



# PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer

## AKTUELL



### TOP-THEMA

## MINIJOBBER

Minijobber arbeiten mancherorts immer noch ohne Vertrag. Doch das kann für Sie als Arbeitgeber teuer werden. Vor allem, wenn es sich nur pro forma um einen Minijob handelt. **Seiten 6-7**

### SCHWERBEHINDERTE

Sie wollen einem schwerbehinderten Mitarbeiter während der Probezeit kündigen? Die Voraussetzungen sind jetzt höchststrichlerlich geklärt. **Seite 3**

### PFLEGEZEIT

Es passt betrieblich häufig nicht, wenn ein Mitarbeiter Angehörige pflegen und seine Arbeitszeit verringern will. So begründen Sie die Ablehnung. **Seite 4**

### DRUCKKÜNDIGUNG

Ein Mitarbeiter bringt alle gegen sich auf und niemand will mit ihm zusammenarbeiten? Sie können kündigen – mit der richtigen Vorbereitung. **Seite 10**



## Keine Angst vor schwerbehinderten Mitarbeitern

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Gerücht, dass Sie einem schwerbehinderten Mitarbeiter praktisch nicht mehr kündigen können, hält sich hartnäckig. Die Realität sieht jedoch anders aus.

Denn der besondere Kündigungsschutz für Schwerbehinderte beginnt erst nach sechs Beschäftigungsmonaten. Und auch dann ist eine Kündigung nicht aussichtslos, wenn Sie das vorgeschriebene Verfahren einhalten. Die Integrations- oder Inklusionsämter stellen sich bei einer gut begründeten Kündigung nur selten quer. Für die ersten sechs Monate hat das Bundesarbeitsgericht zudem nun klargestellt, dass Sie auch bei einem schwerbehinderten Mitarbeiter vor der Kündigung in der Regel nicht prüfen müssen, ob Sie ihn anderweitig beschäftigen können (siehe Seite 3).

Wenn Sie dann noch bedenken, dass eine Schwerbehinderung nicht zwingend mit einer geminderten Leistungsfähigkeit einhergeht, ist klar: Sie können und sollten einem geeigneten schwerbehinderten Bewerber eine Chance geben. Ihr Risiko ist überschaubar.

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

### SCHWERBEHINDERTE

- 3** Endlich Klarheit: Doch kein Kündigungsschutz light für Schwerbehinderte während der Probezeit

### (FAMILIEN-)PFLEGEZEIT

- 4** Ihr Mitarbeiter will einen Angehörigen pflegen: In diesen Fällen dürfen Sie eine Verringerung der Arbeitszeit verweigern
- 5** Überblick: Diese Freistellungspflichten können bei akutem oder längerem Pflegebedarf auf Sie zukommen

### TOP-THEMA

- 6–7** Nur ein Minijobber: Beachten Sie arbeitsrechtlich trotzdem das volle Programm

### LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

- 8** Künstlersozialversicherung: Übersehen Sie die neue Bagatellgrenze nicht, wenn Sie Ihre Abgabepflicht prüfen

### LESERFRAGEN

- 9** Ein Firmenfahrrad für den Geschäftsführer: Geht das ohne Leasing?
- Gibt es einen Anspruch auf bezahlte Freistellung zwecks Probearbeit bei einem anderen Arbeitgeber?

### DRUCKKÜNDIGUNG

- 10** „Mit ihm/ihr arbeite ich nicht“: Kündigen Sie nicht vorschnell, wenn die Kollegen Sie unter Druck setzen

**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\_Stockwerk-Fotodesign; S. 6: AdobeStock\_Marco2811

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

# Endlich Klarheit: Doch kein Kündigungsschutz light für Schwerbehinderte während der Probezeit

Schwerbehinderte und ihnen gleichgestellte Mitarbeiter genießen besonderen Kündigungsschutz nach §§ 168 ff. Sozialgesetzbuch (SGB) IX. Dieser greift aber grundsätzlich erst, wenn das Arbeitsverhältnis länger als sechs Monate besteht. Trotzdem gab es zuletzt Diskussionen, ob Sie während der ersten sechs Beschäftigungsmonate ein sogenanntes Präventionsverfahren durchführen müssen, bevor Sie einem Schwerbehinderten kündigen. Dem erteilt das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit seinem Urteil vom 3.4.2025 (2 AZR 178/24) eine klare Absage. Erfahren Sie hier, wie es dazu kommt und wie Sie einem Schwerbehinderten nun rechtssicher kündigen.



## Der Fall: Mitarbeiter erweist sich als fachlich ungeeignet

Eine Firma stellte zum 1.1.2023 einen bekanntermaßen zu 80 Grad schwerbehinderten Mann als Leiter der Haus- und Betriebstechnik ein. Nach drei Beschäftigungsmonaten erhielt der Mitarbeiter die Kündigung, weil der Arbeitgeber ihn für fachlich ungeeignet hielt. Der Arbeitgeber zeigte die Kündigung beim Integrationsamt an. Einen Betriebsrat oder eine Schwerbehindertenvertretung gab es nicht.

Der Mitarbeiter klagte gegen die Kündigung. Er hielt diese für unwirksam, weil der Arbeitgeber gegen die Pflicht verstoßen habe, ein Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX durchzuführen und ihm einen behinderungsgerechten Arbeitsplatz anzubieten.

## § Das Urteil: Kein Präventionsverfahren während der Probezeit ...

Das Präventionsverfahren nach § 167 SGB IX sieht vor, dass Sie bei „personen-, verhaltens- oder betriebsbedingten Schwierigkeiten“, die das Arbeitsverhältnis gefährden, mit der Schwerbehindertenvertretung, dem Integrationsamt sowie dem Betriebs- oder Personalrat erörtern, wie das Arbeitsverhältnis dauerhaft fortgesetzt werden kann. Diese Formulierung macht deutlich, dass ein Präventionsverfahren nur dann durchzuführen ist, wenn eine Kündigung nur mit sachlich rechtfertigendem Grund zulässig ist – d. h. für Mitarbeiter mit allgemeinem Kündigungsschutz. Denn andernfalls hätte der Gesetzgeber generell „Schwierigkeiten im Arbeitsverhältnis“ als Voraussetzung benennen können.

