

# LOHN+GEHALT

Entgeltabrechnung aus erster Hand



Bild: (iStock) Julia Anaral/stockphoto.com

## Benefits als Wettbewerbsvorteil – Erfolgreich im War for Talents

### Diversity

Einfach all inclusive?

### Datenschutz

Hürden bei Bußgeld

### Nachhaltigkeit

IT-Nachhaltigkeitssysteme

# HR UND PAYROLL IM GRIFF.

# WEIL ALLES INEINANDERGREIFT.

DATEV Lösungen für Lohn- und Personalwesen unterstützen im Zusammenspiel mit den innovativen HR-Systemen unserer Softwarepartner einen reibungslosen digitalen Workflow. Gemeinsam verhelfen wir Ihrer Personalabteilung zur optimalen Performance. Stellen Sie jetzt Ihren Personalbereich mit perfekt verzahnten und modular skalierbaren Lösungen langfristig sicher auf.



Mehr erfahren unter [datev.de/HR](https://datev.de/HR)



**DATEV**

Zukunft gestalten.  
Gemeinsam.



The Meetingplace for HR

#ZPSued #ZPNord

# PEOPLE CHANGE THINGS

**JETZT**  
KOSTENFREIES  
TICKET SICHERN



Free Ticketcode: **PRINT61**

**ZP Sued**

5 - 6 March 2024  
Stuttgart

**ZP Nord**

23 - 24 April 2024  
Hamburg

WWW.ZUKUNFT-PERSONAL.COM

Einfach  
rechtssicher  
handeln

# Aufs Stichwort für Sie da: Lexikon Lohnbüro 2024

Alle Änderungen, Neuerungen, Regelungen und Besonderheiten zur Lohn- und Gehaltsabrechnung – verständlich und prüfungssicher aufbereitet.



### Lexikon für das Lohnbüro 2024 Print

Der beliebte Klassiker im handfesten Original



### Lexikon für das Lohnbüro 2024 PLUS

Das Rundum-Sorglos-Paket inklusive 9 Webinaren und mehr!



### Lexikon für das Lohnbüro 2024 online

Einfach digital und komfortabel fürs Lohnbüro und Homeoffice



**NEU:**  
Lexikon Lohnbüro PLUS und Lexikon Lohnbüro online jetzt mit Smart Assist, dem KI-gestützten Frage-Antwort-Tool noch schneller Antworten finden

Jetzt informieren unter  
[lexikon-lohnbuero.de](https://lexikon-lohnbuero.de)



# Neustart oder Fehlstart!

Markus Stier, Chefredakteur

*Liebe Leserinnen und Leser,*

im politischen Berlin ist der Alltag zurück. Mit großer Spannung werden die Beratungen zum Wachstumschancengesetz erwartet. Noch immer hat der Bundesrat dem Gesetz nicht zugestimmt. Der Vermittlungsausschuss von Bundestag und Bundesrat befasst sich nach derzeitiger Planung am 21.02.2024 u. a. mit dem Wachstumschancengesetz, zu dem der Bundesrat im letzten Jahr den Vermittlungsausschuss angerufen hatte. Der Bundestag hatte am 17.11.2023 dem Gesetz zugestimmt. Es soll die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland stärken. Eine Investitionsprämie als zentrales Element soll die Transformation der Wirtschaft fördern und die Standortbedingungen mit steuerlichen Anreizen für Investitionen in saubere und klimafreundliche Technologien verbessern.

Die Bundesländer kritisieren, dass der Bundestag nur punktuell auf die Änderungsvorschläge des Bundesrats aus dem ersten Durchgang des Gesetzentwurfs eingegangen sei. Auch aufgrund der vielen kurzfristigen Änderungen im Bundestagsverfahren bestehe Überarbeitungsbedarf. Die finanziellen Belastungen für Länder und Kommunen seien außerdem zu hoch. Dies bedeutet aber auch, dass im Rahmen der Entgeltabrechnung die geplanten Neuregelungen oder Anpassungen noch nicht angewendet werden dürfen. Teilweise auch zum Leidwesen der Beschäftigten, die bereits auf höhere Verpflegungspauschalen bei Auswärtstätigkeiten gehofft haben.

Mit einer schnellen Umsetzung der geplanten Änderungen ist derzeit nicht zu rechnen. Auch bei einem anderen Thema streitet sich die Ampelkoalition. Eigentlich sollte Anfang 2024 das geplante Familienstartzeitgesetz für mehr Gleichberechtigung in den ersten Wochen nach der Geburt sorgen und Mütter entlasten. Der Koalitionsvertrag sieht vor, dass mit dem sogenannten Vaterschaftsurlaub ein bezahlter Freistellungsanspruch von zehn Arbeitstagen nach der Geburt eingeführt wird. Doch die geplante Finanzierung mittels der Umlagekasse U2 stößt auf massive Kritik beim Finanzminister. Nach einer schnellen Einigung sieht es derzeit nicht aus.

Mit besonderer Spannung wird auch das Gesetz zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes erwartet. Voraussichtlich ab dem zweiten Halbjahr 2024 soll das Gesetz kommen.

An Themen wird es uns 2024 nicht fehlen. Die HR-Community trifft sich auf der Messe Zukunft Personal Süd vom 05. bis 06.03. in Stuttgart. Auch dort werden sicherlich die Beratungen in Berlin ein Thema sein. Daneben erwarten Sie Produktneuheiten und Trends aus der Arbeitswelt.

Die LOHN+GEHALT begleitet die Messe und wird die aktuellen Trends aufgreifen.

*Jhr Markus Stier*



## MAGAZIN

### KURZMELDUNGEN

**6**  
**Sicherheit und Gesundheit in Zeiten der Digitalisierung**

**7**  
**Teilzeitquote mit 39,2 Prozent so hoch wie noch nie**

**8**  
**EU-Kommission schlägt neuen Talentpool vor**

**9**  
**EU einigt sich auf bessere Arbeitsbedingungen für Plattformbeschäftigte**

**10**  
**Mindestausbildungsvergütung steigt auch 2024**

**11**  
**Neues Internetportal hilft Auszubildenden und Prüfenden**

**12**  
**Stier meint ...!**

**14**  
**Betriebliche Gesundheitsförderung im Zeitalter des Wandels**  
Blog „Entgelt & Co.“

## FOKUS

DIGITALE TRANSFORMATION | NEW WORK | DIVERSITY UND INKLUSION | BETRIEBLICHES GESUNDHEITSMANAGEMENT

**16 TITELGESCHICHTE**  
**Wie Unternehmen im War for Talents die Nase vorn behalten**  
Benefits als Wettbewerbsvorteil

**22**  
**GFOS Markenrelaunch - die Zukunft der Arbeit neu gestalten**  
Digitale Arbeitswelt

**24**  
**Von der Vielfalt profitieren**  
Eine ganzheitliche Perspektive – Diversity und Inklusion

**26**  
**Einfach all inclusive?**  
Diversity

**30**  
**Finanzielle Stabilität, mentale Gesundheit und Digitalisierung**  
Unternehmerische Nachhaltigkeit



Von der Vielfalt profitieren,  
Seite 24



Finanzielle Stabilität, mentale Gesundheit und Digitalisierung,  
Seite 30



## PRAXIS

### ABRECHNUNGSPRAXIS

**32**  
**Im Blick:**  
**Lohnsteuerrecht**

**36**  
**Feststellung der Zuordnung  
des Arbeitnehmers zu einer  
ersten Tätigkeitsstätte**  
Lohnsteuer – KOMPAKT  
für die Personalpraxis

**38**  
**Im Blick:**  
**Sozialversicherungsrecht**

**40**  
**Im Blick:**  
**Arbeitsrecht**

**48**  
**Kurz und knapp**

**50**  
**EuGH: Hürden für  
Bußgelder gesenkt**  
Datenschutz

**54**  
**Keine höheren Kosten für  
die Mitglieder der BVK**  
BVK Zusatzversorgung  
(Bayerische Versorgungskammer)

**56**  
**Erstellung von Arbeitsver-  
trägen – inwieweit wird die  
Personalarbeit erleichtert?**  
KI und HR – der große Praxistest

**62**  
**Experten antworten**  
(Serie)

Hinweis: Nach Redaktionsschluss können sich Änderungen ergeben!

## MANAGEMENT

**64**  
**Noch nachhaltiger?**  
Einführung eines richtigen  
IT-Nachhaltigkeitssystems

## SERVICE

### ANBIETERÜBERSICHTEN

**68** Payroll-Tools  
**71** DEÜV-Melde-  
verfahren

## SPECIAL

**70**  
**Offener Brief**  
Führungskräfte sind auch nur Menschen!

**72**  
**Vorschau/Impressum**



Erstellung von Arbeitsverträgen –  
inwieweit wird die Personalarbeit  
erleichtert?, Seite 56



Noch nachhaltiger?,  
Seite 64

## TERMINE

Arbeitsgemeinschaft (ARGE)  
Entgeltabrechnung 1+2  
19.–20.03.2024 Lüneburg

Was die Entgeltabrechnung vom  
Rechnungswesen wissen muss  
20.03.2024 online

Besonderheiten in der Entgeltabrech-  
nung des öffentlichen Dienstes  
(TVöD/TV-L)  
15.04.2024 online

Arbeitsgemeinschaft (ARGE)  
Entgeltabrechnung 5  
15.–16.04.2024 Dresden

Online-Kompaktkurs:  
Nettolohnoptimierung  
18.04.2024 online

Arbeitsgemeinschaft (ARGE) betrieb-  
liche Altersversorgung 1 + 2  
23.–24.04.2024 Berlin

Arbeitsgemeinschaft (ARGE)  
Entgeltabrechnung öD süd  
25.–26.04.2024 München

Online-Kompaktkurs: Minijobs  
30.04.2024 online

Hinweis: Wir behalten uns vor,  
Präsenzveranstaltungen ggf. auf  
Online umzustellen.

### Arbeitsschutz I

## Sicherheit und Gesundheit in Zeiten der Digitalisierung

Unter dem Motto „Sicher und gesund arbeiten in Zeiten der Digitalisierung“ steht die neue europäische Kampagne „Gesunde Arbeitsplätze“ der Europäischen Agentur für Sicherheit und Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz (EU-OSHA).

Die neue Kampagne der EU-OSHA soll das Bewusstsein für die Auswirkungen neuer digitaler Technologien auf Arbeit und Arbeitsplätze schärfen. Ziele der Kampagne sind die Anwendung von Kenntnissen über den sicheren und produktiven Einsatz digitaler Technologien, die Sensibilisierung und Aufklärung für mögliche Chancen und Herausforderungen im Bereich Sicherheit und Gesundheit, die Förderung der Gefährdungsbeurteilung und des sicheren Umgangs sowie des Austausches von Informationen und guten Praxislösungen.

Neben der neuen Kampagne ist auch ein Wettbewerb für gute Praxislösungen („Good Practice Award“) gestartet. Gesucht werden herausragende Beispiele, die aktiv Risikoprävention im Bereich Sicherheit und Gesundheit bei der Arbeit im Zusammenhang mit der Einführung digitaler Systeme am Arbeitsplatz betreiben. Die Bewer-

bungsfrist in Deutschland endet am 16.09.2024.

Weitere Informationen zu der Kampagne, den Schwerpunkten sowie dem Wettbewerb für gute Praxislösungen gibt es unter [www.osha.de](http://www.osha.de) oder <https://healthy-workplaces.eu/de>. ■

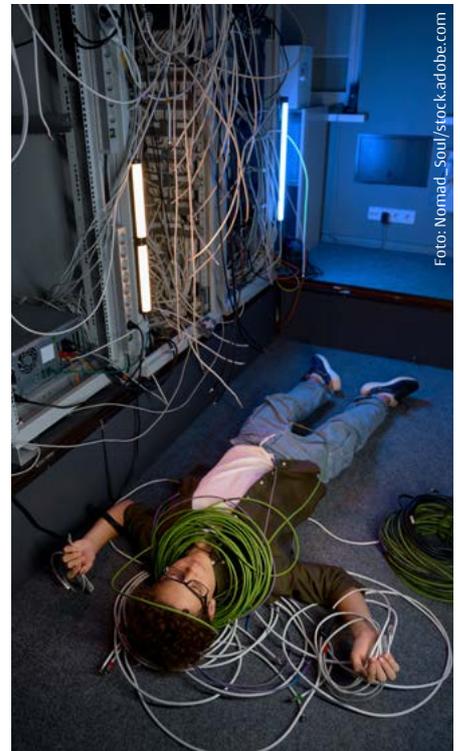


Foto: Nomad\_Soul/stock.adobe.com

### Recruiting

## Fachkräftemangel im IT-Bereich verschärft sich

Rund 149.000 IT-Jobs sind derzeit unbesetzt. Es wird immer schwieriger, freie Stellen zu besetzen, und es dauert immer länger. Das ist das Ergebnis einer Umfrage von Bitkom.

In den deutschen Unternehmen sind aktuell 149.000 Stellen für IT-Expertinnen und -Experten unbesetzt. Das sind noch einmal 12.000 mehr als vor einem Jahr, als 137.000 Stellen offen waren. Das sind Ergebnisse der neuen Bitkom-Studie zum Arbeitsmarkt für IT-Fachkräfte, für die 853 Unternehmen aller Branchen repräsentativ

befragt wurden. Nur während der Corona-Pandemie 2020 und 2021 wurde der kontinuierliche Anstieg der vergangenen Jahre unterbrochen und die Zahl offener Stellen fiel kurzzeitig unter die Marke von 100.000.

Aktuell halten gerade einmal 2 Prozent der Unternehmen das Angebot an IT-Fachkräften auf dem Arbeitsmarkt für ausreichend, vor einem Jahr waren es noch 8 Prozent. Zugleich sagen 70 Prozent (2022: 74 Prozent), es herrsche ein Mangel an IT-Fachkräften. Und mit Blick auf die Zukunft

überwiegt die Skepsis: Nur 3 Prozent erwarten, dass der Mangel abnehmen wird (2022: 2 Prozent), aber 77 Prozent befürchten, dass sich die Situation verschärft (2022: 70 Prozent). Bereits heute merken 6 von 10 Unternehmen (60 Prozent), dass sich Stellen für IT-Fachkräfte langsamer besetzen lassen als andere Stellen, im Schnitt bleiben freie Positionen 7,7 Monate unbesetzt. Vor einem Jahr waren es noch 7,1 Monate. In jedem fünften Unternehmen (21 Prozent) liegt der Schnitt bei zehn bis zwölf Monaten, bei 4 Prozent ist es sogar mehr als ein Jahr. ■

Arbeitsschutz II

# Büros für den Austausch ideal gestalten

Büros müssen heute alles können: Je nach Anlass sind sie Raum für konzentriertes Arbeiten, angeregte Diskussionen, kollegiale Zusammenkünfte. Neben Flächen für die reine Bildschirmarbeit sind auch Kommunikationsbereiche vorzusehen. Dort können Beschäftigte für den gezielten oder spontanen Austausch

zusammenkommen. Dies können Sitzlandschaften, Mittelzonen oder Räume für Workshops sein.

Je nach Bürokonzept können Kommunikationsbereiche in Bürolandschaften integriert oder in separaten Räumlichkeiten eingerichtet werden. Die Art, wie sie beschaffen sein

müssen, ergibt sich aus ihrer Funktion und der Art der Tätigkeit, die darin stattfinden soll. Wie Unternehmen gute Bedingungen für den Austausch schaffen können, erläutert die neue Broschüre der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung (DGUV) „Gestaltung von Kommunikationsbereichen im Büro“.

Arbeitsmarkt I

# Teilzeitquote mit 39,2 Prozent so hoch wie noch nie

Mit einem Plus von 0,3 Prozentpunkten gegenüber dem Vorjahresquartal lag die Teilzeitquote im dritten Quartal 2023 bei 39,2 Prozent. Dies geht aus einer aktuellen Arbeitszeitrechnung des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) hervor.

Die Zahl der Teilzeitbeschäftigten stieg im Vergleich zum Vorjahresquartal im dritten Quartal deutlich um 1,6 Pro-

zent. Auch stieg die Zahl der Vollzeitbeschäftigten, allerdings deutlich schwächer mit 0,3 Prozent. Ausschlaggebend dafür ist ein Beschäftigungszuwachs gerade in Branchen mit einem hohen Teilzeitanteil wie dem Gastgewerbe oder dem Bereich Erziehung und Unterricht.

4,47 Millionen Beschäftigte gingen im dritten Quartal 2023 einer Nebentä-

tigkeit nach, 2,9 Prozent mehr als im Vorjahresquartal. Damit folgt die Entwicklung wieder dem langfristigen Aufwärtstrend von vor der Pandemie. Die Zahl der Mehrfachbeschäftigten liegt um 410.000 über Vorkrisenniveau. Damit geht mittlerweile jeder zehnte Beschäftigte einer weiteren bezahlten Tätigkeit nach.

Arbeitsmarkt II

# Frauen in obersten Führungspositionen weiter unterrepräsentiert

Im Vergleich zu 2004 hat sich Anteil von Frauen in obersten Führungspositionen nur um 3 Prozentpunkte verbessert. Da der Anteil von Frauen an allen Beschäftigten bei 44 Prozent liegt, bleibt ihre Unterrepräsentation in Führungspositionen bestehen. Das zeigt eine aktuelle Studie des Instituts für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB).

Auf der zweiten Führungsebene sind Frauen mit 41 Prozent deutlich häufiger vertreten. Seit 2016 hat sich dieser Anteil jedoch nicht mehr erhöht. In Ostdeutschland ist der Anteil von Frauen in Führungspositionen auf beiden Führungsebenen höher als in Westdeutschland. Auf der zweiten Führungsebene ist in Ostdeutschland seit zehn Jahren sogar eine leichte Überrepräsentation von Frauen zu beobachten.

Mit sehr geringen Frauenanteilen an den Beschäftigten und den Führungskräften sind Frauen im Baugeerbe und im Bereich Verkehr und Lagerei dennoch

überdurchschnittlich oft auf der ersten Führungsebene repräsentiert. Im Sektor Finanz- und Versicherungsdienstleistungen dagegen sind über die Hälfte der Beschäftigten Frauen. Ihr Anteil auf der ersten Führungsebene mit 16 Prozent und 32 Prozent auf der zweiten Führungsebene liegt über alle Branchen hinweg aber deutlich unter dem Durchschnitt.

23 Prozent der privatwirtschaftlichen Betriebe in Deutschland ermöglichen es Führungskräften, in Teilzeit zu arbeiten. Im Vergleich zum Jahr 2014 hat sich dieser Anteil um 7 Prozentpunkte erhöht. Während es im Jahr 2014 häufiger Betriebe im Westen waren, die Führung in Teilzeit ermöglichten, lässt sich acht Jahre später kein Unterschied mehr zwischen West- und Ostdeutschland feststellen.

Die Studie beruht auf den Daten des IAB-Betriebspanels, einer repräsentativen Befragung, an der jährlich gut 15.000 Betriebe teilnehmen.



Grafik: Christos Georgiou/stock.adobe.com



Foto: Dragana Gordic/stock.adobe.com

## Reisekosten

# Neue Pauschalen für Auslandsreisen für 2024

Bei Auslandsaufenthalten von Mitarbeitenden fallen häufig höhere Kosten an als in Deutschland. Für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten gelten länderspezifische Pauschalbeträge, die regelmäßig an die aktuelle Preisentwicklung angepasst werden. Das Bundesfinanzministerium hat die ab Januar 2024 geltenden Beträge veröffentlicht. Dabei gibt es eine größere Zahl an Veränderungen gegenüber dem laufenden Jahr 2023. Diese sind in der Übersicht kenntlich gemacht. Das betrifft unter anderem die häufig angesteuerten Staaten wie

- Australien
- Brasilien
- Hongkong
- Italien
- Japan
- Kanada
- Neuseeland

- Norwegen
- Österreich
- Spanien

In der Tabelle sind die Pauschalbeträge für Verpflegung bei einem 24-stündigen Aufenthalt, für den An- und Abreisetag und der Pauschalbetrag für Übernachtungen aufgelistet. Die Werte werden regelmäßig an die Entwicklung von Preisen und Wechselkursen angepasst.

Das Schreiben des Ministeriums mit einer Tabelle über die ab 2024 geltenden Werte finden Sie auf der Seite des BfM ([www.bundesfinanzministerium.de](http://www.bundesfinanzministerium.de)). Geben Sie dort als Suchbegriff „Auslandsreisen ab 01.01.2024“ (mit Anführungszeichen) ein. ■

direkter Link:



## Fachkräftemangel

# EU-Kommission schlägt neuen Talentpool vor

Die EU-Kommission will Europa für auswärtige Fachkräfte attraktiver machen und die Mobilität innerhalb der EU erleichtern. Dazu hat sie einen neuen EU-Talentpool vorgeschlagen, der Arbeitgeber in der EU mit Arbeitssuchenden aus Drittländern zusammenbringen soll. Die Kommission empfiehlt auch, dass Qualifikationen, die in Drittländern erworben wurden, einfacher anerkannt werden. Dazu kommt die Aufforderung an die Mitgliedstaaten, die Lernmobilität innerhalb der EU zum integralen Bestandteil aller Bildungswege zu machen, von der Schulbildung und der beruflichen Aus- und Weiterbildung bis zur Hochschul- und Erwachsenenbildung und zum Jugendaustausch. Hintergrund der Vorschläge ist der erhebliche Fachkräftemangel in der EU.

Die Kommission schlägt die Einrichtung eines EU-Talentpools vor, um die Anwerbung von Arbeitssuchenden aus Nicht-EU-Ländern für Mangelberufe EU-weit zu vereinfachen.

Die vereinfachte Anerkennung von Qualifikationen und die leichtere Validierung von Kompetenzen, die in Nicht-EU-Ländern erworben wurden, sind von zentraler Bedeutung für Arbeitgeber auf der Suche nach Fachkräften und für Drittstaatsangehörige, die Zugang zum EU-Arbeitsmarkt suchen und sich in die Aufnahmegesellschaften integrieren möchten.

Die Kommission empfiehlt eine Reihe von Maßnahmen, um die Anerkennung von Kompetenzen und Qualifikationen von Drittstaatsangehörigen zu vereinfachen und zu beschleunigen. Durch die

Maßnahmen wird das derzeitige Anerkennungssystem der EU modernisiert und stärker an das System angepasst, das für EU-Bürgerinnen und -Bürger eingerichtet wurde, die in einen anderen Mitgliedstaat ziehen.

Mit der vorgeschlagenen Empfehlung des Rates „Europa in Bewegung – Lernmobilität für alle“ soll die Mobilität in allen Bereichen der allgemeinen und beruflichen Bildung gestärkt werden. Die Mitgliedstaaten werden darin aufgefordert, die Lernmobilität innerhalb der EU zum integralen Bestandteil aller Bildungswege zu machen, von der Schulbildung und der beruflichen Aus- und Weiterbildung – insbesondere der Lehrlingsausbildung – bis zur Hochschul- und Erwachsenenbildung und zum Jugendaustausch. ■

## Weiterbildung

# Erasmus+ 2024 stellt 4,3 Milliarden Euro für Bildung, Jugend und Sport bereit

Die EU-Kommission wird im kommenden Jahr mit 4,3 Milliarden Euro transnationale Erfahrungen von Schülerinnen und Schülern sowie Hochschul- und Berufsbildungsstudierenden fördern. Unterstützt werden im Rahmen des Programms Erasmus+ auch erwachsene Lernende, Lehrkräfte und Personal sowie junge Menschen in nicht formalen Lernprogrammen. Vorschläge können jetzt eingereicht werden. ■

## Eurobarometer

# Deutsche blicken positiv auf die EU

Für 68 Prozent der Deutschen ist die Europäische Union ein Ort der Stabilität in einer unruhigen Welt, 59 Prozent der Deutschen blicken optimistisch auf die Zukunft der EU, europaweit teilen 61 Prozent diese Ansicht.

Auf die Frage „Was bedeutet die Europäische Union für Sie?“ landet die Freiheit, überall innerhalb der EU reisen, studieren und arbeiten zu können (50 Prozent), bei den Deutschen auf Platz eins, gefolgt vom Euro (32 Prozent), Frieden (30 Prozent) und Demokratie (26 Prozent). ■

## Arbeitsschutz

# EU einigt sich auf bessere Arbeitsbedingungen für Plattformbeschäftigte

Arbeiterinnen und Arbeiter von Online-Diensten werden künftig fairere Arbeitsbedingungen und mehr Rechtssicherheit haben. Das Europäische Parlament und der Rat haben sich auf eine Richtlinie zur Verbesserung der Arbeitsbedingungen von Plattformarbeiterinnen und -arbeitern geeinigt. Mithilfe der neuen Regeln werden Plattformarbeiterinnen und -arbeiter Entscheidungen, die durch algorithmisches Management getroffen werden, besser verstehen und anfechten können.

Die Richtlinie soll sicherstellen, dass Menschen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten, in den vollen Genuss der ihnen zustehenden Arbeitsrechte und Sozialleistungen kommen. Sie zielt auch darauf ab, das nachhaltige Wachstum digitaler Arbeitsplattformen in der EU zu unterstützen. Die Regelung enthält Maßnahmen zur korrekten Bestimmung des Beschäftigungsstatus von Menschen, die über Plattformen arbeiten, und zur Förderung von Transparenz und Fairness bei der

algorithmischen Verwaltung (d. h. bei automatisierten Systemen, die Verwaltungsfunktionen unterstützen oder ersetzen).

