



PERSONAL AKTUELL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer



TOP-THEMA Ü65

Rentner als Arbeitnehmer können ein Gewinn sein. Doch wie bewerkstelligen Sie eine gute Zusammenarbeit mit den Jungen? Und wie gewährleisten Sie, dass Sie sich bei Bedarf zuverlässig trennen können?

Seite 6–7

UNKÜNDBAR

Der besondere Kündigungsschutz von Betriebsräten & Co. kann Ihnen als Arbeitgeber das Leben schwer machen. Befristete Arbeitsverträge bringen Ihnen hier Erleichterung.

Seite 3

LOHNFORTZAHLUNG

Wer seine Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet, bekommt keine Lohnfortzahlung. Gilt das auch bei einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund eines entzündeten Tattoos?

Seite 5

VERGÜTING

Virtuelle Aktienoptionen sind ein Versprechen an Ihre Mitarbeiter für die Zukunft. Doch was ist, wenn ein Mitarbeiter vorher kündigt? Die neue Sichtweise des BAG.

Seite 10



Vorerst doch keine 15 € Mindestlohn

Liebe Leserin, lieber Leser,

über die Forderungen aus der Politik nach einer Anhebung des Mindestlohns auf 15 € habe ich mich ehrlich aufgeregt. Natürlich sollen „die Abgehängten mitgenommen werden“, wie es so schön heißt. Aber Planwirtschaft hat noch nie funktioniert.

Ende Juni hat nun die Mindestlohnkommission ihre Empfehlungen beschlossen: Der Mindestlohn soll von derzeit 12,82 € auf 13,90 € ab dem 1.1.2026 und auf 14,60 € ab dem 1.1.2027 steigen. Das ist eine Steigerung um insgesamt fast 14 % – sicher eine harte Nuss für manche Unternehmen.

Dennoch erfreulich: Die Kommission, die aus drei Arbeitgebern und drei Arbeitnehmervertretern sowie zwei wissenschaftlichen Mitarbeitern und einer Vorsitzenden besteht, ist den Wünschen der Politik nicht blind gefolgt. Und Bundesarbeitsministerin Bas will die Vorschläge zügig per Verordnung umsetzen sowie damit verbindlich machen.

Nun bleibt zu hoffen, dass endlich der langersehnte Aufschwung kommt. Denn dann wären die allgemein zu erwartenden Lohnsteigerungen leichter verkraftbar.

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

BEFRISTETE ARBEITSVERTRÄGE

3

Befristung beendet Arbeitsverhältnis – auch für Mitarbeiter mit besonderem Kündigungsschutz

NEUE MITARBEITER

4

Bezahlte Probearbeit ist außerhalb des Arbeitsverhältnisses und der Probezeit möglich

ENTGELTFORTZAHLUNG

5

Arbeitsunfähig nach Tätowierung: Hier dürfen Sie die Lohnfortzahlung verweigern

TOP-THEMA: ÄLTERE MITARBEITER

6

Rentner als Arbeitnehmer: Nutzen Sie das Potenzial, ohne sich auf Dauer zu verpflichten

7

Aktuelles Know-how trifft auf langjährige Erfahrung: So gelingt die generationenübergreifende Zusammenarbeit

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

8

Verlängertes Kinderkrankengeld noch bis 31.12.2025: So regeln Sie alles rund um die Freistellung

LESERFRAGEN

9

Wie können wir die Probezeit einer neuen Mitarbeiterin verlängern?

Genügt es, wenn wir Personaldokumente digital speichern?

VERGÜTUNG

10

Geänderte Rechtsprechung: Virtuelle Aktienoptionen verfallen nicht ohne Weiteres am Ende des Arbeitsverhältnisses

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_Racle Fotodesign; S. 6: AdobeStock_Stephanie Eichler

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

Befristung beendet Arbeitsverhältnis – auch für Mitarbeiter mit besonderem Kündigungsschutz

Mit einem befristeten Arbeitsvertrag sind Sie als Arbeitgeber nicht gezwungen, den Mitarbeiter über den Fristablauf hinaus weiterzubeschäftigen. Aber gilt das auch, wenn der Mitarbeiter inzwischen besonderen Kündigungsschutz genießt, z. B. als Betriebsrat, wegen einer Schwangerschaft oder Schwerbehinderung? In der Regel ja – so das Bundesarbeitsgericht (BAG) in seinem Urteil vom 18.6.2025 (7 AZR 50/24). Erfahren Sie hier, warum das so ist und welche 3 Fehler Ihnen nicht unterlaufen sollten.



Der Fall: Betriebsratsmitglied wird nicht unbefristet übernommen

Der zunächst auf ein Jahr sachgrundlos befristete Arbeitsvertrag eines Amazon-Mitarbeiters wurde Anfang 2022 bis zum 14.2.2023 verlängert – so wie bei 18 weiteren Mitarbeitern. Zum Fristablauf erhielten 16 dieser Mitarbeiter ein Angebot zum Abschluss eines unbefristeten Arbeitsvertrags. Der nun klagende Mitarbeiter behauptete, er habe ein solches Angebot nicht erhalten, weil er inzwischen in den Betriebsrat gewählt worden sei. Zwar habe der Arbeitgeber mit anderen Betriebsratsmitgliedern unbefristete Arbeitsverträge geschlossen. Diese hätten aber anders als er nicht auf der Gewerkschaftsliste für den Betriebsrat kandidiert.

Der Arbeitgeber hielt dagegen, dass er das Arbeitsverhältnis aufgrund der Arbeitsleistung und des Verhaltens des Mitarbeiters nicht unbefristet habe fortführen wollen. Die Betriebsratstätigkeit habe dagegen keine Rolle gespielt.

Der Mitarbeiter meinte aus den folgenden Gründen, dennoch einen Anspruch auf Weiterbeschäftigung zu haben:

- Sein Betriebsratsamt führe dazu, dass die sachgrundlose Befristung unwirksam sei. Nur so seien Betriebsräte im befristeten Arbeitsverhältnis wirksam geschützt.
- Aus Gleichbehandlungsgründen hätte der Arbeitgeber ihm eine Entfristung anbieten müssen.



Das Urteil: Befristung wirkt auch gegenüber Betriebsräten ...