Auch bei gesetzessystematischer und historischer Gesetzesauslegung kommt das BAG zu dem Ergebnis, dass das Präventionsverfahren nur für Mitarbeiter mit allgemeinem Kündigungsschutz durchzuführen ist. Dies sei auch mit EU-Recht vereinbar.

Demnach dürfen Sie in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten sowie generell in Kleinbetrieben mit höchstens zehn Mitarbeitern auf ein Präventionsverfahren verzichten. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln hat zwar im letzten Jahr in einem anderen Fall entschieden, dass ein Präventionsverfahren auch schon während der Probezeit verpflichtend durchzuführen ist. Dem erteilt das BAG nun aber eine klare Absage.

## ... und der Arbeitgeber muss keinen behinderungsgerechten Arbeitsplatz anbieten

Eine sitten- oder treuwidrige Kündigung ist unwirksam, auch wenn sie während der Probezeit erfolgt. Treuwidrigkeit ist beispielsweise gegeben, wenn die Kündigung auf diskriminierenden Motiven beruht, z. B. wegen einer Schwerbehinderung.

Hierauf hätte der Mitarbeiter sich im Urteilsfall berufen können, wenn seine mangelnde Eignung für die Stelle im Zusammenhang mit seiner Schwerbehinderung gestanden hätte. Es wäre dann an ihm gewesen, Möglichkeiten der Weiterbeschäftigung aufzuzeigen, z. B. an einem anderen Arbeitsplatz. Hierauf müsste der Arbeitgeber eingehen, sofern dies für ihn zumutbar ist (§ 164 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB IX).

Allerdings hatte die fachliche Nichteignung des Mitarbeiters hier nichts mit seiner Schwerbehinderung zu tun. Der Arbeitgeber musste ihm daher keinen anderen behinderungsgerechten Arbeitsplatz anbieten und die Kündigung ist wirksam.

## Übersicht: So kündigen Sie Schwerbehinderten und Gleichgestellten rechtssicher

	BETRIEBSZUGEHÖRIGKEIT	
	≤ 6 MONATE	> 6 MONATE
Alternative Beschäftigungsmöglichkeiten	nur prüfen auf Vorschlag des Mitarbeiters, wenn die Kündigung wegen der Behinderung erfolgen soll	Prüfung im Rahmen eines Präventionsverfahrens erforderlich
Betriebs- oder Personalrat	Anhörung vor der Kündigung zwingend erforderlich	
Schwerbehindertenvertretung	Anhörung vor der Kündigung zwingend erforderlich	
Integrationsamt	Information innerhalb von 4 Tagen	Kündigung erst, wenn die Zustimmung des Integrationsamts vorliegt



# Ihr Mitarbeiter will einen Angehörigen pflegen: In diesen Fällen dürfen Sie eine Verringerung der Arbeitszeit verweigern

Waren Anfang des Jahrtausends noch rund zwei Millionen Menschen in Deutschland pflegebedürftig, sind es inzwischen fast sechs Millionen. Die meisten von ihnen werden zu Hause gepflegt. Falls einer Ihrer Mitarbeiter nun einen Angehörigen pflegen will, kann er seine Arbeitszeit im Rahmen einer Pflege- oder Familienpflegezeit verringern. Der folgende Fall zeigt, wann Sie die Arbeitszeitverringerung verweigern dürfen und wie Sie die Ablehnung überzeugend begründen (ArbG Suhl, 7.4.2025, 5 Ca 1138/24).

## Der Fall: Außendienstmitarbeiter will seine Arbeitszeit halbieren

Ein vollzeitbeschäftigter Außendienstmitarbeiter, der für die Kunden seines Arbeitgebers in Ost- und Süddeutschland zuständig ist, nutzt üblicherweise vier Tage pro Woche für Kundenbesuche und einen Tag zur Vor- und Nachbereitung im Homeoffice. Als seine Eltern beide in Pflegegrad 3 eingeordnet wurden, wollte er diese zu Hause pflegen. Er beantragte deshalb Anfang März 2024 bei seinem Arbeitgeber Familienpflegezeit mit 20 statt 40 Stunden pro Woche, verteilt auf zwei Arbeitstage mit je acht Stunden und einen Arbeitstag mit vier Stunden.

Der Arbeitgeber schrieb die frei werdende Teilzeitstelle Anfang April intern und extern im Betrieb sowie auf seiner Internetseite aus. Die Ausschreibung lief zwei Monate. Als es nach einem Monat noch keinen Bewerber gab, lehnte der Arbeitgeber den Antrag des Mitarbeiters schriftlich ab.

Dieser versuchte nun vor Gericht, die gewünschte Arbeitszeitverringerung durchzusetzen. Der Arbeitgeber könne diese mit Mitarbeitern aus anderen Unternehmen der Unternehmensgruppe kompensieren oder indem er Kundengespräche per Video aus dem Homeoffice zulasse. Die Ablehnung seines Antrags sei deshalb rechtswidrig.

## Das Urteil: Fehlender Ersatz rechtfertigt Ablehnung des Teilzeitantrags

Einen ordnungsgemäßen Antrag auf Pflege- oder Familienpflegezeit (siehe Übersicht auf Seite 5) dürfen Sie nur aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen. Ein solcher dringender betrieblicher Grund ist gegeben, wenn eine der folgenden drei Voraussetzungen erfüllt ist:

1. Die Aufgaben des Mitarbeiters sind nachweislich nicht teilbar. Dass es sich um eine Führungsposition handelt, reicht hier nicht als Begründung.
2. Die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit ist mit Ihrem Organisationskonzept nicht vereinbar, z. B. bei Schichtdiensten.
3. Sie können den Arbeitsausfall weder mit bereits vorhandenen noch mit neuen Mitarbeitern kompensieren.