Die neuen Regeln erleichtert es den Menschen, die über digitale Arbeitsplattformen arbeiten, den Status eines Beschäftigungsverhältnisses zu erlangen, wenn dieser ihren tatsächlichen Arbeitsverhältnissen entspricht. Sie legt eine rechtliche Vermutung für ein Beschäftigungs-

verhältnis mit spezifischen Indikatoren fest, um zu bestimmen, ob eine Plattform als Arbeitgeber gilt. Wenn die Plattform zwei dieser Indikatoren erfüllt, gilt sie als „Arbeitgeber“. Die Mitgliedstaaten haben jetzt zwei Jahre Zeit, um die EU-Richtlinie in nationales Recht umzusetzen. ■



## Berufsbildungsgesetz

# Mindestausbildungsvergütung steigt auch 2024

Es gibt mehr Geld für die Auszubildenden! Der gesetzliche Mindestlohn gilt ausdrücklich zwar nicht für Auszubildende, aber nach dem Berufsbildungsgesetz besteht Anspruch auf eine gesetzliche Mindestausbildungsvergütung. Diese wird jährlich neu angepasst und steigt mit jedem Ausbildungsjahr an.

Die ab 2025 geltenden Beträge werden dann wieder im November 2024 vom Bundesministerium für Bildung und Forschung bekanntgegeben.

Von der Mindestausbildungsvergütung darf der Ausbildungsbetrieb nur nach unten abweichen, wenn ein geltender Tarifvertrag dieses vorsieht.

Ansonsten gelten die Bezüge – wie auch beim gesetzlichen Mindestlohn – als bezogen und werden damit beitragspflichtig in der Sozialversicherung. Gegebenenfalls werden die Prüferinnen und Prüfer der Rentenversicherung die Beiträge nachfordern. ■

Für 2024 gelten folgende Mindestbeträge:

Beginn der Ausbildung	1. Ausbildungsjahr	2. Ausbildungsjahr	3. Ausbildungsjahr	4. Ausbildungsjahr
2021	550,00 Euro	649,00 Euro (550 Euro + 18 %)	742,50 Euro (550 Euro + 35 %)	770,00 Euro (550 Euro + 40 %)
2022	585,00 Euro	690,30 Euro (585 Euro + 18 %)	789,75 Euro (585 Euro + 35 %)	819,00 Euro (585 Euro + 40 %)
2023	620,00 Euro	731,60 Euro (620 Euro + 18 %)	837,00 Euro (620 Euro + 35 %)	868,00 Euro (620 Euro + 40 %)
2024	649,00 Euro	766,00 Euro (649 Euro + 18 %)	876,00 Euro (649 Euro + 35 %)	909,00 Euro (649 Euro + 40 %)

## Ausbildungsverträge

# Zahl der Vertragslösungen ist auf einem neuen Höchststand

Schon immer wurde der eine oder andere Ausbildungsvertrag vorzeitig beendet – aus den unterschiedlichsten Gründen. Im Jahr 2022 waren es 29,5 Prozent der Ausbildungsverträge, die aufgelöst wurden. 2019 waren es „nur“ 26,9 Prozent.

Die Lösungsquote gibt an, wie viele der begonnenen Verträge vorzeitig gelöst wurden, und ist keine Abbruchquote, denn viele Auszubildende schließen nach einer Vertragslösung erneut einen Ausbildungsvertrag im dualen System ab.

Im Berichtsjahr 2022 wurden insgesamt 155.325 duale Ausbildungsverträge vorzeitig gelöst. Gut ein Drittel dieser Vertragslösungen erfolgte in der Probezeit, ein weiteres Drittel danach, aber noch im ersten Ausbil-

dungsjahr. Weitere knapp 23 Prozent erfolgten im zweiten Ausbildungsjahr. Spätere Vertragslösungen kommen eher seltener vor.



Foto: Cookie Studio/  
stock.adobe.com

Erste Analysen zeigen: Je günstiger die Ausbildungsmarktlage aus Sicht der Jugendlichen ist, umso höher fällt die Lösungsquote aus. Es liegt daher die Annahme nahe, dass Auszubildende bei auftretenden Problemen im Ausbildungsverhältnis eher ihre Ausbildungsentscheidung revidieren und einen Wechsel vornehmen, wenn sie aufgrund der für sie aktuell günstigen Marktlage relativ einfach einen alternativen Ausbildungsplatz finden können. Aufgrund des momentanen Mangels an Bewerberinnen und Bewerbern sind möglicherweise Betriebe auch eher bereit, sich zu öffnen und Auszubildende einzustellen, die sie für weniger geeignet halten. Dies könnte in der Folge häufiger zu Problemen im Ausbildungsverlauf und einer vorzeitigen Beendigung des Ausbildungsverhältnisses führen. ■

## Zentrale Anlaufstelle

# Neues Internetportal hilft Auszubildenden und Prüfenden

Die Welt ändert sich permanent und gefühlt immer schneller. Das gilt auch für den Bereich der beruflichen Bildung. Um die mit Ausbildung und Prüfung Beauftragten bei der Bewältigung dieser Herausforderungen zu unterstützen, gibt es jetzt das neue Portal „Leando“ des Bundesinstituts für Berufsbildung. „Leando“ dient als zentrale Anlaufstelle, um das Ausbildungs- und Prüfungspersonal mit allen relevanten und qualitätsgesicherten Informationen rund um die tägliche Ausbildungspraxis und das Prüfungswesen zu versorgen. Entwickelt wurde das neue Portal vom Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) im Auftrag des Bundesministeriums für Bildung und Forschung (BMBF) sowie in Zusammenarbeit mit Ausbilderinnen und Ausbildern sowie Prüferinnen und Prüfern.

Mit einer Vielzahl von Funktionen, die speziell auf die Bedürfnisse des Ausbil-

dungs- und Prüfungspersonals zugeschnitten sind, bietet das neue Portal vielfältige Vorteile:

- erleichterten Zugang zu qualitätsgesicherten Informationen und praxisnahen Arbeitshilfen,
- adaptive Bereitstellung von Informationen durch eine empfehlungsbaasierte Suche,
- Förderung des Erfahrungsaustauschs und der Vernetzung innerhalb der Community,
- Weiterentwicklung der betrieblichen Ausbildungsgestaltung durch Darstellung erprobter „guter Praxis“ und anwendungsorientierter Lernpfade,
- lernortübergreifend anwendbare Dienste für Betriebe, Überbetriebliche Bildungszentren und Berufsschulen.
- Partizipativ gestaltete Funktionen ermöglichen die gemeinsame Weiterentwicklung des Portals und die Diskussion in moderierten Communities.

Die mit dem Portal verbundene Initiative ist ein entscheidender Schritt, um die Ausbildungs- und Prüfungspraxis in der Berufsbildung in Deutschland im digitalen Zeitalter zu modernisieren, den Transformationsprozess der Wirtschaft zu unterstützen und gleichzeitig die dafür notwendigen Kompetenzen des Ausbildungs- und Prüfungspersonals zu fördern.

BMBF und BIBB sehen in „Leando“ einen umfangreichen Webservice, der die aktuellen Trends und Anforderungen an die Berufsbildungspraxis kontinuierlich widerspiegelt, die Arbeit des Ausbildungs- und Prüfungspersonals effektiver und effizienter macht und dabei hilft, die Berufsausbildung qualitativ hochwertiger und damit zukunftsfähiger zu gestalten. ■

Weitere Informationen unter <https://www.leando.de/>.

## Steigerung

# Leichte Entspannung auf dem Ausbildungsmarkt

Im Jahr 2023 wurden 3 Prozent mehr Ausbildungsverträge abgeschlossen als im Vorjahr. Auch die Zahl der Ausbildungsplatzangebote ist gestiegen, wie die Statistik des Bundesinstituts für Berufsbildung (BIBB) ergibt. Leider hat aber auch die Zahl der unbesetzten Ausbildungsplätze einen neuen Höchststand erreicht.

Der Ausbildungsmarkt erholt sich langsam von den starken Einbußen, die es mit Beginn der Corona-Pandemie zu verzeichnen gab. Im Berichtsjahr 2023 wurden bundesweit 489.200 duale Ausbildungsverträge neu abgeschlossen. Das entspricht einem Plus von 3,0 Prozent (+14.000) im Vergleich zum Vorjahr. Seit dem Einbruch im Jahr 2020 ist die Zahl der neuen Ausbildungsverträge zwar um rund 21.700 (+4,6 Prozent) gestiegen. Insgesamt verbleibt die Zahl der Neuabschlüsse aber weiterhin um 35.900 Verträge

(–6,8 Prozent) unter dem Niveau von 2019 vor Ausbruch der Corona-Pandemie.

Nach den Rückgängen in den Vorjahren stieg im Jahr 2023 die Nachfrage der Jugendlichen nach einer dualen Berufsausbildung um 17.300 auf 552.900 (+3,2 Prozent) an. Auch das Angebot an Ausbildungsstellen nahm in vergleichbarem Umfang zu (+18.600 beziehungsweise +3,4 Prozent) und liegt nun bei 562.600. Damit übertraf das Angebot zum zweiten Mal in Folge die Nachfrage der Jugendlichen.

Dies sind die zentralen Ergebnisse der Analysen des BIBB zur Entwicklung des Ausbildungsmarktes im Jahr 2023 auf Basis der BIBB-Erhebung über neu abgeschlossene Ausbildungsverträge zum Stichtag 30. September sowie der Ausbildungsmarktstatistik der Bundesagentur für Arbeit (BA). ■



# Stier meint ...!

Ich weiß nicht, wie es Ihnen geht, aber um das Thema künstliche Intelligenz (KI) kommt man nicht drumherum. Nun stelle ich in meiner direkten Umgebung fest: Entweder man ist dafür oder man ist dagegen. Ein Dazwischen gibt es nicht so wirklich. Hatten Sie schon einmal mit KI Berührungspunkte? Ich hatte es zuletzt bei der Umbuchung meines Fluges. Aufgrund des überraschenden Wintereinbruchs in Deutschland mussten einige Flüge gestrichen werden. Nun sind die Winter m. E. nicht härter als in den letzten Jahren, aber das ist ein ganz eigenes Thema.



**M**it einer netten Nachricht in meiner App teilte mir die Fluggesellschaft mit, dass mein Flug annulliert wurde. Wir melden uns in Kürze bei Ihnen, um Sie über Alternativen zu informieren. Aus der Vergangenheit hatte ich bisher bei solchen Annullierungen und Umbuchungen keine schlechten Erfahrungen gemacht. Das sollte sich nun aber ändern. Es vergingen mehrere Stunden und meine App zeigte mir nur den annullierten Flug an. Umbuchungen nicht möglich, aber gern hilft Ihnen ein Mitarbeiter in unserem Callcenter. Leider war dort telefonisch niemand zu erreichen. Die nette Stimme am Telefon bat um Verständnis, denn derzeit führt das sehr hohe Anruferkommen zu sehr langen Wartezeiten. Bitte versuchen Sie es später erneut oder nutzen Sie unsere Chatfunktion. Diese mit künstlicher Intelligenz ausgestattete Funktion ist dann vielleicht doch die schnellere Alternative. Nun hat die Chatfunktion auch gleich einen freundlichen Namen und sichert mir eine schnelle Hilfe zu. Nachdem ich meine Daten eingegeben habe, teilt mir der Chat auch gleich mit, dass mein Flug annulliert wurde. Eine Erkenntnis, die mir nun nicht ganz neu ist, aber gut. Wir suchen gemeinsam nach Alternativen, heißt es weiter. Sehr gut. Ich bin optimistisch.

Wenige Sekunden später kommt die Enttäuschung. Leider kommt es zu technischen Schwierigkeiten. Bitte versuchen Sie es erneut. Ich wiederhole den gesamten Vorgang. Am gleichen Punkt angekommen heißt es

dieses Mal aber, der Flug könne nur telefonisch umgebucht werden. Bitte rufen Sie unser Callcenter an. Ich rufe die bekannte Nummer erneut an. Besetzt. Auch nach einer Stunde immer nur das Besetzt-Zeichen. Ich versuche es nochmal über den Chat. Leider ohne Erfolg. Doch ich erhalte eine neue Nachricht von meiner Fluggesellschaft. Da Sie unsere Umbuchungsfunktion nicht nutzen, haben wir Sie auf die Deutsche Bahn umgebucht. In der Anlage finden Sie das Bahnticket zur Nutzung eines Fernverkehrszugs. Ups, das wollte ich aber nun nicht und schaffe zeitlich auch meinen Termin nicht mit der Bahn. Also schnell wieder das Callcenter anrufen. Doch leider ist die Nummer noch immer besetzt. Ich warte und versuche es später erneut. Nun mit Erfolg. Ich habe eine freundliche Mitarbeiterin am Telefon. Sie bucht mich um und nach wenigen Minuten ist alles erledigt.

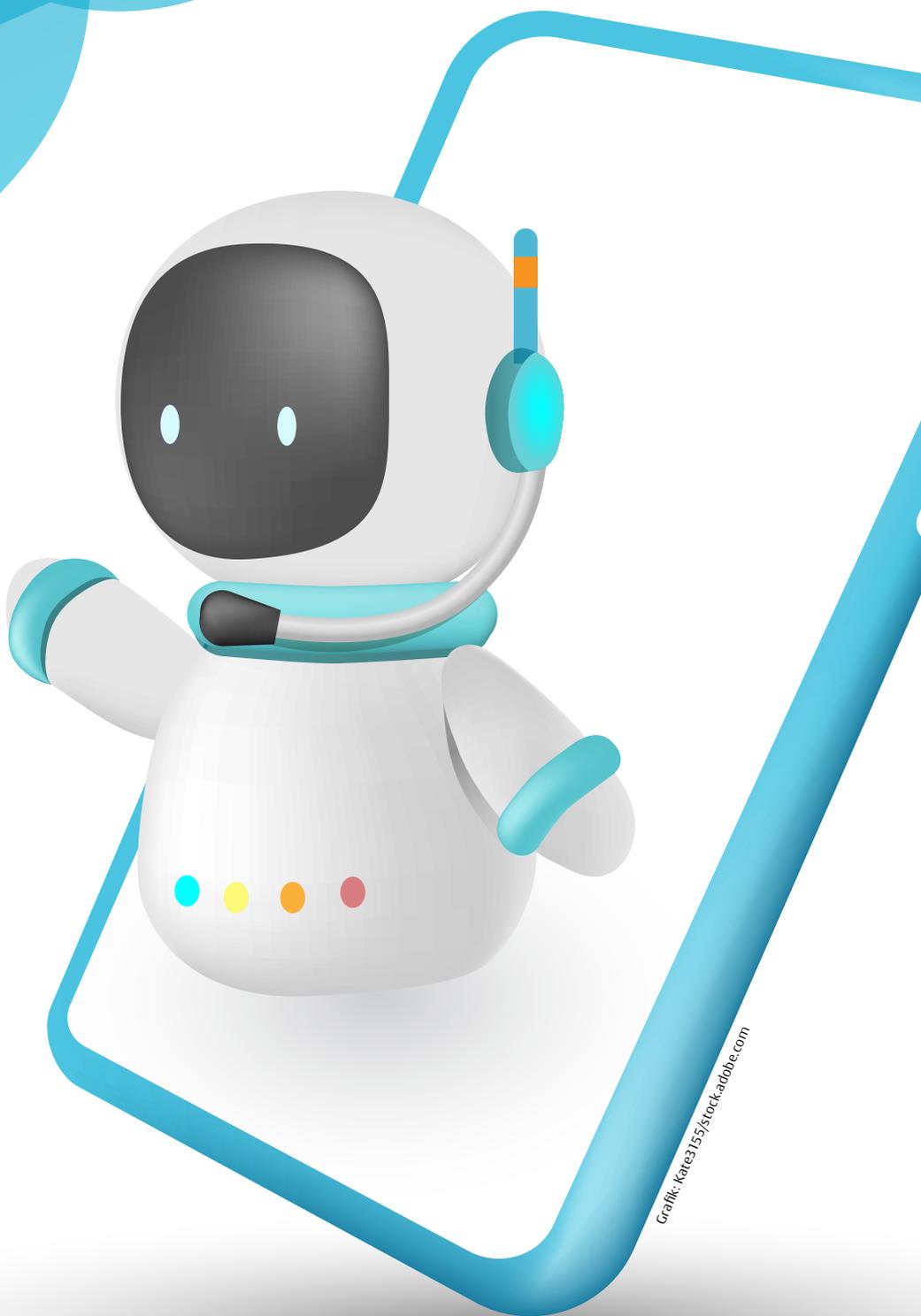
Als ich am nächsten Morgen immer noch keine Bordkarte erhalten habe, schaue in meiner App nach und versuche, mich online einzuchecken. Doch zu meiner Überraschung ist der Flug nicht mehr in der App zu sehen. Er ist weg. Einfach weg. Ich rufe sofort das Callcenter an. Freizeichen und Warteposition 47. Ein Glück! Die Mitarbeiterin prüft und stellt fest, dass ich die Chatfunktion damit beauftragt habe, mir ein Bahnticket auszustellen. Nein, ich konnte den Chat nicht nutzen. Ach so, sagt sie, dann ist da wohl etwas schiefgelaufen. Aber ich buche Sie gern wieder erneut ein. Gesagt getan. Wenige Minuten später habe ich ein-



gecheck. Doch kaum eingeecheck, erhalte ich eine neue Nachricht. Ihr Flug wurde annulliert. Gleichzeitig wird mir angezeigt, dass ich den Flug ganz einfach mit dem Chatassistenten umbuchen kann. Ich ahne Schlimmes, öffne den Chatassistenten und gebe meine Daten ein. Ihr Flug ist annulliert, das tut mir leid. Ja, mir auch. Darf ich Sie umbuchen? Ja, gern. Sofort werden mir mehrere Möglichkeiten angezeigt. Ich wähle den nächsten Flug und erhalte sofort eine Bestätigung. Der ganze Vorgang hat keine zwei Minuten gedauert. Ich bin begeistert. Am Ende fragt mich der Assistent, ob ich mit ihm zufrieden bin und ob er mir noch behilflich sein kann.

Nein, sage ich und will den Chat beenden. Ok, dann hoffe ich, dass Sie **dieses Mal** mit mir zufrieden sind, sind die letzten Worte im Chat. Ich bin überrascht. So viel KI habe ich nicht erwartet. Übrigens, der Flug wurde nicht erneut annulliert und ich habe mein Ziel erreicht.

In diesem Sinne ... an KI kommt keiner vorbei. ■



Blog „Entgelt & Co.“

# Betriebliche Gesundheitsförderung im Zeitalter des Wandels

Die gegenwärtige Ära ist von dynamischen Veränderungen geprägt – sei es durch Globalisierung, Technologisierung, Wirtschaftskrisen oder den demografischen Wandel. Diese Transformationsprozesse beeinflussen die Arbeitswelt in einem rasanten Tempo und stellen Unternehmen vor bisher ungekannte Herausforderungen. In diesem Kontext wird die Bedeutung der betrieblichen Gesundheitsförderung zunehmend evident, da sich diese Veränderungen oft nicht positiv auf die Gesundheit der Mitarbeiter auswirken.



Unternehmen sehen sich mit einer Vielzahl von Herausforderungen konfrontiert, für die es dringend Lösungen bedarf. Doch der Weg zu diesen Lösungen gestaltet sich als anspruchsvoll. Gibt es denn überhaupt einen richtigen Weg?

In den letzten Jahren hat sich deutlich gezeigt, dass die anhaltenden Veränderungen nicht ohne Folgen für die physische und psychische Gesundheit der Mitarbeiter bleiben. Der Stressfaktor steigt, die Grenzen zwischen Arbeit und Privatleben verschwimmen, und steigende Anforderungen sowie hohe Flexibilität werden zur Normalität. Die Statistiken der Krankenkassen belegen, dass der Krankenstand in deutschen Unternehmen steigt und längere Abwesenheiten die Regel werden. Die Gründe hierfür sind vielfältig und sollten nicht ignoriert werden.

Es ist ersichtlich, dass viele Arbeitnehmer allmählich ihre Arbeitsfähigkeit verlieren, und bei vielen droht ein Burnout. Dieser schleichende Prozess wird oft erst dann erkannt, wenn es bereits zu spät ist. Es ist zwar verständlich, dass jeder Einzelne auf seine Gesundheit achten sollte, aber auch die Arbeitgeber müssen ihre Unterstützung anbieten. Betriebliche Gesundheitsförderung wird daher zu einem

entscheidenden Faktor, und Unternehmen müssen ihren Beitrag leisten, um eine motivierte und gesunde Belegschaft zu erhalten.

So unterschiedlich die Quellen der Belastungen sind, so verschieden können auch die Lösungswege sein, um „betrieblichem Stress“ entgegenzuwirken.

## Arbeitsklima und Führungsverhalten

Die Rolle der Führungskräfte bei der Gestaltung der Arbeitsbedingungen und der Arbeitsatmosphäre ist entscheidend. Daher sollten sie sich ihrer Position bewusster sein. Führungskräfte agieren als Vorbilder und prägen durch ihre Körpersprache und Kommunikation die Stimmung im Team. Ob sie das bewusst oder unbewusst tun, spielt dabei keine Rolle; ihr Verhalten hat einen starken Einfluss auf das kollegiale Umfeld. Freude, Ärger, Leistungsbereitschaft oder Resignation werden durch Führungskräfte beeinflusst.

Die Mitarbeiter streben nach Wohlbefinden, daher sollten Führungskräfte sensibilisiert und gegebenenfalls durch Schulungen unterstützt werden. Es ist wichtig, zu erkennen, dass Führungskräfte nicht nur Vermittler von



Gesundheit sind, sondern auch selbst Unterstützung in der gesundheitsförderlichen Ausgestaltung ihres Arbeitsalltags benötigen. Dies kommt nicht nur den Führungskräften zugute, sondern trägt auch zur Gesundheit der gesamten Belegschaft bei. Denn man darf nicht vergessen, dass sie ebenfalls mit einem hohen Arbeitsaufkommen und ständigem Leistungsdruck zu kämpfen haben.

### Betriebliche Gesundheitsförderung

Abgesehen von etablierten Elementen der betrieblichen Gesundheitsförderung, wie der Gestaltung ergonomischer Arbeitsplätze (einschließlich der Einrichtung von Erholungs- und Entspannungsbereichen sowie der Nutzung ergonomischer Möbel) oder Maßnahmen zur Stressprävention,

sollte ein Unternehmen auch alternative Ansätze in Betracht ziehen.

**Mitarbeiterbefragungen** könnten regelmäßig durchgeführt werden, um individuelle Bedürfnisse und Belastungen zu identifizieren. Das ermöglicht eine gezielte Anpassung von Maßnahmen und eine kontinuierliche Verbesserung des Betriebsklimas.

**Schulungen für Führungskräfte** sind essenziell. Themen wie Stressmanagement, Konfliktbewältigung und eine gesunde Work-Life-Balance sollten Teil dieser Schulungen sein. Wichtig ist aber, dass die Schulungen auch einen Fokus auf die Gesundheit der Führungskräfte haben.

Die Einführung von **flexiblen Arbeitsmodellen** ist ebenfalls eine gute Maßnahme für die betriebliche Ge-

sundheitsförderung und sollte nicht außer Acht gelassen werden. Solche Modelle tragen dazu bei, den Arbeitsdruck zu reduzieren und eine bessere Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben zu ermöglichen. Die Implementierung von Homeoffice-Optionen, flexiblen Arbeitszeiten und Teilzeitmöglichkeiten schafft Raum für individuelle Bedürfnisse.

Es existieren zahlreiche Ansätze, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu erhalten und zu fördern. Unternehmen sollten diese Ansätze nicht nur als Investition in die Gesundheit, sondern auch als strategische Maßnahme zur langfristigen Erfolgssicherung betrachten.

### Fazit

Die Herausforderungen der modernen Arbeitswelt erfordern eine proaktive Herangehensweise, um die Gesundheit der Mitarbeiter zu schützen. Die betriebliche Gesundheitsförderung spielt dabei eine zentrale Rolle. Durch die Implementierung konkreter Maßnahmen, wie Mitarbeiterbefragungen, Schulungen für Führungskräfte, flexible Arbeitsmodelle, Förderung einer gesunden Kommunikationskultur und eine gesundheitsförderliche Arbeitsplatzgestaltung, können Unternehmen einen bedeutenden Beitrag zum Wohlbefinden ihrer Mitarbeiter leisten.

Es ist entscheidend, dass Unternehmen erkennen, dass die Gesundheit der Mitarbeiter nicht nur eine individuelle Verantwortung ist, sondern auch von der Unterstützung durch den Arbeitgeber abhängt. Ein gesundes Arbeitsumfeld zu schaffen, zahlt sich nicht nur durch eine gesteigerte Mitarbeiterzufriedenheit aus, sondern trägt auch zur langfristigen Wettbewerbsfähigkeit und zum wirtschaftlichen Erfolg des Unternehmens bei. Veränderungen sollten als Chancen betrachtet werden, um gemeinsam einen „Great Place to Work“ zu schaffen und den Anforderungen der modernen Arbeitswelt erfolgreich zu begegnen. ■



Foto: Andrey Popov/stock.adobe.com

Benefits als Wettbewerbsvorteil

# Wie Unternehmen im War for Talents die Nase vorn behalten

Der Fachkräftemangel hat in den letzten Jahren eine beispiellose Intensität erreicht und stellt Unternehmen vor immer größere Herausforderungen. Insbesondere die Personalabteilungen sind jetzt gefordert. Sie müssen wirksame Strategien entwickeln, um qualifizierte Mitarbeiter zu finden, zu begeistern und langfristig zu halten. Wie das funktioniert und welche zentrale Rolle ein kluger Einsatz von Benefits dabei spielt, beleuchten wir in diesem Artikel.

