

### Die neuesten Entwicklungen: Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung und Mitarbeiterführung

#### Einstellungsverfahren

Gewähren Sie Ihrem Betriebsrat vollen Lesezugriff auf Ihr Bewerbermanagementsystem

Seite 2

#### Arbeitszeit

Was zur Arbeitszeit gehört und was bei Überschreiten der Arbeitszeitgrenzen passiert

Seite 4

#### Personalentwicklung

Wie Sie mit der passenden Software die Personalentwicklung strukturieren und automatisieren

Seite 6

#### Vertragsstrafe

Warum Sie besser nicht kündigen, wenn Sie eine Vertragsstrafe geltend machen wollen

Seite 8



### „HR ist bei der Digitalisierung der Gejagte“

Liebe Leserin,  
lieber Leser,

diese auf einer Studie aus 2017 beruhende Aussage von Prof. Dr. Jürgen Deller (Leuphana Universität Lüneburg) ist heute glücklicherweise überholt. Das zeigt die HR-Studie 2020 der Universität Halle-Wittenberg und des Softwareunternehmens Forcont: Die meisten Unternehmen haben inzwischen Prozesse in der Personalverwaltung und -beschaffung digitalisiert.

Aber auch bei der Personalentwicklung kann Ihr Unternehmen von der Digitalisierung profitieren (siehe Seite 6). Und: Die Digitalisierung hat auch rechtliche Konsequenzen. Mehr dazu auf Seite 2.

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.

#### LESERBEIRAT

Wirken Sie aktiv an der Themengestaltung und Aufmachung von „Personal aktuell“ mit! Interesse?

[www.personalwissen.de/leserbeiratsmitglied-werden](http://www.personalwissen.de/leserbeiratsmitglied-werden)

## „Ich könnte ja krank werden“: Abwarten oder kündigen?

Die unangenehme Situation, dass ein Mitarbeiter versucht, Sie mit einer Krankheitsandrohung unter Druck zu setzen, haben Sie vielleicht auch schon erlebt. Muss der Mitarbeiter seine Drohung dann wahr machen, bevor Sie ihm kündigen dürfen? Und was ist, wenn er wirklich krank wird? Diese Fragen beantwortet das Landesarbeitsgericht Rheinland-Pfalz in einem Urteil vom 21.7.2020 (8 Sa 430/19).

### Der Fall: Kündigung mit ungewissem Zugangsdatum

Ein Arbeitgeber hatte einen Mitarbeiter wegen Pflichtverletzungen für den 13. und 14.5. von der Arbeit freigestellt und forderte ihn in einem Telefonat am 13.5. dann doch auf, am 14.5. zur Arbeit zu kommen. Der Mitarbeiter reagierte mit „Ich könnte ja noch krank werden“, weil er ein unangenehmes Gespräch fürchtete. Noch am selben Tag verfasste der Arbeitgeber die fristlose Kündigung. Die Zustellung erfolgte per Boten, und zwar nach Angabe des Arbeitgebers am 14.5. Am 14.5. meldete sich der Mitarbeiter krank.

Im Kündigungsschutzprozess argumentierte der Mitarbeiter, er habe die Kündigung bereits am 13.5. erhalten. Dies habe ihn so gestresst, dass er am 14.5. einen Arzt habe aufsuchen müssen, der ihn für den Rest der Woche krankgeschrieben habe.

### Die Entscheidung: Drohung reicht für Kündigung

Wenn ein Mitarbeiter versucht, Sie mit einer Krankheitsandrohung unter Druck zu setzen, ist das an sich ein Grund zur fristlosen Kündigung. Es kommt dann nicht darauf an, ob er seine Drohung wahr macht oder ob er später wirklich erkrankt. Die Kündigung war daher wirksam. Ob die Zustellung am 13. oder 14.5. erfolgte, spielte hierfür keine Rolle.

### Vorsicht, wenn der Mitarbeiter bereits arbeitsunfähig ist!

Reagiert Ihr Mitarbeiter auf einen abgelehnten Urlaubsantrag mit „Dann bin ich eben krank“, dürfen Sie ihm nicht fristlos kündigen, wenn er bei seiner Drohung zwar arbeitet, aber objektiv arbeitsunfähig ist und dies voraussichtlich auch noch zum geplanten Urlaubszeitpunkt sein wird (Bundesarbeitsgericht, 12.3.2009, 2 AZR 251/07).

Arbeitshilfen wie Muster, Checklisten, Übersichten und ergänzende Vorlagen finden Sie unter [www.personal-aktuell.com/premium](http://www.personal-aktuell.com/premium).

## Gewähren Sie Ihrem Betriebsrat auf Verlangen volle Einsicht in Ihr Bewerbermanagementsystem

Wenn Sie in Ihrem Betrieb regelmäßig mehr als 20 Arbeitnehmer beschäftigen, müssen Sie Ihren Betriebsrat (sofern vorhanden) vor jeder Neueinstellung anhören und ihm die Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber vorlegen (§ 99 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Wie aber gestaltet sich die Betriebsratsbeteiligung, wenn Sie mit einem Bewerbermanagementsystem arbeiten?