Punkt 3 war hier aus folgenden Gründen erfüllt:

### Bereits vorhandene Mitarbeiter konnten den Arbeitsausfall nicht auffangen

Denn der Arbeitgeber beschäftigte im Arbeitsbereich des Mitarbeiters nur noch einen weiteren Außendienstmitarbeiter, der für das restliche Bundesgebiet zuständig war, sowie einen Disponenten. Diese waren alle in Vollzeit tätig und vertraten sich nicht gegenseitig bei Krankheit oder Urlaub. In Notfällen übernahm dies der Leiter des Vertriebsinnendienstes als ihr Vorgesetzter. Damit war glaubhaft, dass die Kollegen insbesondere die ganztägigen Auswärtstermine des Mitarbeiters, teilweise mit Übernachtung, nicht zusätzlich übernehmen konnten.

### Eine neue Teilzeitkraft ließ sich am Arbeitsmarkt nicht finden

Der Arbeitgeber erläuterte glaubhaft, dass es zwar mehrere Anfragen per Telefon oder E-Mail zur ausgeschriebenen Stelle gegeben habe. Die Interessenten seien aber sämtlich von einer Bewerbung abgerückt, als sie erfuhren, dass es sich nur um eine Teilzeitstelle handle.

### Achtung

Dem Gericht genügte hier auch der Umfang der Stellenausschreibung. In vergleichbaren Fällen sollten Sie zu Ihrer eigenen Sicherheit aber zusätzlich die Arbeitsagentur für Ihre Suche nach einer Ersatzkraft einschalten.

### Eine andere Teilzeitstelle für den Mitarbeiter war nicht verfügbar

Der Mitarbeiter hätte zwar eine andere Teilzeittätigkeit übernehmen können, z. B. im Vertriebsinnendienst, im Einkauf oder in der Verwaltung. So wäre im Außendienst eine Vollzeitstelle frei geworden. Diese Möglichkeit schied jedoch aus, weil es keine passende freie Stelle gab, für die der Mitarbeiter qualifiziert war.

### Die Argumente des Mitarbeiters hingegen überzeugten nicht

So hat das Gericht im Urteilsfall nicht geprüft, ob der Arbeitgeber die Kundenbesuche vor Ort auf Videokonferenzen hätte umstellen können, um dem Mitarbeiter die Familienpflegezeit zu ermöglichen. Denn die Gestaltung Ihres Vertriebskonzepts unterliegt allein Ihrer unternehmerischen Entscheidung.

Der Arbeitgeber musste auch nicht in anderen Unternehmen des Konzerns nach Ersatzmitarbeitern oder anderen Einsatzmöglichkeiten für den Mitarbeiter suchen. Denn nach § 2a Abs. 2 Satz 2 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) dürfen Sie eine beantragte Fa-

milienpflegezeit aus dringenden „betrieblichen“ Gründen verweigern. Sie brauchen deshalb jedenfalls keine Lösungen außerhalb Ihres Unternehmens zu berücksichtigen.

Es war auch unproblematisch, dass der Arbeitgeber den Antrag auf Familienpflegezeit bereits Anfang Mai abgelehnt hatte, ob-

wohl die Stellenausschreibung weiterlief. Denn sonst hätte er die 8-Wochen-Frist versäumt, nach der die Familienpflegezeit begonnen hätte (siehe folgende Übersicht).

Im Ergebnis scheiterte der Mitarbeiter mit seiner Klage und er kann die Familienpflegezeit nicht antreten.

## Überblick: Diese Freistellungspflichten können bei akutem oder längerem Pflegebedarf auf Sie zukommen

Wenn einer Ihrer Mitarbeiter sich um die Pflege eines nahen Angehörigen kümmert, kann er von Ihnen für eine bestimmte Zeit eine vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit verlangen (§§ 2, 3 Pflegezeitgesetz (PflegeZG), § 2 Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)). Die folgende Übersicht zeigt Ihnen, welche Ansprüche wann bestehen und was sie für Sie als Arbeitgeber konkret bedeuten.

### Kurzzeitige Arbeitsverhinderung, Pflegezeit und Familienpflegezeit im Überblick

	KURZZEITIGE ARBEITS- VERHINDERUNG	PFLEGEZEIT	FAMILIENPFLEGEZEIT
<b>Bedeutung</b>	bis zu 10 Tage Freistellung von der Arbeit wegen akut eintretender Pflegesituation (§ 2 PflegeZG)	vollständige oder teilweise Freistellung von der Arbeit für bis zu 6 Monate zur Pflege zu Hause. Ist der Pflegebedürftige minderjährig, ist auch eine Außerhauspflege möglich; bis zu 3 Monate zur Sterbebegleitung (§ 3 PflegeZG)	Verringerung der Arbeitszeit auf mindestens 15 Stunden/Woche im Durchschnitt eines Jahres zur Pflege zu Hause. Ist der Pflegebedürftige minderjährig, ist auch eine Außerhauspflege möglich (§ 2 FPfZG). Höchstdauer 24 Monate
<b>Voraussetzung</b>	Es geht um die Pflege eines nahen Angehörigen Ihres Mitarbeiters (z. B. Eltern, Großeltern, Schwiegereltern, Ehepartner, Lebensgefährten oder Kinder) mit nachgewiesenem Pflegegrad.		
<b>Betriebsgröße</b>	alle	> 15 Beschäftigte	> 25 Beschäftigte
<b>Zusatzbedingungen</b>	keine	Pflegezeit wird auf Familienpflegezeit angerechnet (insgesamt bis zu 24 Monate). Die Familienpflegezeit muss sich unmittelbar an die Pflegezeit anschließen oder umgekehrt. Einmalige Unterbrechung ist nur möglich, wenn eine bereits genomme Pflegezeit oder Familienpflegezeit auf Corona-Sonderregelungen beruhte.	
<b>Ankündigungsfrist und -form</b>	Mitteilung wie bei Arbeitsunfähigkeit	Ankündigung in Textform spätestens 10 Arbeitstage vor Beginn	Ankündigung in Textform spätestens 8 Wochen vor Beginn
<b>Annahme bzw. Ablehnung</b>	keine Ablehnung möglich	Über teilweise Freistellung ist eine schriftliche Vereinbarung zu treffen, sofern keine dringenden betrieblichen Gründe entgegenstehen.	
<b>Vergütung</b>	Entgeltfortzahlung wegen persönlicher Arbeitsverhinderung (§ 616 BGB)	keine Entgeltfortzahlung	
<b>Urlaub</b>	keine Urlaubskürzung	Sie dürfen den Urlaubsanspruch für jeden vollen Kalendermonat ohne Arbeit um 1/12 kürzen.	Urlaubskürzung nur soweit der Mitarbeiter weniger Tage pro Woche arbeitet
<b>Kündigung</b>	Ab Ankündigung (höchstens 12 Wochen vor Beginn) bis zum Ende können Sie nur mit Zustimmung der Aufsichtsbehörde kündigen.		