Die Klage des Mitarbeiters scheiterte in allen Instanzen. Die Vorinstanz, das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen, ließ die Revision zum BAG jedoch zu, weil dessen maßgebliche grundlegende Entscheidungen zu diesem Thema über 10 Jahre zurückliegen. Das BAG bestätigt im aktuellen Fall seine damalige Rechtsauffassung:

Die Mitglieder des Betriebsrats dürfen gegenüber anderen Mitarbeitern weder benachteiligt noch begünstigt werden (§ 78 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Hätte die Wahl eines befristet eingestellten Arbeitnehmers in den Betriebsrat automatisch eine Entfristung des Arbeitsvertrags zur Folge, läge jedoch eine unzulässige Begünstigung vor. Die Mitglieder des Betriebsrats dürfen in ihrer Amtsausübung ohnehin nicht gestört oder behindert werden (§ 78 Satz 2 BetrVG). Sie sind somit hinreichend geschützt. Die

Befristung eines Arbeitsvertrags bleibt demnach auch wirksam, wenn der Mitarbeiter in den Betriebsrat gewählt wird.

... und es gibt keine Pflicht zur unbefristeten Übernahme

Zwar dürfen Sie keinem Mitarbeiter die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis verweigern, **weil** er in den Betriebsrat gewählt wurde. Denn darin läge eine unzulässige Benachteiligung. Allerdings muss der Mitarbeiter für einen solchen Zusammenhang zumindest konkrete Indizien vortragen, die Sie dann widerlegen könnten.

Im Urteilsfall bestand der Betriebsrat aus 9 Mitgliedern, wovon 6 der Gewerkschaftsliste angehörten. Der Mitarbeiter hätte nun mit den Namen der einzelnen Betriebsratsmitglieder darlegen müssen, dass Vertreter der Gewerkschaftsliste von der Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis systematisch ausgeschlossen wurden. Seine pauschale Behauptung reichte dagegen nicht. Der Arbeitgeber hingegen hatte plausibel gemacht, dass die Betriebsratstätigkeit für seine Entscheidung keine Rolle spielte. Er war daher nicht verpflichtet, dem Mitarbeiter einen unbefristeten Arbeitsvertrag anzubieten.

Das Urteil ist auf Schwangere & Co. übertragbar

Auch wenn ein befristet beschäftigter Mitarbeiter beispielsweise aufgrund von Schwangerschaft, Elternzeit oder Schwerbehinderung besonderen Kündigungsschutz genießt, endet sein Arbeitsverhältnis grundsätzlich mit Ablauf der Befristung und Sie sind nicht verpflichtet, ihn in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis zu übernehmen. Aber auch hier gilt: Sie dürfen die Entfristung nicht wegen des besonderen Kündigungsschutzes verweigern.

Vermeiden Sie diese 3 Fehler, damit Sie nicht zur Entfristung gezwungen sind

| | |
|----|---|
| 1. | Vermeiden Sie voreilige Übernahmezusagen, denn auch eine mündliche Zusage kann bindend sein. |
| 2. | Verweigern Sie keine Entfristung wegen des besonderen Kündigungsschutzes. |
| 3. | Begrenzen Sie befristete Arbeitsverträge nicht auf Mitarbeiter mit besonderem Kündigungsschutz oder solche, bei denen dieser womöglich eintritt (z. B. junge Frauen wegen eventueller Schwangerschaft). |



Bezahlte Probearbeit ist außerhalb des Arbeitsverhältnisses und der Probezeit möglich

Bevor Sie einen neuen Mitarbeiter einstellen, wollen Sie sich ein Bild von seinen Fähigkeiten machen. Hierzu kann eine eventuell sogar bezahlte Probearbeit sinnvoll sein. Wenn es dann später zum Abschluss eines Arbeitsvertrags kommt, könnte Ihr Mitarbeiter aber der Auffassung sein, dass die Dauer der Probearbeit als Arbeitsverhältnis gilt und auf die Probezeit anzurechnen ist. Bei der Vereinbarung der Probearbeit ist daher Vorsicht geboten (LAG, 4.6.2025, 4 Sa 281/22).



Der Fall: Zweimal Probearbeit, dann der Arbeitsvertrag

Die Probearbeit: Eine Bewerberin um die Stelle eines Konzept- und Musikdramaturgen hatte nach dem Vorstellungsgespräch mit ihrem künftigen Arbeitgeber eine Probearbeit schriftlich vereinbart: Für 2 Wochen ab dem 16.2.2021 sollte sie ihn unter anderem bei der Vorbereitung und Konzeption einer musikpädagogischen Onlineplattform beraten und unterstützen. Als Entgelt sollte sie wöchentlich 750 € plus Umsatzsteuer erhalten. Eine ähnliche Vereinbarung traf der Arbeitgeber mit einem weiteren Bewerber. Weil die Bewerberin jedoch während der Probephase für ca. 2 Monate erkrankte, übertrug der Arbeitgeber anschließend beiden Kandidaten weitere Aufgaben, die innerhalb einer Woche bis zum 5.5.2021 zu erledigen waren.

Das Arbeitsverhältnis: Zum 17.5.2021 stellte der Arbeitgeber die Bewerberin mit 6 Monaten Probezeit ein – nachdem er zunächst ausgewählten anderen Bewerbern abgesagt hatte. Am 13.11.2021 erhielt die Mitarbeiterin die Kündigung zum 27.11.2021, nach Auffassung des Arbeitgebers noch während der Probezeit.

Die Klage: Die Mitarbeiterin klagte jedoch gegen die Kündigung. Sie meinte, eine Kündigung sei nur noch mit sachlich rechtfertigendem Grund zulässig, weil die Probezeit bereits abgelaufen sei. Ihr Arbeitsverhältnis habe bereits am 16.2.2021 begonnen und seitdem durchgehend bestanden. Sie habe von Anfang an nach Weisung des Arbeitgebers gearbeitet, sei dabei in dessen Organisation eingegliedert gewesen und habe dessen Arbeitsmittel genutzt. Weil es keinen Kündigungsgrund gebe, sei die Kündigung unwirksam.

§ Das Urteil: Kein Beleg für Probearbeit als Arbeitsverhältnis ...