### Der Fall: Einsicht in Bewerbungsunterlagen, aber nicht in Chat

Ein Unternehmen der biomedizinischen Forschung arbeitet mit einem Bewerbermanagementsystem, das unter anderem eine Chatfunktion enthält. Hier können die Mitglieder des Recruiting-Teams zu den einzelnen Bewerbern Kommentare eingeben, die danach weder bearbeitet noch gelöscht werden können. Außerdem ist im System eine Bewertung der einzelnen Bewerber mit Sternen vorgesehen.

Als es um die Einstellung eines Programmierers ging, gab es eine externe und eine interne Bewerbung. Der Arbeitgeber entschied sich für die externe Bewerberin wegen ihrer besseren Qualifikation. Der Betriebsrat verweigerte jedoch seine Zustimmung. Er sei nicht ordnungsgemäß angehört worden, weil der Arbeitgeber ihm lediglich Zugriff auf die im Bewerbermanagementsystem gespeicherten Bewerbungsunterlagen der Bewerberin mit Lebenslauf und Anschreiben gewährt hatte, nicht aber auf die Kommentare und Beurteilungen des Recruiting-Teams.

Der Arbeitgeber klagte auf Ersetzung der Zustimmung durch das Arbeitsgericht. Er meinte, er habe den Betriebsrat vollständig informiert. Beurteilung und Bewerberauswahl erfolgten manuell und nicht durch das System. Die Kommunikation in der Chatfunktion sei durch die Persönlichkeitsrechte der Teilnehmer geschützt. Außerdem enthalte der Chat in diesem Fall keine Kommentare.

### Die Entscheidung: Bewerbungsunterlagen genügen nicht

Sowohl das Arbeits- als auch das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln verweigerten ihre Zustimmung. Zur Betriebsratsanhörung gehören nach Auffassung der Kölner Richter alle Unterlagen, die Sie als Arbeitgeber bei Ihrer Auswahlentscheidung berücksichtigt haben. Wenn Sie mit einem Bewerbermanagementsystem arbeiten, sind das nicht nur die klassischen Bewerbungsunterlagen, sondern auch die Bewertungen und die Kommentare der Chatfunktion. Eine Persönlichkeitsrechtsverletzung riskieren Sie dabei nicht.

Denn die Mitglieder des Recruiting-Teams geben ihre Kommentare in dem Bewusstsein ab, dass diese auch für andere sichtbar sind und nachträglich weder bearbeitet noch gelöscht werden können (LAG Köln, 15.5.2020, 9 TaBV 32/19).



### Wichtiger Hinweis!

Nach Auffassung des LAG spricht viel dafür, dass Sie dem Betriebsrat sogar vollen Lesezugriff auf Ihr Bewerbermanagementsystem gewähren und ihm auch dessen Funktionalitäten erläutern müssen. Ob sich diese Position durchsetzen wird, ist offen. Es handelt sich hier um eine der ersten Entscheidungen in dieser Frage. Das LAG hat ausdrücklich die Revision zum Bundesarbeitsgericht zugelassen.

Bis zu einer höchstrichterlichen Entscheidung empfehle ich Ihnen, dem Betriebsrat im Einstellungsverfahren Zugriff auf die Unterlagen zu gewähren, die Sie ihm auch ohne Bewerbermanagementsystem vorlegen würden. Auf Verlangen des Betriebsrats sollten Sie ihm jedoch zeitlich begrenzt für das jeweilige Anhörungsverfahren den vollen Lesezugriff gewähren, um einen Rechtsstreit zu vermeiden.

### Hierüber müssen Sie den Betriebsrat im Einstellungsverfahren informieren

Name des Bewerbers, den Sie einstellen wollen	<input type="checkbox"/>
Welcher Arbeitsplatz vorgesehen ist	<input type="checkbox"/>
Die vorgesehene Eingruppierung	<input type="checkbox"/>
Die Auswirkungen der geplanten Einstellung auf die übrige Belegschaft	<input type="checkbox"/>
Die Bewerbungsunterlagen sämtlicher Bewerber	<input type="checkbox"/>
Nach welchen Kriterien Sie Ihre Auswahlentscheidung getroffen haben	<input type="checkbox"/>

### So geht es nach der Unterrichtung des Betriebsrats weiter

Der Betriebsrat kann der geplanten Einstellung innerhalb einer Woche widersprechen, z. B. weil sie gegen ein Gesetz oder eine Auswahlrichtlinie verstößt. Äußert er sich nicht, gilt die Zustimmung als erteilt. Widerspricht er, können Sie den Rechtsweg beschreiten, um seine Zustimmung ersetzen zu lassen.

**Beachten Sie:** Die geplante Einstellung eines leitenden Angestellten im Sinne von § 5 Abs. 3 BetrVG brauchen Sie dem Betriebsrat lediglich mitzuteilen (§ 105 BetrVG).

# Weihnachtsgeld & Co.:

## So umgehen Sie die Abrechnungsfallen

Bald ist es wieder so weit: Schon im November steht die Auszahlung des Weihnachtsgeldes und/oder des 13. Monatsgehalts an. Für Ihre Mitarbeiter sind diese Leistungen ebenso wichtig wie das laufende Entgelt. Deshalb ist bei der Abrechnung höchste Sorgfalt geboten. Das gilt vor allem deshalb, weil die Berechnung von Sozialversicherungsbeiträgen für Einmalzahlungen anderen Regeln folgt als die für laufendes Entgelt. Nur wenn Sie diese Besonderheiten kennen, können Sie z. B. den Auszahlungszeitpunkt der Einmalzahlungen sinnvoll planen.

