



## Kompetenznetz Personal Newsletter 03/2022

### I. Aktuelles aus der Branche

#### 1. Demographischer Wandel, Fahrermangel und Lohn Ein Drittel aller Berufskraftfahrer ist 55 und älter, wobei der durchschnittliche Lohn bei 2.725,00 EUR brutto monatlich liegt

Der Fachkräftemangel im Güterverkehr könnte sich in den kommenden Jahren verschärfen. Der Grund hierfür ist nicht neu. Denn lt. Destatis dürfte ein hoher Anteil der Berufskraftfahrer in den nächsten Jahren aus dem Berufsleben ausscheiden. Im vergangenen Jahr waren 35 % der Fahrer mindestens 55 Jahre alt. Damit ist der Anteil der Altersgruppe 55+ unter den LKW-Fahrern deutlich höher als unter den Erwerbstätigen insgesamt (25 %). Demgegenüber sei die Zahl der Einsteiger unter 25 Jahren mit 3 % recht gering.

Der Verdienst der LKW-Fahrer im Jahr 2021 war nach Angaben von Destatis unterdurchschnittlich. So erhielten Fachkräfte im Bereich Gütertransport durchschnittlich 2.725,00 EUR brutto monatlich. Das waren gut 670,00 EUR weniger als Beschäftigte mit einer vergleichbaren Ausbildung und Berufserfahrung in der Wirtschaft insgesamt (3.399,00 EUR)!

Angelernte Kräfte verdienten durchschnittlich 2.371,00 EUR brutto im Monat. In der Wirtschaft insgesamt lag der Durchschnittsverdienst für diese Gruppe knapp 350,00 EUR höher (2.717,00 EUR monatlich).

#### 2. Entwicklung der Tarifbindung im Wirtschaftszweig „Verkehr und Lagerei“ lag 2021 lediglich bei 14 % der Betriebe und ist damit im Branchenvergleich unterdurchschnittlich

Der Anteil der tarifgebundenen Betriebe aller Branchen in Deutschland lag im Jahr 2021 bei 25 %. Dies geht aus einer aktuellen Auswertung des Betriebspanels 2021 des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.

Im Wirtschaftszweig „Verkehr und Lagerei“ waren im Jahr 2021 nach der Auswertung der IAB 14 % der Betriebe (West: 15 %; Ost: 12 %) durch Branchen- oder Haustarifverträge gebunden. Im Folgenden erläutert eine Übersicht die Entwicklung der Tarifbindung in der Branche:

**Tarifbindung in der Branche  
„Verkehr und Lagerei“  
in Prozent**

Jahr	Betriebe				Beschäftigte			
	Branchen- oder Haustarif		Kein Tarif		Branchen- oder Haustarif		Kein Tarif	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost	West	Ost
2015	23	9	77	91	56	29	44	71
2016	26	13	74	87	59	25	41	75
2017	23	8	77	92	58	20	42	80
2018	28	6	72	94	54	35	46	65
2019	18	8	82	92	45	26	55	74
2020	16	12	84	88	47	45	53	55
2021	15	12	85	88	48	32	52	68

Quelle: IAB-Betriebspanel

**3. DIHK-Ausbildungsumfrage 2022: Bewerbungssituation spitzt sich zu  
Der Anteil der Transport- und Logistikfirmen, die nicht für alle offenen Stellen  
Auszubildende finden konnten, betrug im Jahr 2021 54 %. Im Jahr 2018 hatte  
dieser noch bei 40 % gelegen.**

In einer aktuellen Ausbildungsumfrage hat der DIHK Deutsche Industrie- und Handelskammertag rund 15.000 Ausbildungsunternehmen zur aktuellen Lage am Ausbildungsmarkt befragt. Nach den Ergebnissen der Umfrage spitzt sich die Bewerbersituation zu. Mit Blick auf die teilnehmenden Transport- und Logistikunternehmen betrug der Anteil der Unternehmen, die nicht alle offenen Stellen besetzen konnten, im Vergleich zu 2018 (40 %) im Jahr 2021 bereits 54 %. Als Grund für die Nichtbesetzung von Ausbildungsplätzen wird immer häufiger das komplette Ausbleiben von Bewerbungen genannt. Der DIHK-Umfrage zufolge möchten drei von vier Ausbildungsbetrieben aller Branchen zukünftig trotzdem ihr Angebot in der beruflichen Orientierung weiter ausbauen. Demnach planen allein 51 % mehr Schülerpraktika anzubieten, 38 % wollen Veranstaltungen durchführen, 25 % digitale Informationsangebote verstärken.