## New Work: mehr Motivation durch individuelle Freiheit

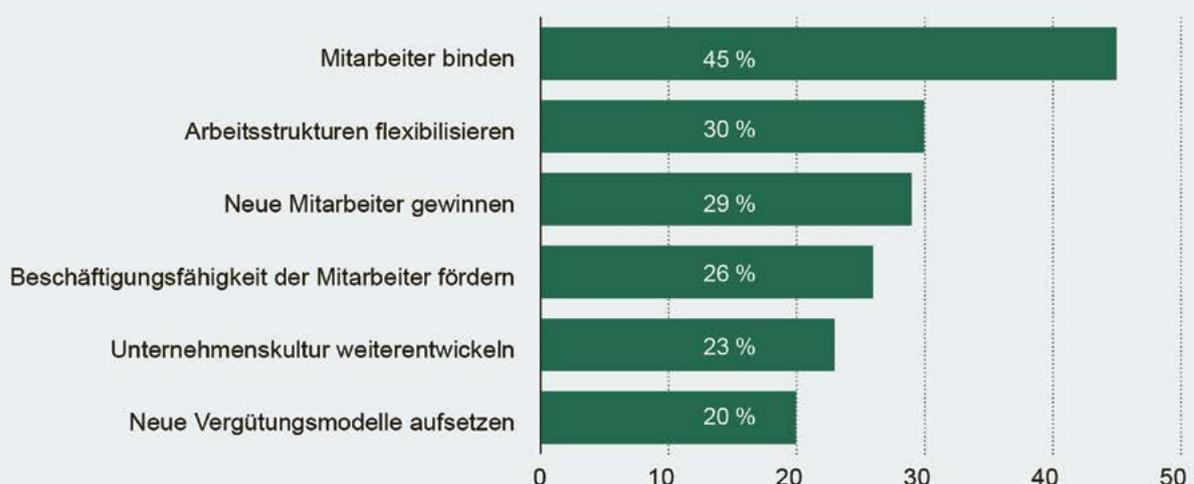
Wer kennt es nicht: Eine wichtige Deadline steht an, aber das Kind muss vom Kindergarten abgeholt werden und der Handwerker kommt in zwei Stunden. In solchen Situationen wünscht man sich oft mehr Flexibilität im Job. Die New-Work-Revolution

lässt diesen Wunsch wahr werden. Und noch viele andere mehr. Denn New Work steht für eine moderne Arbeitsphilosophie, die den Menschen in den Mittelpunkt rückt und traditionelle Strukturen aufbricht. Flexibilität, Selbstbestimmung und Kreativität werden dabei zu Schlüsselbegriffen, die eine neue Ära der Zusammenarbeit und der Wertschätzung einläuten.

## Vom Hamsterrad zur Harmonie: die Schlüsselrolle der Work-Life-Balance

Ein Konzept, das uns im Zusammenhang mit New Work immer wieder begegnet, ist die Work-Life-Balance. Eine ausgewogene Work-Life-Balance ist für das Wohlbefinden von entscheidender Bedeutung. Denn eine gesunde

### Wichtigste HR-Herausforderungen

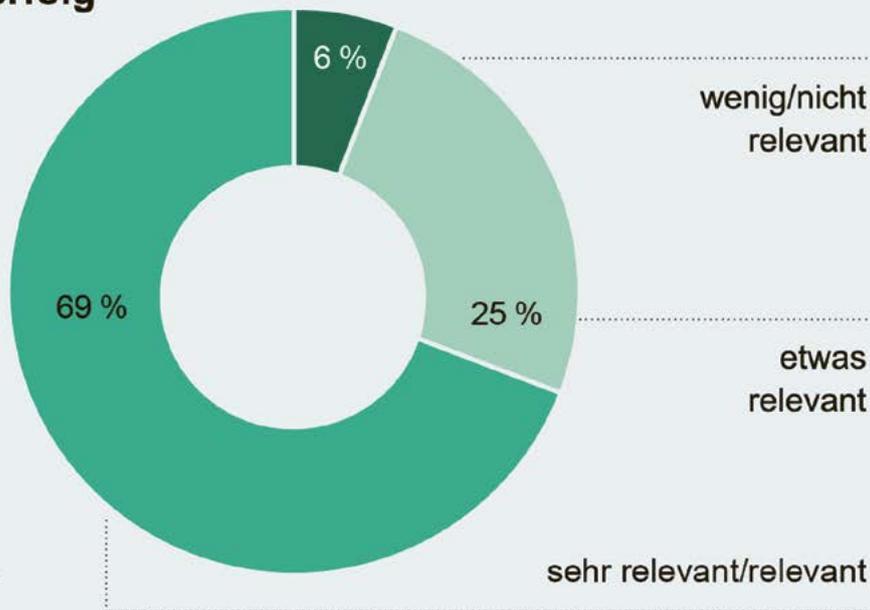


Quelle: HAYS HR-Report 2023  
alle Befragten (n = 1.001)

Bild: (JLco) Julia Amaral/istockphoto.com



## Bedeutung der Mitarbeiterbindung für den Geschäftserfolg



Quelle: HAYS HR-Report 2023  
alle Befragten (n = 1.001)

Balance zwischen Job und Privatleben ermöglicht Arbeitnehmern das Erreichen persönlicher und beruflicher Ziele, ohne dabei ihre Gesundheit oder ihr Sozialleben zu vernachlässigen. Unternehmen, die entsprechende Rahmenbedingungen bieten, profitieren von glücklicheren und zufriedeneren Mitarbeitern und in Folge von einer höheren Produktivität, einem besseren Arbeitsklima sowie einer geringeren Fluktuation.

### Teamgeist stärken, Talente gewinnen: Zusammenhalt als Fachkräfte-Magnet

In modernen Arbeitsstrukturen, die durch New-Work-Prinzipien geprägt sind, ist die Zusammenarbeit zwischen Teammitgliedern ein entscheidender Erfolgsfaktor. Denn durch das Zusammenbringen individueller Erfahrungen und Kompetenzen entsteht ein Gemeinschaftsgefühl, das nicht nur zu außergewöhnlichen Leistungen ermutigt, sondern auch die persönliche Entfaltung jedes Einzelnen beflügelt. Teamwork ermöglicht einen regen Ideenaustausch, fördert die kreative Problemlösung und stärkt das Zusammengehörigkeitsgefühl der

Mitarbeiter. Unternehmen, die diesen Zusammenhalt aktiv fördern, sei es durch Mitarbeiter-Events, kreative Freiräume oder gemeinsame

Mittagspausen, investieren damit nicht nur in den positiven Teamspirit, sondern auch in die eigene Zukunft als attraktiver Arbeitgeber.

### Zehn Tipps zur Förderung einer guten Work-Life-Balance

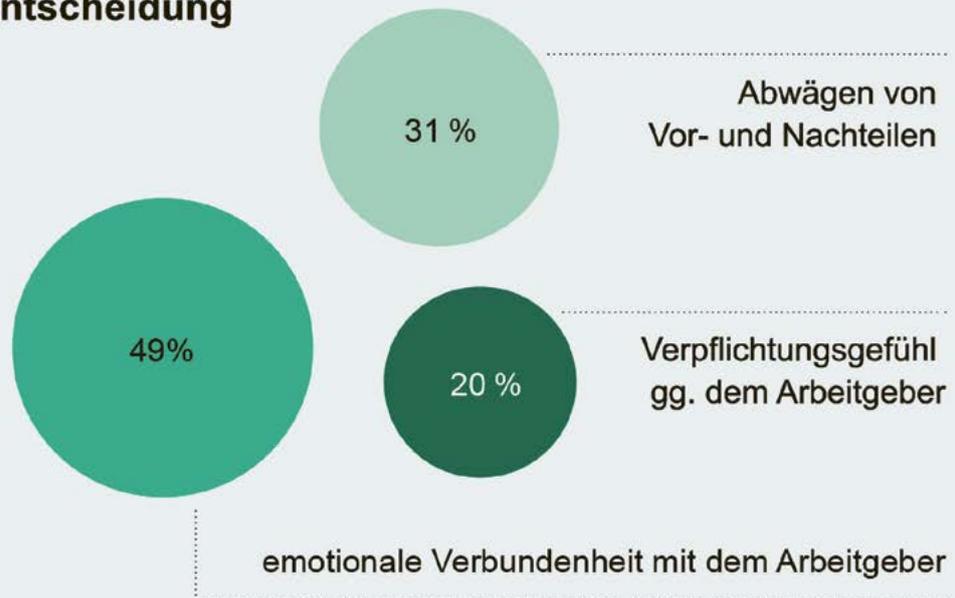
1. Ermöglichen Sie flexible Arbeitszeiten.
2. Erlauben Sie Homeoffice.
3. Legen Sie klare Kommunikationsrichtlinien fest.
4. Führen Sie mitarbeiterorientierte Urlaubsregelungen ein.
5. Fördern Sie die betriebliche Gesundheitsvorsorge.
6. Definieren Sie klare Arbeitsziele und Prioritäten.
7. Bieten Sie Fortbildungs- und Entwicklungsperspektiven an.
8. Fördern Sie regelmäßige Pausen.
9. Holen Sie Feedback zur Arbeitsbelastung ein.
10. Etablieren Sie eine positive Unternehmenskultur.

### Fünf positive Effekte der gesunden Mittagspause

Liebe geht bekanntlich durch den Magen. Das gilt auch für die Liebe zum Arbeitsplatz. Unterschätzen Sie daher nicht die Bedeutung der Mittagspause für die Zufriedenheit Ihrer Mitarbeiter sowie für Ihre Attraktivität als Arbeitgeber. Durch die Förderung gesunder Mahlzeiten in Form eines Zuschusses profitieren Sie gleich mehrfach und erzielen diese fünf positiven Effekte:

1. Stärkung der Mitarbeiterbindung.
2. Verringerung von Fehlzeiten.
3. Förderung von Kreativität und Teamgeist.
4. Aufbau einer positiven Unternehmenskultur.
5. Steigerung der Arbeitgeberattraktivität.

## Mitarbeiterbindung als persönliche Entscheidung



Mitarbeiterbindung – individuelle Abwägung  
 Quelle: HAYS HR-Report 2023, alle Befragten (n = 1.001)

### Die Bedeutung von Mitarbeiter-Benefits

Ob als Bonus für gute Arbeit oder als Zeichen allgemeiner Wertschätzung – Mitarbeiter-Benefits haben eine große Wirkung. Sie stärken die allgemeine Zufriedenheit und fördern das Wohlbefinden und Engagement der Belegschaft. Es liegt also auf der Hand, dass kluge Personalverantwortliche sich Gedanken über sinnvolle Benefits machen und passende Lösungen anbieten. Damit zeigen sie ihren Kollegen, dass das Unternehmen ihre Bedürfnisse ernst nimmt und sich für eine laufende Verbesserung der Arbeitsbedingungen und der Lebensqualität einsetzt. Dies trägt zum Entstehen einer positiven Unternehmenskultur bei, in der sich alle geschätzt und unterstützt fühlen. Besonders bewährt haben sich dabei Mitarbeiter-Benefits in Form eines steuerfreien Sachbezugs.

### Mehr Geld in der Tasche: So funktioniert der steuerfreie Sachbezug

Steuerfreie Sachbezüge sind Leistungen, die Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber erhalten, ohne dass dafür

Steuern anfallen. Der Vorteil liegt klar auf der Hand: Durch den Wegfall der Steuerlast hat der Arbeitnehmer am Ende des Monats mehr Kaufkraft im Portemonnaie – ihm bleibt mehr Netto vom Brutto. Aber auch der Arbeitgeber

profitiert von der Steuerfreiheit und reduziert durch diese Vergünstigungen seine Steuerlast. Gleichzeitig vermittelt er den Mitarbeitern durch die praktischen Benefits seine Wertschätzung für erbrachte Leistungen

## Die wichtigsten Sachbezüge und Freigrenzen im Überblick

### Gutscheine

Gutscheine für Mitarbeiter sind bis zu einer Grenze von 50 Euro pro Person und Monat abgabenfrei.

### Betriebsveranstaltungen

Für betriebliche Events sieht der Gesetzgeber pro Mitarbeiter und Veranstaltung eine Freigrenze von 110 Euro vor. Diese Regelung gilt für maximal zwei Events jährlich.

### Kinderbetreuung

Zuschüsse zu den Kosten der Kinderbetreuung sind dann steuerfrei, wenn sie kein Bestandteil des vereinbarten Lohns sind und nicht über den tatsächlichen Kosten liegen.

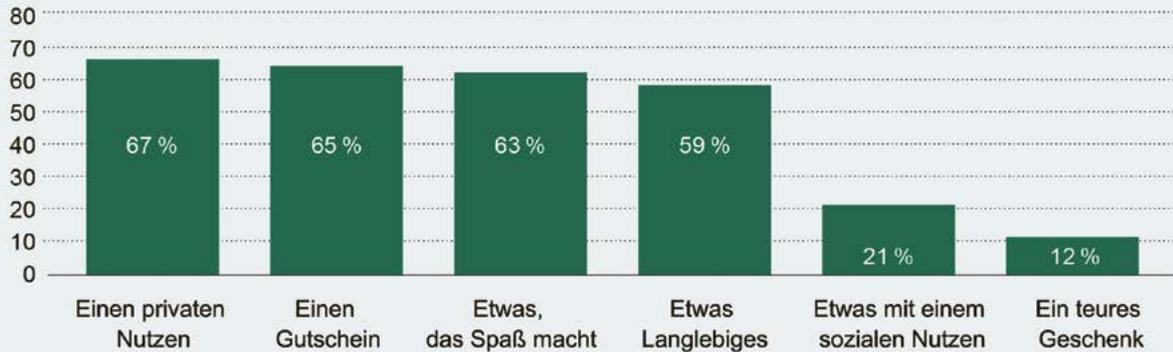
### Betriebliche Gesundheitsförderung

Für die betriebliche Gesundheitsförderung ist pro Mitarbeiter jährlich ein Freibetrag von 600 Euro möglich. Er kann z. B. für Kurse zur Bewegung, Ernährung oder Rauchentwöhnung in Anspruch genommen werden.

### Verpflegungszuschuss

Orientiert an den Verbraucherpreisen, werden die Sachbezugswerte für Verpflegung jährlich angepasst (2024: Frühstück: 2,17 Euro, Mittagessen: 4,13 Euro, Abendessen: 4,13 Euro). Im Jahr 2024 können Unternehmen das Mittagessen Ihrer Mitarbeiter steuerlich begünstigt mit maximal 7,23 Euro bezuschussen.

### Welches Geschenk sich Mitarbeiter von ihrem Arbeitgeber wünschen



Quelle: Statista

und fördert aktiv deren Zufriedenheit und Bindung an das Unternehmen. Eine Win-win-Situation wie aus dem Lehrbuch.

### Warum sich Gutscheine besonders gut als Sachbezug eignen

Viele Unternehmen setzen beim Sachbezug für ihre Angestellten auf Gutscheinlösungen, und das nicht ohne Grund. Denn diese überzeugen gleich mehrfach als wirksames Instrument der Anerkennung und Mitarbeitermotivation. Sie kombinieren die beiden größten Ansprüche an betriebliche Benefits – die Ausgabe von Gutscheinen und einen privaten Nutzen. Und besonders

praktisch für den Arbeitgeber: Gutscheine sind vielseitig einsetzbar.

Viele Personalverantwortliche größerer Unternehmen haben diesen Vorteil längst erkannt. Sie müssen sich nicht mühsam für einen Benefit entscheiden, der dann doch wieder niemandem so richtig gefallen will. Stattdessen setzen sie bequem auf einen flexiblen Beitrag zur Erfüllung individueller Wünsche. Last but not least sind steuerfreie Gutscheine auch das perfekte Werkzeug für eine regelmäßige Unterstützung. Unternehmen unterstreichen damit jeden Tag aufs Neue ihr Engagement für das Wohlbefinden der ganzen Belegschaft und leisten einen wertvollen Beitrag zur Stärkung ihrer Arbeitgebermarke.

### Pluxee – starke Benefits für zufriedene Mitarbeiter

Pluxee ist ein globaler Marktführer für flexible und innovative Mitarbeiter-Benefits. Mit einem deutschlandweiten Netzwerk von über 100.000 Akzeptanzstellen und maßgeschneiderten Lösungen gilt Pluxee als überzeugender Partner für alle Unternehmen, die ihre Attraktivität als Arbeitgeber nachhaltig stärken wollen.

**Sind Sie bereit für bessere Benefits? Unsere Experten helfen Ihnen gern weiter!**

→ direkter Link:

**pluxee**



### Wann gelten Gutscheine als Sachbezug?

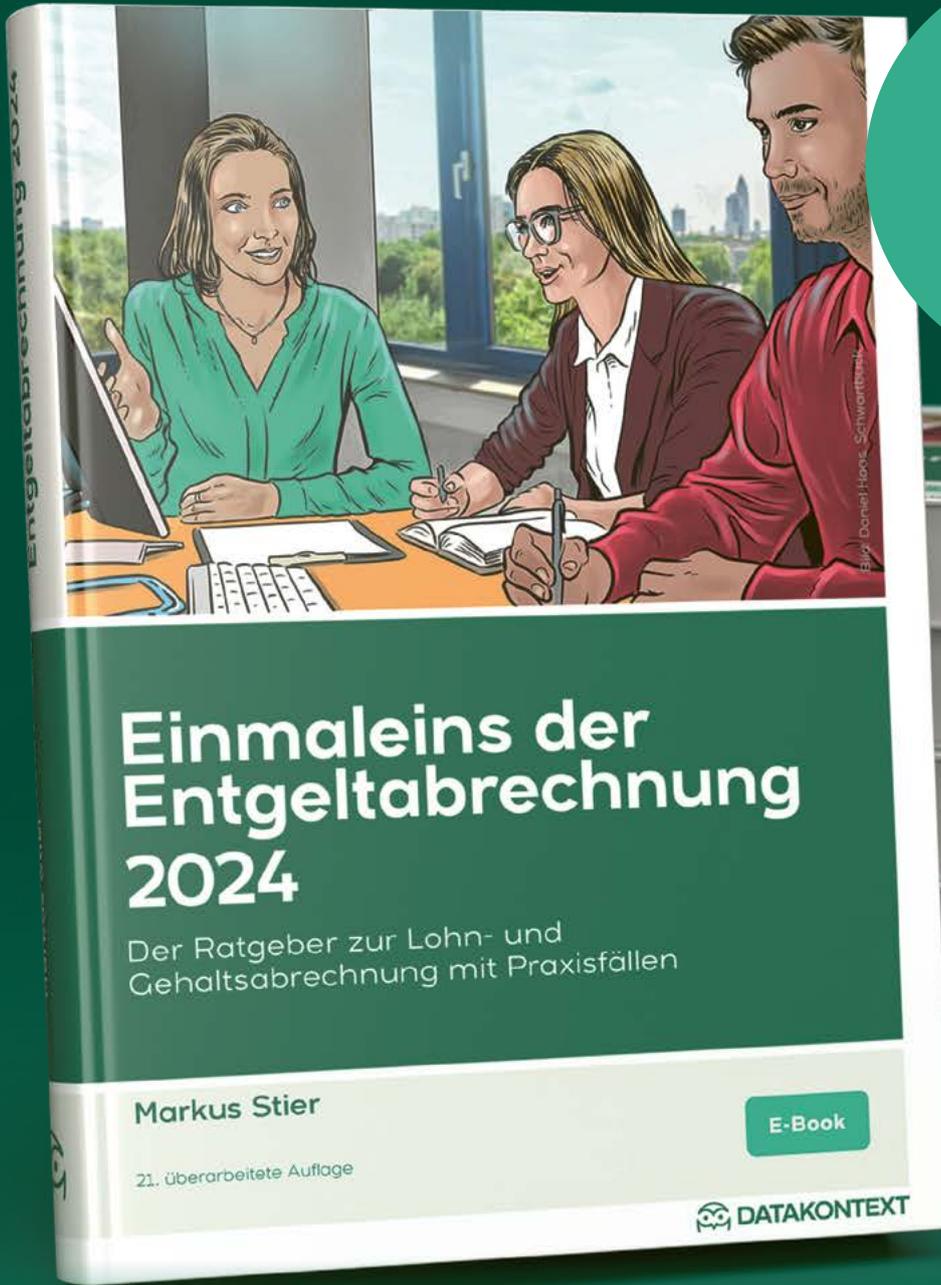
1. Eine Barauszahlung ist ausgeschlossen.
2. Die Auszahlung von Restbeträgen ist nicht erlaubt.
3. Abgabenfrei sind Gutscheine nur innerhalb der 50-Euro-Freigrenze.
4. Der Gutschein darf den Arbeitslohn nicht ganz oder teilweise ersetzen.
5. Gutscheine dürfen kein Ersatz für Überstunden oder Urlaubstage sein.

### Fazit: Der richtige Zeitpunkt zum Handeln ist jetzt

Die Zukunft der Arbeit bleibt geprägt vom ständigen Wandel der Märkte und Technologien sowie dem Kampf gegen den anhaltenden Fachkräftemangel. Wer seine Angestellten bisher nur als Kostenfaktor verstanden hat, wird es im Wettbewerb um qualifizierte Mitarbeiter bald noch viel schwerer haben als bisher. Denn langfristiger Erfolg ist ohne den Aufbau einer attraktiven Arbeitgebermarke kaum mehr möglich.

Die gute Nachricht: Mitarbeiterzufriedenheit ist kein Hexenwerk. Die Strategien sind bekannt. Es geht um die Implementierung von New-Work-Konzepten, die das Wohl und die Bedürfnisse der eigenen Mitarbeiter in den Vordergrund stellen. Es geht um Gehaltsextras und Benefits, die einen echten Mehrwert bieten. Und es geht um ehrliche Wertschätzung gegenüber allen, die sich Tag für Tag für den Unternehmenserfolg einsetzen. Der einzige Fehler, den Personalentscheider dabei begehen können, ist Untätigkeit. Zögern Sie also nicht länger und ergreifen Sie jetzt die Initiative für die Umsetzung mitarbeiterorientierter Maßnahmen. Der Erfolg wird sich Schritt für Schritt einstellen.

NEU



# Der Duden zur Entgeltabrechnung

Markus Stier  
Einmaleins der Entgeltabrechnung 2024  
21. überarbeitete Auflage 2024  
ca. 430 Seiten/Hardcover/Format 17 x 24 cm  
ISBN 3-978-89577-988-6  
44,99 € inkl. MwSt. mit E-Book (PDF) und Checklisten zum Download

Jetzt bestellen: [www.datakontext.com/einmaleins](http://www.datakontext.com/einmaleins)



*Digitale Arbeitswelt*

# GFOS Markenrelaunch – die Zukunft der Arbeit neu gestalten

*Die Art und Weise, wie wir arbeiten, hat sich in den letzten Jahren radikal verändert. Mit dem globalen Aufkommen neuer Technologien, dem Fachkräftemangel und dem Wandel in den Erwartungen der Arbeitnehmer ist die Arbeitswelt komplexer und dynamischer geworden denn je. Inmitten dieses Umbruchs präsentiert GFOS mit Stolz ihren umfassenden Markenrelaunch – eine Neuinterpretation unserer Identität, die unsere Mission, Vision und unsere Verpflichtung zur Gestaltung der Zukunft der Arbeit, als Familienunternehmen in zweiter Generation, unterstreicht.*

## Ein neuer Look für eine digitale Arbeitswelt

Unsere neue Marke – viel mehr als nur ein neues Logo und ein frisches Design. Sie zeigt, wie wir die Welt der Arbeit sehen und wie wir Unternehmen dabei unterstützen, sich an die Veränderungen anzupassen. Unser neuer Look, gekennzeichnet durch klare Linien und eine moderne Farbpalette, spiegelt unsere Position als Vorreiter

und Innovator wider. Unser kraftvolles Logo symbolisiert die Stärke und Flexibilität, die unsere Lösungen auszeichnen.

## Höchste Qualität für unsere Kunden

Wer morgen Großartiges erreichen möchte, der muss heute bereits die Grundlagen dafür schaffen. In diesem Sinne denken wir bei GFOS Arbeit täglich weiter. Die Zufriedenheit unserer Kunden ist der Eckpfeiler unseres Unternehmenserfolgs. Eine tiefe Leidenschaft für die Entwicklung kreativer und zukunftsfester Konzepte, die im Arbeitsalltag echte Mehrwerte bieten, bestimmt seit jeher unser Denken und Handeln. Durch die Entwicklung innovativer Softwarelösungen, mit besonderem Fokus auf HR-Prozesse und Workforce Management, unterstützen wir Unternehmen dabei, ihre Arbeitsprozesse ganzheitlich zu optimieren und die Arbeitswelt nachhaltig zu transformieren. Wir stehen für Klarheit und Innovation. Unser neues Markenbild ist eine starke Botschaft

darüber, wer wir sind und was wir bewirken wollen, heute und in Zukunft.

## Bereit für die Zukunft

Unser Markenrelaunch ist ein bedeutender Schritt in unserer Unternehmensgeschichte. Wir freuen uns auf die Reaktionen unserer Kunden, Partner und der Öffentlichkeit. Bleiben Sie auf dem Laufenden, um weitere Informationen und Einzelheiten zu unseren Veränderungen zu erhalten. Wir sind entschlossen, unsere Kunden auf diesem spannenden Weg in die Zukunft der Arbeit zu begleiten. ■

### Kontaktdaten:

GFOS mbH  
Am Lichtbogen 9  
45141 Essen  
Tel. +49 201 61 3000  
E-Mail: [info@gfos.com](mailto:info@gfos.com)  
Internet: [www.gfos.com](http://www.gfos.com)

Foto: © goroden.koff





alga-Kolleg

# Payroll-Management

Führungskräfte-Weiterbildung

22.-23.04.2024 | Online  
Referent: Robert Heinlein

## Schwerpunkte:

- ✓ Über welches spezielle Wissen muss eine Führungskraft/ ein Abrechnungsverantwortlicher jenseits der Fachthemen verfügen?
- ✓ Wie kontrolliert die Führungskraft, ob die Entgeltabrechnung effizient und gut organisiert arbeitet?
- ✓ Wie optimiert die Führungskraft die Abläufe, so dass der Bereich im Marktvergleich bestehen kann?