Alle Lohnzahlungen, die Mitarbeiter einmalig im Jahr oder ganz unregelmäßig zusätzlich zum Arbeitslohn erhalten, heißen im Steuerrecht sonstige Bezüge und im Sozialversicherungsrecht Einmalzahlungen.

**Beispiele:** Weihnachtsgeld oder ein 13. Gehalt.

Für Einmalzahlungen gilt bei der Beitragsberechnung das Zuflussprinzip. Das Entstehungsprinzip, das für laufendes Entgelt gilt, kommt hierbei nicht zum Tragen.

**1. Zuflussprinzip** (für Einmalzahlungen) bedeutet: Einmalzahlungen sind nur beitragspflichtig, wenn sie tatsächlich ausgezahlt werden. Auf den Anspruch kommt es nicht an. Sie ordnen diese Leistungen immer dem Monat der Auszahlung zu.

Das heißt für Sie: Geht es um die Überschreitung von Entgeltgrenzen, z. B. bei Minijobbern, können Sie sich mit dem Mitarbeiter darauf einigen, dass er im Vorfeld vertraglich auf die Einmalzahlung verzichtet. Dann hat die Leistung keinerlei Auswirkungen auf die Beiträge.

**2. Entstehungsprinzip** (für laufendes Entgelt) bedeutet: Es kommt allein auf den Anspruch an. Auch wenn das Entgelt nicht ausgezahlt wird, berechnen Sie dennoch hierfür die Beiträge (Phantomlohn). Sie ordnen die Leistung dem Monat der Entstehung zu.

### Rechnen Sie nach, wenn Sie Einmalleistungen planen

Um zu berechnen, welche Sozialversicherungsbeiträge für eine (geplante) Einmalzahlung anfallen, addieren Sie diese zunächst zum laufenden monatlichen Entgelt im entsprechenden Zeitraum. Bleibt der Gesamtbetrag unter den Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) für den jeweiligen Monat, berechnen Sie die Beiträge für alle Zweige der Sozialversicherung aus diesem Gesamtentgelt. Liegt der Gesamtbetrag aus monatlichem Entgelt und Einmalzahlung über der jeweiligen BBG, stellen Sie fest, bis zu welchem

Betrag die Einmalzahlung beitragspflichtig ist. Hierfür ziehen Sie dann aber nicht die monatliche BBG heran, sondern die anteilige jährliche.

**Beispiel:** Ein Mitarbeiter (alte Bundesländer) bezieht monatlich 3.000 € Entgelt. Mit dem Dezemberentgelt wollen Sie ihm ein 13. Monatsgehalt in Höhe von 2.000 € auszahlen. Sie wollen zunächst aber wissen, ob die Einmalzahlung beitragspflichtig sein wird. Das Dezemberentgelt liegt insgesamt (mit Einmalzahlung) bei 5.000 € und daher über der monatlichen BBG für die Kranken- und Pflegeversicherung (2020: 4.687,50 €). Die Einmalzahlung ist aber in der Kranken- und Pflegeversicherung uneingeschränkt beitragspflichtig, wie sich bei der Berechnung anhand der anteiligen Jahres-BBG ergibt:

anteilige jährliche BBG für Januar bis November (12 x 4.687,50 €)	56.250 €
abzüglich des beitragspflichtigen Entgelts für Januar bis Dezember ohne Einmalzahlung (12 x 3.000 €)	<u>-36.000 €</u>
<b>Ergebnis</b>	<b>20.250 €</b>

Da das Weihnachtsgeld von 2.000 € weit unter der Höchstgrenze von **20.250 €** liegt, ist es vollständig beitragspflichtig.

### Prüfen Sie, ob Sie die Märzklausel für eine Beitragsersparnis nutzen können

Grundsätzlich berücksichtigen Sie Einmalzahlungen in dem Monat, in dem Sie sie auszahlen. Für diese Regel gibt es aber in den ersten 3 Monaten eines Jahres eine Ausnahme: die Märzklausel. Danach zählen Einmalzahlungen, die zusammen mit dem laufenden Jahresarbeitsentgelt die anteilige Jahres-BBG überschreiten, zum letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres. Planen Sie deshalb den Zeitpunkt der Einmalzahlung entsprechend und rechnen Sie nach den oben dargestellten Vorgaben nach, was günstiger ist: Wenn 2021 z. B. Beitragserhöhungen anstehen, kann eine Zurechnung zum Vorjahr zu einer Ersparnis führen. Erfolgt dagegen eine Zurechnung zum aktuellen Jahr, bleibt die im ersten Quartal geleistete Einmalzahlung in vielen Fällen beitragsfrei. Auch ein bewusstes Verschieben einer Einmalzahlung auf den April kann Ihnen Vorteile bringen, wenn beim Mitarbeiter z. B. wegen Elternzeit längere Zeit Beitragsfreiheit bestanden hat. - bs

## 3 aktuelle Urteile: Was zur Arbeitszeit gehört und was bei Überschreiten der Arbeitszeitgrenzen passiert

Müssen Sie auch Umkleide- und längere Wartezeiten als Arbeitszeit bezahlen? Kann ein ausgeschiedener Mitarbeiter nachträglich noch Überstundenvergütung verlangen? Und welche Handhabe haben Sie, wenn ein Mitarbeiter die zulässigen Arbeitszeiten durch einen Nebenjob überschreitet? Diese Fragen sollten Sie zuverlässig beantworten können, wenn Sie keine teuren Überraschungen in Form von Gehaltsnachzahlungen oder Bußgeldern erleben wollen. In diesem Beitrag gebe ich Ihnen deshalb ein Rechtsprechungs-Update.