Die Art der Wissensvermittlung und des Ausbildens selbst richten Betriebe lt. DIHK zunehmend an den Bedürfnissen der Generation Z aus. Jeweils mehr als die Hälfte der Unternehmen aller Branchen haben in den letzten Jahren versucht, ihre Ausbildung mit flachen Hierarchien (58 %) und moderner IT-Technik (51 %) attraktiver zu gestalten. Weitere Ansätze zur zeitgemäßen Gestaltung seien der Einstellungsprozess und finanzielle Anreize (je 37 %), neue Lehr- und Lernkonzepte (27 %), Projekte für Azubis (26 %) oder Mentorenprogramme (18 %).

## II. Personalpolitische Themen

### 1. Arbeitsmarktentwicklung im August 2022

Die Bundesagentur für Arbeit (BA) hat folgende Arbeitsmarktzahlen für August 2022 vorgelegt.

Arbeitsmarktentwicklung im August:

- Arbeitslosenzahl im August 2022: +77.000 auf 2.547.000
- Arbeitslosenzahl im Vorjahresvergleich: - 31.000
- Arbeitslosenquote gegenüber Vormonat: +0,2%-Punkte auf 5,6 %
- in Anzeigen für Kurzarbeit genannte Personen im August 2022: 36.000 Personen

## **2. SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung ab 1. Oktober 2022 bis 7. April 2023 Beschluss des Bundeskabinetts**

Das Bundeskabinett hat am 31. August 2022 die neu gefasste Corona-Arbeitsschutzverordnung (Corona-ArbSchV) beschlossen. Demnach müssen Arbeitgeber auf der Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung in einem betrieblichen Hygienekonzept die erforderlichen Schutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festlegen und umsetzen. Als Erfolg gewerbepolitischer Arbeit ist zu werten, dass das ursprünglich als zwingende Pflicht ausgestaltete Angebot zum Homeoffice wieder als Prüfauftrag im Rahmen der Gefährdungsbeurteilung geregelt wird. Dies gilt auch für die ursprünglich vorgesehene Testangebotspflicht. Nach dieser Entwurfsfassung erhalten die Betriebe nunmehr die Möglichkeit, im Rahmen der vorzunehmenden Gefährdungsmittelteilung flexibel und betriebsspezifisch auf etwaiges Infektionsgeschehen zu reagieren, auch unter Berücksichtigung regionaler Entwicklungen.

Demnach müssen Arbeitgeber auf der Grundlage einer Gefährdungsbeurteilung in einem betrieblichen Hygienekonzept die erforderlichen Schutzmaßnahmen zum betrieblichen Infektionsschutz festlegen und umsetzen. Nach dem Verordnungstext haben Arbeitgeber bei der Gefährdungsbeurteilung insbesondere folgende Maßnahmen zu prüfen:

- Die Einhaltung des Mindestabstands von 1,5 Metern,
- die Sicherstellung der Handhygiene,
- die Einhaltung der Hust- und Nießetikette,
- das infektionsgerechte Lüften von Innenräumen,
- die Vermeidung von betriebsbedingten Personenkontakten,
- das Angebot gegenüber Beschäftigten, geeignete Tätigkeiten in ihrer Wohnung auszuführen, wenn keine betriebsbedingten Gründe entgegenstehen,
- das Angebot an Beschäftigte, die nicht ausschließlich von zuhause arbeiten, sich regelmäßig kostenfrei durch In-vitro-diagnostika zu testen.

Sollte die Gefährdungsbeurteilung ergeben, dass bei Unterschreitung des Mindestabstands von 1,5 Metern oder bei tätigkeitsbedingten Körperkontakten oder gleichzeitigem Aufenthalt mehrerer Personen in Innenräumen technische oder organisatorische Schutzmaßnahmen nicht ausreichen, müssen Arbeitgeber ihren Beschäftigten medizinische Gesichtsmasken oder entsprechende Atemschutzmasken bereitstellen, die von Arbeitnehmern zu tragen sind.