# Nur ein Minijobber: Beachten Sie arbeitsrechtlich trotzdem das volle Programm!

Es gibt immer noch Betriebe, die bei Teilzeitkräften und vor allem bei Minijobbern arbeitsrechtlich „kreativ“ sind – in der Erwartung, dass die Betroffenen ihre Ansprüche nicht einklagen werden. Doch die Folgen können für Sie als Arbeitgeber teuer werden. Was hier alles auf Sie zukommen kann und wie Sie dies vermeiden, zeigt der folgende Fall, den das Landesarbeitsgericht (LAG) München unter dem Aktenzeichen 11 Sa 456/23 mit Teilurteil vom 16.4.2025 und Schlussurteil vom 4.6.2025 entschieden hat.



Auch wenn ein Minijobber nur wenige Stunden pro Woche arbeitet, genießt er sämtliche Arbeitnehmerrechte.



## Der Fall: Ein Jurastudent als Aushilfe in der Gastronomie

**Der Ausgangspunkt:** Ein 24-jähriger Jurastudent war seit Oktober 2018 zum Mindestlohn im Service einer Münchner Traditions-gaststätte beschäftigt. Einen schriftlichen Arbeitsvertrag gab es nicht. Lediglich ein Personalbogen vom Juni 2021 wies den Mitarbeiter als „Student (familienversichert) bis 450 €“ aus, mit „Hauptbeschäftigung: Kellner/Bar“. Ein Passus zur Höchststundenzahl war dabei durchgestrichen.

**So kam es zur Kündigung:** Im Juli 2021 versuchte der Mitarbeiter gegen den Willen des Arbeitgebers, einen Betriebsrat zu gründen und lud deshalb zu einer Betriebsversammlung ein. Danach teilte der Arbeitgeber ihm nicht mehr zum Dienst ein, weil er ihm nicht mehr vertraue. Erst im April 2022 forderte der Arbeitgeber den Mitarbeiter wieder zur Arbeit auf, jetzt in der Küche. Der Mitarbeiter verlangte jedoch, dass der Arbeitgeber ihm zunächst seinen Lohn für die Zwischenzeit zahle. Daraufhin kündigte ihm der Arbeitgeber wegen Arbeitsverweigerung fristlos, hilfsweise fristgemäß.

**Der Mitarbeiter begnügte sich nicht mit einer Kündigungsschutzklage:** Er machte unter anderem Überstundenvergütung für 2019 geltend und verlangte Schadensersatz für Zeiten, in denen er seit der Betriebsversammlung bis Ende 2023, aber auch schon vorher wegen Corona in den Jahren 2020/2021, nicht beschäftigt wurde. Außerdem verlangte er, wieder in die betriebliche WhatsApp-Gruppe aufgenommen zu werden sowie den gesamten seit Beginn des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Urlaub.

## § Das Urteil: Kündigung unwirksam, ...

Das LAG ging davon aus, dass der Arbeitgeber dem Mitarbeiter wegen dessen Betriebsratsinitiative gekündigt hatte. Die angebliche Arbeitsverweigerung als Kündigungsgrund sei vorgeschoben. Denn der Arbeitgeber habe den Mitarbeiter schon nach der Betriebsversammlung nicht mehr beschäftigt und ihn dann zum Küchendienst eingeteilt, um Druck auszuüben und eine Kündigung zu provozieren. Die Kündigung war daher unwirksam und der Arbeitgeber muss den Mitarbeiter wieder in die betriebliche WhatsApp-Gruppe aufnehmen.

Der Arbeitgeber argumentierte zwar, er habe bei der Kündigung berücksichtigt, dass der Mitarbeiter noch jung sei, keine Unterhaltspflichten habe und als Minijobber weniger auf sein Gehalt angewiesen sei als eine Vollzeitkraft. Diese Äußerungen waren jedoch diskriminierend, sodass der Arbeitgeber sich hierfür schriftlich beim Mitarbeiter entschuldigen muss.

## ... umfangreiche Nachzahlungen für die Zeit der Arbeitsleistung, ...

Der Arbeitgeber hatte dem Mitarbeiter als Gehalt monatlich 450 € überwiesen. Er berief sich auch vor Gericht darauf, dass es sich nur um einen Minijob mit 10 Stunden pro Woche gehandelt habe. Der Mitarbeiter verlangte jedoch erfolgreich die folgenden Nachzahlungen:

**Überstundenvergütung:** Anhand des Dienstplans, in den der Arbeitgeber handschriftlich in Klammern die tatsächlichen Arbeitsstunden eingetragen hatte, konnte der Mitarbeiter beweisen, dass er im Jahr 2019 insgesamt 1.092 Stunden oder 21 Stunden pro Woche geleistet hatte. Dabei wurden auch

- Umkleidezeiten für das An- und Ablegen der Arbeitskleidung berücksichtigt sowie
- Anwesenheitszeiten in Arbeitskleidung vor und nach dem eigentlichen Dienst, die der Arbeitgeber angeordnet hatte, aber nicht bezahlte.