### 1. Fall: Nebentätigkeit führt zu 50-Stunden-Woche

Ein Arbeitnehmer arbeitete zunächst 35 und später 40 Stunden pro Woche bei Arbeitgeber A. Dann nahm er zusätzlich bei Arbeitgeber B eine Nebenbeschäftigung als Wasserwart mit einer regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit von 13,96 Stunden auf. Hinzu kamen Noteinsätze, z. B. bei Rohrbrüchen. Der Mitarbeiter überschritt damit seit Beginn der Nebenbeschäftigung die gesetzlich zulässige Höchstarbeitszeit von 48 Stunden pro Woche (§ 3 Arbeitszeitgesetz (ArbZG)).

Nach einigen Jahren kam es zu Differenzen in der Nebenbeschäftigung. Schließlich erklärte Arbeitgeber B den Arbeitsvertrag wegen Überschreitung der zulässigen wöchentlichen Höchstarbeitszeit für nichtig.

Der Mitarbeiter klagte hiergegen. Er meinte, die 48-Stunden-Grenze beziehe sich nur auf Werktage. Unter Abzug seiner Einsätze an Sonn- und Feiertagen sowie der Urlaubstage halte er die gesetzliche Höchstarbeitszeit ein. Falls das Arbeitsverhältnis aber ende, stünden ihm zumindest eine Abfindung sowie Annahmeverzugslohn und Urlaubsabgeltung zu.

**Die Entscheidung: Das Nebenbeschäftigungsverhältnis ist von Anfang an nichtig**

Die 48-Stunden-Grenze bezieht sich auf die 7 Tage einer Woche. Sie dürfen weder Sonn- und Feiertagsarbeit noch Urlaubstage abziehen. Die Nebenbeschäftigung ist wegen Überschreitung der zulässigen Höchstarbeitszeit damit nichtig (§ 134 Bürgerliches Gesetzbuch).

**Arbeitszeit kann nur im beiderseitigen Einverständnis reduziert werden**

Das Arbeitsverhältnis kann zwar zu reduzierter Arbeitszeit fortgesetzt werden. Das gilt aber nur, wenn Arbeit-

geber und Arbeitnehmer damit einverstanden sind. Im Urteilsfall war Arbeitgeber B aber darauf angewiesen, dass der Mitarbeiter im vereinbarten Umfang und auch für Noteinsätze zur Verfügung stand. Der Mitarbeiter konnte deshalb keine Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses mit verringerter Arbeitszeit verlangen.

**Im nichtigen Arbeitsverhältnis gibt es keinen Kündigungsschutz und keine Kündigungsfrist**

Die Forderungen des Mitarbeiters nach Abfindung und Annahmeverzugslohn blieben deshalb erfolglos. Lediglich Urlaubsabgeltung für nicht genommenen Urlaub hätte Arbeitgeber B zahlen müssen. Diese Forderung war jedoch verfallen, weil der Mitarbeiter sie erst nach Ablauf der tariflichen Ausschlussfrist stellte (Landesarbeitsgericht (LAG) Nürnberg, 19.5.2020, 7 Sa 11/19).



### Meine Empfehlung

In einem vergleichbaren Fall sollten Sie als 2. Arbeitgeber ebenfalls den Arbeitsvertrag für nichtig erklären und zusätzlich vorsorglich kündigen. So sind Sie auf der sicheren Seite.

Als erster Arbeitgeber sollten Sie den Mitarbeiter auffordern, seine Nebenbeschäftigung aufzugeben oder zu reduzieren. Wenn der Mitarbeiter dieser Aufforderung nicht nachkommt, können Sie ihm nach vergeblicher Abmahnung kündigen. Sie können als erster Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis jedoch nicht für nichtig erklären, weil Ihr Arbeitsverhältnis nicht zur Überschreitung der zulässigen Arbeitszeit führt.

Dulden Sie die permanente Überschreitung der Arbeitszeit, riskieren Sie eine Geldbuße von bis zu 15.000 €.

### 2. Fall: Arbeitszeit „kleingerechnet“

Eine Arbeitnehmerin war zur umfassenden häuslichen Betreuung einer älteren Dame eingestellt worden. Dabei wohnte sie in der Wohnung der Dame und war für deren Körperpflege, Hilfe beim Essen, Führung des Haushalts und Gesellschaftleuten zuständig. Der Arbeitsvertrag sah eine Arbeitszeit von 30 Stunden pro Woche vor, die der Arbeitgeber bezahlte.