Arbeitgeber werden weiter verpflichtet, es ihren Beschäftigten zu ermöglichen, sich während der Arbeitszeit gegen das Coronavirus impfen zu lassen und über die Gesundheitsgefährdung bei der Covid-19-Erkrankung aufzuklären sowie über die Möglichkeit einer Schutzimpfung zu informieren.

Die im ursprünglichen Referentenentwurf vorgesehene Homeoffice-Angebotspflicht sowie die Testangebotspflicht wurden auf Druck der Arbeitgeberverbände gestrichen und in die nunmehr verankerte Prüfpflicht umgewandelt.

Die Corona-Arbeitsschutzverordnung tritt am 1. Oktober 2022 in Kraft und gilt bis einschließlich 7. April 2023.

## **3. Bekanntmachung der Pfändungsfreigrenzen 2022 im Bundesgesetzblatt**

Am 31. Mai 2022 wurden im Bundesgesetzblatt die Pfändungsfreigrenzen nach § 850c ZPO bekanntgegeben. Die unpfändbaren Beträge nach § 850c ZPO betragen ab dem 1. Juli 2022

- für Arbeitseinkommen nach dem 1. Absatz 1.330,16 EUR monatlich, 306,12 EUR wöchentlich und 61,22 EUR täglich,

- bei bestehender Unterhaltspflicht erhöht sich der Betrag nach Abs. 2 Satz 1 um 500,62 EUR monatlich, 115,21 EUR wöchentlich und 23,04 EUR täglich,
- für die 2. bis 5. Person, der Unterhalt gewährt wird, erhöht sich der Betrag nach Abs. 2 Satz 2 um je 278,90 EUR monatlich, 64,19 EUR wöchentlich und 12,84 EUR täglich,
- die Beträge nach Abs. 3, deren Übersteigen für die Berechnung des unpfändbaren Einkommens unberücksichtigt bleiben, werden auf 4.077,72 EUR monatlich, 938,43 EUR wöchentlich und 187,69 EUR täglich erhöht.

### III. Aktuelle Rechtsprechung / Gesetzesänderungen

#### 1. Probezeitvereinbarungen in befristeten Arbeitsverträgen – Verhältnismäßigkeit der Dauer (§ 15 Abs. 3 Teilzeitbefristungsgesetz)

##### Änderung im Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge (Teilzeit- und Befristungsgesetz - TzBfG)

##### § 15 Ende des befristeten Arbeitsvertrages

(1) ...

(2) ...

(3) Wird für ein befristetes Arbeitsverhältnis eine Probezeit vereinbart, so muss diese im Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit stehen.

(4) ...

Nach dem neuen § 15 Abs. 3 TzBfG muss eine vereinbarte Probezeit ab dem **01.08.2022** „im Verhältnis“ zu der **Dauer der Befristung** des Arbeitsverhältnisses und der **Art der Tätigkeit** stehen. Anknüpfungspunkt für die Bemessung der Verhältnismäßigkeit ist damit zum einen die **Dauer der Befristung** und die **Art der Tätigkeit**. Gesetz und Gesetzesbegründung enthalten hierzu allerdings keinerlei Vorgaben oder Maßstäbe. Die Rechtsprechung wird dies konkretisieren müssen

Bis die Frage der Verhältnismäßigkeit gerichtlich entschieden ist, scheint zunächst die Quotelung **von einem Drittel** sachgerecht.

Es ergibt sich insoweit folgende Tabelle

<b>Dauer der Befristung</b>	<b>Länge der Probezeit (bei 1/3-Ansatz)</b>
3 Monate	1 Monat
6 Monate	2 Monate
9 Monate	3 Monate
12 Monate (und mehr)	4 Monate

#### 2. Arbeitgeber müssen Arbeitszeit systematisch erfassen (BAG, Beschluss vom 13.09.2022 – 1 ABR 22/21)

Nach einer aktuellen Entscheidung des BAG sind Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeiter systematisch zu erfassen. Ein Initiativrecht des Betriebsrats zur Arbeitszeiterfassung besteht jedoch nicht. Ob und wenn ja, welche Spielräume Speditions- und Logistikbetriebe bei der Einführung eines Zeiterfassungssystems haben, bleibt bis zur Umsetzung durch den Gesetzgeber abzuwarten.