Die Probearbeiten im Februar und Mai 2021 erfolgten nach Auffassung des Gerichts im Rahmen einer freien Mitarbeit und nicht im Rahmen eines Arbeitsverhältnisses. Hierfür sprachen die Vergütungsvereinbarung sowie die zusätzliche Vereinbarung, wonach andere Tätigkeiten und Arbeitsverhältnisse von der Probearbeit unberührt bleiben sollten.

Die Bewerberin/Mitarbeiterin hingegen hatte nur pauschal behauptet, während der Probearbeit die Merkmale eines Arbeitsver-

hältnisses erfüllt zu haben, nämlich eine Arbeit nach Weisung und Eingliederung in die betriebliche Arbeitsorganisation des Arbeitgebers. Weil sie es versäumte, diese Behauptung mit Details der tatsächlichen Zusammenarbeit zu belegen, konnte sie das Gericht nicht von einem Arbeitsverhältnis überzeugen.

Eine freie Mitarbeit ist mit einem späteren Arbeitsverhältnis aber nicht zusammenzurechnen.

... und eine Zusammenrechnung wäre auch sonst nicht erforderlich

Selbst wenn die Probearbeiten im Februar und Mai 2021 als Arbeitsverhältnis zu werten wären, wären sie nicht mit dem zum 17.5.2021 begründeten Arbeitsverhältnis zusammenzurechnen. 2 Arbeitsverhältnisse sind zwar in Bezug auf die Probezeit bzw. den Beginn des allgemeinen Kündigungsschutzes zusammenzurechnen, wenn zwischen ihnen ein enger zeitlicher und sachlicher Zusammenhang besteht.

Die Probearbeit im Februar war auf 2 Wochen befristet, was von der Bewerberin/Mitarbeiterin nie angezweifelt wurde. Bei der Probearbeit im Mai bestand zwar ein zeitlicher und sachlicher Zusammenhang zum späteren Arbeitsverhältnis. Letzterer wurde jedoch dadurch unterbrochen, dass der Arbeitgeber sich nachweislich zunächst für einen anderen Bewerber entschieden hatte. Die Probearbeiten waren daher nicht mit dem späteren Arbeitsverhältnis zusammenzurechnen, sodass der Arbeitgeber noch während der Probezeit wirksam gekündigt hatte.

3 Tipps, damit eine Probearbeit nicht auf die spätere Probezeit angerechnet wird

1. Gestalten Sie die Probearbeit nicht als Arbeitsverhältnis. Der Bewerber sollte die Probearbeit also nach eigenem Ermessen und ohne Eingliederung in die betriebliche Organisation erledigen.
2. Sorgen Sie dafür, dass der zeitliche Abstand zum späteren Arbeitsverhältnis mindestens ca. 3 Monate beträgt. Dokumentieren Sie, wenn Sie sich zunächst für einen anderen Bewerber entschieden haben.
3. Vereinbaren Sie ein sog. Einfühlungsverhältnis für höchstens eine Woche. Dabei ist der Bewerber nicht zur Arbeit verpflichtet und Sie brauchen ihn nicht zu bezahlen.

Arbeitsunfähig nach Tätowierung: Hier dürfen Sie die Lohnfortzahlung verweigern

Es wird leicht zu einem Automatismus, bei vorliegender Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung Entgeltfortzahlung zu leisten und erst nach 6 Wochen zu prüfen, ob Sie noch zur Zahlung verpflichtet sind. Dabei sind Sie insbesondere bei einer selbst verschuldeten Arbeitsunfähigkeit überhaupt nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Erfahren Sie hier, wann Sie von einem eigenen Verschulden Ihres Mitarbeiters ausgehen dürfen.



Der Fall: Ein Tattoo entzündet sich

Eine Pflegehilfskraft hatte sich ein Tattoo auf den Unterarm stechen lassen. Weil sich die Haut danach entzündete, wurde die Mitarbeiterin für einige Tage krankgeschrieben. Der Arbeitgeber verweigerte die Lohnfortzahlung, weil er die Arbeitsunfähigkeit für selbst verschuldet hielt. Die Tätowierung sei eine Körperverletzung, in die die Mitarbeiterin eingewilligt habe. Die dadurch entstandene Entzündung gehöre nicht zum allgemeinen, vom Arbeitgeber zu tragenden Krankheitsrisiko.

Die Mitarbeiterin versuchte, die Entgeltfortzahlung gerichtlich durchzusetzen. Tätowierungen seien heute üblich und das Risiko von Entzündungen mit 1 bis 5 % gering. Sie verlange nur für die Dauer der Erkrankung Entgeltfortzahlung und nicht für den Tag der Tätowierung.

§ Das Urteil: LAG sieht eigenes Verschulden

Das Gericht bestätigte die Auffassung des Arbeitgebers. Denn ein Krankheitsrisiko von bis zu 5 % ist nicht gering. Immerhin wird bei Medikamenten eine Nebenwirkung schon dann als häufig bezeichnet, wenn sie in 1 bis 10 % der Fälle auftritt. Wer ein solches Risiko bewusst eingeht, gefährdet seine Gesundheit und muss die finanziellen Folgen einer dadurch entstandenen Arbeitsunfähigkeit selbst tragen. Die Mitarbeiterin geht daher leer aus (LAG Schleswig-Holstein, 22.5.2025, 5 Sa 284 a/24).

Achtung



Die Gerichte werten eine Arbeitsunfähigkeit nur dann als selbst verschuldet, wenn der Mitarbeiter diese vorsätzlich oder besonders leichtfertig verursacht hat. Sie prüfen hierbei jeden Einzelfall und legen die Messlatte für ein eigenes Verschulden eher hoch.

Beispiel: Ein 24-jähriger Servicetechniker in einer Kfz-Werkstatt verwickelte einen Kollegen in eine harmlose freundliche Rangelei, bei der beide zu Boden fielen. Dabei verletzte er sich am Knöchel, sodass er für knapp eine Woche arbeitsunfähig war. Der Arbeitgeber verweigerte die Lohnfortzahlung, weil er die Arbeitsunfähigkeit für selbst verschuldet hielt. Das Gericht sah es jedoch anders und wertete das Verhalten des Mitarbeiters weder als vorsätzlich noch als besonders leichtfertig.