Jetzt anmelden: [www.datakontext.com](http://www.datakontext.com)

Eine ganzheitliche Perspektive – Diversity und Inklusion

# Von der Vielfalt profitieren

2006 trat in Deutschland das Allgemeine Gleichbehandlungsgesetz (AGG) in Kraft. Seitdem ist die Beteiligung unterschiedlichster Gruppen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern am Erwerbsleben immer weiter ins Bewusstsein gerückt. Eine wesentliche Voraussetzung dafür, dass Letzteres von allen als Bereicherung empfunden wird, ist ein ganzheitliches Diversity Management und eine aktive Inklusion.

Inklusion beinhaltet laut Definition alle Maßnahmen, die eine einbeziehende Unternehmens- und Organisationskultur fördern sollen. Dabei wolle man die Einbeziehung von Personen und die Zusammenarbeit innerhalb von Gruppen sicherstellen, schreibt das Gabler Wirtschaftslexikon. Der Begriff sei eng verbunden mit Diversity, also mit dem Versuch, Vielfalt zu erkennen und zu fördern, Benachteiligung zu verringern und Chancengleichheit zu erreichen. Doch wie lässt sich Diversity Management als ganzheitliches Managementkonzept etablieren? Wie organisiert man Personalprozesse und Strukturen so, dass alle in ihrer Unterschiedlichkeit Wertschätzung erfahren und ihr Potenzial voll einbringen können?

## Immer mehr Ältere im Arbeitsleben

Nach dem streng methodischen Ansatz unterscheiden sich die Beschäftigungsgruppen im Hinblick auf die sogenannten Vielfaltsdimensionen: Alter, ethnische Herkunft und Nationalität, Geschlecht und geschlechtliche Identität, körperliche und geistige Fähigkeiten, Religion und Weltanschauung, sexuelle Orientierung und soziale Herkunft. Der für die Praxis derzeit maßgeblichste Aspekt ist das Alter: Denn die Erwerbsbeteiligung der 60- bis 64-jährigen nimmt so stark zu wie in keiner anderen Altersgruppe. Im Jahr 2022 lag sie laut Statistischem Bundesamt bei 63,3 Prozent. 3,8 Millionen Beschäftigte waren in dieser Altersgruppe, hinzu kommen noch einmal 1,5 Millionen, die 65 Jahre oder älter sind.

Ein genauer Blick in die Zahlen zeigt, dass in der Altersgruppe der 55- bis 64-jährigen nicht nur die Erwerbstätigenquote am stärksten gestiegen ist. Vielmehr analysierte das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB) in Nürnberg, dass darunter auch

der Anteil der Normalarbeitsverhältnisse zugenommen hat. Es gebe also keine Hinweise, dass der Aufwuchs bei der Erwerbstätigkeit Älterer durch nennenswerte Einbußen bei der Qualität erkauft werden musste, schreiben die Forschenden. Dies kann als Indiz



für eine gelungene Integration Älterer gelten. Für eine Fortsetzung dieses Trends spielt sowohl die Qualifizierung Älterer auf individueller Ebene als auch die Attraktivität des Arbeitsmarkts insgesamt eine große Rolle. Als klassisches Erfolgskriterium in der betrieblichen Praxis gilt die Bildung von altersgemischten Teams.

## Mitarbeitende mit Behinderung

Noch stärker im Fokus als die Älteren steht durch die gesetzlich vorgeschriebene Ausgleichsabgabe bei Nicht-Erfüllung der Quote die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen. Zu Beginn des Jahres 2024 wurden die Abgaben für nicht besetzte Pflichtarbeitsplätze für Schwerbehinderte noch einmal erhöht, während die Arbeitslosenstatistik gleichzeitig rund 170.000 Schwerbehinderte ausweist.

Im Gegensatz zur Integration älterer Beschäftigter fühlen sich viele Betriebe mit dem Thema noch immer überfordert, während insbesondere Großunternehmen das Potenzial erkannt haben, das diese Gruppe mit sich bringt. Inzwischen gibt es aber gerade für kleinere und mittlere Unternehmen ohne eigene personelle Ressourcen eine ganz Reihe von Anlaufstellen, die Unterstützung bieten, insbesondere die Integrationsfachdienste, die seit 2022 gemäß Teilhabestärkungsgesetz als einheitliche Ansprechstellen für Arbeitgeber zur Verfügung stehen, diese beraten und unterstützen, über Leistungen für Arbeitgeber informieren und die Bewilligung dieser abklären sollen.

Doch bei der Inklusion geht es um mehr als barrierefreie Arbeitsplätze: Erst regelmäßige Maßnahmen zur Bewusstseinsbildung für die gesamte

Belegschaft und besondere Schulungen der Führungskräfte sorgen für eine diversitätsfreundliche Unternehmenskultur und tragen entscheidend dazu bei, dass die angestrebte Einbeziehung gelingt. Wesentlich in diesem Zusammenhang sei „ressourcen- statt defizitorientiert zu denken“, meinen Experten.

So sagt Olaf Guttzeit, Inklusionsbeauftragter bei Boehringer Ingelheim Pharma GmbH & Co. KG, im Gespräch mit der Publikation „Wegweiser: Inklusion im Betrieb“ von Aktion Mensch und dem Kompetenzzentrum Fachkräftesicherung (KOFA): „Ressourcen- statt defizitorientiert zu denken – das heißt, wenn sie [die Beteiligten] auf die Stärken und Fähigkeiten des Einzelnen schauen, nicht auf seine Defizite. Das betrifft sowohl die Führungskräfte vor Ort als auch die betreffende Person selbst.“

## Recruiting barrierefrei gestalten

Das Gegenteil können unbeabsichtigt oft Stellenanzeigen signalisieren: Sie enthalten Anforderungsdetails, die für den Job oftmals gar nicht unbedingt erforderlich sind, und schließen gleichzeitig Schwerbehinderte aus. Sich auf das Wesentliche zu beschränken, kann lohnenswert sein, ebenso, wie im Vorstellungsgespräch mit einem Bewerber oder einer Bewerberin mit Behinderung die gleichen Fragen zu besprechen wie auch sonst. Fachliche Themen und die Passung von Qualifikationen, Erfahrung und Persönlichkeit sollten im Mittelpunkt stehen, die Behinderung – so bekannt – erst im späteren Verlauf eine Rolle spielen.

Wie wesentlich ein bewusster Umgang mit dem Thema ist, zeigt überdies eine Umfrage der Jobbörse Indeed aus dem Jahr 2023: Danach schaffen es 43 Prozent der Unternehmen, die ihre HR-Verantwortlichen im vorurteilsfreien Umgang schulen, ihre offenen Stellen innerhalb von zwei Monaten zu besetzen. Von den Unternehmen ohne Diversitätsstrategie erreichen das nur 32 Prozent. ■

Alexandra Buba,  
M.A., Wirtschaftsredakteurin



Diversity

# Einfach all inclusive?

Mit jedem Jobtitel, jeder Position und jeder Rolle bringen wir bestimmte Aufgaben und Anforderungen in Verbindung und definieren dadurch bereits im Vorfeld doch schon sehr, wie der Arbeitsmensch möglichst sein und was er „am besten mitbringen soll“. Der Fachkräftemangel verstärkt noch mehr die Verantwortung, (geistige) Grenzen und Hürden zu beseitigen, Barrieren abzubauen und uns weiter zu öffnen. Welche Chancen geben wir dabei heute der Diversität wirklich?

## Kurz mal „Job-Tindern?“

Nur wenige (Social-Media-)Klicks bis zum Jobangebot machen es im Grunde nicht unbedingt besser oder „einfacher“. Ein verkürzter Weg schafft vielleicht eine schnellere, aber längst keine bessere Grundlage für die Personalauswahl. Wer Bewerberbiografien zunächst weitestgehend „ausblendet“, sollte sich genau darüber im Klaren sein, wo man wirklich einfacher, offener und unvoreingenommener – als bisher praktiziert – entscheiden will. So viele man auf den ersten Blick ansprechen mag, geht es im Grunde meist doch darum, damit nicht möglichst vielen Bewerbern gerecht zu werden, sondern letztlich „schnell mal“ den optimal passenden Kandidaten zu finden. Recruiting wird nicht „automatisch“ diverser, inklusiver, zeitgemäßer oder zukunftsstrichtiger, nur weil man moderne Methoden, Prozesse oder Kampagnen aufsetzt.

Auch bei OTTO haben die klassischen Bewerbungen ausgedient, was dem Unternehmen viel positive Resonanz eingebracht hat. Hier wird mittlerweile nicht nur auf das Motivations schreiben verzichtet, sondern die einst obligatorischen Motivationsfragen wurden gleich ganz gestrichen. Bei der Bewerbung soll man einfach das Freitextfeld für ergänzende Angaben nutzen. Davon verspricht man sich vor allem die als entscheidend erachtete Authentizität und eine persönliche Note. Mit den aktuellen Inseraten möchte man Interessierte schneller und einfacher ermutigen

und setzt dann auf das Kennenlerngespräch. Aber nicht jeder Lebenslauf, der hier noch gefordert wird und woanders als von vorgestern gilt, vermittelt unbedingt Werte, Visionen oder Kompetenzen auf die gewünschte authentische Weise. Jeder könne doch heutzutage ganz einfach ein kurzes Bewerbungsvideo drehen, unken die einen, während andere ganz im Sinne des Allgemeinen Gleichstellungsgesetzes (AGG) erstmal auf ein Bewerbungsbild verzichten. Wie gibt man Quereinsteigern in einem solchen Rahmen tatsächlich eine echte (und vergleichbare) Chance und ermöglicht Bewerbungen und Karrieren, die sonst so nicht möglich gewesen und passiert wären? Hier allerdings auf ein einziges Erfolgsrezept zu hoffen und zu setzen, wird wahrscheinlich bedeuten, sich immer noch zu viele Chancen entgehen zu lassen.

## Individualität inbegriffen?

Gerade in der Führung (mit ihrer Vorbildfunktion) liegt die besondere Verantwortung, in jedem Teammitglied nicht nur eine Arbeitskraft, sondern eine individuelle Persönlichkeit zu sehen. Das bedeutet aber gleichzeitig auch, dass kein Raum sein sollte für herablassendes oder respektloses Verhalten, eine unfaire Behandlung oder mangelnde Anerkennung und Wertschätzung. Geduld und Verständnis sind Grundvoraussetzungen, und diese müssen (auch von oben) gelebt werden. Genauso

Grafik: bxttr/stock.adobe.com



darf durchaus auch (noch mehr) gelernt werden, mit Individualität umzugehen, ihr den angemessenen Raum in der Arbeitswelt einzuräumen und sie darüber hinaus positiv einzusetzen. Wer zunehmend auf Soft Skills setzt, der braucht auch das richtige Handling und die richtige Umgebung dafür. Wenn alle (weiter) nur auf das bauen, was sie bisher kennen und

praktizieren, kann weder Neues entstehen noch hinzukommen. Die entscheidende Änderung ist nicht nur eine anfängliche Akzeptanz, sondern eine prozessuale Bewusstseinerweiterung in den Teams und im Unternehmen – durch und durch. Diversität ist etwas, das nicht nur eingeführt wird, sondern auch „trainiert“ werden sollte, damit es funktioniert.

Während die Surface Level Diversity sich auf die offensichtlicheren Dimensionen wie Geschlecht, ethnische Zugehörigkeit und Alter bezieht, zielt die Deep Level Diversity auf die Vielfalt der „nicht sichtbaren Merkmale“ ab. Hier geht es darum, wie Menschen denken, kommunizieren und arbeiten – aufgrund ihrer individuellen Fähigkeiten, Erfahrungen und gelebten Werte, also das, was den Menschen als Persönlichkeit ausmacht. Für eine inklusive und produktive Arbeitswelt sind die vielfältigen Schichten und die Summe der daraus resultierenden Potenziale und Perspektiven entscheidend. Es bleibt aber die Kunst und gleichzeitig Kür, solche heterogenen Teams tatsächlich zu führen, gerade wenn es um komplexere Ansprüche und Aufgaben geht.

### Alle auf Unisex?

Raum für Diversität zu schaffen im Unternehmen, bedeutet auch, Bedürfnisse und damit möglicherweise ehergehende Hemmnisse oder Widerstände bis zum Ende durchzudenken. Es reicht sehr wahrscheinlich nicht immer und überall aus, einfach Toilettenschilder mit „divers“ zu ergänzen und es nach Bauchgefühl einem der Geschlechterbereiche männlich oder weiblich zur Nutzung räumlich einfach „zuzuordnen“. Eine solche Frage lässt sich hierzulande unter Umständen nicht so einfach mit der Einrichtung einer Unisex-Toilette lösen, denn bei einer Mitarbeiterzahl von mehr als neun Beschäftigten müssen sowohl die Toilettenräume als auch die sanitären Anlagen geschlechtergetrennt eingebaut beziehungsweise zur Verfügung gestellt werden.

Nach der Arbeitsstättenverordnung (ArbStättV) sind ausdrücklich separate Toiletten bereitzustellen, also getrennte Toiletten für Männer und Frauen. Während also die Benachteiligung wegen des Geschlechts nach dem Allgemeinen Gleichstellungsgesetz (AGG) verboten ist, Diversität gleichberechtigt bei Stellenausschreibungen zu berücksichtigen sind und entsprechend ihrem Wunsch angesprochen oder angeschrieben werden müssen, gibt es darüber hinaus keine Vorschrift, ein zusätzliches WC



für „divers“ zu bauen oder einzurichten. Wer darauf eingehen und damit auch eine echte Akzeptanz erreichen möchte, wird sich unter Umständen weitreichendere Gedanken machen müssen als die, was für eine Art von Schild mit welchem Piktogramm er dafür bestellen sollte.

### Wird Diversity weiblich?

Das konzernweite Karrieremanagement, das die Deutsche Bahn für Frauen Mitte 2021 ins Leben gerufen hat, sollte das ambitionierte Ziel ermöglichen und erreichen, im Jahr 2024 ganze 30 Prozent der Frauen in Führung zu bringen. Dazu wurde das konzernweite Karrieremanagement unter der Dachmarke „Frau Dich!“ installiert, und es wurde für Frauen mit disziplinarischer Führung unter dem Namen „WoManagerIN – Dein Karriere-Check-in“ intensive individuelle Beratung angeboten und intern gezielt vernetzt. Allein der Anteil an Frauen in Führung sei (auch dadurch) im Jahr 2023 noch einmal um knapp 2 auf 27 Prozent gestiegen, wobei die DB langfristig eine gleichberechtigte Teilhabe anstrebt. Generell geht es der Bahn dabei nicht „nur“ um Frauenförderung, sondern man möchte generell grundsätzlich ein vielfältigeres Miteinander erreichen.

Da passt es im „Gegenzug“ äußerst gut in die Entwicklung, dass frischgebackene Väter bei SAP seit September 2023 künftig ab der Geburt des Kindes sechs Wochen Sonderurlaub erhalten – bei vollem Lohnanspruch. Sie sollen so von Anfang an mehr Zeit mit ihren Kindern verbringen und ihre Familie unterstützen, womit auch im Gegenzug die Väterrolle in der Arbeitswelt endlich auch ihren Platz bekommt. In die gleiche Richtung geht es, dass das Unternehmen Henkel am Anfang des Jahres als erstes DAX40-Unternehmen seinen Mitarbeitenden weltweit acht Wochen Elternzeit bei vollem Gehalt anbietet: „Damit senden wir ein starkes Signal an alle unsere Mitarbeitenden und unterstreichen unser starkes Engagement für die Förderung einer inklusiveren Kultur und mehr Geschlechtergerechtigkeit“, so Carsten Knobel, Vorsitzender des Vorstands von Henkel. Da in Deutschland für Mütter

bereits ein achtwöchiger Mutterschutz nach der Geburt besteht, profitieren hier insbesondere Väter und andere Partner:innen von der Neuerung.

Ab 2024 gibt es im ersten Jahr nach der Geburt eines Kindes acht Wochen

volles Gehalt, indem Henkel das gesetzliche Elterngeld auf das ursprüngliche Gehalt aufstockt. Diese neue globale Leitlinie richtet sich dabei rein nach der Rolle der Betreuungsperson und gilt gleichermaßen für alle Geschlechter sowie für jegliche Form der



Elternschaft, einschließlich Adoptiv- oder Pflegeeltern, gleichgeschlechtlicher Paare oder auch Alleinerziehender. Das Unternehmen Henkel möchte damit ein klares Zeichen für mehr Gleichberechtigung in der Kinderbetreuung setzen.



## Alter auch „nur“ eine Zahl?

Wer sagt oder schreibt: „Alter spielt keine Rolle!“ (auch in der Arbeitswelt), der macht es sich da manchmal etwas zu einfach. Das zielt grundsätzlich natürlich auf die positive Einstellung ab, man sei nur so alt wie man sich fühle, und dient auch dazu, gewisse Vorurteile abzubauen, man gehöre allzu früh zum „alten Eisen“. Ein bestimmtes Alter in der Arbeitslebensbiografie wird meist gleichgesetzt mit einer gewissen Berufsexpertise – dafür gibt es unter anderem schließlich auch die Karrierestufe des Seniors. Zum Thema Altersdiversität und Generationenvielfalt (in einem Team) sind die Psychologen allerdings geteilter Meinung. Wo die einen enorme Potenziale sehen, fürchten andere zu viel „Sprengstoff“ aufgrund der Unterschiedlichkeiten.

Erfahrung sei aber bei Weitem nicht nur ein „Privileg des Alters“, so moniert die SPIEGEL-Bestseller-Autorin von „Gen Z“ Yaël Meier (Co-Founder ZEAM & Jobshot und Forbes 30u30). Dazu sagt

sie auf LinkedIn: „Jeder vierte Gen Z wird altersdiskriminiert!“ Mit dem Marktforschungstool Appinio seien dafür 1.000 berufstätige Personen zwischen 16 bis 25 Jahren befragt worden und die Ergebnisse seien „alarmierend“. Mehr als ein Drittel fühle sich bereits im Job nicht ernst genommen und 72 Prozent der befragten jungen Menschen seien zum Schluss gekommen, dass es nichts mit ihren Fähigkeiten zu tun habe, sondern lediglich aufgrund ihres Alters passiere. Diese Talente empfinden weniger Engagement und Hingabe für ihre zukünftige berufliche Laufbahn im Vergleich zu Gleichaltrigen, die sich respektiert und ernst genommen fühlen. Der wirkliche Worst Case, der hieraus entstehen könnte, bedeutet nicht nur, dass dabei hochgradig Spannungen entstehen, sondern bereits ganze Blockbildungen stattfinden, wie wir das gerade in der Gen-Z-Debatte erleben.

Dr. Silvija Franjic, Redakteurin + Jobcoach

## Fazit

Je verschiedener die Menschen sind, desto länger brauchen sie üblicherweise, um sich aufeinander einzuspielen, was gleichzeitig ein höheres Risiko für Meinungsverschiedenheiten birgt – gerade erleben wir das ganz deutlich in der Debatte um die „Altersdiversität“ in „beide Richtungen“. Was beide Welten ganz unvoreingenommen verbinden könnte und sollte, ist, das nicht „nur jede Altersgruppe“, sondern jede „Gruppe“ in der Arbeitswelt eine angemessene Wertschätzung braucht – genauso wie das einzelne Individuum (mit seinen Eigenheiten und Facetten). Wer es schafft, möglichst viele dieser „Unterschiedlichkeiten“ zu integrieren und sie auf ein wertschöpfendes und vernünftiges Level zu bringen – anstatt sie gegeneinander auszuspielen oder sie unter falschen Voraussetzungen und Voreingenommenheit „auszusortieren“ –, der hat es nicht nur „geschafft“, sondern auch die Gesamtproblematik ganz gut verstanden.

Die Überlegung, ob „bunte Teams“ tatsächlich leistungsfähiger sind, wird von den einen mit Begeisterung gefeiert, während sie dagegen genauso einiger Skepsis und Erfahrungen aus der Praxis standhalten muss. Welche Vorteile Diversität im Einzelnen und auch im großen Ganzen hat, unterliegt oft komplexen und teils auch ideologisch umkämpften Fragestellungen. Für einige Experten findet die gesamte Diskussion um Diversität weiterhin viel zu sehr an der Oberfläche statt und hängt noch zu stark an den offensichtlichsten Merkmalen wie Geschlecht, kultureller Herkunft oder Alter fest. Das wahre Ausmaß und die Bedeutung des Themas Diversität manifestieren sich sowohl in grundlegenden gesellschaftlichen und sozialen Aspekten als auch in subtilen, feineren Nuancen. Diese Erkenntnis unterstreicht, dass der Anspruch an eine umfassende Auseinandersetzung mit Diversität, auch in Zukunft, keineswegs abnimmt. ■

Unternehmerische Nachhaltigkeit

# Finanzielle Stabilität, mentale Gesundheit und Digitalisierung

In einer sich ständig wandelnden Geschäftswelt sind Unternehmen nicht nur gefordert, ihre internen Prozesse zu optimieren, sondern auch, eine proaktive soziale Verantwortung zu übernehmen. Wir müssen so viele Dinge beachten, und vieles ist uns gar nicht bewusst.

## Finanzielle Stabilität als Grundpfeiler

Haben Sie sich je Gedanken über die finanziellen Sorgen Ihrer Mitarbeiter gemacht? Die finanzielle Stabilität der Mitarbeiter ist ein fundamentaler Faktor, der die Arbeitsmotivation und -bindung beeinflusst. Unternehmen sollten sich nicht nur als Arbeitgeber, sondern auch als Partner verstehen, wenn es um die Bewältigung finanzieller Herausforderungen geht. Auch die Auswirkungen finanzieller Sorgen auf die Arbeitsmotivation sollten nicht unterschätzt werden. Mitarbeiter, die sich um ihre finanzielle Sicherheit sorgen, können unter Stress leiden, was sich möglicherweise negativ auf ihre Produktivität und ihre Hingabe zur Arbeit auswirkt.

Foto: blende11, photo/stock.adobe.com



Foto: blacksalmon/stock.adobe.com



## Unternehmenskultur und mentale Gesundheit

Die mentale Gesundheit am Arbeitsplatz ist ein weiteres zentrales Thema. Welche Maßnahmen haben Sie als Arbeitgeber ergriffen? Trotz zunehmender Aufklärung in diesem Bereich gibt es immer noch Stigmata und Vorurteile im Zusammenhang mit mentalen Gesundheitsproblemen. Wenn Führungskräfte und Mitarbeiter nicht ausreichend über mentale Gesundheit informiert sind, kann dies zu einem Mangel an Unterstützung oder Verständnis führen.

## Nachhaltigkeit, Gesundheit, Digitalisierung

Die zunehmende Digitalisierung bringt sowohl Chancen als auch Risiken mit sich. Obwohl digitale Strategien für nachhaltige und gesunde Unternehmen viele Vorteile bieten, können auch einige negative Auswirkungen auftreten. Das Angebot digitaler Gesundheitslösungen etwa könnte dazu führen, dass Mitarbeiter das Gefühl haben, ständig erreichbar sein zu müssen. Eine übermäßige Abhängigkeit von digitalen Technologien hat vielleicht auch eine Entfremdung von traditionellen, persönlichen Betreuungsansätzen zur Folge. Die Mitarbeiter haben unter Umständen das Gefühl, dass ihre persönlichen Bedürfnisse nicht angemessen berücksichtigt werden.

Angesichts der vielfältigen Herausforderungen ist es entscheidend, dass Unternehmen Wege finden, um nachhaltige Lösungen zu implementieren.



Foto: Olesig/stock.adobe.com

Eine Möglichkeit bietet die Teilnahme an der Zukunft Personal Süd 2024, einer Innovationsplattform für HR und Arbeitswelten. ■

Janette Rosenberg

## Zukunft Personal Süd 2024: Impulse für die Arbeitswelt von morgen

Die Zukunft Personal Süd 2024, die vom 05. bis 06.03. in der Messe Stuttgart stattfindet, verspricht, erneut ein bedeutender Branchentreffpunkt für das HR-Management in Süddeutschland zu werden. Diese etablierte Fachmesse hat seit über einem Jahrzehnt ihren festen Platz im Veranstaltungskalender und dient als Plattform, um die Entwicklungen der heutigen und zukünftigen Arbeitswelt zu erkunden. Mit einem umfassenden Vortragsprogramm und Präsentationen von Best Practices können die Besucher aktuelle Produktinnovationen, Entwicklungen und Trends erleben.

Eine der Neuheiten auf der diesjährigen Zukunft Personal Süd sind die kuratierten Netzwerkbegegnungen. In einer Zeit von Disruption und Verunsicherung wird der Austausch auf Live-Veranstaltungen immer wichtiger. Die Messe reagiert darauf mit neuen Angeboten für Vernetzung und Community Building. Besucher haben die Möglichkeit, in Workshops aktiv mitzuwirken, in Kamin-gesprächen mit Experten über aktuelle und zukünftige Herausforderungen nachzudenken oder im Corporate Influencer Club Tipps zur Wertschöpfung von Social-Media-Aktivitäten zu erhalten.