Sachverhalt:

Dem Beschlussverfahren vor dem BAG lag der Antrag eines Betriebsrats zugrunde, der die Feststellung begehrte, dass ihm ein Initiativrecht zur Einführung eines elektronischen Zeiterfassungssystems zustehe. Das BAG lehnte jedoch diesen Antrag ab.

Gründe:

Nach Ansicht des BAG habe der Betriebsrat gemäß § 87 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz nur dann ein Mitbestimmungsrecht, soweit keine gesetzliche oder tarifliche Regelung bestehe. Bei unionsrechtskonformer Auslegung des § 3 Abs. 2 Nr. 1 Arbeitsschutzgesetz, wonach der Arbeitgeber zur Planung und Durchführung der erforderlichen Maßnahmen des Arbeitsschutzes unter Berücksichtigung der Art der Tätigkeit und der Zahl der Beschäftigten für eine geeignete Organisation zu sorgen und die erforderlichen Mittel bereitzustellen habe, sei der Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet, die Arbeitszeiten der Arbeitnehmer zu erfassen. Dementsprechend sei ein Initiativrecht des Betriebsrats zur Einführung eines Systems der Zeiterfassung ausgeschlossen.

Anmerkung:

Welche konkreten Auswirkungen die Entscheidung für die Arbeitszeiterfassung von Spediti- ons- und Logistikbetrieben hat und welche Spielräume Unternehmen bei der Umsetzung eines Zeiterfassungssystems haben, lässt sich der Pressemitteilung der BAG noch nicht entnehmen. Hierzu bleiben die ausführliche Urteilsbegründung sowie die anstehende Umsetzung des Urteils durch den Gesetzgeber abzuwarten.

### **3. Annahmeverzug nach Vorlage eines negativen Coronatests** (BAG, Urteil vom 10. August 2022 – 5 AZR 154/22)

Arbeitgeber, die Mitarbeitern, die aus einem Corona-Risikogebiet zurückkehren, ein betriebliches Betretungsverbot erteilen, obwohl diese entsprechend den behördlichen Vorgaben bei der Einreise einen aktuellen negativen PCR-Test sowie ein ärztliches Attest über Symptomfreiheit vorlegen, schulden grundsätzlich eine Vergütung wegen Annahmeverzugs.

Sachverhalt:

Im vorliegenden Fall erstellte der beklagte Arbeitgeber ein betriebliches Hygienekonzept zum Infektionsschutz. Dementsprechend galt für Beschäftigte, die aus einem Risikogebiet zurückkehrten, eine 14-tägige Quarantäne mit Betretungsverbot des Betriebs. Ein Entgeltanspruch sollte während dieser Zeit nicht bestehen. Die zu diesem Zeitpunkt geltende Corona-Schutzverordnung des Bundeslandes sah nach Einreise aus einem Risikogebiet zwar ebenfalls eine 14-tägige Quarantänepflicht vor, allerdings waren solche Personen ausgenommen, die über einen aktuellen negativen PCR-Test sowie ein ärztliches Attest über eine Symptomfreiheit verfügten. Nachdem der Kläger aus einem Türkeiurlaub zurückgekehrt war, legte er dem beklagten Arbeitgeber einen negativen PCR-Test sowie ein ärztliches Attest über seine Symptomfreiheit vor. Da die Türkei zu dieser Zeit als Risikogebiet ausgewiesen war, verweigerte der Beklagte dem Kläger den Zutritt zum Betrieb für 14 Tage ohne Zahlung einer Vergütung. Mit seiner Klage begehrte der Kläger die Zahlung des entsprechenden Arbeitsentgelts in Höhe von 1.512,47 EUR wegen Annahmeverzugs. Der beklagte Arbeitgeber habe die Annahme seiner Arbeitsleistung zu Unrecht verweigert. Diese Rechtsauffassung bestätigte das BAG.

Gründe:

Nach dem BAG habe sich der Arbeitgeber mit der Annahme der vom Arbeitnehmer angebotenen Arbeitsleistung in Annahmeverzug befunden. Das vom Arbeitgeber erteilte Betretungsverbot habe nicht zur Leistungsunfähigkeit des Arbeitnehmers geführt, da die Ursache für die Nichterbringung der Arbeitsleistung vom Arbeitgeber selbst gesetzt wurde. Der Arbeitgeber habe ferner nicht darlegen können, dass die Annahme der Arbeitsleistung des Arbeitnehmers aufgrund der konkreten betrieblichen Umstände unzumutbar gewesen sei. Die Weisung, dem Betrieb 14 Tage ohne Entgeltfortzahlung fern zu bleiben, sei darüber hinaus unbillig und unwirksam, da der Arbeitgeber seinen Beschäftigten nicht die Möglichkeit eröffnet habe, durch einen ergänzenden PCR-Test eine Infektion weitgehend auszuschließen. Damit hätte sowohl ein angemessener Schutz der Gesundheit der Beschäftigten als auch ein ordnungsgemäßer Betrieb sichergestellt werden können.