Ein Verschulden liege nur vor,

- wenn der Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit angestrebt hat oder
- wenn er seine Gesundheit durch ein Verhalten gefährdet, das in ganz besonderem Maß von der üblichen Risikofreude eines gesunden Arbeitnehmers abweicht.

Der Arbeitgeber musste die Entgeltfortzahlung deshalb in voller Höhe an den Servicetechniker nachzahlen (LAG Köln, 30.1.2020, 6 Sa 647/19).

In diesen Fällen werten die Gerichte eine Arbeitsunfähigkeit als selbst verschuldet

- Der Mitarbeiter verstößt gegen ein absolutes Alkoholverbot bei der Maschinenbedienung.
- Er übt eine gefährliche Sportart aus und hält sich dabei nicht an die Regeln (z. B. Motorradfahren ohne Helm).
- Er übt einen Sport aus, der seine Kräfte und Fähigkeiten deutlich übersteigt (z. B. Marathonlauf in vollkommen untrainiertem Zustand).
- Er nimmt an einer Schlägerei teil, die er selbst provoziert hat.
- Er wird nach einer Alkoholentziehungskur rückfällig (BAG, 18.3.2015, 10 AZR 99/14).

So sieht es bei Schwangerschaftsabbruch, künstlicher Befruchtung & Co. aus

Arbeitsunfähigkeiten wegen eines Schwangerschaftsabbruchs oder einer Sterilisation gelten nicht als selbst verschuldet (§ 3 Abs. 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)). Dasselbe gilt bei einem Selbstmordversuch (BAG, 28.2.1979, 5 AZR 611/77). Für Ausfallzeiten wegen einer künstlichen Befruchtung hingegen sieht das Gericht in der Regel keinen Entgeltfortzahlungsanspruch (BAG, 26.10.2016, 5 AZR 167/16).

Bei einer Organspende hat Ihr Mitarbeiter Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Sie können jedoch die Erstattung von der Krankenkasse des Empfängers verlangen (§ 3a EFZG).

Bei Vorsorge- und Rehakuren hat Ihr Mitarbeiter nur dann Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn die Maßnahme von einem Sozialleistungsträger bewilligt ist und in einer Einrichtung der medizinischen Vorsorge oder Rehabilitation durchgeführt wird. Sie darf keinen Urlaubscharakter haben (§ 9 EFZG; BAG, 25.5.2016, 5 AZR 398/15).



Rentner als Arbeitnehmer: Nutzen Sie das Potenzial, ohne sich auf Dauer zu verpflichten

Jeder vierte Arbeitnehmer mit über 61 Jahren möchte über das Regelrentenalter hinaus arbeiten. Das hat eine XING-Umfrage im Januar 2025 unter 3.413 sozialversicherungspflichtig Beschäftigten in Deutschland ergeben. Die Bereitschaft zur Arbeit im Rentenalter dürfte noch steigen, wenn die Bundesregierung diese wie geplant vergünstigt. Das ist für Sie als Arbeitgeber positiv – sofern Sie sich von den älteren Mitarbeitern auch wieder trennen können. Erfahren Sie hier, wie Sie dazu rechtssicher vorgehen.



Mitarbeiter im Rentenalter können Ihr Team bereichern, solange sie körperlich und geistig fit genug sind.

Ein Arbeitsverhältnis endet nicht automatisch mit dem Rentenalter

Wenn es in Ihrem Unternehmen Arbeitsverträge ohne Altersgrenze gibt, bestehen diese Arbeitsverhältnisse grundsätzlich, bis Sie oder die betreffenden Mitarbeiter kündigen. Wenn nun einer dieser Mitarbeiter über die Regelaltersgrenze hinaus weiterarbeiten möchte, hat er das Recht dazu – auch wenn er eine Altersrente bezieht. Rentenkürzungen muss er deshalb nicht befürchten.

Sie als Arbeitgeber dürfen einem Mitarbeiter auch nicht kündigen, nur weil er die Regelaltersgrenze erreicht hat und/oder eine Altersrente bezieht. Denn eine solche Kündigung wäre altersdiskriminierend und nicht einmal in Kleinbetrieben zulässig, in denen der allgemeine Kündigungsschutz nicht gilt (BAG, 23.7.2015, 6 AZR 457/14).



Meine Empfehlung!

Regeln Sie die Altersgrenze im Arbeitsvertrag

Nutzen Sie dazu diese Musterformulierung: „Das Arbeitsverhältnis endet, ohne dass es einer Kündigung bedarf, mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer die Regelaltersgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht. Das Recht zur ordentlichen Kündigung des Arbeitsverhältnisses bleibt durch diese Klausel unberührt.“

ACHTUNG

Eine Klausel, wonach das Arbeitsverhältnis vor Erreichen der Regelaltersgrenze endet, gilt dem Mitarbeiter gegenüber als auf das Erreichen der Regelaltersgrenze geschlossen. Der Mit-

arbeiter kann also entscheiden, ob er zum vereinbarten Termin ausscheidet oder bis zur Regelaltersgrenze arbeitet. Nur wenn die Vereinbarung innerhalb der letzten 3 Jahre vor dem geplanten Beschäftigungsende geschlossen oder vom Mitarbeiter bestätigt wurde, muss er sich daran halten (§ 41 Abs. 1 Satz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) VI).

So soll Arbeit jenseits der Regelaltersgrenze künftig attraktiver werden

Aktivrente: Wer freiwillig weiterarbeitet, soll sein Gehalt in einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bis zu 2.000 € pro Monat steuerfrei bekommen. Seine Rente kann er zusätzlich beziehen.

Erleichterte Rückkehr zum alten Arbeitgeber: Das Vorschäftigungsverbot bei sachgrundlos befristeten Arbeitsverträgen ([siehe Seite 7](#)) soll entfallen.

Die obigen Gesetzesänderungen sollen nach derzeitiger Planung zum 1.1.2026 in Kraft treten.

Aus den Plänen der Ampelregierung wird hingegen nichts mehr

Diese sahen eine höhere Rente bzw. eine Rentenaufschubprämie für diejenigen vor, die nach der Regelaltersgrenze in Rente gehen. Sie sollten dann zudem die Arbeitgeberbeiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung ausgezahlt bekommen.