# Im Blick: Lohnsteuerrecht

## Noch keine Verabschiedung des Wachstumschancengesetzes

Der Vermittlungsausschuss von Bundestag und Bundesrat befasst sich am 21.02.2024 mit vier Gesetzen, zu denen der Bundesrat im letzten Jahr den Vermittlungsausschuss angerufen hatte. Das Wachstumschancengesetz hatte der Bundestag am 17.11.2023 verabschiedet. Es soll die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Deutschland stärken. Eine Investitionsprämie als zentrales Element soll die Transformation der Wirtschaft fördern und die Standortbedingungen mit steuerlichen Anreizen für Investitionen in saubere und klimafreundliche Technologien verbessern.

Die Bundesländer kritisieren, dass der Bundestag nur punktuell auf die Änderungsvorschläge des Bundesrats aus dem ersten Durchgang des Gesetzentwurfs eingegangen sei. Auch aufgrund der vielen kurzfristigen Änderungen im Bundestags-

verfahren bestehe Überarbeitungsbedarf. Die finanziellen Belastungen für Länder und Kommunen seien außerdem zu hoch.

Dies bedeutet aber auch, dass im Rahmen der Entgeltabrechnung die geplanten Neuregelungen oder Anpassungen noch nicht angewendet werden dürfen. Teilweise auch zum Leidwesen der Beschäftigten, die bereits auf höhere Verpflegungspauschalen bei Auswärtstätigkeiten gehofft haben.

Betroffen sind folgende Regelungen oder Anpassungen:

- Anhebung des zulässigen Bruttolistenpreises bei reinen E-Fahrzeugen ab einer erstmaligen Überlassung ab 01.01.2024 auf 70.000 Euro für die Anwendung der Minderung des Bruttolistenpreises oder der Kosten für die Anschaffung bei der Fahrtenbuchmethode auf 25 Prozent;
- Anhebung der Verpflegungspauschale von 14 Euro auf 16 Euro und von 28 Euro auf 32 Euro;

1978.40

2931.23

2745.51

- Anhebung der Tagespauschale für Berufskraftfahrer von 8 Euro auf 9 Euro am Tag;
- Anhebung des Freibetrags für Betriebsveranstaltungen von 110 Euro auf 150 Euro;
- Wegfall des Durchschnittsbetrags bei der Versteuerung von Gruppenunfallversicherungen nach § 40b Einkommensteuergesetz (EStG);
- Wegfall der ermäßigten Besteuerung beim Lohnsteuerabzug (betrifft vor allem Abfindungen und Jubiläumsgewinne);
- Vermeidung der Doppelbesteuerung – langsames Abschmelzen des Versorgungsfreibetrags und des Altersentlastungsbetrags;
- Abrufmöglichkeit der Steuer-ID für Arbeitgeber von Arbeitnehmern mit Wohnsitz in Deutschland.

Dies bedeutet, dass aktuell die alten Regelungen angewendet werden müssen. Sollten die Regelungen wie geplant zum 01.01.2024 in Kraft treten, wenn eine Einigung gefunden wurde, so müssen Rückrechnungen geprüft werden. Die höheren Verpflegungspauschalen können dann rückwirkend noch nachgezahlt werden. Oder der geldwerte Vorteil beim Dienstwagen nachträglich gemindert werden.

Auch Abfindungen und Jubiläumsgewinne, die aktuell gezahlt werden, müssen weiterhin auf eine ermäßigte Besteuerung

prüfung geprüft werden. Liegen die Voraussetzungen vor, vor allem die Zusammenballung, so muss diese vom Arbeitgeber angewendet werden. Sollte die Regelung dann doch gestrichen werden, bleibt abzuwarten, ob dann nachträglich korrigiert werden müsste, sobald dies überhaupt möglich ist.

Es bleibt also weiter abzuwarten, wie sich das Gesetzgebungsverfahren entwickelt. Wir werden hier berichten.

## Ergebnisse der Lohnsteuer-Außenprüfungen

Nach den statistischen Aufzeichnungen der obersten Finanzbehörden der Länder haben die Lohnsteuer-Außenprüfungen im Kalenderjahr 2022 zu einem Mehrergebnis von 689,2 Millionen. [https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Glossareintraege/E/euro.html?view=renderHelp öffnen](https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Glossareintraege/E/euro.html?view=renderHelp%20offnen) geführt. Von den insgesamt 2.597.200 Arbeitgebern wurden 68.567 Arbeitgeber abschließend im Jahr 2022 geprüft. Es handelt sich hierbei sowohl um private Arbeitgeber als auch um öffentliche Verwaltungen und Betriebe. Im Kalenderjahr 2022 wurden durchschnittlich 1.903 Prüfer eingesetzt.

Darüber hinaus haben sich 38 Lohnsteuerprüfer des Bundeszentralamts für Steuern im Rahmen der Prüfungsmitwirkung an Prüfungen der Landesfinanzbehörden beteiligt, von denen 129 im Jahr 2022 abgeschlossen wurden.

## BMF-Schreiben zur steuerlichen Identifikationsnummer veröffentlicht

### BMF-Schreiben vom 23.01.2024 – IV C 5 - S 2295/21/10001 :001

Mit dem Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften (BGBl. I 2019, S. 2451) wurde die Abschaffung der elektronischen Transfer-Identifikations-Nummer (eTIN) mit dem Ende des Veranlagungszeitraums 2022 beschlossen. Für die elektronische Übermittlung von Lohnsteuerbescheinigungen nach § 41b Abs. 1 Satz 2 EStG ist daher ab dem Veranlagungszeitraum 2023 zwingend die Angabe einer steuerlichen Identifikationsnummer notwendig.

Das Bundesministerium der Finanzen hat am 23.01.2024 mittels Schreiben eine ursprünglich für das Wachstumschancengesetz geplante Änderung veröffentlicht. Diese soll eine elektronische Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung auch bei fehlender Identifikationsnummer ermöglichen, indem der Arbeitgeber die Daten für Bestandsfälle bei der Finanzbehörde erfragen kann.





Foto: Finanzfoto/stock.adobe.com

Hat der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer für das Jahr 2022 eine Lohnsteuerbescheinigung übermittelt und versichert der Arbeitgeber, dass das Dienstverhältnis nach Ablauf des Jahres 2022 fortbestanden und der Arbeitnehmer trotz Aufforderung pflichtwidrig seine Identifikationsnummer bisher nicht mitgeteilt hat, teilt das zuständige Finanzamt die Identifikationsnummer des Arbeitnehmers auf formlose schriftliche Anfrage des Arbeitgebers mit. Die Anfrage hat den Namen, das Geburtsdatum sowie die Anschrift des Arbeitnehmers zu enthalten. Von einer Pflichtwidrigkeit ist auch auszugehen, wenn der Arbeitnehmer der Aufforderung ohne Begründung nicht nachkommt. Eine Mitteilung erfolgt bei Vorliegen der oben genannten Voraussetzungen auch dann, wenn die Identifikationsnummer dem Arbeitnehmer erstmals zuzuteilen ist. Einer Bevollmächtigung oder Zustimmung des Arbeitnehmers bedarf es insoweit nicht.

Unabhängig davon kann der Arbeitgeber generell die Zuteilung bzw. die Mitteilung der steuerlichen Identifikationsnummer des Arbeitnehmers beim zuständigen Finanzamt beantragen, wenn ihn der Arbeitnehmer hierzu nach § 80 Absatz 1 Abgabenordnung (AO) bevollmächtigt hat (vgl. § 39 Abs. 3 Satz 2 und 4 EStG).

Legt der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die steuerliche Identifikationsnummer schuldhaft nicht vor und kann der Arbeitgeber diese entsprechend den Verfahren nach Rn. 2 oder Rn. 3 nicht erhalten, hat er regelmäßig die Lohnsteuer nach Steuer-

klasse VI zu ermitteln (§ 39c Abs. 1 Satz 1 EStG i. V. m. § 38b Abs. 1 Satz 2 Nr. 6 EStG). Dies gilt insbesondere für

- Betriebsrentner und Versorgungsempfänger, die im Ausland ansässig sind und denen die Unterlagen zur Erteilung einer steuerlichen Identifikationsnummer zugeschiedt wurden, diese jedoch bisher noch nicht beantragt haben,
- Arbeitnehmer – insbesondere auch aus dem Ausland –, die nur für kurze Zeit vom Arbeitgeber beschäftigt werden und die dem Arbeitgeber ihre steuerliche Identifikationsnummer bisher nicht mitgeteilt haben (mit Ausnahme der im BMF-Schreiben vom 07.11.2019, BStBl. I S. 1087 unter Abschnitt 3 bezeichneten Fälle),
- Zahlungen an Sterbegeldempfänger sowie
- Arbeitnehmer, die sich weigern, dem Arbeitgeber die steuerliche Identifikationsnummer mitzuteilen.

Nur in den Fällen, in denen der Arbeitnehmer die fehlende Mitteilung der steuerlichen Identifikationsnummer nicht zu vertreten hat oder der Arbeitgeber aufgrund von technischen Störungen die steuerliche Identifikationsnummer nicht abrufen kann, kann der Arbeitgeber für die Lohnsteuerberechnung die voraussichtliche Steuerklasse längstens für drei Kalendermonate zu Grunde legen (vgl. § 39c Abs. 1 Satz 2 EStG). ■

---

Markus Stier



# Update Lohnpfändung und Lohnabtretung

Aktualisieren Sie Ihre Fachkenntnisse

22. April 2024 | Köln

Referentin: Antonia Schmidt-Busse

## Schwerpunkte:

- ✓ Gesetzliche Entwicklungen
- ✓ Erläuterung der neueren Rechtsprechung zu Lohnpfändung
- ✓ Benachteiligende Abtretungsklauseln in Arbeitsverträgen

Jetzt anmelden: [www.datakontext.com](http://www.datakontext.com)

Lohnsteuer - KOMPAKT für die Personalpraxis

# Feststellung der Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer ersten Tätigkeitsstätte

**Kann eine stillschweigende Zuordnung des Arbeitnehmers zu einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers vorliegen, wenn der Arbeitnehmer die Einrichtung nur gelegentlich zur Ausübung seiner beruflichen Tätigkeit aufsuchen muss und ansonsten aber seine Arbeitsleistung ganz überwiegend außerhalb der festen Einrichtung erbringt?**

**D**ie Richter des Bundesfinanzhofs (BFH) haben mit Urteil vom 14.09.2023 zum Aktenzeichen VI R 27/21 diese Frage entschieden.

## Sachverhalt

Der Arbeitnehmer war in den Streitjahren 2015 bis 2017 als Bauleiter bei einem international tätigen Bauunternehmen (Y-AG) beschäftigt. Die Y-AG unterhielt eine Niederlassung in der X-Straße in Z. Gemäß seinem Arbeitsvertrag war „Einstellungsort“ des Arbeitnehmers in Z. Ihm stand in den Streitjahren ein Firmenwagen auch zur privaten Nutzung zur Verfügung.

In den Lohnsteuer-Anmeldungen und den Lohnabrechnungen des Arbeitnehmers berücksichtigte die Y-AG im Rahmen der Nutzung des Firmenwagens für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte die sog. 0,03-Prozent-Regelung. Ausgehend von einem Listenpreis des Fahrzeugs von 24.900 Euro und einer Entfernung von 29 km zwischen der Wohnung des Arbeitnehmers und der von der Y-AG in der X-Straße in Z angenommenen ersten Tätigkeitsstätte des Klägers setzte diese insoweit einen Sachbezug in Höhe von monatlich 216,63 Euro an. In den Einkommensteuererklärungen machte der Arbeitnehmer u. a. Werbungskosten für die Wege zwischen

Wohnung und erster Tätigkeitsstätte geltend. Als Ort der ersten Tätigkeitsstätte gab der Arbeitnehmer jeweils „Z“ an.

Er erklärte, er habe die erste Tätigkeitsstätte im Jahr 2015 an 215 Tagen, im Jahr 2016 an 209 Tagen und im Jahr 2017 an 217 Tagen aufgesucht. Außerdem machte er Verpflegungsmehraufwendungen mit einer Abwesenheit von mehr als acht Stunden an 178 Tagen im Jahr 2015, an 162 Tagen im Jahr 2016 und an 168 Tagen im Jahr 2017 geltend. Zum Beleg der Verpflegungsmehraufwendungen reichte er Bescheinigungen der Y-AG ein. Das Finanzamt erkannte die



Verpflegungsmehraufwendungen für 2015 nicht an. Die Entfernungspauschale berücksichtigte es hingegen erklärungsgemäß für 215 Tage. Für 2016 und 2017 setzte es die Verpflegungsmehraufwendungen wie erklärt an, kürzte dafür aber die Entfernungspauschale auf 47 Tage (2016) beziehungsweise auf 49 Tage (2017). Der Arbeitnehmer macht geltend, er habe in Z keine erste Tätigkeitsstätte gehabt. Das Finanzgericht bestätigte den Arbeitnehmer.

## Entscheidung

Die Richter des BFH bestätigten den Arbeitnehmer. Erste Tätigkeitsstätte ist nach § 9 Abs. 4 Satz 1 EStG die ortsfeste betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers, eines verbundenen Unternehmens (§ 15 des Aktiengesetz (AktG)) oder eines vom Arbeitgeber bestimmten Dritten, der der Arbeitnehmer dauerhaft zugeordnet ist.

Nach Ansicht der Richter des BFH haben die Richter des Finanzgerichtes eine Zuordnung des Klägers zu der Niederlassung der Y-AG in Z verneint. Somit lag keine erste Tätigkeitsstätte vor. Daher war zu Recht der Arbeitslohn um die sich aus der Anwendung der 0,03-Prozent-Regelung ergebenden Beträge reduziert worden. Zu Recht sind auch die geltend gemachten Verpflegungsmehraufwendungen als Werbungskosten anerkannt worden. Daher war dann auch vom Ansatz der Entfernungspauschale abzusehen.

Nach Aussage des Arbeitgebers habe keine Zuordnung vorgelegen. Die Aussage, dass Z Einstellungsort sei, sei keine örtliche Zuordnung, sondern lediglich eine Zuordnung zum Gruppenleiter in Z. Zudem wurde festgestellt, dass keine Festlegungen über Anwesenheitszeiten im Büro in Z oder an anderen Arbeitsorten arbeitsvertraglich getroffen worden seien.

Diesen Aussagen folgte das Finanzgericht, sodass diese als Tatsache anzusehen waren. Die Richter des Finanzgerichts schlossen sich der Aussage des Arbeitgebers an, dass der Einstellungsort Z nur so zu verstehen sei, dass der Arbeitnehmer im Bereich der Niederlassung in Z eingesetzt werden solle. Sie sind der Auffassung, dass hier keine Zuordnung zu einer bestimmten ortsfesten Einrichtung vorlag.

Die Richter des Bundesfinanzhofs beanstandeten diese Würdigung nicht. Nach Ansicht der Richter waren die Tätigkeiten, die der Arbeitnehmer der Y-AG als Bauleiter schuldet und die das Finanzgericht (FG) den Zeugenaussagen sowie der „Positionsbeschreibung Bauleiter“ der Y-AG entnommen hat, so angelegt, dass sie jedenfalls ganz überwiegend außerhalb des Gebäudes der Niederlassung in Z zu erbringen waren.

Nach Auffassung der Richter könne bei dieser Sachlage nicht ohne weitere Anhaltspunkte angenommen

werden, eine Zuordnung des Arbeitnehmers zum Bezirk der Niederlassung in Z bedeute auch gleichzeitig eine Zuordnung zu dem Niederlassungsgebäude in Z. Der Arbeitnehmer war der Niederlassung der Y-AG in Z vielmehr lediglich aus organisatorischen Gründen zugeordnet, ohne dass damit auch eine Festlegung des Tätigkeitsorts verbunden war, so die Richter. Dies stellt keine Zuordnung des Arbeitnehmers im Sinne von § 9 Abs. 4 Satz 1 EStG dar. So sieht es auch die Finanzverwaltung im BMF-Schreiben vom 25.11.2020, Rz. 7. Nach Auffassung der Richter liegt auch keine erste Tätigkeitsstätte in dem Gebäude in der X-Straße vor. Haben die Arbeitsvertragsparteien keine Zuordnung, etwa durch ausdrückliche schriftliche oder mündliche Festlegungen, Absprachen oder Weisungen vorgenommen, ergibt sich eine Zuordnung durch schlüssiges Verhalten nicht allein aufgrund der Tatsache, dass der Arbeitnehmer einzelne, zu seinem Berufsbild gehörende Tätigkeiten in einer bestimmten betrieblichen Einrichtung seines Arbeitgebers erbringt oder erbringen muss, so die Richter weiter.

Im entschiedenen Fall musste der Arbeitnehmer die betreffende ortsfeste Einrichtung im Gebäude der Niederlassung in Z nur gelegentlich aufsuchen, um anfallende Büroarbeiten zu erledigen oder an Besprechungen teilzunehmen. In der restlichen Zeit musste er seine Arbeitsleistung ganz überwiegend außerhalb der festen Einrichtung erbringen. Daher lag keine erste Tätigkeitsstätte vor. Der Arbeitnehmer war somit mit Verlassen der Wohnung auswärts tätig und es mussten keine Fahrten mit dem Dienstwagen zur ersten Tätigkeitsstätte versteuert werden.

Das Urteil finden Sie hier:



# Im Blick: Sozialversicherungsrecht

## Digitale Entsendebescheinigung für Abkommensstaaten verschoben

Der Antrag für eine Entsendebescheinigung für EU- und EWR-Staaten sowie die Schweiz und Großbritannien ist schon seit einiger Zeit im elektronischen Verfahren zu stellen. Auch die Rückmeldung erfolgt auf diesem Weg. Eigentlich sollte zum Januar 2024 auch das Antragsverfahren für Entsendebescheinigungen im Rahmen bilateraler Sozialversicherungsabkommen digitalisiert und an das A1-Verfahren angepasst werden. Das wurde allerdings in letzter Minute auf 2025 verschoben.

Offenbar war die Umsetzung doch zu komplex und die Vorbereitungszeit sowohl auf Seiten der Softwareanbieter als auch bei den Krankenkassen und anderen Ausstellern zu kurz. Denn anders als bei den EU-Staaten sind für jedes Abkommen unterschiedliche Rahmenbedingungen zu berücksichtigen. Insbesondere unterscheiden sich die maximal zulässige Entsendedauer und die Frage, ab wann das Recht des Beschäftigungsstaates anzuwenden ist. Zudem sind von den einzelnen Abkommen nicht immer alle Sozialversicherungszweige erfasst, was ggf. die zusätzliche Anwendung der Ausstrahlung als rein deutschem Recht notwendig macht.

## Jahresentgeltmeldung für 2023

Eigentlich ein Routinevorgang, aber es wird immer wieder gern einmal vergessen oder führt zu Fragen – die Abgabe der Jahresentgeltmeldung, kurz Jahresmeldung. Diese ist grundsätzlich bis spätestens 15.02. des Folgejahres an die zuständige Einzugsstelle zu übermitteln. In der Regel ist das die gesetzliche Krankenkasse des Beschäftigten, bei Minijobbern die Minijobzentrale.

Eine Jahresmeldung entfällt, wenn zum Jahreswechsel eine Abmeldung oder eine Ummeldung (An- und Abmeldung) erfolgt, beispielsweise wegen eines Beitragsgruppenwechsels. Sie ist auch nicht vorzunehmen, wenn im Vorjahr eine Unterbrechungsmeldung erstellt wurde, zum Beispiel wegen Krankengeldbezugs, und seitdem kein beitragspflichtiges Entgelt mehr angefallen ist.

Für Minijobs, die wegen ihrer Kurzfristigkeit (drei Monate oder 70 Arbeitstage) versicherungsfrei sind, ist keine Jahresmeldung

vorgesehen, für die Minijobs, die wegen des geringfügigen Entgelts (2023 bis 520 Euro) versicherungsfrei sind, aber schon. Das gilt auch dann, wenn sich die Beschäftigten von der Rentenversicherungspflicht haben befreien lassen.

## Jahresmeldung zur Unfallversicherung

Neben der „normalen“ Jahresmeldung für die Rentenversicherung muss der Arbeitgeber auch eine Jahresmeldung zur Unfallversicherung (UV-Jahresmeldung) abgeben. Diese muss der Arbeitgeber für jeden in einem Kalenderjahr beschäftigten und in der Unfallversicherung versicherten Arbeitnehmer abgeben. Die UV-Jahresmeldung wird für die Betriebsprüfung durch die Rentenversicherungsträger genutzt.

Sie ist jeweils bis zum 16.02. des Folgejahres abzugeben und enthält folgende Angaben:

- Abgabegrund (92)
- Meldezeitraum (01.01. bis 31.12. des Kalenderjahres)
- Betriebsnummer des zuständigen UV-Trägers
- Unternehmensnummer des Beschäftigungsbetriebs
- Gefahrtarifstelle

Vor der Abgabe ist ein elektronischer Abgleich mit der bei der Unfallversicherung bestehenden Stammdatendatei durchzuführen. So werden die korrekten Unternehmensnummern und Gefahrtarifstellen übernommen.

Auch für die UV-Jahresmeldung ist das elektronische Verfahren vorgeschrieben. Die Übermittlung erfolgt also entweder aus dem dafür zugelassenen Entgeltabrechnungsprogramm heraus oder über das SV-Meldeportal.

## Arbeitsunfall digital melden

Nicht nur bei den Beiträgen wird es immer digitaler, auch die Meldung eines Arbeits- oder Wegeunfalls kann jetzt online vorgenommen werden. Zudem werden für die Online-Meldung zusätzliche Angaben erhoben. So sind künftig als Geschlecht auch die Angaben „divers“ und „keine Angabe“ zulässig.



Die Online-Meldung kann über die digitalen Formulare im Serviceportal der gesetzlichen Unfallversicherung oder über das Onlineangebot des jeweiligen Unfallversicherungsträgers abgegeben werden.

Ab 2027 ist der digitale Datenaustausch für die Meldungen verbindlich. Dann gibt es noch zusätzliche Erweiterungen in den Meldedaten. So muss dann angegeben werden, ob es sich um eine geringfügige Beschäftigung handelt und ob ein Gewaltereignis vorliegt.

## Telefonische Krankschreibung ist wieder da!

Bundestag und Bundesrat hatten bereits zugestimmt. Die Bundesregierung hatte den Gemeinsamen Bundesausschuss (G-BA) beauftragt, eine neue Richtlinie für die telefonische Krankschreibung zu entwickeln. Diese ist seit 07.12.2023 in Kraft und damit die telefonische Krankschreibung wieder möglich.

Sofern keine Videosprechstunde durchführbar ist, kann nun auch nach telefonischer Anamnese eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt werden. Dabei gilt jedoch: Die Patientin oder der Patient muss in der jeweiligen Arztpraxis bereits bekannt sein. Zudem darf keine schwere Symptomatik vorliegen, denn in diesem Fall müsste die Erkrankung durch eine unmittelbare persönliche Untersuchung abgeklärt werden. Sind diese Voraussetzungen gegeben, kann die Ärztin oder der Arzt nach telefonischer Anamnese die Erstbescheinigung über eine Arbeitsunfähigkeit für bis zu fünf Kalendertage ausstellen.

Besteht die telefonisch festgestellte Erkrankung fort, muss die Patientin oder der Patient für die Folgebescheinigung der Arbeitsunfähigkeit die Arztpraxis aufsuchen. Im Fall, dass die erstmalige Bescheinigung anlässlich eines Praxisbesuchs ausgestellt wurde, sind Feststellungen einer fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit auch per Telefon möglich. Ein Anspruch der Versicherten auf eine Anamnese und Feststellung der Arbeits-

unfähigkeit per Telefon besteht nicht. Die Entscheidung trifft immer die Ärztin bzw. der Arzt.

## Neue Formel für Übergangsbereich

Die Änderung der Minijobgrenze hat auch Auswirkungen auf die Beitragsberechnung im sogenannten sozialversicherungsrechtlichen Übergangsbereich. Die Anhebung des Grenzwertes von 520 Euro auf 538 Euro führt automatisch zu einer Modifikation der Umrechnungsformel vom tatsächlichen auf das beitragspflichtige Arbeitsentgelt.

Außerdem ändert sich der für die Umrechnung maßgebende Faktor „F“. Durch die Anhebung des durchschnittlichen Zusatzbeitrags in der Krankenversicherung beträgt der Faktor für 2024 nun 0,6846.

## Übergangsregelung Minijob ausgelaufen

Durch die Erhöhung des Grenzwertes im Oktober 2022 von 450 Euro auf 520 Euro wären eine Reihe von Beschäftigten mit einem monatlichen Entgelt in diesem Entgeltbereich plötzlich wieder zu Minijobbern und damit versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung geworden. Deshalb gab es eine Übergangsregelung, nach der diese Personen zunächst weiterhin versicherungspflichtig blieben. Die Übergangsregelung war aber von vornherein bis Ende 2023 befristet. Sofern solche Mitarbeitenden beschäftigt werden, tritt für sie ab 01.01.2024 Versicherungsfreiheit als Minijobbende ein. Dann sind die erforderlichen Ummeldungen (Abmeldung bei der Krankenkasse und Neuanmeldung bei der Minijobzentrale) vorzunehmen. ■

Jürgen Heidenreich

# Im Blick: Arbeitsrecht

## Ist das Krankfeiern nach Kündigung vorbei?

### Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 13.12.2023 – 5 AZR 137/23

Kurz vor Weihnachten hat das BAG den Arbeitgebern noch ein Weihnachtsgeschenk gemacht. Es urteilte: Der Beweiswert von (Folge-)Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ist erschüttert, wenn der arbeitsunfähige Arbeitnehmer nach Zugang der Kündigung eine oder mehrere Folgebescheinigungen vorlegt, die passgenau die Dauer der Kündigungsfrist umfassen, und er unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufnimmt.