Die Mitarbeiterin verlangte nun Vergütung für 24 Stunden pro Tag. Sie sei jeweils von 6 Uhr morgens bis etwa 22 Uhr abends im Einsatz und habe sich auch nachts bereithalten müssen, falls sie benötigt würde. Sie habe des-

halb für die gesamte Zeit Anspruch auf den Mindestlohn. Der Arbeitgeber berief sich dagegen auf die vereinbarte Arbeitszeit.

### Die Entscheidung: Arbeitgeber muss 21 Stunden pro Tag bezahlen

Das Gericht hielt es für treuwidrig, der Mitarbeiterin nur 30 Stunden pro Woche zu bezahlen, wenn diese sowohl für die umfassende Betreuung der alten Dame verantwortlich ist als auch für die Einhaltung der Arbeitszeit. Es sei Aufgabe des Arbeitgebers, die Arbeitszeit zu organisieren, was hier nicht geschehen sei. Eine umfassende Betreuung sei in 30 Stunden pro Woche nicht zu gewährleisten. Die Anwesenheit in der Nacht sei als vergütungspflichtiger Bereitschaftsdienst zu werten. Es sei der Mitarbeiterin jedoch zumutbar, sich für etwa 3 Stunden pro Tag den Anforderungen der betreuten Dame zu entziehen. Die vergütungspflichtige Arbeitszeit liege deshalb bei 21 Stunden pro Tag (LAG Berlin-Brandenburg, 17.8.2020, 21 Sa 1900/19).

**Beachten Sie:** In dem Fall ging es nur um die Vergütung der Pflegekraft. Abgesehen davon ist eine Arbeitszeit von 21 Stunden pro Tag selbstverständlich nicht zulässig. Der Arbeitgeber darf den Arbeitsvertrag aber nicht als nichtig anfechten. Als einziger Arbeitgeber muss er dafür sorgen, dass das ArbZG eingehalten wird.

### Bereitschaftsdienst hat viele Gesichter

Ein vergütungspflichtiger Bereitschaftsdienst liegt immer dann vor, wenn Ihr Mitarbeiter sich an einem von Ihnen als Arbeitgeber bestimmten Ort aufhält, um bei Bedarf die Arbeit aufnehmen zu können. So liegt auch keine unbezahlte Pause vor, wenn die Fahrer von Patiententransporten mehrere Stunden auf den Rücktransport warten müssen, sie in der Zwischenzeit auf Abruf kleinere Fahrten für ihren Arbeitgeber erledigen und ansonsten Kaffee trinken (LAG Thüringen, 29.8.2019, 3 Sa 459/15).

### Unterscheiden Sie zwischen Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft

Bereitschaftsdienst	Rufbereitschaft
Der Mitarbeiter hält sich an einem von Ihnen bestimmten Ort auf, um bei Bedarf sofort zu arbeiten.	Der Mitarbeiter hält sich auf, wo er will, und ist erreichbar, um bei Bedarf zur Arbeit zu kommen.
Der gesamte Bereitschaftsdienst zählt als Arbeitszeit.	Nur etwaige Einsatzzeiten sind Arbeitszeit.

### 3. Fall: Umkleidezeit kann Arbeitszeit sein

In diesem Fall hat das Gericht festgestellt, dass die Zeit, die eine Verkehrsüberwachungskraft (umgangssprachlich:

Politesse) für das An- und Ablegen der Dienstkleidung in den Umkleideräumen des Arbeitgebers benötigt, zur vergütungspflichtigen Arbeitszeit gehört. Ebenso ist die Zeit, die die Mitarbeiterin in Dienstkleidung für den Weg vom Umkleideraum zum Einsatzort und zurück braucht, vergütungspflichtige Arbeitszeit (Arbeitsgericht Köln, 22.7.2020, 15 Ca 5116/19).

### Diese Arbeitszeitgrenzen des ArbZG sollten Sie unbedingt beachten

Höchstens 10 Stunden pro Tag (mehr ist nur in außergewöhnlichen Notfällen oder auf tarifvertraglicher Grundlage erlaubt)	✓
Höchstens 48 Stunden pro Woche im Durchschnitt von 6 Monaten oder 24 Wochen	✓
Mindestens 30 Minuten Pause bei einer Arbeitszeit von 6 bis 9 Stunden	✓
Mindestens 45 Minuten Pause bei einer Arbeitszeit von mehr als 9 Stunden	✓
Mindestens 11 Stunden Ruhezeit nach jedem Arbeitstag	✓

### Was zur Arbeitszeit nach dem ArbZG gehört

Arbeitszeit	Ja	Nein
Umkleidezeit bei Arbeit in Alltagskleidung		x
Umkleidezeit bei Arbeit in Dienstkleidung	x	
Fahrt zwischen Wohnung und Betrieb		x
Fahrt zwischen Wohnung und Kunden	x	
Dienstreisezeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit im öffentlichen Verkehrsmittel ohne Arbeit oder als Beifahrer im Pkw		x
Dienstreisezeit außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit, wenn der Mitarbeiter selbst fahren muss oder während der Fahrt arbeitet	x	
Pause zur freien Verfügung		x
Bereitschaftsdienst	x	
Rufbereitschaft		x

**Beachten Sie:** Vergütungspflichtig ist alles, was der Mitarbeiter allein in Ihrem Interesse tut, also auch Dienstreisezeiten außerhalb der regelmäßigen Arbeitszeit. Allerdings können Sie für solche Zeiten wie auch für Bereitschaftszeiten eine geringere Vergütung vereinbaren.