Sie können das Beschäftigungsende hinausschieben

Auch wenn Sie vereinbart haben, dass das Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet, können Sie im Einvernehmen mit dem Mitarbeiter den Beendigungszeitpunkt hinausschieben – ggf. auch mehrfach. Dies erlaubt § 41 Abs. 1 Satz 3 SGB VI ausdrücklich.

Die Vertragsverlängerung vereinbaren Sie dabei jeweils im laufenden Arbeitsverhältnis und schriftlich – also auf Papier mit Originalunterschrift von Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Andernfalls riskieren Sie, den Mitarbeiter unbefristet weiterbeschäftigen zu müssen. Lediglich für Befristungen auf die Re-

gelartersgrenze wurde das Schriftformerfordernis durch § 41 Abs. 2 SGB VI aufgehoben.

Vorsicht, wenn Sie einen Rentner neu oder wieder einstellen!

Stellen Sie einen Rentner ein, nachdem er bereits bei Ihnen ausgeschieden ist, müssen Sie für eine Befristung die Grenzen des Teilzeit- und Befristungsgesetzes beachten. Die Befristung ist dann zulässig, wenn es hierfür einen sachlich rechtfertigen Grund gibt, z. B. zur Vertretung eines ausgefallenen Mitarbeiters oder für ein begrenztes Projekt. Das Rentenalter oder der Rentenbezug reichen als Begründung nicht.

Eine sachgrundlose Befristung ist auch mit einem Mitarbeiter im Rentenalter derzeit nur möglich, wenn Sie diesen zuvor noch nicht beschäftigt haben. Die Befristung darf dann in der Regel höchstens 2 Jahre dauern und in dieser Zeit höchstens 3-mal verlängert werden. Ausnahme: Die Befristung darf insgesamt bis zu 5 Jahre dauern und bis dahin beliebig oft verlängert werden, wenn der Mitarbeiter mindestens 52 Jahre alt ist und mindestens 4 Monate beschäftigungslos war, bevor Sie ihn eingestellt haben.

Die Befristung sowie eventuelle Vertragsverlängerungen vereinbaren Sie dabei schriftlich und bevor der Mitarbeiter die Beschäftigung aufnimmt bzw. der alte Vertrag endet.

Aktuelles Know-how trifft auf langjährige Erfahrung: So gelingt die Zusammenarbeit von Alt und Jung

Langjährige Mitarbeiter können auch dann noch ein Gewinn für Ihr Unternehmen sein, wenn sie die Regelaltersgrenze längst überschritten haben. Trotzdem fürchten viele Arbeitgeber – manchmal zu Recht – Konflikte, wenn sie Senioren beschäftigen. Dabei können Sie einiges tun, damit es dazu nicht kommt.

Überlegen Sie gut, wen Sie im Rentenalter noch beschäftigen wollen

Ein Mitarbeiter, der sich schon seit Jahren bei jeder anstehenden Veränderung querstellt, ist eher nicht derjenige, dem Sie eine Weiterbeschäftigung jenseits der Altersgrenze anbieten sollten. Solche Mitarbeiter sind auch kaum bereit, sich neues Know-how anzueignen. Umgekehrt liegt es in Ihrer Verantwortung als Arbeitgeber, auch älteren Mitarbeitern Weiterbildung zu ermöglichen.

Bauen Sie Vorurteile ab und Respekt auf

Das gilt für Ältere gegenüber Jüngeren und umgekehrt. Denn nicht jeder ältere Mitarbeiter ist unflexibel und trauert alten Zeiten hinterher. Und nicht jeder junge Mitarbeiter denkt ständig an seine Work-Life-Balance. Lassen Sie also nicht zu, dass respektlos über die jeweils andere Generation gesprochen wird, sondern zeigen Sie die gegenseitigen Stärken auf.

Know-how-Transfer ist keine Einbahnstraße

Idealerweise profitieren in altersgemischten Teams die Jungen von den Erfahrungen der Alten und die Alten von dem in der Regel aktuelleren Know-how der Jüngeren. Tatsächlich läuft der Wissensaustausch häufig nur in eine Richtung: Die Alten meinen, die Jungen belehren zu müssen. Wirken Sie dem entgegen, z. B. mit einem Mentoring-Programm, das den Wissensaustausch in alle Richtungen aktiv fördert.

Sorgen Sie für passende Arbeitsbedingungen und die richtigen Aufgaben

Auf typische altersbedingte Defizite können und sollten Sie eingehen, indem Sie die Arbeitsbedingungen und/oder die Aufgaben des Mitarbeiters entsprechend anpassen. Idealerweise berücksichtigen Sie dabei auch die typischen Stärken Älterer, nämlich: Erfahrung, soziale Kompetenz, Souveränität, Urteilsvermögen, Zuverlässigkeit, Gelassenheit und Verantwortungsbewusstsein. Überlegen Sie also, welche Aufgaben Ihr Mitarbeiter im Rentenalter übernehmen kann, die viel Erfahrung erfordern, aber körperlich weniger belastend sind.

Beispiele: So fangen Sie altersbedingte Defizite auf

| DEFIZITE | MASSNAHMEN |
|---|---|
| Eingeschränkte Beweglichkeit/nachlassende Muskelkraft | <ul style="list-style-type: none">• keine Arbeit über Kopf oder mit verdrehter Wirbelsäule• Arbeitsgeräte an Körpergröße anpassen• technische Hilfsmittel |
| Reduziertes Sehvermögen | <ul style="list-style-type: none">• gute, blendfreie Raumausleuchtung• kontrastreiche Bildschirme• Hinweisschilder auf Augenhöhe |
| Geringere Belastbarkeit | <ul style="list-style-type: none">• keine Überstunden oder Nacharbeit• Teilzeitarbeit |



Verlängertes Kinderkrankengeld noch bis 31.12.2025: So regeln Sie alles rund um die Freistellung

Besonders kleinere Kinder werden häufig krank. Mitarbeiter, die gleichzeitig Eltern sind, geraten deshalb oft in einen Zwiespalt zwischen Betreuung und Arbeitnehmerpflichten. Ausgeglichen wird diese besondere Belastung durch das Kinderkrankengeld. Dieses erhalten die betreffenden Mitarbeiter zwar von ihrer Krankenkasse. Dennoch gibt es für Sie beim Bezug von Kinderkrankengeld eine Menge zu erledigen. Lesen Sie hier, wie Sie dabei nach aktuellen Regeln vorgehen und welche Bezugsdauer in den nächsten Monaten noch gilt.