### Verortung des Urteils

Es geht um die sehr praxisrelevante Frage, ob ein Arbeitgeber die Entgeltfortzahlung verweigern kann, wenn die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) des Arbeitnehmers mit der Dauer der Kündigungsfrist zusammenfällt.

Grundsätzlich muss derjenige, der arbeitsunfähig erkrankt ist, nicht arbeiten und bekommt gleichwohl vom Arbeitgeber bis

zur Dauer von sechs Wochen den vollen Lohn gezahlt, erst danach springt die Krankenkasse ein und zahlt ein Krankengeld – so regelt es das Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG).

Macht ein Arbeitnehmer Entgeltfortzahlungsansprüche nach § 3 Abs. 1 EFZG geltend, muss er die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit darlegen und beweisen. In der Regel genügt hierfür die Vorlage einer AU-Bescheinigung. Die Rechtsprechung misst der ordnungsgemäß ausgestellten AU-Bescheinigung einen hohen Beweiswert zu. Um diesen zu erschüttern, muss der Arbeitgeber zwar nicht das Gegenteil beweisen, aber er muss tatsächliche Umstände vortragen und ggf. beweisen, die ernsthafte Zweifel an der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit begründen. Dabei kommt allerdings erschwerend hinzu, dass der Arbeitgeber regelmäßig keine Kenntnis von den Krankheitsursachen hat. Gelingt es dem Arbeitgeber, den Beweiswert der AU-Bescheinigung zu erschüttern, muss der Arbeitnehmer die krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit weiter darlegen und ggf. beweisen.

Bereits 2021 hatte das BAG entschieden, dass sich ernsthafte Zweifel des Arbeitgebers auch aus der zeitlichen Koinzidenz von Arbeitsunfähigkeit und Laufzeit der Kündigungsfrist ergeben können (BAG, Urteil vom 08.09.2021 – 5 AZR 149/21).



Damals hatte eine Arbeitnehmerin dem Arbeitgeber zugleich mit ihrer Kündigung eine AU-Bescheinigung für den Zeitraum der Kündigungsfrist übergeben. Das BAG sah den Beweiswert der Bescheinigung als erschüttert an und hatte einen Entgeltfortzahlungsanspruch abgelehnt.

Diese Linie verfolgte das BAG auch im Sommer letzten Jahres (Urteil vom 28.06.2023, Az.: 5 AZR 335/22) weiter und äußerte sich mehrfach kritisch über den bis dato nahezu „unangreifbaren“ Beweiswert ärztlicher Atteste. Hieran knüpft das BAG nun an und verschärft seine Rechtsprechung zu Lasten der Arbeitnehmer weiter.

### Der Sachverhalt

Der Kläger war seit März 2021 als Helfer bei der Beklagten beschäftigt. Er legte am Montag, dem 02.05.2022, eine AU-Bescheinigung für die Zeit vom 02.05. bis zum 06.05.2022 vor. Mit Schreiben vom 02.05.2022, das dem Kläger am 03.05.2022 zugeing, kündigte die Beklagte das Arbeitsverhältnis zum 31.05.2022. Der Arbeitnehmer legte dann Folgebescheinigungen für die Zeit bis zum 31.05.2022 vor (AU-Bescheinigungen vom 06.05.2022 für die Zeit bis zum 20.05.2022 und vom 20.05.2022 für die Zeit bis zum 31.05.2022). Am 01.06.2022 war er wieder arbeitsfähig und nahm eine neue Beschäftigung auf. Der Arbeitgeber hatte Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit und verweigerte die Entgeltfortzahlung für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit. Hiergegen klagte der Arbeitnehmer vor dem Arbeitsgericht (ArbG) und dem Landesarbeitsgericht (LAG) erfolgreich auf Entgeltfortzahlung.

### Die Entscheidung

Das BAG sah dies anders, sodass der Arbeitgeber zum Großteil (für den Zeitraum vom 07.05.2022 bis zum 31.05.2022) mit seiner Revision Erfolg hatte. Die Begründung: Erschütterung des Beweiswerts der zweiten und dritten AU-Bescheinigung. Nur hinsichtlich der ersten AU-Bescheinigung vom 02.05.2022 sei der Beweiswert gegeben. Insoweit fehle es an der zeitlichen Koinzidenz zwischen Beginn der Arbeitsunfähigkeit und Zugang der Kündigung. Für die beiden anderen AU-Bescheinigungen (vom 06.05.2022 und 20.05.2022) war dies anders.

Wie sich aus der Pressemitteilung zum Urteil vom 13.12.2023 ergibt, stellte das BAG Folgendes klar:

- Ein Arbeitnehmer kann die von ihm behauptete Arbeitsunfähigkeit mit ordnungsgemäß ausgestellten ärztlichen AU-Bescheinigungen nachweisen. Diese sind nach wie vor das gesetzlich vorgesehene Beweismittel.
- Den Beweiswert einer AU-Bescheinigung kann der Arbeitgeber erschüttern, wenn er tatsächliche Umstände darlegt und ggf. beweist, die nach einer Gesamtbetrachtung Anlass zu ernsthaften Zweifeln an der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers geben.
- Das BAG stellte fest, dass es keine Rolle spielt, ob es sich um eine arbeitgeber- oder um eine arbeitnehmerseitige Kündigung handelt.
- Außerdem betonte das BAG, dass die Rechtsprechung nicht nur für Erst-, sondern auch für Folgebescheinigungen gilt. Dies bedeutet, dass eine Erschütterung des Beweiswerts für

Foto: Mediteraneo/stock.adobe.com





Foto: tashchke/stock.adobe.com

jede Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die nach Ausspruch der Kündigung ausgestellt wurde, denkbar ist. Selbst dann – und das ist eine weitere Neuerung –, wenn eine Erstbescheinigung schon vor Ausspruch der Kündigung ausgestellt wurde. Jede zeitliche Koinzidenz zwischen der (Verlängerung einer) AU-Bescheinigung und der Kündigungsfrist kann mithin zu einer Erschütterung des Beweiswerts führen.

- Ganz so einfach ist es aber nicht – erforderlich ist und bleibt stets eine einzelfallbezogene Würdigung der Gesamtumstände. In dem entschiedenen Fall hatte das LAG richtig erkannt, dass der Beweiswert für die AU-Bescheinigung vom 02.05.2022 besteht. Bei den anderen AU-Bescheinigungen verkannte das LAG hingegen die Erschütterung des Beweiswerts aufgrund der zeitlichen Koinzidenz.

### Kurz erklärt

- *In dem entschiedenen Fall war maßgeblich, dass zwischen der festgestellten passgenauen Verlängerung der Arbeitsunfähigkeit und der Kündigungsfrist eine zeitliche Koinzidenz bestand und der Kläger unmittelbar nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine neue Beschäftigung aufgenommen hat.*
- *Aus der Presseerklärung ergibt sich, dass Zweifel nicht nur angebracht sein können, wenn eine AU-Bescheinigung die gesamte Kündigungsfrist abdeckt. Auch wenn mehrere AU-Bescheinigungen vorgelegt werden, können Zweifel gerechtfertigt sein.*
- *Darüber hinaus liest sich die Pressemitteilung so, dass Zweifel selbst dann denkbar sind, wenn die Arbeitsunfähigkeit bereits vor Ausspruch der Kündigung begonnen hat, z. B. wenn der Arbeitnehmer vorab Kenntnis von einer geplanten Kündigung erlangt (wie im Rahmen einer Anhörung durch den Betriebsrat, § 102 Abs. 2 S. 4 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)) und dann entsprechende AU-Bescheinigungen vorlegt.*

- *Für die Praxis ist wichtig, was die Erschütterung des Beweiswerts konkret bedeutet: Eine Erschütterung des Beweiswerts eines ärztlichen Attests führt zunächst nur dazu, dass der Arbeitnehmer wieder in der Beweislast ist. Er muss dann darlegen, dass er tatsächlich krank war. Dies kann er machen durch genauere Angaben zum Krankheitsverlauf, Benennung seines Arztes als Zeugen oder Vorlage von Arztberichten etc. Gelingt ihm dies, ist „ganz normal“ die Entgeltfortzahlung bei Krankheit zu gewähren.*

### Praxistipp

Die Entscheidung zeigt erneut, dass es durchaus berechtigt sein kann, die AU-Bescheinigung anzuzweifeln, wenn die Arbeitsunfähigkeit mit der Kündigungsfrist zusammenfällt. Auch wenn dabei nach dem BAG jeder Einzelfall zu würdigen ist. D. h. bei Zweifeln an einer Arbeitsunfähigkeit und zeitlichem Zusammenfall von Kündigung bzw. Kündigungsfrist und Arbeitsunfähigkeit sollten Unternehmen einen Einbehalt des Entgelts für die Dauer der Erkrankung prüfen. Hierdurch wird der Druck auf Arbeitnehmer erhöht. Im sehr wahrscheinlichen Streitfall ist der Arbeitnehmer dann gefordert, dezidiert zu den Gründen der Arbeitsunfähigkeit auszuführen.

Außerdem lässt sich diese Rechtsprechung – auch wenn dies in der Pressemitteilung nicht erwähnt ist – konsequenterweise auf Konstellationen übertragen, in denen AU-Bescheinigung(en) nach Abschluss eines Aufhebungsvertrags für die Restlaufzeit des Vertrags oder in denen AU-Bescheinigung(en) für die Dauer einer Freistellung vorgelegt werden.

## (K)ein Annahmeverzugslohn nach unwirksamer Kündigung

Landesarbeitsgericht (LAG)  
Hamburg, Urteil vom 06.04.2023 –  
8 Sa 51/22

In Bezug auf das Damoklesschwert „Annahmeverzugslohn“ hat sich in letzter Zeit einiges getan, das aus Arbeitgeberperspektive zu begrüßen ist. Das LAG Hamburg hat eine sehr praxisrelevante Entscheidung getroffen, die Arbeitgebern klare Leitlinien im Zusammenhang mit dem Risiko des Annahmeverzugslohns an die Hand gibt. Danach können Arbeitgeber die geltenden Darlegungs- und Beweislastregelungen nutzen und den gekündigten Arbeitnehmern konkrete offene Stellenangebote zusenden. Dies reduziert das Risiko, Annahmeverzugslohn zu zahlen, und stärkt entsprechend die Verhandlungsposition. Eine sehr praxisrelevante Entscheidung, die jede HR-Abteilung kennen und anwenden sollte.

### Verortung des Urteils

Arbeitnehmer, die erfolgreich gegen eine ausgesprochene Kündigung vorgehen, können Anspruch auf Annahmeverzugslohn haben. Dies gilt nur dann nicht, wenn die Arbeitnehmer einen anderweitigen Erwerb böswillig unterlassen haben. D. h. sprechen Arbeitgeber eine „wackelige“ Kündigung aus, droht nicht nur, dass ein etwaiger Kündigungsschutzprozess verloren wird, sondern vor allem das Risiko des Annahmeverzugslohns (vgl. § 615 S. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Je nach Länge des Kündigungsschutzprozesses kann es sich hierbei um mehrere Monatsgehälter handeln. Allerdings müssen sich Arbeitnehmer bestimmte Leistungen auf den Annahmeverzugslohn anrechnen lassen (vgl. § 615 S. 2 BGB, § 11 Kündigungsschutzgesetz (KSchG)). Hierzu zählt u. a., was der Arbeitnehmer während des Annahmeverzugszeitraums durch anderweitige Arbeit verdient hat (§ 11 Nr. 1 KSchG) oder was er hätte verdienen können, wenn er es nicht böswillig unterlassen hätte, eine ihm zumutbare Arbeit anzunehmen (§ 11 Nr. 2 KSchG).

Um die Frage des böswilligen Unterlassens wird oft erbittert gestritten, insbesondere wenn im Einzelfall der Eindruck besteht, der Arbeitnehmer hätte es sich in seiner Arbeitslosigkeit gemütlich gemacht und auf den erwartungsgemäß hohen Annahmeverzugslohn spekuliert.

Die Rechtsprechung beschäftigt sich daher immer wieder mit dem Annahmeverzug und hat dabei folgende Leitlinien festgestellt:

- Das BAG (Urteil vom 27.05.2020 – 5 AZR 387/19) entschied, dass ein Arbeitnehmer, der eine Vergütung wegen eines Annahmeverzugslohns geltend macht, dem Arbeitgeber zur Auskunft über Vermittlungsangebote der Agentur für Arbeit

verpflichtet (§ 242 BGB) ist. Im Rahmen dieses Auskunftsanspruchs muss der Arbeitnehmer auch darlegen, inwiefern er diesen Angeboten nachgekommen ist.

- Das LAG Niedersachsen (Urteil vom 09.11.2021 – 10 Sa 15/21) knüpfte hieran an und urteilte wie folgt: Unterlässt der Arbeitnehmer es, sich bei der Agentur für Arbeit arbeitssuchend zu melden, erfüllt das bereits das Merkmal des böswilligen Unterlassens i. S. v. § 11 Nr. 2 KSchG. Auch wenn es sich um eine rein sozialversicherungsrechtliche Meldeobliegenheit handelt (§ 38 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) III), findet diese Vorschrift beim Annahmeverzug Beachtung. Dies bestätigte das BAG mit Urteil vom 12.10.2022 – 5 AZR 30/22.
- Das LAG Berlin-Brandenburg (Urteil vom 30.09.2022 – 6 Sa 280/22) ist hingegen der Auffassung, dass es nach einer unwirksamen Arbeitgeberkündigung zur Begründung des Annahmeverzugs nicht eines Angebots des Arbeitnehmers (so etwa BAG, Urteil vom 22.02.2012 – 5 AZR 249/11) bedarf. Dies sieht das LAG Hamburg anders. Inwieweit es Arbeitgeber selbst in der Hand haben, das genannte Risiko zu reduzieren, zeigt seine im Folgenden dargestellte Entscheidung.

### Der Sachverhalt

Der Kläger macht mit seiner Klage Annahmeverzugslohn aus einer Teilzeitbeschäftigung für den Zeitraum ab dem 16. Juli 2021 bis zum Januar 2022 unter Anrechnung von Arbeitslosengeld geltend. Der Kläger war ab dem 9. Juni 2021 freigestellt.

Das Arbeitsgericht wies die Klage teilweise ab und sprach dem Arbeitnehmer nur für einen begrenzten Zeitraum der Freistellung (bis einschließlich zum 31.08.2021) den Annahmeverzugslohn zu. Der Kläger hätte – nach Auffassung der Beklagten – bereits ab dem Zeitpunkt der Freistellung unverzüglich Eigenbemühungen, im Arbeitsmarkt Hamburg eine neue Stelle zu finden, aufnehmen können. Hierzu benannte die Beklagte 16 Pflegeeinrichtungen und deren Führungskräfte als Zeugen für eine entsprechende Einstellungsbereitschaft. Der Kläger hatte lediglich einen Vermittlungsvorschlag der Agentur für Arbeit erhalten, welcher sich jedoch nicht auf eine Teilzeitstelle, sondern eine Vollzeitstelle richtete. Er wehrte sich gegen das erstinstanzliche Urteil.

Das Arbeitsgericht, so der klägerische Vortrag in der zweiten Instanz, habe seine Verzugslohnansprüche verneint, weil es dem Kläger ein böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes unterstellt habe. Dies sei unzutreffend. Das Arbeitsgericht habe keine Tatsachen festgestellt, aus denen sich ergibt, dass der Kläger tatsächlich ab dem 1. September 2021 ein Arbeitsverhältnis hätte eingehen können, welches zu einem Verdienst geführt hätte, den er bei der Beklagten erzielt hatte.

Gegen die vom Arbeitsgericht unterstellte Böswilligkeit spreche außerdem bereits, dass der Kläger sich bei der Bundesagentur für Arbeit arbeitssuchend gemeldet hat. Von dort habe er im fraglichen Zeitraum nur ein Vermittlungsangebot erhalten. Auf telefonische Rücksprache habe ihm die Sachbearbeiterin

erklärt, er werde weiterhin Arbeitslosengeld bekommen, auch wenn er sich dort nicht bewerbe. Auf eine Bewerbung habe er aus diesem Grund verzichtet.

### Die Entscheidung

Das LAG teilt ganz überwiegend die Ansicht des Klägers. Ein böswilliges Unterlassen anderweitigen Verdienstes kann entgegen der Ansicht des Arbeitsgerichts und der Beklagten im vorliegenden Fall nicht festgestellt werden.

Das LAG stützte seine Entscheidung darauf, dass der bloße Verweis auf einen günstigen Arbeitsmarkt kein Vortrag von Beschäftigungsmöglichkeiten sei, die konkret für eine Zwischenverdienstmöglichkeit im Rahmen des § 615 S. 2 BGB in Betracht kommen würden. Ein böswilliges Unterlassen eines anderweitigen Verdienstes komme – so das LAG – nur in Betracht, wenn es mindestens eine konkrete Erwerbsmöglichkeit gab, die dem Arbeitnehmer in dem Zeitraum bekannt war, für den er Verzugslohn verlangt.

Im Rahmen der sekundären Darlegungslast des Klägers hätte der Kläger nur **auf konkret nachgewiesene** Beschäftigungsmöglichkeiten reagieren müssen. Zur Abgabe von eigenen Angeboten sei der Arbeitnehmer nur verpflichtet, wenn sich ihm eine realistische Arbeitsmöglichkeit biete (BAG, Urteil vom

22.03.2017 – 5 AZR 337/16). Darüber hinaus hätte der Kläger keine anderen Aktivitäten entfalten müssen, um eine andere Beschäftigungsmöglichkeit zu erlangen. Die von der Agentur für Arbeit vermittelte Vollzeitstelle hätte der Kläger nicht annehmen müssen, da er bislang auch nur eine Teilzeitstelle innehatte.

Auch die Behauptung des Arbeitgebers, bei bestimmten Arbeitgebern seien für den Arbeitnehmer geeignete Stellen zu besetzen gewesen, genügt nur, wenn festgestellt werden kann, dass dem Arbeitnehmer diese offenen Stellen im fraglichen Zeitraum bekannt gewesen sind.

D. h. es müssen konkrete Erwerbsmöglichkeiten vorgetragen werden, die dem betreffenden Arbeitnehmer auch bekannt gewesen sein müssen. Der Arbeitgeber trägt die diesbezügliche Beweislast, was ihn auch nicht benachteiligt. Schließlich hätte er dem Arbeitnehmer eine zumutbare Prozessbeschäftigung im eigenen Unternehmen anbieten können. Die Ablehnung einer solchen Prozessbeschäftigung führt regelmäßig zur Annahme eines böswilligen Unterlassens, sofern sie für den Arbeitnehmer zumutbar ist. Der Arbeitgeber kann den Arbeitnehmer auch auf bestimmte Beschäftigungsmöglichkeiten bei anderen Unternehmen hinweisen. Tut er dies, ist es Sache des Arbeitnehmers, zu erklären, wie er auf diese Mitteilungen reagiert hat oder weshalb ihm solche Bemühungen oder die Annahme eines



Angebots nicht zumutbar gewesen sind. Diese Voraussetzungen waren vorliegend nicht erfüllt.

### Kurz erklärt

- In langwierigen Kündigungsschutzprozessen steigt für Arbeitgeber regelmäßig der Einigungsdruck, weil erhebliche Nachzahlungen (Annahmeverzugslohn) drohen können, wenn sich herausstellt, dass die ausgesprochene Kündigung unwirksam war.
- Ein Anspruch auf Annahmeverzugslohn nach Ausspruch einer unwirksamen Arbeitgeberkündigung besteht dann nicht, wenn der Arbeitnehmer es böswillig unterlassen hat, einen anderweitigen Verdienst zu erzielen (§ 615 Satz 2 BGB). Dies setzt voraus, dass es eine konkrete Erwerbsmöglichkeit gab, die dem Arbeitnehmer bekannt und deren Annahme zumutbar war.
- Die Entscheidung des LAG Hamburg ist so zu verstehen, dass der Kläger zwar Eigenbemühungen auf verfügbare Stellenangebote zum Erwerb von Zwischenverdienst zu entfalten hat. Der Arbeitgeber muss jedoch eine Kenntnis von diesen Stellenangeboten nachweisen. Dies gelingt (rechtssicher) nur mit der Auswertung und Zusendung von geeigneten Stellenangeboten. Dies eröffnet die Verteidigungsmöglichkeiten für Arbeitgeber.
- Es reicht nicht, wenn Arbeitgeber auf den allgemein günstigen Arbeitsmarkt verweisen, um sich von dem Risiko des Annahmeverzugslohns zu befreien. Hierbei handelt es sich – so das LAG Hamburg – nicht um eine feststellungsfähige Tatsache. Auch die bloße Behauptung eines Arbeitgebers, bei bestimmten Arbeitgebern seien für den Arbeitnehmer geeignete Stellen zu besetzen gewesen, genügt insoweit nicht.

### Praxistipp

Arbeitgeber sind gut beraten, das Risiko des Annahmeverzugslohns zu minimieren und insoweit wie folgt vorzugehen:

1. Schritt: Schreiben, in dem der Arbeitnehmer aufgefordert wird:
  - offenzulegen, ob und wann er sich arbeitssuchend gemeldet hat,
  - welche Vermittlungsvorschläge ihm von der Agentur für Arbeit unterbreitet und welche Eigenbemühungen entfaltet wurden
  - und ob eine Einstellung angeboten wurde bzw. Gründe für eine Ablehnung der Stellen mitteilt wurden.
2. Schritt: Schreiben mit Stellenausschreibungen, für die der Arbeitnehmer passende Qualifikationen aufweist:
  - Aufforderung, sich auf die beigefügten Stellen zu bewerben und
  - Auskunft über Bewerbungsunterlagen, Rückmeldung der Arbeitgeber oder Gründe für das Unterlassen der Bewerbung/Ablehnung der Einstellung zu erteilen.

## EuGH: Keine Übertragung des Urlaubs, der für einen mit einem Quarantänezeitraum zusammenfallenden Zeitraum gewährt wurde

### Europäischer Gerichtshof (EuGH), Urteil vom 14.12.2023 – Rs. C-206/22

Verbringen Arbeitnehmer ihren Urlaub in Quarantäne, müssen diese Tage nicht gutgeschrieben werden – so der EuGH. Dies ist für Arbeitnehmer gleich doppelt ärgerlich. Zum einen müssen sie – auch ohne selbst infiziert zu sein – sich isolieren und sich in häusliche Quarantäne begeben. Zum anderen bekommen sie für die hiermit zusammenfallenden Urlaubstage keinen Ersatz!

### Verortung des Urteils

Der EuGH musste sich im Rahmen eines Vorabentscheidungsersuchens mit der Frage beschäftigen, ob bereits gewährter Jahresurlaub übertragen werden kann, wenn der Arbeitnehmer in diesem Zeitraum, ohne erkrankt zu sein, einer Quarantäneanordnung einer Behörde nachkommen muss.

Die bisherige Rechtsprechung in Deutschland war uneinheitlich. Weit überwiegend sahen die Arbeits- und Landesarbeitsgerichte die Rechtslage wie der EuGH und lehnten die Gutschrift von Urlaubstagen ab (u. a. LAG Schleswig-Holstein, Urteil vom 15.02.2022 – 1 Sa 208/21, ArbG Neumünster, Urteil vom 03.08.2021 – 3 Ca 362 b/21). Anders sah dies hingegen das LAG Hamm (Urteil vom 27.01.2022 – 5 Sa 1030/21).

Der EuGH klärt nun die unionsrechtlichen Vorgaben für das Zusammenfallen von Erholungsurlaub und behördlich angeordneter Quarantäne.

### Der Sachverhalt

Ein Arbeitnehmer der Sparkasse Südpfalz hatte im Dezember 2020 einige Tage Urlaub genommen. Weil er noch Kontakt mit einem Corona-positiven Kollegen hatte, musste er diesen allerdings zuhause in Quarantäne verbringen. Um die Menschen in seinem Haushalt nicht anzustecken, bewegte er sich nur zwischen Schlaf- und Badezimmer. Daraufhin beantragte er bei der Sparkasse, diese Urlaubstage auf einen späteren Zeitraum übertragen zu dürfen.

Nach der 2020 geltenden Rechtslage galt der Urlaub als genommen, die Sparkasse lehnte eine Gutschrift der Urlaubstage ab. Das angerufene Arbeitsgericht Ludwigshafen am Rhein vertrat die Ansicht, dass Arbeitgeber nur dann zur Übertragung der gewährten Urlaubstage verpflichtet sind, wenn der Arbeitnehmer eine Arbeitsunfähigkeit nachweisen kann, die während des Urlaubszeitraums eingetreten ist. Die bloße Quarantäne sei aber – so die deutsche Rechtsprechung – nicht mit einer



Foto: MQ-Illustrations/stock.adobe.com

Arbeitsunfähigkeit gleichzusetzen. Daher wandte sich das Arbeitsgericht Ludwigshafen an den EuGH. Es wollte wissen, ob es mit dem Unionsrecht vereinbar ist, dass der Urlaub als verbraucht gilt, wenn der Arbeitnehmer während eines genehmigten Urlaubs von einem unvorhersehbaren Ereignis (Quarantäne) betroffen ist.

### Die Entscheidung

Dies bestätigte der EuGH. Wenn Beschäftigte einige Tage ihres Jahresurlaubs in Quarantäne verbringen müssen, so müssen diese nicht gutgeschrieben werden. Dies sei mit dem Unionsrecht vereinbar.