Die pauschale Berufung des Arbeitgebers auf einen Minijob und die hierzu passenden Gehaltsabrechnungen genügten nicht, um diese Stundenzahl zu widerlegen. Der Arbeitgeber muss daher für die nicht abgerechneten Stunden den Mindestlohn von damals 9,19 € pro Stunde nachzahlen.

**Gläser- und Wäschegeld:** Der Arbeitgeber hatte pro Arbeitsschicht 2 € für eventuell zu Bruch gehende Gläser vom Gehalt des Mitarbeiters einbehalten. Solche Schäden liegen jedoch in der Haftung des Arbeitgebers. Dieser muss daher das Gläsergeld zurückzahlen und zusätzlich die Waschkosten für die von ihm gestellte Arbeitskleidung übernehmen.

### ... entsprechend hoher Annahmeverzugslohn für die Zeit der Nichtbeschäftigung ...

Weil der Personalbogen erst Jahre nach Beginn des Arbeitsverhältnisses unterzeichnet wurde und weil er zudem keine Stundenbegrenzung enthielt, ging das Gericht nicht davon aus, dass von Anfang an ein Minijob vereinbart worden war. Es hielt vielmehr die 2019 praktizierte Jahresarbeitszeit von 1.092 Stunden für maßgeblich. Der Arbeitgeber muss daher für 2020/2021 die Differenz zwischen den jeweils abgerechneten und 1.092 Stunden mit dem jeweiligen Mindestlohn bezahlen. Für 2022/2023 hingegen sind je 1.040 Stunden zu bezahlen, weil der Mitarbeiter nur hierfür Vergütung verlangt hatte.

Hinzu kommen 100 € Trinkgeld je Schicht, die dem Mitarbeiter durch die Nichtbeschäftigung entgingen, sowie gut 35 € für vergünstigte Speisen und Getränke, die der Mitarbeiter nach jeder Schicht hätte konsumieren können.

In Summe bekommt der Mitarbeiter noch **rund 100.000 €**.

### ACHTUNG



Für den Schaden haftet nicht nur der Arbeitgeber des Mitarbeiters, eine GmbH, sondern zum großen Teil auch deren Geschäftsführer mit seinem Privatvermögen. Denn der Geschäftsführer war dafür verantwortlich, dass der Mitarbeiter nach der Betriebsratswahl nicht mehr eingesetzt und damit gegen ein Schutzgesetz verstoßen wurde.

### ... plus mehr als 6 Monate Urlaub

Der Mitarbeiter hatte während der gesamten Dauer des Beschäftigungsverhältnisses keinen Urlaub genommen. Der Arbeitgeber hatte ihn auch nicht darauf hingewiesen, dass er Urlaub nehmen könne. Der Urlaubsanspruch des Mitarbeiters konnte daher weder verfallen noch verjähren. Der Arbeitgeber muss dem Mitarbeiter deshalb jetzt noch seinen gesamten nicht genommenen Urlaub gewähren: 29 zusammenhängende Wochen, verteilt an 72 Tagen.

### ACHTUNG



Diesen Urlaub muss nun der neue Betriebsinhaber gewähren, denn der ursprüngliche ging zwischenzeitlich in die Insolvenz. Der neue Betriebsinhaber haftet auch für die Zahlungsansprüche, soweit diese nicht aus der Insolvenzmasse bzw. dem Privatvermögen des Geschäftsführers beglichen werden.

## Die 7 wichtigsten Lehren aus dem Urteil

### 1. Versuchen Sie nicht, eine Betriebsratswahl zu verhindern

Denn die Kündigung oder Versetzung der maßgeblichen Mitarbeiter kann hohe Schadenersatzzahlungen nach sich ziehen. Beachten Sie dies auch, wenn im Frühjahr 2026 die nächsten regulären Betriebsratswahlen anstehen.

### 2. Schließen Sie mit jedem Mitarbeiter einen Arbeitsvertrag

Halten Sie darin die regelmäßige Arbeitszeit pro Woche, Monat oder Jahr fest. So erhöhen Sie die Chance, dass sich der Annahmeverzugslohn, wenn Sie den Mitarbeiter vorübergehend nicht beschäftigen, nach der vereinbarten Arbeitszeit berechnet und nicht nach der tatsächlich höheren Arbeitszeit.

### 3. Nachgewiesene Arbeitszeiten sind zu bezahlen

Als Arbeitszeit gelten dabei sämtliche von Ihnen angeordnete oder geduldete Anwesenheitszeiten im Betrieb. Im Urteilsfall hatte der Arbeitgeber den Mitarbeiter zwar teilweise unter der Hand bar bezahlt. Das spielte vor Gericht jedoch keine Rolle.

### 4. Trinkgelder sind Teil der Vergütung

Falls für Ihre Mitarbeiter Trinkgeld üblich ist, zählt dieses im Fall des Annahmeverzugs – z. B. bei unwirksamer Kündigung – zum Schaden, den Sie neben dem Gehalt ersetzen müssen.

### 5. Minijobber und Teilzeitkräfte haben Anspruch auf Urlaub

Der Urlaubsanspruch berechnet sich danach, wie viele Arbeitstage der jeweilige Mitarbeiter im Vergleich zu einer Vollzeittätigkeit hat. Haben Vollzeitkräfte mit 5 Arbeitstagen pro Woche beispielsweise 30 Urlaubstage pro Jahr, stehen einem Minijobber mit 2 Arbeitstagen pro Woche  $30 \div 5 \times 2 = 12$  Arbeitstage Urlaub im Jahr zu. Informieren Sie alle Ihre Mitarbeiter zumindest am Jahresanfang über ihre Urlaubsansprüche und fordern Sie sie auf, ihren Urlaub zu nehmen.