Wenn das Kind eines Mitarbeiters krank wird und dieser nicht zur Arbeit erscheinen kann, sind Sie zur Freistellung des Beschäftigten verpflichtet. Doch wer zahlt das Entgelt weiter? Hierfür gibt es grundsätzlich zwei Möglichkeiten:

1. Für die ausgefallene Arbeitszeit hat der Mitarbeiter zunächst Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen Sie nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Dieser Anspruch kann allerdings per Arbeitsvertrag/Tarifvertrag ausgeschlossen werden.
2. Gilt der § 616 BGB nicht, springt möglicherweise die Krankenkasse mit Kinderkrankengeld ein.

Beachten Sie diese Sonderfälle

Privat versicherte Mitarbeiter sowie Minijobber haben keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld. Wenn ein Elternteil privat und der andere gesetzlich versichert ist, besteht der Anspruch, wenn das Kind beim gesetzlich Versicherten mitversichert ist. Der Anspruch besteht auch für Eltern, die im Homeoffice arbeiten.

So viel Kinderkrankengeld gibt es

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kinderkrankengeld, wenn sie ihrem Job fernbleiben müssen, um ihr erkranktes Kind zu pflegen. Der Anspruch richtet sich nach § 45 Sozialgesetzbuch (SGB) V.

Arbeitnehmer, die zur Betreuung ihrer kranken Kinder zu Hause bleiben müssen, erhalten das Kinderkrankengeld befristet auf die Jahre 2024 und 2025 für die folgende Dauer (§ 45 Abs. 2a SGB V):

1. Jeder Elternteil kann für jedes Kind längstens 15 Arbeitstage bezahlt freigestellt werden. Für Alleinerziehende gilt ein Anspruch von längstens 30 Arbeitstagen.
2. Insgesamt ist der Anspruch bei mehreren Kindern begrenzt auf 35 Arbeitstage, für Alleinerziehende auf 70 Arbeitstage.

Das Bruttokinderkrankengeld beträgt 70 % des letzten beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelts, maximal jedoch 90 % des Nettoarbeitsentgelts. Grundlage für die Berechnung ist das Nettoarbeitsentgelt, das der Mitarbeiter während der Freistellung erhalten hätte. Das Nettoentgelt wiederum wird aus dem ausgefallenen beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt ermittelt. Das Kinderkrankengeld wird für Kalendertage gezahlt.

ACHTUNG

Das Kinderkrankengeld ist gedeckelt, und zwar auf einen Betrag von 128,63 € pro Tag im Jahr 2025.

Übertragung? Nur mit Ihrer Zustimmung

Hat ein Elternteil seinen Anspruch auf Kinderkrankengeldtage bereits ausgeschöpft, kann der andere Elternteil einen Teil seines Anspruchs oder den gesamten Anspruch auf ihn übertragen. Voraussetzung hierfür ist, dass Ihr Unternehmen, wenn es Arbeitgeber des freizustellenden Mitarbeiters ist, der Übertragung zustimmt.

Prüfen Sie die Voraussetzungen

Damit ein Beschäftigter Anspruch auf Kinderkrankengeld hat, darf er keinen Anspruch gegen Ihr Unternehmen nach § 616 BGB haben. Zudem muss der Mitarbeiter die Erkrankung des Kindes ärztlich nachweisen.

ACHTUNG

Eltern müssen nicht am ersten Krankheitstag mit dem Kind zum Arzt. Erst ab dem vierten Krankheitstag wird der Arztbesuch nötig. Die Krankschreibung von Kindern per Video oder Telefon ist seit dem 1.7.2024 möglich. Damit haben die Eltern unter Ihren Mitarbeitern nun dauerhaft die Möglichkeit, eine ärztliche Bescheinigung für den Bezug von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes (Muster 21) nach telefonischer Anamnese oder im Rahmen einer Videosprechstunde zu erhalten.

Diese Meldung erstatten Sie

Bei einer Freistellung aufgrund einer Erkrankung des Kindes übermitteln Sie die Entgeltangaben für den betreffenden Mitarbeiter an seine Krankenkasse – per Datenaustausch für Entgeltersatzleistungen (DTA EEL). Machen Sie Angaben zur Identifikation des Arbeitnehmers wie Name, Anschrift und Rentenversicherungsnummer. Außerdem geben Sie den Beginn der Freistellung an. Auch Angaben zum Entgelt (wie Entgeltarten), Hinweise zu einer Kurzarbeit und Entgeltumwandlungen sind nötig. Grundsätzlich kann ein Mitarbeiter mit einem Kind Kinderkrankengeld für nicht mehr als einen Monat beziehen. Daher wird grundsätzlich keine Unterbrechungsmeldung nötig.

ACHTUNG

Nach § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V ruht der sozialversicherungsrechtliche Anspruch auf Kinderkrankengeld, solange der Arbeitnehmer einen Anspruch nach § 616 BGB hat. Nach § 616 BGB müssen Sie Mitarbeitern das Entgelt weiterzahlen, wenn sie aus persönlichen Gründen und unverschuldet der Arbeit fernbleiben. – bs

„Wie können wir die Probezeit einer neuen Mitarbeiterin verlängern?“

FRAGE



Wir haben eine Mitarbeiterin, bei der wir gegen Ende der 6-monatigen Probezeit unsicher sind, ob wir uns von ihr trennen wollen. Uns kam der Gedanke, ihr während der Probezeit zu kündigen und ihr gleichzeitig einen befristeten Arbeitsvertrag anzubieten. Ist das zulässig? Auf welchem Weg können wir sonst eine Verlängerung der Probezeit erreichen?

ANTWORT



Eine echte Verlängerung ist nicht möglich, ...