Zur Beantwortung dieser Vorlagefrage hat der EuGH zunächst ausgeführt, dass sich die Ansprüche auf bezahlten Jahresurlaub und auf Abgeltung des Urlaubs unmittelbar aus Art. 31 Abs. 2 Charta der Grundrechte der Europäischen Union (GRCh) ergeben, während in Art. 7 der RL 2003/88 lediglich die Modalitäten hierzu näher konkretisiert werden. Das in Art. 31 Abs. 2 GRCh verankerte und in Art. 7 RL 2003/88 konkretisierte Recht jedes

Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub müsse daher stets im Lichte des Art. 31 Abs. 2 GRCh ausgelegt werden.

Anschließend wurden die unterschiedlichen Zweckrichtungen verglichen:

- Der Zweck des Urlaubsanspruchs bestehe darin, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich zum einen von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und zum anderen über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen.
- Zeiten der Arbeitsunfähigkeit seien hingegen von der Ermöglichung einer Genesung geprägt und nicht mit dem Zweck des Urlaubsanspruchs vergleichbar.
- Zweck einer Quarantänemaßnahme sei es hingegen, die Verbreitung einer ansteckenden Krankheit durch Isolierung von Personen, die deren Symptome entwickeln können, zu verhindern.

Der Zweck einer Quarantänemaßnahme unterscheide sich zwar ebenfalls vom Zweck des bezahlten Jahresurlaubs. Ein

Arbeitnehmer, der sich – ohne erkrankt zu sein – in Quarantäne befindet, unterscheidet sich aber von einem Arbeitnehmer im Krankenstand, der unter physischen oder psychischen Beschwerden leidet. Daher könne nicht davon ausgegangen werden, dass der Zweck der Quarantäne grundsätzlich mit dem Zweck eines „Krankheitsurlaubs“ vergleichbar ist.

Ein Quarantänezeitraum als solcher könne der Verwirklichung des Zwecks des Jahresurlaubs, es dem Arbeitnehmer zu ermöglichen, sich von der Ausübung der ihm nach seinem Arbeitsvertrag obliegenden Aufgaben zu erholen und über einen Zeitraum der Entspannung und Freizeit zu verfügen, nicht entgegenstehen. Die Quarantäne könne zwar auch Auswirkungen auf die Bedingungen haben, unter denen ein Arbeitnehmer über seine Freizeit verfügt. Es könne jedoch nicht davon ausgegangen werden, dass sie als solche den Anspruch dieses Arbeitnehmers auf tatsächliche Inanspruchnahme seines bezahlten Jahresurlaubs beeinträchtigt.

### Kurz erklärt

- Das EuGH-Urteil setzt die bisherige Rechtsprechungslinie fort. Der Erholungszweck des Jahresurlaubs als solcher ist durch die Quarantäneanordnung nicht beeinträchtigt. Anders ist der Fall selbstverständlich zu entscheiden, falls der Arbeitnehmer während

der Quarantäne tatsächlich erkrankt und arbeitsunfähig ist. In diesem Fall findet § 9 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) Anwendung.

- Die Entscheidung ist in Deutschland nur auf begrenzte Sachverhaltskonstellationen anwendbar. Die EU-Länder sind nämlich berechtigt, arbeitnehmerfreundlichere Regelungen zu treffen. Deutschland hat davon Gebrauch gemacht. Die Neuregelung des Infektionsschutzgesetzes vom September 2022 sieht in § 59 Abs. 1 IfSG vor, dass behördlich angeordnete Quarantänezeiten nicht auf den Urlaub angerechnet werden. Für frühere Zeiten, also den Großteil der Corona-Zeit, gilt diese Regelung aber nicht rückwirkend – insoweit kommt es auf die Rechtsprechung an. ■

### Praxistipp

Damit ist die Rechtslage klar. Arbeitgeber können unter Berufung auf diese Rechtsprechung Forderungen nach Gutachten ablehnen. Hierbei ist darauf zu achten, ob § 59 Abs. 1 IfSG für den begehrten Zeitraum bereits in Kraft war oder nicht.

Dr. Michaela Felisiak, Rechtsanwältin,  
Eversheds Sutherland (Germany) Rechtsanwälte

## Quick-Check: Fit für ESG?

2024 wird der ESG-Report für viele Unternehmen zur Pflicht. ESG steht für „Environmental“, „Social“ und „Governance“. Die EU hat die sogenannte CSRD verabschiedet (Corporate Sustainability Reporting Directive), die am 05.01.2023 in Kraft getreten ist. In Zukunft müssen fast alle Unternehmen, die kapitalmarktorientiert sind, einen Nachhaltigkeitsbericht veröffentlichen – und zwar als Teil ihres Geschäftsberichts. Nur Kleinstunternehmen sind davon ausgenommen. Dies ist eine zusätzliche Arbeit, ja, aber es ist auch eine Chance, sich mit den Themen zu beschäftigen, die für Mitarbeiter und Bewerber schon heute wichtig sind.

Ähnlich wie beim Hinweisgeberschutzgesetz bieten Pflichten auch stets Chancen. Das ESG-Reporting kann und sollte zum Zwecke des Employer Branding genutzt werden. Dies kann eine Magnet-Wirkung insbesondere auf junge Fachkräfte haben. Denn gerade für diese sind die Inhalte des Reports wichtig. Laut einer KPMG-Studie haben 30 Prozent der 18- bis 24-Jährigen schon einmal ein Jobangebot abgelehnt, weil ihnen die ESG-Maßnahmen des Unternehmens nicht reichten. Werte wie soziale Gerechtigkeit, Diversität und Familienfreundlichkeit sind (jungen) Menschen wichtiger denn je. Unternehmen können im ESG-Report zeigen, was sie in diesen Bereichen zu bieten haben, und das sowohl anhand von Zahlen als auch ganz lebendig und eingebettet in Geschichten von Mitarbeitern belegen.

D. h., das ESG-Reporting kann sich lohnen und sollte im Zusammenhang mit dem Recruiting verwendet werden. Ein dabei bislang wenig beachteter Aspekt ist beispielsweise die Frage der Vereinbarkeit von Beruf und Familie. Diese Frage ist für neue und bereits bestehende Mitarbeiter wichtig. Die Förderung von Vereinbarkeit kann ein sinnvoller und niedrigschwelliger Schritt hin zu mehr Vielfalt und Wohlbefinden der Mitarbeiter sein und damit das „S“ im ESG-Report stärken.

### Fazit

Schon aus Imagegründen kommen die Führungsetagen nicht umhin, sich mit diesen Themen auseinanderzusetzen und entsprechende Unternehmensstrategien unter dem Stichwort ESG zu entwickeln. Daher ist es jetzt an der Zeit, sich Prozesse anzusehen und zu prüfen, ob es insoweit Anpassungsbedarf gibt, der sich sowohl im ESG-Reporting gut macht als auch andere Themen (Employer Branding, Recruiting, Mitarbeiterzufriedenheit etc.) unterstützt. Dies kann Herausforderungen mit sich bringen, bietet aber auch Chancen und sollte dazu genutzt werden, einen Wettbewerbsvorteil (z. B. Vereinbarkeit) zu entwickeln.



# Kurz und knapp

## Rechtsprechungsänderung bei fehlender Massenentlassungsanzeige möglich

### Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 14.12.2023 – 6 AZR 157/22 (B)

Da auf der einen Seite die Anforderungen an eine ordnungsgemäße Entlassungsanzeige durch zahlreiche instanzgerichtliche Urteile immer weiter erhöht wurden und auf der anderen Seite durch das vom BAG entwickelte Sanktionssystem die Unwirksamkeit der Kündigung drohte, war für Arbeitgeber mit Massenentlassungen stets ein enormes Risiko verbunden. Diesem Risiko könnte nun durch eine im Dezember 2023 ergangene Entscheidung des BAG in Zukunft ein Riegel vorgeschoben werden.

Danach beabsichtigt der Sechste Senat, seine Rechtsprechung zu ändern. Fehler im Massenentlassungsverfahren (nicht im Konsolidierungsverfahren!) würden nicht mehr zur Unwirksamkeit damit zusammenhängender Kündigungen führen. Dies stellt eine Abweichung zu der bishe-

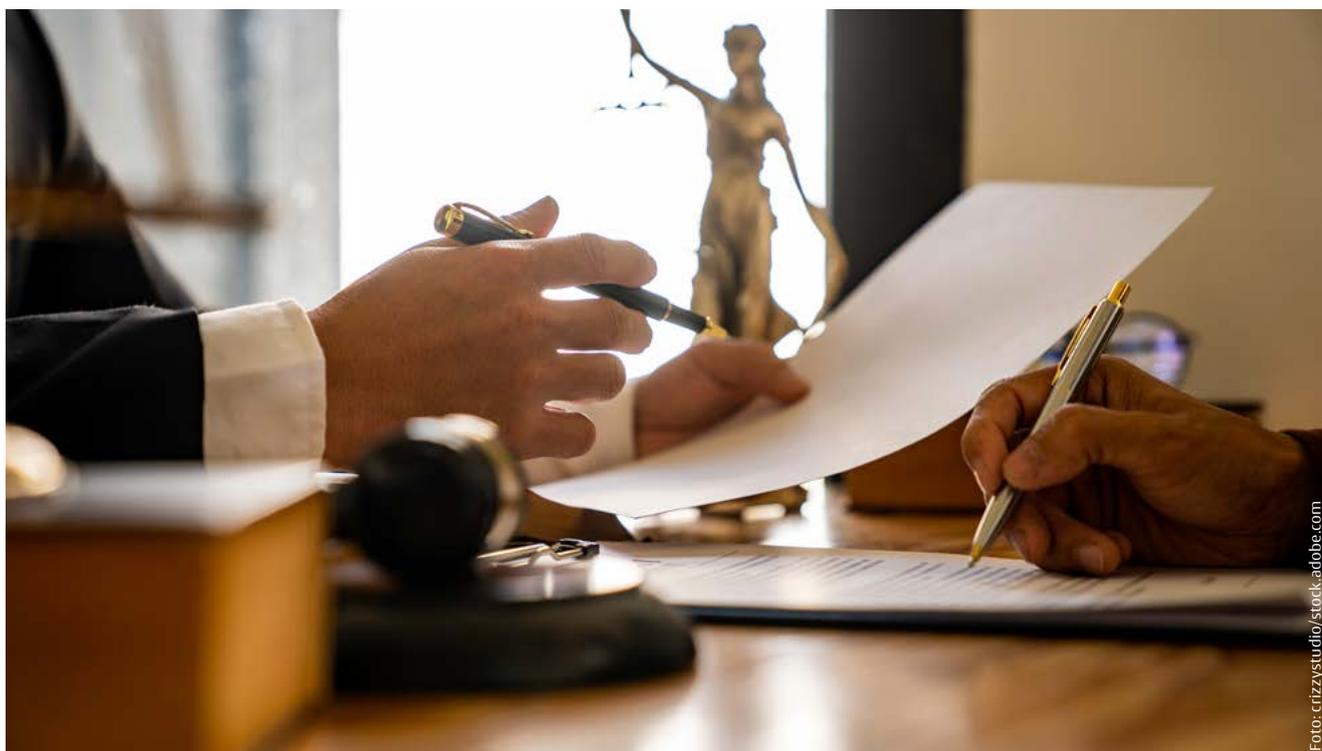
rigen Rechtsprechung des Zweiten Senats des BAG dar, so dass dieser nun gefragt wurde, ob er sich der beabsichtigten Rechtsprechungsänderung anschließe. Es bleibt damit spannend.

## Auskunft per E-Mail – Verstoß gegen Datenschutz

### Arbeitsgericht Suhl, Urteil vom 20.12.2023 – 6 Ca 704/23

Vorsicht bei der Beantwortung von datenschutzrechtlichen Auskunftsansprüchen per E-Mail. Das Arbeitsgericht (ArbG) Suhl hat mit Urteil vom 20.12.2023 (Az. 6 Ca 704/23) entschieden, dass die Beantwortung eines Auskunftsersuchens per unverschlüsselter E-Mail gegen die Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) verstößt. Einen Anspruch auf immateriellen Schadenersatz lehnte das Gericht jedoch in dem betreffenden Fall ab. ■

Dr. Michaela Felisiak, Rechtsanwältin,  
Eversheds Sutherland (Germany) Rechtsanwälte





©Prostock-studio - stock.adobe.com

# Risikobereich Entsendungen

»Klassische« Entsendungen – (kurze) Dienstreisen  
– Reform der EU-Entsenderichtlinie

18. April 2024 | online

Referentin: Dr. Michaela Felisiak

## Schwerpunkte:

- ✓ Entsendung-Dienstreise-Versetzung: Abgrenzung und Begriffsdefinition
- ✓ Formelle Aspekte (Meldeverfahren)
- ✓ Arbeitsrechtliche Regelungen
- ✓ Sozialversicherungsrechtliche Regelungen
- ✓ Steuerrechtliche Aspekte

Jetzt anmelden: [www.datakontext.com](http://www.datakontext.com)

## Datenschutz

# EuGH: Hürden für Bußgelder gesenkt

Im November 2019 sorgte das Bußgeld der Berliner Datenschutzaufsichtsbehörde von 14,5 Millionen Euro gegen die Deutsche Wohnen SE wegen unerlaubter Datenspeicherung für Aufsehen.<sup>1</sup> Das Unternehmen focht den Bußgeldbescheid an und gewann in der ersten Instanz.<sup>2</sup> Dagegen wurde Berufung eingelegt. Das Berufungsgericht bat den Europäischen Gerichtshof (EuGH) um eine Auslegung bestimmter Vorschriften aus der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO). Am 05.12.2023 hat der EuGH (Az. C807/21) sein Urteil verkündet. Die Bedeutung dieses Urteils ist nicht nur für die Deutsche Wohnen SE relevant, sondern betrifft alle Unternehmen in Deutschland. Nachfolgend wird ein erster Versuch unternommen, das Urteil und seine Folgen einzuordnen.

## Voraussetzung für ein Bußgeld

Die DS-GVO räumt Datenschutzaufsichtsbehörden die Befugnis ein, Geldbußen zu verhängen. Sie sieht jedoch selbst kein Verfahren vor, das regelt, auf welche Art und Weise Geldbußen zu verhängen sind. Dieses ist dem Umstand geschuldet, dass es kein EU-Verfahrensrecht gibt. Folglich muss der nationale Gesetzgeber regeln, wie das nationale Verfahren zur Verhängung von Geldbußen aussieht. Der deutsche Gesetzgeber stellte fest, dass er mit dem „Gesetz über Ordnungswidrigkeiten“ (OWiG) bereits über ein entsprechendes Gesetz verfügt. Was lag näher, als Geldbußen gegen die DS-GVO dem OWiG zu unterwerfen? Mit § 41 Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) bestimmte der deutsche Gesetzgeber, das OWiG anzuwenden.

Für Geldbußen gegen juristische Personen und Personenvereinigungen sieht § 30 OWiG relativ hohe Hürden vor. Voraussetzung ist, dass bspw. die Geschäftsführung eine Ordnungswidrigkeit begangen hat, mit der Folge, dass die juristische Person ihrerseits

Vorschriften verletzt. Das bedeutet in der Praxis, dass ein Verstoß gegen die DS-GVO nicht mit einem Bußgeld geahndet werden kann, wenn der Geschäftsführer die Handlung nicht selbst getan oder angeordnet hat. Die meisten Verstöße in der Praxis wären somit nicht mehr bußgeldfähig.

Der EuGH hat nun geurteilt, dass der nationale Gesetzgeber keine zusätzlichen Hürden aufstellen darf. Die Voraussetzungen für ein Bußgeld bemessen sich ausschließlich nach Art. 83 DS-GVO. Damit reicht es auch, dass eine juristische Person fahrlässig oder vorsätzlich gegen die DS-GVO verstoßen hat. Wer im Unternehmen den Verstoß begangen hat, von ihm wusste oder ihn gar anordnete, hat dabei keine Rolle zu spielen.

## Folgen für Unternehmen

Datenschutzaufsichtsbehörden sind nicht gezwungen, zu ermitteln, wer von einem Verstoß wusste oder ihn anordnete. Es reicht aus, das Handeln des Unternehmens als Ganzes in den Blick zu nehmen.

Die Bedeutung wird deutlicher, wenn man sich die „alltäglichen“ Verstöße ansieht. Angenommen, ein Mitarbeiter aus der Marketingabteilung versendet eine unverlangte E-Mail-Werbung an einen Interessenten ohne Einwilligung. Weder sein Vorgesetzter noch die Geschäftsführung wussten davon. Der Versand einer unverlangten E-Mail-Werbung an einen Interessenten bedarf immer einer vorherigen Einwilligung (§ 7 Abs. 2 Nr. 2 Gesetz gegen den unlauteren Wettbewerb (UWG)). Fehlt diese Einwilligung, wird nicht nur gegen das UWG verstoßen, sondern immer auch gegen Art. 6 Abs. 1 DS-GVO. Aus Sicht der Datenschutzaufsichtsbehörde hat das Unternehmen durch den Versand einer E-Mail-Werbung personenbezogene Daten ohne Rechtsgrundlage verarbeitet, d. h. insbesondere Art. 6 Abs. 1 DS-GVO verletzt.

Eine Verletzung der DS-GVO reicht für sich genommen nicht aus, um ein Bußgeld zu verhängen. Die Handlung muss vorsätzlich oder fahrlässig begangen worden sein. Was „vorsätzlich“ oder „fahrlässig“ genau bedeuten, lässt die DS-GVO offen. Da es

1 Heise Online (2019): Verstoß gegen DSGVO: Deutsche Wohnen soll 14,5 Millionen Euro zahlen, 05.11.2019. URL: [heise.de/-4578269](https://www.heise.de/-4578269)

2 Heise Online (2021): Verstoß gegen Datenschutzgesetz: Rechtstreit um Deutsche Wohnen geht weiter, 03.03.2021. URL: [heise.de/-5071103](https://www.heise.de/-5071103)



kein EU-Deliktrecht gibt, bleibt es dem EuGH in (zukünftigen) Urteilen überlassen, beide Begriffe auszugestalten. Welche Bedeutung „vorsätzlich“ oder „fahrlässig“ im deutschen Strafrecht hat, spielt keine Rolle, da europäische Rechtsakte immer ohne das nationale Verständnis auszulegen sind.

Gleichwohl lohnt sich als erster Anhaltspunkt ein Blick in das deutsche Verständnis von „vorsätzlich“ oder „fahrlässig“. Ohne ins Detail gehen zu wollen, und ganz vereinfacht zusammengefasst: Fahrlässig handelt, wer einen Gesetzverstoß als Nebenfolge seiner Handlung für möglich hält, aber hofft, dass dieser nicht eintritt („wird schon gut gehen“). Vorsätzlich handelt jemand, der den Verstoß bewusst herbeiführt oder billigend in Kauf nimmt.

Für die Frage, ob ein Bußgeld verhängt werden darf, reicht es aus, dass ein Unternehmen fahrlässig gehandelt hat. Lediglich bei der Höhe des Bußgelds wirkt ein vorsätzlicher Verstoß schwerer als ein fahrlässiger. Ob sich deutsche Aufsichtsbehörden in der Praxis die Mühe machen werden, den Vorsatz zu ermitteln, bleibt abzuwarten. Da es beim Vorsatz auf die mit der Tat verbundenen Absichten ankommt, muss eine Datenschutzaufsichtsbehörde die Absicht ermitteln. Dazu kann es erforderlich sein, E-Mails und andere Unterlagen einzufordern oder beschlagnahmen zu lassen.

In der Praxis ist es für Unternehmen deshalb von Bedeutung, zu verstehen, wann eine fahrlässige Handlung vorliegt.

### Fahrlässigkeit: eine erste Annäherung

Fahrlässigkeit setzt grundsätzlich voraus, dass dem Handelnden bekannt ist, dass seine Handlung zu einem Verstoß gegen die DS-GVO führen kann. Der EuGH hat in dem eingangs genannten Urteil klargestellt, dass Nichtwissen nicht unbedingt vor Strafe schützt (Rn. 76). Fahrlässigkeit ist also auch dann gegeben, wenn ein Unternehmen keine Kenntnis von der Unrechtmäßigkeit hatte, diese Kenntnis sich aber hätte verschaffen können oder müssen. Art. 24 Abs.1 DS-GVO verpflichtet das Unternehmen explizit dazu, sicherzustellen, dass die DS-GVO eingehalten wird. Beruft sich ein Unternehmen auf Unwissen, läuft es Gefahr, einen ebenfalls bußgeldbewehrten Verstoß gegen Art. 24 Abs. 1 DS-GVO einzuräumen. Folglich dürfte bei einem Verstoß gegen die DS-GVO regelmäßig von Fahrlässigkeit auszugehen sein.

Übertragen auf unser Beispiel der unverlangten E-Mail-Werbung ohne Einwilligung ist wohl von Fahrlässigkeit auszugehen, d. h., der Weg zu einem Bußgeld steht der Datenschutzaufsichtsbehörde offen.

### Die Mischung macht es: steigende Risiken?

Nimmt man ein weiteres Urteil des EuGH und die Berechnungsmethode zur Bestimmung der Bußgeldhöhe der Datenschutzaufsichtsbehörden ebenfalls in den Blick, so wird die Brisanz des Urteils deutlicher.

Der EuGH hat festgestellt, dass Datenschutzaufsichtsbehörden Auftraggebern ein Bußgeld auferlegen dürfen, wenn der beauftragte Auftragsverarbeiter personenbezogene Daten fahrlässig oder vorsätzlich unrechtmäßig verarbeitet hat (Urteil vom 05.12.2023, Az. C683/21, Rn. 84). Dieses gilt nicht, wenn der Auftragsverarbeiter „personenbezogene Daten für eigene Zwecke verarbeitet hat oder diese Daten auf eine Weise verarbeitet hat, die nicht mit dem Rahmen oder den Modalitäten der Verarbeitung, wie sie vom Verantwortlichen festgelegt wurden, vereinbar ist, oder auf eine Weise, bei der vernünftigerweise nicht davon ausgegangen werden kann, dass der Verantwortliche ihr zugestimmt hätte“ (Rn. 85).

Sofern Softwarehersteller im Rahmen der Fehlerbehebung Zugriff auf die Daten der Auftraggeber haben können, sind sie grundsätzlich Auftragsverarbeiter. Wer Software-as-a-Service anbietet, ist ebenfalls Auftragsverarbeiter.

Für Auftragsverarbeiter ist die Klarstellung, dass für eine unrechtmäßige Verarbeitung auf Geheiß des Auftraggebers dieser auch Adressat der Geldbuße ist, beruhigend. Es empfiehlt sich daher, genau zu dokumentieren, welche Verarbeitungen der Auftraggeber fordert oder erwartet.

Weiterhin empfiehlt es sich, als Auftragsverarbeiter durch interne Maßnahmen sicherzustellen, dass kein Mitarbeiter weisungswidrig Daten des Auftraggebers bspw. zum Testen der



Foto: 3dkombinat/stockalobe.com

Software nutzt. In so einem Fall liegt nicht nur regelmäßig ein Vertragsbruch vor, sondern es kann auch ein Bußgeld gegen den Auftragsverarbeiter verhängt werden. Schadensersatzansprüche der betroffenen Personen sind ebenfalls denkbar.

Aus Sicht der Auftraggeber steigt das Haftungsrisiko an. Aus diesem Grund ist ein Auftraggeber gut beraten, seine Auftragsverarbeiter regelmäßig zu kontrollieren, um seine Sicherstellungspflicht einzuhalten. Die dazu nötigen Zutrittsrechte müssen in der Vereinbarung zur Auftragsverarbeitung ja eingeräumt sein (vgl. Art. 28 Abs. 3 lit. h) DS-GVO). Verhaltensregeln, wie z. B. Trusted Data Processor<sup>4</sup>, können helfen, sowohl die Kontrollaufwände wie auch die Höhe möglicher Bußgelder zu senken.

Der Europäische Datenschutzausschuss hat verbindliche Leitlinien beschlossen, nach denen europäische, d. h., auch deutsche Datenschutzaufsichtsbehörden die Höhe von Bußgeldern festlegen müssen.<sup>3</sup> Die Berechnung erfolgt in mehreren Schritten. Kernelemente sind der Unternehmensumsatz und die Schwere des Verstoßes.

Im Kern skaliert ein Bußgeld nach diesen Leitlinien mit dem Unternehmensumsatz. Dabei – wie der EuGH in seinem eingangs erwähnten Urteil auch festgestellt hat (Rn. 56 ff.) – ist der Umsatz aller mit dem „schuldigen“ Unternehmen verbundenen Unternehmen einzubeziehen, d. h. im

## Fazit

Verstößt ein Unternehmen gegen die DS-GVO, liegt sehr schnell mindestens die Fahrlässigkeit vor. Da im Datenschutzrecht faktisch die „Schuldvermutung“ gilt, muss das Unternehmen der Datenschutzaufsichtsbehörde nachweisen, dass kein Verstoß vorliegt. Damit ist für die Datenschutzaufsichtsbehörde der Weg zum Bußgeld offen und – wegen der Beweislast auf Seiten des Unternehmens – auch einfach zu beschreiten. Die neue Berechnungsmethode für Bußgelder sorgt dafür, dass die Höhe sich neben der Schwere des Verstoßes auch am Umsatz orientiert. Umsatzstärkere Unternehmen müssen deshalb mit höheren Bußgeldern rechnen. Maßgeblich ist der Konzernumsatz.

Weiterhin können Auftraggeber für eine unrechtmäßige Verarbeitung durch einen beauftragten Auftragsverarbeiter mit einem Bußgeld bestraft werden.