# Wie Sie Ihre Personalentwicklung mit der passenden Software vereinfachen und fördern

**Vielfach ist Personalentwicklung aus rechtlichen Gründen vorgeschrieben, teils findet sie auf Wunsch der Mitarbeiter statt und manchmal läuft sie nebenbei.**

Erfahren Sie, wie Sie mit der passenden Software Struktur in die Entwicklung Ihres Personals bringen und nachhaltigen Lernerfolg schaffen – dies automatisiert und ohne pädagogische Kenntnisse.

## 1. Automatisieren der Schulungsplanung

Vor allem bei rechtlich vorgeschriebenen oder sich regelmäßig wiederholenden Schulungen und Unterweisungen ist es eine Erleichterung, wenn der Mitarbeiter automatisch an die Veranstaltung erinnert wird. Die Anmeldung erledigt er daraufhin selbstständig, und die Personalabteilung ist nur angehalten, den Status zu überprüfen. Im Anschluss werden Sie darüber informiert, dass der Mitarbeiter die Schulung oder Unterweisung absolviert hat. Die Teilnahmebestätigung wird automatisch als rechtlicher Nachweis in der digitalen Personalakte abgelegt.

## 2. Ziele setzen mit Performance Management

Eine weitere Kernaufgabe ist die individuelle Entwicklung Ihrer Mitarbeiter. Mit einem Performance- oder Kompetenzmanagement können Sie den jeweiligen Leistungsstand und die persönlichen Ziele der Mitarbeiter erfassen. Gibt es Entwicklungsbedarfe, um die aktuelle Stelle besser auszufüllen, oder besteht der Wunsch, in Zukunft mehr Verantwortung zu übernehmen? Anhand der Bestandsaufnahme können zusammen mit dem Mitarbeiter Lernziele festgelegt werden. Die Trainingsauswahl übernimmt der Mitarbeiter im Anschluss selbstständig über die Software.

## 3. Erweitern der Trainingsauswahl

Vor allem bei Fortbildungen und (Online-)Trainings gibt es mittlerweile Plattformen mit verschiedensten beruflichen Inhalten. Vom Excelkurs bis zur Präsenzfortbildung zu agilen Führungsmethoden haben Sie eine große Auswahl an Formaten für jedes Budget. Treffen Sie eine Vorauswahl und verlinken Sie diese in Ihr Weiterbildungsmanagement. So sind Ihre Mitarbeiter selbstständig in der Lage, die Fortbildungen passend zu ihren Präferenzen auszuwählen.

Möchten Sie selbst einen Kurs erstellen? So pflegen Sie ohne jegliche Programmierkenntnisse Ihre Inhalte in ein Lernmanagementsystem ein. Unter Beachtung des Datenschutzes erhalten Trainer hierbei auch Einblicke in den Lernfortschritt, wenn der Teilnehmer einwilligt.

## 4. Effizientere Trainings gestalten mit KI

Weitaus mehr als Lernfortschritte messen Anbieter, deren Lernplattformen auf Künstliche Intelligenz (KI) gestützt sind. Ihre Mitarbeiter werden mithilfe von KI durch den kompletten Lernprozess begleitet. Im Anschluss an eine Lektion werden sie über Schwierigkeiten beim Lernen befragt, und mithilfe von Fehleranalysen kann der Wissensstand genau analysiert werden. Die weiteren Lektionen werden daraufhin an die eigene Lerngeschwindigkeit angepasst, und der Lernerfolg wird gesteigert. Gleichzeitig ist der Kurs skalierbar, das heißt, es gibt keine Teilnehmerzahlbeschränkungen wie bei einem Präsenzkurs.

## 5. Erfolge dokumentieren mittels Mitarbeiterbefragungen

Sie kennen es bestimmt: Im Nachgang zu einer Schulung werden Sie mit einem Happy Sheet nach Ihrer Zufriedenheit befragt. Die Mitarbeiterzufriedenheit können Sie nun komplett automatisiert über Ihr Weiterbildungsmanagement oder Ihre Software zur Mitarbeiterbefragung abfragen. Je nach Anbieter können Sie wiederholt Befragungen machen und gleich auswerten lassen. So müssen Sie sich nur mit den Ergebnissen beschäftigen.

## 6. Transfer sichern mit begleitetem Lernen

Eine neue Form des Blended Learning hilft Ihren Mitarbeitern, Lerninhalte im Arbeitsalltag umzusetzen. Normalerweise wechseln sich Präsenz- und Onlinelektionen beim Blended Learning ab. Mittlerweile gibt es jedoch Apps, die die Inhalte des Präsenztrainings in kleinen täglichen Lernaufgaben anbieten. Ihre Mitarbeiter werden somit häppchenweise an die Umsetzung erinnert und können diese nach der Erledigung anhand einer kleinen Abfrage gleich reflektieren. Ebenso gibt es einen Chatbereich für die Kursteilnehmer, sodass diese sich austauschen und gegenseitig motivieren können. Die Inhalte des Trainings werden somit auch gleich im Alltag umgesetzt.