Eine Probezeit darf maximal 6 Monate dauern. Eine echte Verlängerung ist daher im Fall Ihrer Mitarbeiterin nicht möglich. Denn nach Ablauf von 6 Beschäftigungsmonaten genießt sie in jedem Fall Kündigungsschutz, sodass Sie ihr nur noch mit sozial gerechtfertigtem Grund kündigen dürfen. Außerdem müssen Sie dann die Grundkündigungsfrist von 4 Wochen zum Fünfzehnten oder zum Monatsende einhalten.

... aber Sie können der Mitarbeiterin trotzdem noch eine Bewährungschance geben

So können Sie ihr vor Ablauf der Probezeit mit einer Frist von einigen Monaten kündigen und ihr gleichzeitig zusagen, sie im Fall

der Bewährung wieder einzustellen. Eine andere Möglichkeit: Sie bieten der Mitarbeiterin vor dem Ende der Probezeit einen Aufhebungsvertrag an, der das Arbeitsverhältnis nach einigen Monaten beendet. Gleichzeitig stellen Sie ihr die Wiedereinstellung im Fall der Bewährung in Aussicht bzw. die Probezeitkündigung für den Fall, dass sie den Aufhebungsvertrag nicht akzeptiert.

Die beiden Varianten – Probezeitkündigung mit verlängerter Kündigungsfrist und Aufhebungsvertrag mit Wiedereinstellungszusage – sind nach einem Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 7.3.2002 (2 AZR 93/01) zulässig. Sie umgehen damit den gesetzlichen Kündigungsschutz nicht, da zum Zeitpunkt der Kündigung bzw. bei Abschluss des Aufhebungsvertrags noch kein Kündigungsschutz besteht.

Dasselbe gilt für Ihren Vorschlag, der Mitarbeiterin zu kündigen und ihr gleichzeitig einen befristeten Arbeitsvertrag anzubieten. Die Befristung erfolgt dann mit dem Sachgrund der weiteren Erprobung.

ACHTUNG



Egal, für welche Variante Sie sich entscheiden: Die zusätzliche Bewährungsphase sollte überschaubar bleiben. Im obigen BAG-Urteil wurde ein Zeitraum von 4 Monaten nicht beanstandet. 10 Monate nach Beginn des Arbeitsverhältnisses sollte daher eine Entscheidung für oder gegen die Mitarbeiterin gefallen sein.

„Genügt es, wenn wir Personaldokumente digital speichern?“

FRAGE



Wir sind derzeit dabei, die Personalakten unserer Mitarbeiter zu digitalisieren. Können wir die Papierunterlagen anschließend sämtlich vernichten oder müssen wir zusätzlich Originale aufheben, um unserer Aufbewahrungspflicht zu genügen?

ANTWORT



Heben Sie die Papier-Originale auf, für die die Schriftform vorgeschrieben ist

So sind Sie auf der sicheren Seite, wenn Sie diese Dokumente als Beweis vor Gericht brauchen. Zwar ist inzwischen auch die Beweisführung mit gescannten Dokumenten möglich. Das gilt aber nur, wenn der Scan rechtssicher erfolgt ist, entsprechend den technischen Richtlinien des BSI (TR RESISCAN).

Für diese Personaldokumente ist die Schriftform vorgeschrieben:

- Befristungsvereinbarungen (§ 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG))
- Nachvertragliche Wettbewerbsverbote (§ 74 Handelsgesetzbuch (HGB))
- Dokumente, die das Arbeitsverhältnis beenden, d. h. Aufhebungsverträge und Kündigungen (§ 623 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB))

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?

Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de



Geänderte Rechtsprechung: Virtuelle Aktienoptionen verfallen nicht ohne Weiteres am Ende des Arbeitsverhältnisses

Virtuelle Aktienoptionen können beispielsweise in Start-up-Unternehmen dazu beitragen, Mitarbeiter zu gewinnen und sie zu halten. Die Mitarbeiter bekommen mit diesen Optionen die Zusage, dass sie bei Eintritt eines bestimmten Ereignisses (z. B. einem Börsengang oder Unternehmensverkauf) an den Erlösen beteiligt werden. Was aber wird aus zugesagten Optionen, wenn der Mitarbeiter vor diesem Ereignis aus dem Arbeitsverhältnis ausscheidet? Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat hierüber mit Urteil vom 19.3.2025 (10 AZR 67/24) entschieden und dabei seine bisherige Rechtsprechung aufgegeben.



Der Fall: Optionen sollen nach Eigenkündigung verfallen

Ein Arbeitnehmer hatte nach rund 2 Jahren Beschäftigungs dauer am 29.5.2020 zum 31.8.2020 gekündigt. Am 24.8.2019 hatte er von seinem Arbeitgeber ein Zuteilungsschreiben über 23 virtuelle Optionsrechte erhalten.

Das Mitarbeiterbeteiligungsprogramm des Unternehmens regelte unter anderem Folgendes:

- Die Zuteilung von Optionen dient als Anreiz für künftige Betriebstreue und ist keine Gegenleistung für bereits erbrachte Arbeitsleistung.
- Zugeteilte Optionen sind nach einer gestaffelten Wartezeit (Vesting-Periode) von mindestens einem bis höchstens 4 Jahren ausübbar (gevestet), sobald das Unternehmen veräußert wird.
- Die Vesting-Periode wird ausgesetzt, wenn und solange das Arbeitsverhältnis ohne Gehaltsanspruch ruht, z. B. wegen Elternzeit oder unbezahltem Urlaub.
- Gevestete, aber noch nicht ausgeübte Optionen verfallen, wenn der Mitarbeiter selbst kündigt oder wenn der Arbeitgeber verhaltensbedingt oder außerordentlich aus wichtigem Grund kündigt.
- Im Übrigen verfallen diese Optionen sukzessiv innerhalb von 2 Jahren nach Ende des Arbeitsverhältnisses.

Als der Mitarbeiter ausschied, waren 31,25 % der ihm zuge teilten Optionen gevestet. Er klagte nun auf Feststellung, dass diese Optionen trotz seiner Eigenkündigung mit dem Ende des Arbeitsverhältnisses nicht verfallen waren. Die Verfallklausel sei unwirksam.