### 6. Achten Sie darauf, dass arbeitsrechtliche Schutzvorschriften eingehalten werden bzw. wurden

Das gilt für jeden Arbeitgeber, aber auch

- für Sie als GmbH-Geschäftsführer, denn andernfalls riskieren Sie, für entstandene Schäden persönlich zu haften; und
- wenn Sie die Übernahme eines anderen Betriebs planen, um unvorhergesehene Risiken zu vermeiden.

### 7. Keine diskriminierenden Äußerungen vor Gericht

Das jugendliche Alter eines Mitarbeiters spielt bei Entlassungen nur dann eine Rolle, wenn es um die Sozialauswahl vor betriebsbedingten Kündigungen geht. Auch ein Minijob macht es Ihnen nicht leichter, dem Mitarbeiter zu kündigen. Vermeiden Sie daher entsprechende Hinweise, um zusätzliche Entschädigungsansprüche zu vermeiden.



# Künstlersozialabgabe: Übersehen Sie die neue Bagatellgrenze nicht, wenn Sie Ihre Abgabepflicht prüfen

Bis spätestens 31.3.2026 melden Sie wieder die Honorare, die Sie im Vorjahr an freie Künstler und Publizisten gezahlt haben, an die Künstlersozialkasse. Wissen Sie nicht genau, ob Ihr Unternehmen überhaupt abgabe- und meldepflichtig ist? Das hängt unter anderem davon ab, ob die gezahlten Honorare die Bagatellgrenze von aktuell 700 € übersteigen. Diese Grenze wird zum 1.1.2026 auf 1.000 € angehoben. Für das aktuelle Meldejahr rechnen Sie aber noch mit der 700-€-Grenze. Das dürfen Sie keinesfalls übersehen.

„Künstler? Beschäftigen wir nicht!“ So oder ähnlich reagieren viele Arbeitgeber und Entgeltabrechner, wenn sie von einem Betriebsprüfer nach der Künstlersozialabgabe gefragt werden. Oft stellt sich dann heraus, dass der betreffende Betrieb doch eine Abgabepflicht hatte und kräftig nachzahlen muss.

## ACHTUNG

Für eine Abgabepflicht im Hinblick auf die Künstlersozialkasse kann es genügen, wenn Ihr Unternehmen hin und wieder freie Webdesigner, Grafiker, Übersetzer oder ähnliche Berufsgruppen beschäftigt.

## So prüfen Sie Ihre Abgabepflicht

Bei Prüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung Bund zeigt sich immer wieder: Vielen Arbeitgebern ist gar nicht bewusst, dass für sie eine Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) besteht. Spätestens bei der nächsten Betriebsprüfung werden sie eines Besseren belehrt. Denn auch ein Autozulieferer, ein Handwerksbetrieb oder ein Friseursalon lässt hin und wieder seine Webseiten überarbeiten oder eine Imagebroschüre erstellen. Damit beauftragt er normalerweise Künstler und Publizisten und macht sich abgabepflichtig.

## ACHTUNG

Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) stellt ausdrücklich klar, dass zur Abgabepflicht auch die künstlerische Nebentätigkeit eines Studenten oder einer Hausfrau führen kann. Es genügt allein, dass eine selbstständige künstlerische oder publizistische Leistung erbracht und verwertet wird. Auf die Qualität der künstlerischen Leistung kommt es nicht an.

## Abgabepflicht nur bei Regelmäßigkeit

Die Pflicht Ihres Unternehmens zur Abgabe hängt davon ab, wie häufig Sie Künstler oder Publizisten beauftragen: Nur wenn die Künstler und/oder Publizisten regelmäßig, das heißt „nicht nur gelegentlich“, für Sie tätig werden, wird eine Künstlersozialabgabe fällig. Eine einmalige kleine Werbeaktion genügt hierfür nicht. Dabei geht die Künstlersozialkasse allerdings bereits bei einer Auftragserteilung pro Jahr von einer regelmäßigen Inanspruchnahme aus. Bei Kampagnen, die in größeren Intervallen als einem Jahr stattfinden, ist die Voraussetzung „nicht nur gelegentlich“ sogar bereits erfüllt, wenn Sie die künstlerischen/publizistischen Arbeiten hierfür regelmäßig alle drei bis fünf Jahre in Auftrag geben.

## Sonderfall Betriebsveranstaltungen

Bei öffentlichen Betriebsveranstaltungen geht die KSK erst ab drei Veranstaltungen jährlich von einer „nicht nur gelegentlichen“ Durchführung aus. Das bedeutet für Sie: Bei zwei jährlichen öffentlichen Veranstaltungen, auf denen Künstler tätig werden, müssen Sie keine Entgelte melden. Ab drei Veranstaltungen haben Sie aber alle Entgelte zu melden und die Abgabe zu entrichten.

## Wie Sie die Bagatellgrenze richtig anwenden

Eine mehr als gelegentliche Auftragserteilung liegt außerdem nur dann vor, wenn die Gesamtsumme der gezahlten Entgelte in einem Kalenderjahr 700 € übersteigt. Liegen die Honorare darunter, besteht für Ihr Unternehmen keine Abgabepflicht. Dabei ist es gleichgültig, ob die Honorare für mehrere Aufträge die Bagatellgrenze überschreiten oder nur ein einziger.

## ACHTUNG

Die Grenze von 700 € gilt noch für das Meldejahr 2025, also auch für Ihre nächste Meldung bis 31.3.2026. Für das Meldejahr 2026 wenden Sie dann die neue Bagatellgrenze von 1000 € an.

## Um diese Entgelte geht es

Entgelt im Sinne des Künstlersozialversicherungsgesetzes ist alles, was Ihr Unternehmen aufwenden muss, um das künstlerische/publizistische Werk oder die Leistung zu erhalten bzw. zu nutzen.