#### **4. Rechtmäßige Kündigung während der Elternzeit** (LAG Berlin-Brandenburg, Urteil vom 5. Juli 2022 – 16 Sa 1750/21)

Arbeitgeber dürfen nach Zustimmung des Integrationsamts Arbeitnehmern auch während der Elternzeit kündigen, wenn der ursprüngliche Arbeitsplatz durch eine zulässige unternehmerische Entscheidung weggefallen und eine Beschäftigung zu den bisherigen Bedingungen nicht mehr möglich ist.

Sachverhalt:

Im konkreten Fall hat sich die Klägerin gegen eine von der beklagten Arbeitgeberin während ihrer Elternzeit ausgesprochene betriebsbedingte Änderungskündigung gewandt. Das mit der Kündigung verbundene Angebot, das Arbeitsverhältnis zu geänderten Arbeitsbedingungen fortzusetzen, lehnte die Klägerin ab. Das zuständige Integrationsamt hatte der Änderungskündigung zugestimmt.

Gründe:

Nach Ansicht des Gerichts ist die vorliegende Kündigung wirksam, da der Arbeitsplatz der Klägerin durch eine zulässige unternehmerische Entscheidung weggefallen und eine Beschäftigung zu den bisherigen Bedingungen nicht mehr möglich gewesen sei. Da das zuständige Integrationsamt zugestimmt und die Klägerin das Änderungsangebot nicht angenommen habe, sei das Arbeitsverhältnis rechtmäßig durch Kündigung beendet.

#### **5. Kündigung wegen nicht erfasster Raucherpausen** (LAG Thüringen, Urteil vom 3. Mai 2022 – 1 Sa 18/21)

Das systematische Unterlassen, sich für Raucherpausen von der Arbeit abzumelden, stellt eine schwerwiegende Pflichtverletzung dar und kann eine fristlose Kündigung rechtfertigen. Obwohl die Arbeitnehmerin per Unterschrift bestätigte, dass die Arbeitszeit – ebenso wie jegliche Pausen – bei jedem Betreten oder Verlassen des Dienstgebäudes zu erfassen sei, stellte die beklagte Arbeitgeberin Unregelmäßigkeiten im Rahmen der Zeiterfassung der Klägerin fest. Demnach wurden mehrere Pausen nicht verbucht, obwohl die Zugangskarte bis zu siebenmal pro Tag für den Zugang zum Dienstgebäude benutzt wurde. Die Arbeitnehmerin gab an, dass sie die Raucherpausen als nikotinabhängige Raucherin benötige und deshalb diese Pausen nicht erfasst habe. Daraufhin sprach die beklagte Arbeitgeberin die fristlose, hilfsweise fristgerechte Kündigung aus. Das Gericht hielt die fristgerechte ordentliche Kündigung für wirksam.

Gründe:

Das Gericht verweist darauf, dass ein Arbeitszeitbetrug, bei dem ein Beschäftigter vortäusche, für einen Zeitraum seine Arbeitsleistung erbracht zu haben, obwohl dies tatsächlich nicht oder nicht in vollem Umfang der Fall gewesen sei, eine besonders schwerwiegende Pflichtverletzung darstelle, die an sich den Tatbestand des wichtigen Grundes für eine fristlose Kündigung nach § 626 Abs. 1 BGB erfülle. In diesem Zusammenhang sei auch die hartnäckige Missachtung der Anweisung, bei Raucherpausen auszustempeln, geeignet, eine außerordentliche Kündigung zu begründen. Auch die aufgeführte Nikotinsucht der Arbeitnehmerin entschuldige ihr Verhalten nicht. Dies könne allenfalls die Häufigkeit der Raucherpausen, nicht aber die Verletzung der Pflicht zur korrekten Erfassung der Pausenzeiten, begründen. Wegen der Schwere der Pflichtverletzung sei die ordentliche Kündigung auch unter dem Gesichtspunkt der Interessenabwägung und trotz jahrelanger Betriebszugehörigkeit der Klägerin gerechtfertigt. Nach Auffassung des Gerichts sei es der Beklagten vorliegend allerdings zuzumuten, die Kündigungsfrist abzuwarten, da die Klägerin sich einsichtig gezeigt habe.