§ Das Urteil: Verfallklausel ist unwirksam

Die Regeln eines Mitarbeiterbeteiligungsprogramms gelten als Allgemeine Geschäftsbedingungen (AGB) und dürfen Ihre Mitarbeiter daher nicht unangemessen benachteiligen. In der Vergangenheit hatte das BAG vor diesem Hintergrund kein Problem damit, dass virtuelle Aktienoptionen am Ende des Arbeitsverhältnisses verfielen. Weil die Optionen erst bei einem Unternehmensverkauf oder Ähnlichem ausgeübt werden können, seien sie keine klassische Vergütung, sondern eine spekulative Erwerbschance.

An dieser Rechtsprechung hält das BAG nun ausdrücklich nicht mehr fest. Die Verfallklauseln im Urteilsfall sind unwirksam, weil sie den Mitarbeiter unangemessen benachteiligen.

Dafür sind die folgenden 4 Aspekte ausschlaggebend:

1. Die gevesteten Aktienoptionen sind eine Vergütung für geleistete Arbeit. Hierfür spricht, dass die Vesting-Periode für Zeiten ausgesetzt wird, in denen das Arbeitsverhältnis ohne Gehaltsanspruch ruht. Außerdem steigt der Wert der Optionsrechte mit dem Unternehmenswert. Die Optionen setzen damit nicht nur einen Anreiz, im Unternehmen zu bleiben, sondern auch, gut zu arbeiten.
2. Eine Kündigung durch den Mitarbeiter darf nicht zum sofortigen Verfall der Optionen führen, wenn die Kündigung auf eine Pflichtverletzung des Arbeitgebers zurückzuführen ist.
3. Die Verfallklauseln erschweren Kündigungen in unverhältnismäßiger Weise. Denn Mitarbeiter mit Optionsberechtigung können Vermögenseinbußen nur vermeiden, indem sie bis zu dessen Verkauf im Unternehmen bleiben.
4. Es ist unverhältnismäßig für die Betroffenen, wenn virtuelle Optionen erst nach 4 Jahren ausübbar sind, aber schon nach 2 Jahren verfallen.

Die Klage des Mitarbeiters hatte daher Erfolg.

Meine Empfehlung!

Passen Sie die Verfallklauseln virtueller Aktienoptionen an die neue Rechtslage an

Achten Sie dabei insbesondere darauf, dass die Optionen nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses nicht schneller verfallen, als sie gevestet wurden. Der Grund für das Beschäftigungsende sollte dabei keine Rolle spielen.

Achtung



Falls Ihr Mitarbeiter nach seinem Ausscheiden einem nachvertraglichen Wettbewerbsverbot unterliegt, können virtuelle Aktienoptionen auch eine Rolle bei der Berechnung der Karenzentschädigung spielen, die Sie dann zahlen müssen. Konkret fließen hier die Zahlungen ein, die Sie aufgrund von in den letzten 3 Jahren vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses ausgeübten Optionsrechten geleistet haben. Später ausgeübte Optionsrechte bleiben dagegen unberücksichtigt (BAG, 27.3.2025, 8 AZR 63/24).

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:

Datenschutz im Unternehmen

Diese Rolle spielt Ihr Betriebsrat

Urlaub eigenmächtig verlängert

Das ist nicht immer ein Kündigungsgrund



PERSONALWISSEN

VOLLZUGANG
GRATIS
TESTEN

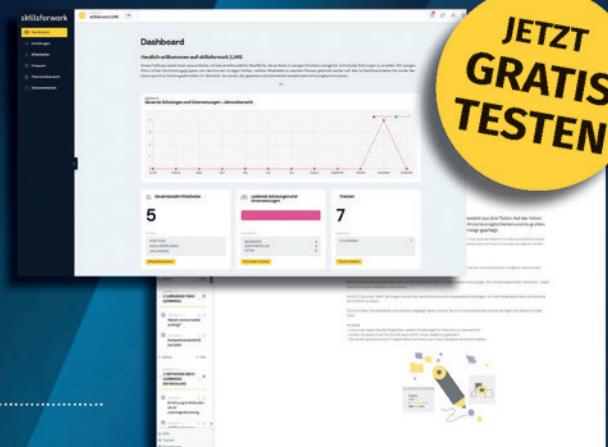
skillsforwork | LMS

Die Schaltzentrale für Ihre HR – JETZT 14 TAGE GRATIS TESTEN

Gestalten Sie mithilfe des integrierten Autorentools eigene E-Learnings, um Ihre Mitarbeiter optimal zu schulen, laden Sie zu Präsenz- und Onlineveranstaltungen ein oder heißen Sie neue Mitarbeiter mit einem digitalen Onboarding-Plan in Ihrem Unternehmen willkommen.

Schluss mit lästigem Papierkram und manueller Organisation!
Gestalten Sie Schulungen nach Ihren eigenen Vorstellungen und automatisieren Sie Ihren Onboarding-Prozess von Beginn an.

- Einführungsschulungen online, als E-Learning oder als Präsenzveranstaltung abhalten
- unbegrenzte Admins
- einfach & intuitiv eigene Kurse erstellen, ohne Programmierkenntnisse
- unbegrenzte Schulungen ansehen



JETZT
GRATIS
TESTEN

Exklusiv für unsere Abonnenten:

3 gratis Starter-Kits + 15 % Rabatt beim Kauf von **skillsforwork | LMS**

Onboarding-Kit

Alle Vorteile des LMS, plus:

- Schulung DSGVO-Basics
- 11 Templates für den perfekten Start (Grafiken)
- ein Set an Willkommens-E-Mails für Ihr HR-Team

Weiterbildungs-Kit

Alle Vorteile des LMS, plus:

- ein Kompakt-Kurs: „So erstellen Sie perfekte E-Learnings“.
- persönliche Schulung zur Nutzung des Autoren-Tools mit Best Practices (2 x 1 h)
- Experten-Check Ihrer individuellen Schulungen (max. 10 Schulungen pro Jahr)

Compliance-Kit

Alle Vorteile des LMS, plus:

- Schulung Datenschutz
- Schulung Informationssicherheit
- Schulung Bildschirmarbeitsplatz

Jetzt einfach den QR-Code scannen oder die Webseite über den Link aufrufen: link.skillsforwork.de/personal-PNL