**Beispiele:** Gagen, Honorare, Tantiemen, Lizenzen, Ankaufpreise, Sachleistungen, Ausfallhonorare, freiwillige Leistungen zu Lebensversicherungen

Zum Entgelt gehören auch Auslagen (z. B. Kosten für Telefon und Fracht) und Nebenkosten (z. B. für Material, Entwicklung und nicht künstlerische Nebenleistungen). Die folgenden Zahlungen spielen im Hinblick auf die Künstlersozialabgabe aber keine Rolle:

- die auf den Rechnungen ausgewiesene Umsatzsteuer
- steuerfreie Aufwandsentschädigungen wie Reisekosten nach § 3 Nr. 16 EStG
- die üblichen Bewirtungskosten, die ein selbstständiger Künstler oder Publizist erhält
- Zahlungen an Verwertungsgesellschaften
- Alle Entgelte, die an juristische Personen, z. B. an eine GmbH, gezahlt werden, brauchen Sie der KSK nicht zu melden. – bs

## „Ein Firmenfahrrad für den Geschäftsführer: Geht das ohne Leasing?“

### FRAGE



Ich bin als Geschäftsführer einer GmbH beschäftigt und frage mich, unter welchen Bedingungen die GmbH mir ein Pedelec als Firmenfahrrad zur Verfügung stellen kann. Ich weiß, dass solche Fahrräder üblicherweise geleast und die Leasingraten vom Gehalt der Mitarbeiter abgezogen werden. Wie aber sieht es steuerlich aus, wenn die GmbH das Fahrrad kauft und ich mich an den Kosten nicht oder z. B. mit 50 % beteilige?

machen. Allerdings muss sie für die kostenlose Überlassung Umsatzsteuer abführen (§ 3 Abs. 9a Umsatzsteuergesetz (UStG)). Diese kann nach der 1%-Regelung berechnet werden. In dieser Konstellation macht eine Kostenbeteiligung Ihrerseits wenig Sinn.

Die GmbH kann Ihnen das Fahrrad aber auch kostenlos oder verbilligt übereignen. Der hierdurch entstehende geldwerte Vorteil ist steuerpflichtig, kann aber mit 25 % pauschal versteuert werden. Bei Pauschalversteuerung fallen keine Sozialabgaben an (§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 7 EStG, § 1 Abs. 1 Nr. 3 Sozialversicherungs-Entgeltverordnung (SvEV)). Wenn Sie das Fahrrad also beispielsweise zum halben Preis erwerben, fallen für die andere Hälfte 25 % Pauschalsteuer an. Ob diese letztlich von Ihnen oder der GmbH getragen werden, ist Vereinbarungssache zwischen Ihnen und der GmbH.

### ANTWORT



#### Die steuerliche Behandlung hängt davon ab, wem das Fahrrad gehört

Wenn das Fahrrad im Eigentum der GmbH bleibt und Ihnen lediglich zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Gehalt überlassen wird, ist der damit verbundene geldwerte Vorteil für Sie steuer- und beitragsfrei (§ 3 Nr. 37 Einkommensteuergesetz (EStG)). Die GmbH kann die Kosten des Fahrrads in vollem Umfang steuerlich geltend

#### Meine Empfehlung!

Die kostenlose Überlassung dürfte für beide Seiten die günstigere Lösung sein, weil dann lediglich Umsatzsteuer, aber keine Pauschalsteuer anfällt. Das gilt zumindest, wenn Sie auf absehbare Zeit in der GmbH bleiben.

## „Gibt es einen Anspruch auf bezahlte Freistellung zwecks Probearbeit bei einem anderen Arbeitgeber?“

### FRAGE



Wir beschäftigen einen Mitarbeiter mit einem befristeten Arbeitsvertrag, den wir nicht verlängern werden. Der Mitarbeiter hat sich auf eine andere Stelle beworben und soll dort nun einen Tag zur Probe arbeiten. Müssen wir ihm für diesen Tag freigeben? Mit oder ohne Bezahlung? Oder muss der Mitarbeiter hierfür Urlaub nehmen?

Die Freistellung kann Ihr Mitarbeiter dabei für alle Termine rund um die Stellensuche verlangen, das heißt für Vorstellungsgespräche, Termine bei der Arbeitsagentur oder auch eine Probearbeit.

#### Den freien Tag müssen Sie eventuell bezahlen

Die Probearbeit gilt als „persönliche Arbeitsverhinderung“ im Sinne von § 616 BGB. Sie müssen sie also bezahlen, sofern Sie nichts anderes im Arbeits- oder Tarifvertrag vereinbart haben.

### ANTWORT



#### Die Freistellung zur Stellensuche ist gesetzlich geregelt

Sofern Ihr Mitarbeiter keine Teilzeitkraft ist, die den Probetag außerhalb der Arbeitszeit absolvieren könnte, müssen Sie ihm die gewünschte Freistellung gewähren. Das folgt aus § 629 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Der Anspruch besteht bei einem unbefristeten Arbeitsverhältnis ab der Kündigung und bei einem befristeten Arbeitsverhältnis ab Beginn der Kündigungsfrist, die für eine Kündigung zum Vertragsende maßgeblich wäre.

### ACHTUNG



Den Anspruch auf unbezahlte Freistellung zur Stellensuche können Sie nicht vertraglich ausschließen.

#### Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?  
Schreiben Sie mir:

**redaktion@personal-aktuell.de**

# „Mit ihm/ihr arbeite ich nicht“: Kündigen Sie nicht vorschnell, wenn die Kollegen Sie unter Druck setzen

So etwas kann in jedem Unternehmen vorkommen: Ein Mitarbeiter wird von seinen Kollegen als Störenfried wahrgenommen. Irgendwann verlangen sie, mit ihm nicht mehr zusammenarbeiten zu müssen. Andernfalls würden sie selbst kündigen. Eine Versetzung kann dann eine Lösung sein. Wenn es jedoch keine Versetzungsmöglichkeit gibt, dürfen Sie dem Mitarbeiter nicht ohne Weiteres kündigen. Sie müssen sich vielmehr schützend vor den Mitarbeiter stellen. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Niedersachsen zeigt mit seinem Urteil vom 13.5.2025 (10 SLa 687/24), was das konkret bedeutet.