#### IV. Gastbeitrag: Thomas Philipzig (PhilipzigConsulting)

### So gewinnen Sie konstant und nachhaltig Mitarbeiter\*innen für Ihr Logistikunternehmen!

#### Die aktuelle Situation in den meisten Unternehmen:

Sie und Ihre Mitarbeiter\*innen sind stark überlastet und Sie können nicht so schnell wachsen, wie Sie gerne würden oder Sie müssen sogar Aufträge ablehnen, die Sie dringend brauchen könnten!

Dabei haben Sie schon alles probiert, doch in den meisten Fällen gelingt es Ihnen nicht, die offenen Stellen mit den richtigen Mitarbeiter\*innen zu besetzen, weshalb der Fachkräftemangel für Sie das Nr. 1 Problem ist, mit dem Sie tagtäglich zu kämpfen haben.

#### Wie es nicht mehr geht:

Bestimmt haben Sie in den letzten Jahren Methoden wie:

- x Stellenanzeigen auf Jobportalen
- x Personalvermittler
- x Zeitungsanzeigen

ausprobiert, doch leider waren diese erfolglos. Diese Methoden haben Sie sicher viel Geld und Zeit gekostet. Doch um heute noch erfolgreiche Mitarbeiter\*innengewinnung zu betreiben, muss man sich von anderen Logistikunternehmen abheben und potenzielle neue Mitarbeiter\*innen dort ansprechen, wo sie sich täglich aufhalten.

#### Das müssen Sie heute tun:

Je nach Region sind nur ca. 7 % der Arbeitnehmer\*innen aktiv auf der Suche nach einem neuen Job. Jedoch sind 65 % der Arbeitnehmer\*innen tatsächlich eher unzufrieden in ihrem aktuellen Job bzw. grundsätzlich offen für einen Neuen. Diese bewerben sich jedoch nicht aktiv und schauen sich auch nicht in Jobportalen um - würden bei einem passenden Angebot aber sofort wechseln!

Und genau diese wechselwilligen, passiv suchenden Arbeitnehmer\*innen müssen Sie von sich und Ihrem Unternehmen überzeugen!

**Wie genau geht das:**

72,6 Millionen Menschen in Deutschland nutzen heute ein soziales Netzwerk wie Facebook, Instagram, TikTok und Co. und verbringen dabei im Schnitt täglich 90 Minuten bei der Nutzung.

Mithilfe von bezahlten Werbeanzeigen, können Sie so in Ihrer Region über soziale Netzwerke mehreren 10.000 potenziell passenden Arbeitnehmer\*innen Ihre Stellenausschreibungen zeigen. So erhöhen Sie signifikant die Chance, dass die richtigen Bewerber\*innen dabei sind.

Konkret ist es so möglich 50, 60, 70 oder mehr Bewerbungen im Monat zu generieren!

Da Sie aber nicht in einer Flut an unqualifizierten Bewerbungen untergehen wollen, haben wir eine Methode entwickelt, die digital und vollkommen automatisch die unpassenden Bewerbungen herausfiltert und so, nur handverlesene TOP-Leute auf Ihrem Schreibtisch landen.

So haben Sie endlich eine echte Wahl, wen Sie einstellen und müssen nicht mehr die 2. oder 3. Wahl einstellen, von der Sie sich schon nach kurzer Zeit wieder trennen müssen.

In einer 60-minütigen kostenlosen und unverbindlichen Beratung gehen wir auf Ihre individuellen unternehmerischen Probleme bei der Mitarbeiter\*innengewinnung ein und zeigen Ihnen, was Sie konkret machen müssen, um in Zukunft die Nr. 1 Anlaufstelle für TOP-Kandidat\*innen in Ihrer Region zu werden.



Kontaktaufnahme unter 0211-94250050 oder schreiben Sie an [beratung@philipzigconsulting.de](mailto:beratung@philipzigconsulting.de)