### Meine Empfehlung

Schauen Sie nach, was Ihr Personalmanagementsystem alles kann! Nutzen Sie die Termin- und Erinnerungsfunktionen für wiederkehrende Unterweisungen Ihrer Mitarbeiter und probieren zusätzlich nach Ihrem Bedarf verschiedene Anbieter aus.

Eine Auswahl an Software für Ihre Personalentwicklung finden Sie unter [www.personal-aktuell.com/premium](http://www.personal-aktuell.com/premium). – al



Haben Sie Fragen zu einem speziellen Fall in Ihrem Unternehmen?  
Schreiben Sie uns: [redaktion@personal-aktuell.de](mailto:redaktion@personal-aktuell.de)



## Können wir das Weihnachtsgeld in diesem Jahr wegen Kurzarbeit kürzen oder streichen?

**Frage:** Wir zahlen unseren Mitarbeitern normalerweise mit dem Novembergehalt Weihnachtsgeld in Höhe eines halben Bruttomonatsgehalts. Nun sind viele unserer Mitarbeiter seit April in Kurzarbeit. Dürfen wir das Weihnachtsgeld deshalb kürzen oder streichen? Oder stellt sich das Problem so nicht, weil wir das Weihnachtsgeld bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes berücksichtigen dürfen?

### Prüfen Sie, ob Ihre Mitarbeiter einen Rechtsanspruch haben

Wenn Sie das Weihnachtsgeld bisher ausdrücklich „freiwillig und ohne Rechtsanspruch“ gezahlt haben, können Sie es jetzt problemlos kürzen oder streichen. Prüfen Sie deshalb, ob Ihre Weihnachtsgeldzusage einen solchen Freiwilligkeitsvorbehalt enthält, oder ob Sie Ihre Mitarbeiter bei den bisherigen Auszahlungen jedes Mal über diesen Vorbehalt informiert haben.

Haben Sie das Weihnachtsgeld dagegen fest zugesagt oder in den letzten 3 Jahren vorbehaltlos ausgezahlt, besteht ein Rechtsanspruch. Eine Kürzung entsprechend der Verringerung der Arbeitszeit ist dann nur möglich, wenn

das Weihnachtsgeld allein der Vergütung der geleisteten Arbeit dient. Handelt es sich hingegen um eine Treueprämie, müssen Sie das Weihnachtsgeld trotz Kurzarbeit in unveränderter Höhe zahlen. Ob das Weihnachtsgeld in Ihrem Fall eine Vergütung oder eine Treueprämie ist, entscheiden im Streitfall die Gerichte.

### Beachten Sie den Gleichbehandlungsgrundsatz

Liegt kein Rechtsanspruch vor, sollten Sie bei Ihrer Kürzung darauf achten, niemanden zu benachteiligen. Eine Kürzung um einen festen Betrag, z. B. 500 € weniger für alle, würde Teilzeitkräfte unzulässig benachteiligen. Am besten nehmen Sie deshalb eine prozentuale Kürzung für alle vor.

### Weihnachtsgeld bleibt beim Kurzarbeitergeld unberücksichtigt

Egal, ob Sie die Weihnachtsgeldzahlungen nun kürzen oder nicht: Bei der Berechnung des Kurzarbeitergeldes dürfen Sie das Weihnachtsgeld nicht berücksichtigen. Das Kurzarbeitergeld berechnet sich allein vom laufenden Arbeitsentgelt. Einmalzahlungen bleiben unberücksichtigt.

## Müssen wir einen Erschwerniszuschlag für das Tragen von Alltagsmasken bei der Arbeit zahlen?

**Frage:** Wir haben die Mitarbeiter unseres Gebäudereinigungsunternehmens angewiesen, Mund-Nasen-Schutz zu tragen, wenn sie Betriebe während deren Arbeitszeit reinigen. Nun verlangen einige Mitarbeiter, dass wir ihnen hierfür den tariflichen Erschwerniszuschlag zahlen. Sind wir hierzu verpflichtet?

### Erschwerniszuschläge beziehen sich regelmäßig auf FFP-Masken

Einige Tarifverträge – so auch in der Gebäudereinigung – sehen einen Erschwerniszuschlag für die Arbeit mit Atemschutzmasken vor.

Atemschutzmasken in diesem Sinn sind aber nur partikelfiltrierende Masken ab der Klassifizierung FFP 1. Der einfache Mund-Nasen-Schutz (= Alltagsmaske oder OP-Maske) spielte bei Abschluss der Tarifverträge noch

keine Rolle. Für die Arbeit mit Alltagsmasken brauchen Sie deshalb keinen Erschwerniszuschlag zahlen.

## 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 20, Telefax: 0228 / 36 96 480, E-Mail: kundendienst@vnr.de, Sitz: Bonn, AG Bonn, HRB 8165

**Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Kirsten Becker, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s.o., **Chefredakteurin:** Hildegard Gemünden, Bonn, **Autoren:** Britta Schwalm (bs), Wertingen, Astrid Lehmeyer (al), Fürth, **Produktmanagerin:** Isabell Oberbach, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** logo Print GmbH, Metzingen; **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.