## Der Fall: Ein seit Jahren konfliktbelastetes Arbeitsverhältnis

Mit einem Mitarbeiter eines Verkehrsunternehmens hatte es schon seit über zehn Jahren immer wieder schwere Konflikte gegeben. Die Situation eskalierte Anfang Dezember 2023, als zahlreiche Kollegen ihre Versetzung beantragten und andernfalls kündigen wollten. Mit Schreiben vom 7.12.2023 bot der Arbeitgeber dem Mitarbeiter deshalb ein Mediationsverfahren an, wie bereits im Oktober und November. Als der Mitarbeiter bis zur gesetzten Frist am 13.12.2023 nicht reagierte, kündigte der Arbeitgeber ihm außerordentlich mit sozialer Auslaufrfrist. Denn der Mitarbeiter war als über 40-Jähriger mit mehr als 15 Jahren Betriebszugehörigkeit laut Tarifvertrag ordentlich unkündbar.

**Der Mitarbeiter klagte gegen die Kündigung.** Er habe ein Mediationsverfahren nicht abgelehnt. Die Mediationsangebote seien zunächst an seine Anwältin gerichtet gewesen, die hierfür kein Mandat gehabt habe. Das Schreiben vom 7.12.2023 habe ihn nie erreicht – offenbar, weil er zu dieser Zeit arbeitsunfähig war und der Arbeitgeber das Schreiben per Einschreiben mit Rückschein versandt habe.

**Die Gegenargumente des Arbeitgebers:** Er habe vor Ausspruch der Kündigung hinreichend versucht, den Konflikt zu lösen. Eine gedeihliche Zusammenarbeit sei nicht mehr zu erwarten. Denn sämtliche Kollegen hätten sich krankgemeldet, nachdem die Kündigungsschutzklage in der ersten Instanz erfolgreich und der Mitarbeiter in den Betrieb zurückgekehrt war. In der Folge sei es zu erheblichen Störungen des öffentlichen Personennahverkehrs gekommen. Der Arbeitgeber beantragte deshalb hilfsweise die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung.

## § Das Urteil: Kein ernsthaftes Mediationsangebot – keine Kündigung, ...

Eine Kündigung auf Druck von Kollegen kann zwar auch dann zulässig sein, wenn der Mitarbeiter objektiv keinen verhaltens- oder personenbedingten Kündigungsgrund geliefert hat. Das gilt aber erst, wenn Sie sich schützend vor den Mitarbeiter gestellt und vergeblich alles Zumutbare versucht haben, um die Situation zu deeskalieren und die Kollegen von ihrer Drohung abzubringen. Dazu

gehören Gespräche oder eine professionelle Mediation mit dem Ziel, eine gute Zusammenarbeit wieder zu ermöglichen.

Im Urteilsfall konnten die Mediationsangebote keine Wirkung entfalten, weil sie den Mitarbeiter nicht erreichten. Dieser war auch nicht verpflichtet, ein Einschreiben während seiner Arbeitsunfähigkeit bei der Post abzuholen. Die Krankmeldungen der Kollegen nach der Kündigung konnten diese nicht nachträglich rechtfertigen. Weil es zudem keine Anhaltspunkte für konkrete Pflichtverletzungen des Mitarbeiters gab, war die Kündigung unwirksam.

## ... und auch keine Auflösung des Arbeitsvertrags

Nach einer sozialwidrigen ordentlichen Kündigung können sowohl Sie als auch Ihr Mitarbeiter beim Gericht die Auflösung des Arbeitsverhältnisses beantragen (§ 9 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)). Ihrem Antrag wird dann stattgegeben, sofern eine den Betriebszwecken dienliche Zusammenarbeit nicht mehr zu erwarten ist.

Bei einer unwirksamen außerordentlichen Kündigung kann nur der betroffene Mitarbeiter einen Auflösungsantrag stellen. Das gilt auch, wenn Sie mit sozialer Auslaufrfrist gekündigt haben, weil der Mitarbeiter ordentlich unkündbar ist. Der Auflösungsantrag des Arbeitgebers war daher unzulässig, sodass er den Mitarbeiter weiterbeschäftigen muss.



## Meine Empfehlung!

**Versuchen Sie ernsthaft, die Situation zu befrieden, bevor Sie auf Druck von Kollegen kündigen**

Denken Sie dabei an organisatorische Maßnahmen, z. B. Versetzungen, aber auch an Gespräche mit allen Beteiligten, ggf. mit einem externen Mediator. Erst wenn alle diese Maßnahmen nichts bringen und Ihrem Unternehmen durch die Drucksituation nachweisbar erhebliche wirtschaftliche Nachteile drohen, dürfen Sie kündigen.

Warten Sie dann mit einer Kündigung nicht zu lange. Denn wenn sich die Situation beruhigt und nach einigen Monaten oder Jahren erneut eskaliert, müssen Sie das Verfahren von vorn starten. Sie können sich dann nicht darauf berufen, dass Sie beispielsweise bereits ein Mediationsverfahren durchgeführt haben und dass ein erneutes Mediationsverfahren aussichtslos wäre.

## IHRE SERVICES ALS LESER:



### FRAGEN AN DIE REDAKTION

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

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



### KUNDENSERVICE

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

Telefon: 0228 9550 160

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



### ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

#### 1. Aktuelle Beiträge

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

#### 2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

#### 3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

#### So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

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



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

#### Arbeitszeit

Muss das Zeiterfassungsgerät  
zwingend am Betriebstor stehen?

#### Vergütung

Gleiches Geld für gleiche Arbeit?  
Nicht unbedingt



Geben Sie's zu,  
googeln hat  
**nicht geholfen ...**

... aber in unserem Onlinebereich  
**finden Sie die Antwort!**

 [personalwissen.de](https://personalwissen.de)