© 2020 by Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Bukarest, Manchester, Warschau

Personal aktuell ist auch in England verfügbar: [www.agorabusiness.co.uk/hr-adviser/](http://www.agorabusiness.co.uk/hr-adviser/)

## Muster: So können Sie die Vertragsstrafe im Arbeitsvertrag regeln

### Vertragsstrafe

1. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, eine Vertragsstrafe in Höhe eines Bruttomonatsgehalts zu zahlen, wenn er nach Ablauf der Probezeit
  - a) das Arbeitsverhältnis vor Ablauf der Kündigungsfrist ohne wichtigen Grund beendet oder
  - b) die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses durch den Arbeitgeber schuldhaft verursacht.
2. Tritt der Arbeitnehmer das Arbeitsverhältnis schuldhaft nicht an oder wird dieses während der Probezeit aus einem der unter 1. genannten Tatbestände gelöst, beträgt die Vertragsstrafe  $\frac{1}{30}$  des Bruttomonatsgehalts.
3. Bei der Geltendmachung der Vertragsstrafe muss ein Schaden nicht nachgewiesen werden. Der Arbeitgeber ist berechtigt, einen weitergehenden Schaden zusätzlich geltend zu machen.

## In diesen Fällen ist die Vertragsstrafenregelung unwirksam

**Zu hohe Vertragsstrafe:** Angemessen ist regelmäßig das während der Kündigungsfrist erzielbare Gehalt.

**Intransparente Formulierung,** z. B. wenn sie nicht klarmacht, dass bei fristloser Kündigung mit wichtigem Grund keine Vertragsstrafe fällig wird, oder weil bei der Berechnung der Vertragsstrafe ein Wertungsspielraum bleibt.

## Vertragsstrafe im Arbeitsvertrag: Kündigen Sie nach einem Vertragsbruch besser nicht!

Eine Vertragsstrafenregelung im Arbeitsvertrag ist für den Fall sinnvoll, dass ein Mitarbeiter vertragsbrüchig wird, indem er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der Kündigungsfrist beendet, oder dass ein neuer Mitarbeiter den Arbeitsvertrag unterschreibt, aber seine Stelle nicht antritt. Lesen Sie hier, wie Sie richtig reagieren, wenn es zum Vertragsbruch kommt.

### Der Fall: Arbeitgeber reagiert mit fristloser Kündigung

Ein Arbeitnehmer sollte laut Arbeitsvertrag eine Vertragsstrafe zahlen, wenn er das Arbeitsverhältnis ohne Einhaltung der maßgeblichen Kündigungsfrist beendet. Ende September informierte er seinen Arbeitgeber per SMS, dass er das Unternehmen zu Ende Oktober verlassen wolle. Mitte Oktober erklärte er in einer weiteren SMS, dass der 25.10. sein letzter Arbeitstag sein werde.

Am 26.10. erhielt er die fristlose Kündigung. Mit der letzten Gehaltsabrechnung zahlte der Arbeitgeber das Gehalt bis zum 25.10. abzüglich der vereinbarten Vertragsstrafe. Hiergegen klagte der Mitarbeiter. Er meinte, die Vertragsstrafenregelung im Arbeitsvertrag sei unwirksam. Der Arbeitgeber habe die Vertragsstrafe deshalb nicht einbehalten dürfen.

### Die Entscheidung: Kündigung verhindert Vertragsstrafe

Das Gericht prüfte nicht einmal abschließend, ob die Vertragsstrafenregelung wirksam und der Mitarbeiter vertragsbrüchig geworden war. Denn das Arbeitsverhältnis war durch die fristlose Kündigung des Arbeitgebers beendet worden. Die SMS des Arbeitnehmers konnte dies mangels Schriftform nicht. Der Arbeitgeber durfte die Vertragsstrafe deshalb nicht einbehalten.

### Fordern Sie Ihren Mitarbeiter auf, schriftlich zu kündigen

In einem vergleichbaren Fall sollten Sie Ihren Mitarbeiter darauf hinweisen, dass nur eine schriftliche Kündigung auf Papier mit Originalunterschrift das Arbeitsverhältnis beendet. Sie dürfen die Vertragsstrafe dann einbehalten, wenn der Mitarbeiter

- schriftlich kündigt und die Kündigungsfrist nicht einhält, obwohl es keinen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung gibt, oder dieser
- nicht reagiert und einfach nicht mehr zur Arbeit kommt.

Sie sollten jedoch nicht kündigen. Ab dem Tag, an dem der Mitarbeiter unentschuldigt nicht zur Arbeit kommt, brauchen Sie ihn nicht mehr zu bezahlen.

**Beachten Sie:** Sie dürfen die Vertragsstrafe nur mit dem Nettolohn des Mitarbeiters verrechnen und müssen dabei die Pfändungsfreigrenzen beachten.

## IM NÄCHSTEN HEFT LESEN SIE UNTER ANDEREM:

- **Neuer Richtwert:** So viel kostet es, wenn Sie einen Bewerber unzulässig benachteiligen
- **Verdachtskündigung:** So gehen Sie vor, wenn der verdächtige Mitarbeiter krank ist