Um das Risiko für Verstöße zu senken, sollten Unternehmen Maßnahmen, wie z. B. Datenschutzbildungen, verbindliche Prozesse, regelmäßige Überprüfungen der Einhaltung und Kontrollen von Auftragsverarbeitern, ergreifen. Andernfalls läuft die Unternehmensleitung Gefahr, persönlich oder als Organ zu haften.

Verhaltensregeln, wie z. B. Trusted Data Processor, können helfen, sowohl die Kontrollaufwände wie auch die Höhe möglicher Bußgelder zu verringern.

Wesentlichen der Konzernumsatz. Durch die Berücksichtigung des Umsatzes zahlen umsatzschwache Unternehmen für den gleichen Verstoß ein geringeres Bußgeld als umsatzstarke Unternehmen. Wenn man öffentlich bekannte Bußgelder als Vergleich heranzieht, sollte man den Umsatz des beuñsten Unternehmens berücksichtigen. Anders formuliert, je höher der Umsatz ist, desto teurer werden auch „kleine“ Verstöße.

## Persönliche Haftung der Geschäftsführung

Für die Unternehmensleitung stellt sich angesichts der beschriebenen

Entwicklung verstärkt die Frage nach der persönlichen Haftung bzw. Organhaftung. Die Unternehmensleitung ist dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass das Unternehmen die DS-GVO einhält. Wird gegen das Unternehmen ein Bußgeld verhängt, steht die Frage im Raum, ob die Unternehmensleitung den Verstoß nicht hätte verhindern können oder müssen. Gerade bei Fremdgeschäftsführern sind Gesellschafter schneller geneigt, über eine Inanspruchnahme nachzudenken. Das gilt erst recht für den Insolvenzverwalter im Rahmen einer Insolvenz. ■

Dr. Niels Lepperhoff,  
Xamit Bewertungsgesellschaft mbH

<sup>3</sup> URL: [www.verhaltensregel.eu/verhaltensregel/](http://www.verhaltensregel.eu/verhaltensregel/)

<sup>4</sup> EDPB (2022): Guidelines 04/2022 on the calculation of administrative fines under the GDPR.

URL: [edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-042022-calculation-administrative-fines-under\\_en](http://edpb.europa.eu/our-work-tools/our-documents/guidelines/guidelines-042022-calculation-administrative-fines-under_en)



# Update Reisekostenrecht

Rechtsgrundlagen, Besonderheiten, aktuelle Rechtsprechung, Fallbeispiele, Auswirkungen auf die Entgeltabrechnung

10. April 2024 | Online  
Referentin: Daniela Karbe-Geßler

Inhalte des Praxis-Seminars:

- ✓ Erste Tätigkeitsstätte
- ✓ Fahrtkosten
- ✓ Verpflegungsmehraufwand und Mahlzeitengestellung
- ✓ Übernachtungskosten
- ✓ Gemischt veranlasste Reisen

Jetzt anmelden: [www.datakontext.com](http://www.datakontext.com)

BVK Zusatzversorgung (Bayerische Versorgungskammer)

# Keine höheren Kosten für die Mitglieder der BVK

In der LOHN+GEHALT, Ausgabe 8/2023 haben wir Sie ausführlich über den zeitlich befristeten zusätzlichen Beitrag in Höhe von 0,24 Prozent sowie die Auswirkungen auf das Meldewesen ab dem 01.01.2024 informiert.

## Kurzes Update – keine höheren Kosten für die Mitglieder der BVK Zusatzversorgung

Damit die beschriebene Stabilisierungsmaßnahme der freiwilligen Versicherung (Abrechnungsverband III) die Mitglieder der BVK Zusatzversorgung nicht zusätzlich belastet, wurden sowohl der Zusatzbeitragssatz (Abrechnungsverband I) als auch der Pflichtbeitragssatz (Abrechnungsverband II) im gleichen Umfang abgesenkt.

Somit ergeben sich folgende – wie bisher auch – allein vom Arbeitgeber zu zahlende Finanzierungsbeiträge (zu berechnen jeweils aus dem

zusatzversorgungspflichtigen Entgelt) für die Jahre 2024 und 2025:

Abrechnungsverband I:

- Erhebung zusätzlicher Beitrag von 0,24 Prozent
- Zusatzbeitragssatz 3,76 Prozent
- Umlagesatz bleibt unverändert bei 3,75 Prozent

Abrechnungsverband II:

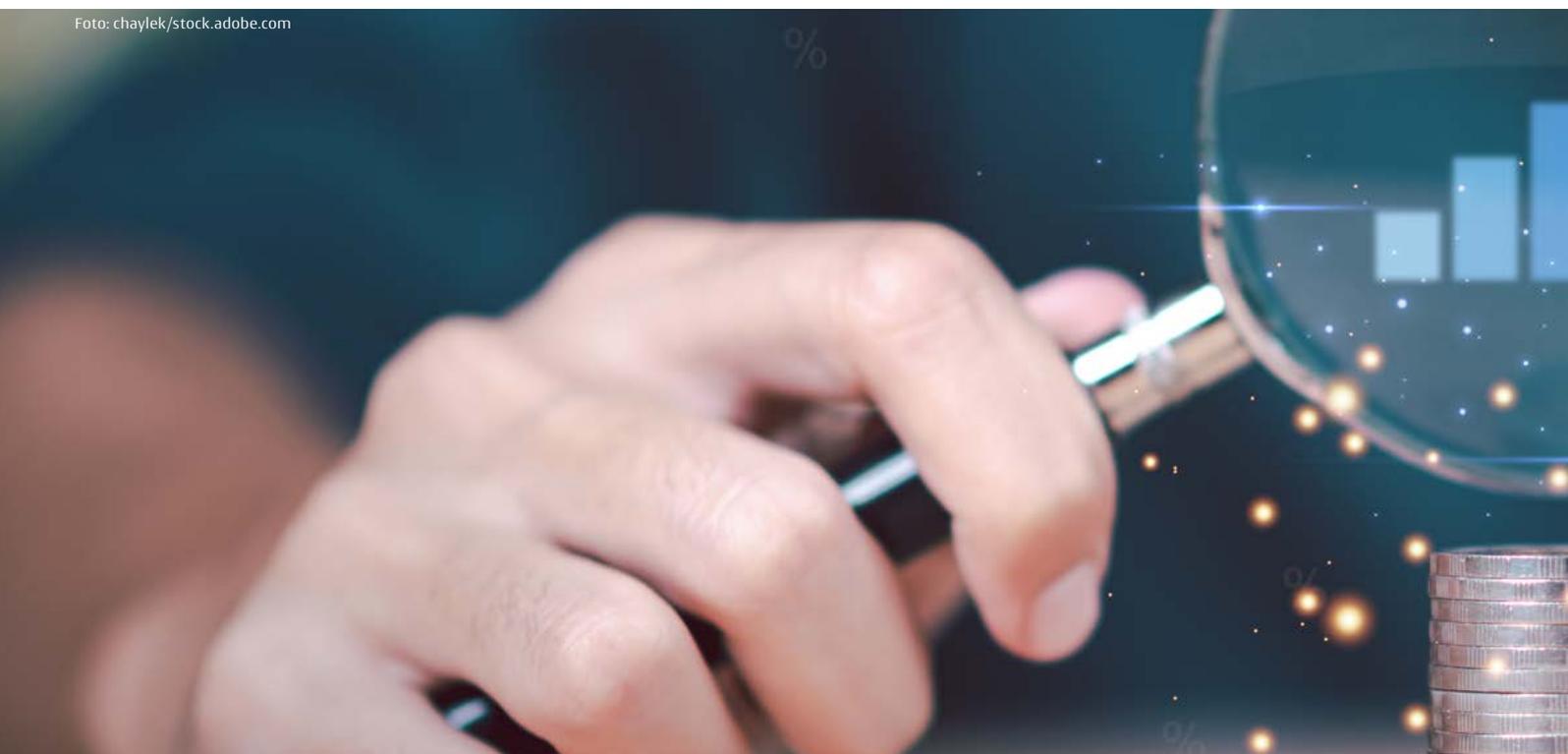
- Erhebung zusätzlicher Beitrag von 0,24 Prozent
- Pflichtbeitragssatz 4,56 Prozent

Ab dem 01.01.2026 entfällt der zusätzliche Beitrag in Höhe von 0,24 Prozent bei gleichzeitiger Erhöhung des Zusatz- und des Pflichtbeitrags um denselben Prozentsatz.

## Zusätzlicher Beitrag – steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung

Der zusätzliche Beitrag ist laut dem BVK-Rundschreiben Nr. 1 vom März 2022 nach § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 Buchstabe b) Einkommensteuergesetz (EStG) nicht steuerbar. Nicht steuerbar bedeutet, dass es sich um Einnahmen handelt, die nicht unter die Einkunftsarten des EStG fallen und deshalb nicht besteuert werden.

Der zusätzliche Beitrag stellt auch kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar und ist deshalb beitragsfrei (§ 1 Abs. 1 S. 1 Nr. 12 Sozialversicherungsentgeltverordnung



i. V. m. dem Rundschreiben des GKV-Spitzenverbandes vom 21.11.2018, Randnummer 9).

**§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 Buchstabe b) EStG:**

*„Zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit gehören auch Sonderzahlungen, die der Arbeitgeber neben den laufenden Beiträgen und Zuwendungen an eine solche Versorgungseinrichtung leistet, mit Ausnahme der Zahlungen des Arbeitgebers zur Wiederherstellung einer angemessenen Kapitalausstattung nach unvorhersehbaren Verlusten oder zur Finanzierung der Verstärkung der Rechnungsgrundlagen auf Grund einer unvorhersehbaren und nicht nur vorübergehenden Änderung der Verhältnisse, wobei die Sonderzahlungen nicht zu einer Absenkung des laufenden Beitrags führen oder durch die Absenkung des laufenden Beitrags Sonderzahlungen ausgelöst werden dürfen [...]“.* ■

Frank Müller, Betriebswirt (VWA),  
Beratung/Training Entgeltabrechnung,  
[www.frag-den-mueller.de](http://www.frag-den-mueller.de)

## Nach Auskunft der BVK kein Widerspruch – zusätzlicher Beitrag nicht steuerbar

Zitat: „Wegen unseres zukünftigen zusätzlichen Beitrags zur Stärkung unseres Alttarifes 2002 in der freiwilligen Versicherung (auf Grundlage von § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 Buchstabe b EStG) können wir Ihnen nun Folgendes mitteilen:

- 1) Zahlungen des Arbeitgebers zur Wiederherstellung einer angemessenen Kapitalausstattung nach unvorhersehbaren Verlusten oder zur Finanzierung der Verstärkung der Rechnungsgrundlagen auf Grund einer unvorhersehbaren und nicht nur vorübergehenden Änderung der Verhältnisse:

Ausweislich des Referentenentwurfs vom 26.8.2014 (S. 39) zum Zollkodexanpassungsgesetz sollen nach dieser Regelung Zahlungen des Arbeitgebers zur Erfüllung der Solvabilitätsvorschriften nach §§ 52c und 114 VAG (a. F.) nicht zu steuerpflichtigen Einkünften des Arbeitnehmers führen. In der Begründung wird ferner ausgeführt, dass eine gestiegene Lebenserwartung bzw. eine Finanzmarktkrise unvorhergesehene Ereignisse i. S. d. Buchst. b) darstellen. Die zusätzlichen Beiträge fallen damit vorliegend unter den Buchst. b).

- 2) Sonderzahlungen dürfen nicht zu einer Absenkung des laufenden Beitrags führen

Die zusätzlichen Beiträge führen auch nicht zu einer Absenkung der laufenden Beiträge. Hintergrund dieser einschränkenden Regelung war der Wunsch des Gesetzgebers, Steuersparmodelle zu verhindern. So hatten Arbeitgeber in der Vergangenheit aus der aus un versteuerten Zahlungen gebildeten Solvabilitätsspanne Mittel entnommen und zur Finanzierung der zuvor herabgesetzten Arbeitgeberbeiträge zur Altersvorsorge der Arbeitnehmer verwendet. Es wurden demnach steuerpflichtige Beiträge herabgesetzt und durch steuerfreie Solva-Beiträge ersetzt.

Anders verhält es sich im Fall der zusätzlichen Beiträge im Abrechnungsverband III (freiwillige Versicherung) – dort wird der Beitrag nicht herabgesetzt, sondern tatsächlich erhöht. Der zusätzliche Beitrag dient auch tatsächlich der notwendigen, zusätzlichen Sicherung der freiwilligen Versicherung.

Unbeachtlich für diese Wertung bleibt die gleichzeitige Absenkung der Zusatz- bzw. Pflichtbeiträge in den Abrechnungsverbänden I und II der Pflichtversicherung.

Die Absenkung der Beiträge stellt ein geschäftspolitisches Entgegenkommen der Kasse gegenüber ihren Mitgliedern dar, führt hingegen nicht zu einer Verschiebung von Mitteln. Die Abrechnungsverbände sind schon aufgrund der gesetzlich zwingend vorgeschriebenen Trennung gesondert voneinander zu betrachten, sodass jede Entscheidung über die Finanzierungssätze gesondert zu bewerten ist. Es handelt sich daher bei den jeweiligen Beschlüssen (Absenkung Beiträge AV I und AV II und Zusätzlicher Beitrag AV III) um jeweils getrennt zu bewertende Entscheidungen der Kasse. Es liegt in ihrem Ermessen, im gewissen Umfang die Finanzierungssätze der Abrechnungsverbände anzupassen. Die Sonderzahlung im AV III bedingt nicht die Absenkungen der Beiträge im AV I und AV II bzw. es fehlt an der in § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Satz 2 Buchstabe b EStG genannten Konnexität zwischen Absenkung und Sonderzahlung. Eine solche könnte nur durch zwei zusammenhängende Entscheidungen innerhalb eines Abrechnungsverbandes entstehen.“



KI und HR - der große Praxistest

# Erstellung von Arbeitsverträgen - inwieweit wird die Personalarbeit erleichtert?

Die Digitalisierung der Arbeitswelt hat einen großen Einfluss auf die Personalabteilungen in Unternehmen. In der letzten Ausgabe testeten wir ChatGPT bereits auf die Tauglichkeit bezüglich der Erstellung von Stellenanzeigen und haben dabei festgestellt, dass künstliche Intelligenz (KI) innovative Ansätze bietet, um alltägliche Aufgaben effizienter zu gestalten. In diesem Beitrag setzen wir den Praxistest in Bezug auf die Erstellung von Arbeitsverträgen fort. In der nächsten Ausgabe zeigen wir Ihnen die Schnittstellen zwischen Stellenanzeigen und Arbeitsverträgen und erläutern, wie Sie diese mithilfe von KI optimieren können.

## Ausgangspunkt

2023 erlebte das Thema KI einen bis dahin nicht da gewesenen Hype. KI war in aller Munde, die Anmeldezahlen bei ChatGPT & Co. „explodierten“, und jeder gab mal „zum Spaß“ ein paar Befehle ein. Inzwischen scheint die anfängliche Begeisterung etwas abgeklungen. Viele haben möglicherweise festgestellt, dass KI nur begrenzt im Arbeitsalltag unterstützen kann. Dennoch ist und bleibt KI ein bedeutendes Feld, das sich ständig weiterentwickelt und Arbeitsprozesse verbessern kann.

Die Nutzung von KI im Rechtsbereich, insbesondere bei der Vertragsgestaltung, ist per se nichts Neues. Der unschlagbare Vorteil: KI-Systeme können große Datenmengen verarbeiten und auf Basis vorangegangener Fälle und gespeicherter Vertragsmuster Empfehlungen für Vertragsklauseln geben. Im Kontext mit Arbeitsverträgen können KI-basierte Systeme dabei helfen, individuell angepasste, rechtlich einwandfreie und auf die spezifischen Bedürfnisse des Unternehmens und des Mitarbeiters zugeschnittene Verträge zu erstellen.

Die Anwendung von KI kann bei der Erstellung von Arbeitsverträgen in unterschiedlicher Weise erfolgen. Der Idealfall könnte wie folgt aussehen:

**Datensammlung und -analyse:** KI-Systeme sammeln und analysieren relevante Daten, einschließlich gesetzlicher Vorschriften und branchenspezifischer Best Practices.

**Automatisierte Vertragserstellung:** Auf Basis dieser Daten generiert das KI-System einen Entwurf des Arbeitsvertrags. Dieser Prozess beinhaltet die Auswahl passender Klauseln und die Angleichung an spezifische Anforderungen des Einzelfalls.

**Überprüfung und Anpassung:** Während das KI-System einen ersten Entwurf erstellt, bleibt die finale Überprüfung und Anpassung des Vertrags eine Aufgabe für die Personalabteilung und bei komplexeren Regelungen gegebenenfalls für die Rechtsabteilung.

Die diesbezüglichen Vorteile liegen auf der Hand:

**Effizienzsteigerung:** KI kann den Prozess der Vertragserstellung beschleunigen, indem Routineaufgaben automatisiert werden.

**Konsistenz und Fehlerreduktion:** KI-Systeme können helfen, konsistente und fehlerfreie Verträge zu erstellen.

**Personalisierte Verträge:** KI kann dabei helfen, Verträge auf die spezifischen Bedürfnisse von Unternehmen und Mitarbeitern zuzuschneiden.

Jedoch gibt es auch Herausforderungen:

**Rechtliche Komplexität:** KI-Systeme müssen ständig aktualisiert werden, um mit den sich ändernden rechtlichen Rahmenbedingungen Schritt zu halten.

**Vertrauen und Akzeptanz:** Es bedarf einer gewissen Vertrauensbasis in die Technologie sowie Schulungen für Mitarbeiter, um KI effektiv zu nutzen.



Foto: Poeca Wander/Stock / iStock.adobe.com

## Der KI-HR-Praxistest

### Die erste Frage und Antwort

Um festzustellen, inwieweit KI brauchbare Vertragsmuster liefert, bitten wir ChatGPT – stellvertretend für die am Markt verfügbaren KI-Tools – uns einen Standardarbeitsvertrag für einen kaufmännischen Sachbearbeiter zu erstellen, und machen noch einige wenige Angaben (Arbeitsort = Berlin in einem „Shared Office“; Vergütung = 3.500 Euro im Monat; Arbeitszeit = 40 h/Woche; gelegentliche Reise in das Headquarter nach München zu Schulungszwecken, Reportings).

Folgendes liefert uns ChatGPT:

#### „Arbeitsvertrag

*\*\*Zwischen [Name des Unternehmens], vertreten durch [Name und Position des Vertreters des Unternehmens], im Folgenden als „Arbeitgeber“ bezeichnet, und [Name des Mitarbeiters], geboren am [Geburtsdatum des Mitarbeiters], im Folgenden als „Mitarbeiter“ bezeichnet, wird folgender Arbeitsvertrag geschlossen:*

##### 1. Arbeitsort

*Der Arbeitsort des Mitarbeiters ist [Adresse des Shared Office in Berlin].*

##### 2. Position und Aufgaben

*Der Mitarbeiter wird in der Position eines kaufmännischen*

*Sachbearbeiters eingestellt. Seine Hauptaufgaben umfassen [Beschreibung der Aufgaben und Verantwortlichkeiten].*

##### 3. Vergütung

*Der Mitarbeiter erhält eine monatliche Vergütung von 3.500 Euro brutto. Die Zahlung erfolgt am [Zahlungstag, z. B. letzten Arbeitstag des Monats].*

##### 4. Arbeitszeit

*Die wöchentliche Arbeitszeit beträgt 40 Stunden. Die genauen Arbeitszeiten werden in Absprache mit dem Vorgesetzten festgelegt.*

##### 5. Dienstreisen

*Der Mitarbeiter kann gelegentlich zu Schulungszwecken und Reportings in das Headquarter des Unternehmens in München reisen. Die Kosten für die Reisen werden vom Arbeitgeber übernommen, und der Mitarbeiter erhält eine angemessene Vorankündigung für solche Reisen.*

##### 6. Vertragsdauer

*Dieser Arbeitsvertrag wird auf unbestimmte Zeit abgeschlossen.*

##### 7. Kündigungsfrist

*Die Kündigungsfrist beträgt [Anzahl der Wochen oder Monate, z. B. drei Monate] beiderseits zum Monatsende.*

##### 8. Probezeit

*Die ersten [Anzahl der Monate, z. B. sechs Monate] gelten als Probezeit. Während dieser Zeit kann das Arbeitsverhältnis von beiden Parteien*

*mit einer Kündigungsfrist von [Anzahl der Wochen oder Monate, z. B. zwei Wochen] ohne Angabe von Gründen beendet werden.*

##### 9. Vertraulichkeit

*Der Mitarbeiter verpflichtet sich zur Wahrung der Vertraulichkeit in Bezug auf alle Informationen und Geschäftsgeheimnisse des Unternehmens, zu denen er im Rahmen seiner Tätigkeit Zugang hat.*

##### 10. Schlussbestimmungen

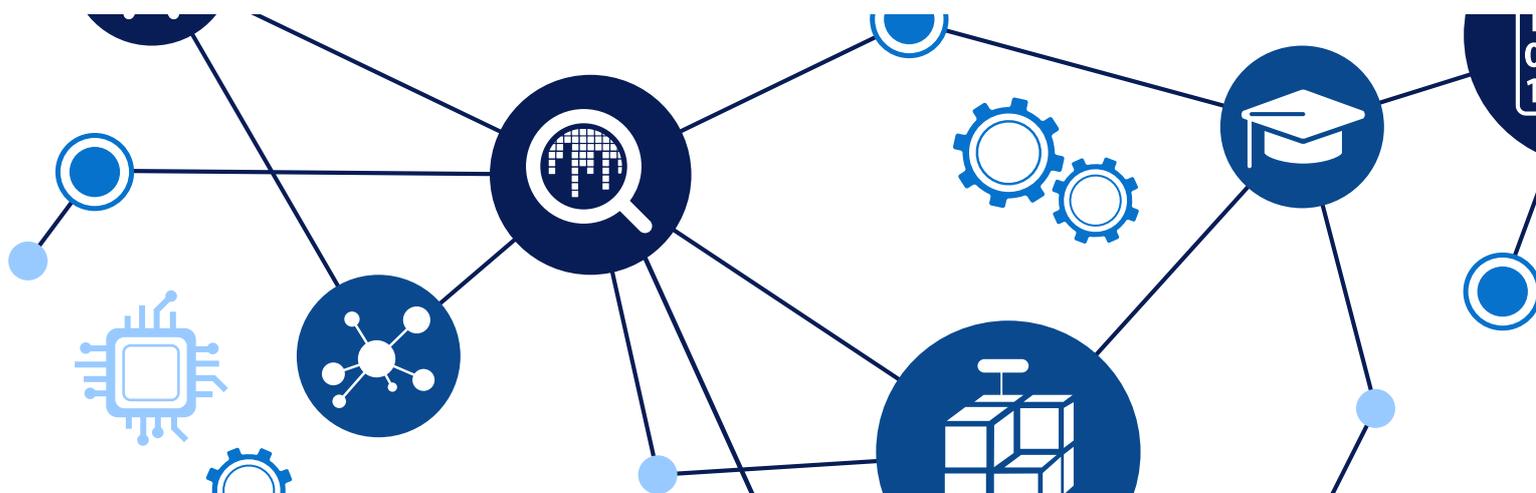
*Dieser Vertrag unterliegt dem deutschen Arbeitsrecht. Änderungen oder Ergänzungen bedürfen der Schriftform.*

##### Ort, Datum:

*[Ort], den [Datum]“*

## Learning: ein guter Anfang

Das vorstehende ChatGPT-Ergebnis zeigt einen sehr schlanken Vertrag, der alle Angaben richtig umgesetzt hat – aber sicherlich nicht dem Standard entspricht, den man von einer Rechtsanwaltskanzlei erhalten würde. So fehlen beispielsweise einige Angaben, über die Arbeitgeber nach derzeitigem Rechtsstand noch einen Nachweis erbringen müssen (zum Beispiel: Dauer des jährlichen Erholungsurlaubs, für alle Entgeltbestandteile deren Fälligkeit sowie die Art der Auszahlung, vereinbarte Ruhepausen und das bei Kündigung einzuhaltende



Verfahren, zumindest das Schriftformerfordernis, die Kündigungsfrist und die Frist zu Erhebung einer Kündigungsschutzklage).

Wir erinnern uns, dass der Gesetzgeber den diesbezüglichen Katalog zum 01.08.2022 erweitert hatte. Diese Angaben erfüllt der Vertrag nicht. Auch eine Ausschlussklausel, die in jedem Standardvertrag inkludiert ist, fehlt.

#### Die zweite Frage und Antwort

Wir können uns vorstellen, dass die kostenlose ChatGPT-Funktion damit an ihre Grenzen gelangt ist und bitten Legal Aid – eine Sonderfunktion, die Nutzer des Upgrades von ChatGPT verwenden können – um eine Analyse des vorstehenden Vertrags.

Lesen Sie selbst:

*„Als A.I. Paralegal werde ich die wesentlichen Punkte dieses Vertrags überprüfen und mögliche rechtliche Bedenken oder Aspekte hervorheben, die einer weiteren Klärung bedürfen. Beachten Sie, dass diese Prüfung keine rechtliche Beratung ersetzt und es immer ratsam ist, einen qualifizierten Anwalt zu konsultieren, insbesondere bei komplexen oder spezifischen Rechtsfragen.“*

**Arbeitsort:** Die Angabe eines Shared Office in Berlin ist klar definiert. Es ist wichtig, sicherzustellen, dass dieser Ort für den Mitarbeiter zumutbar ist.

**Position und Aufgaben:** Eine klare Beschreibung der Aufgaben und

*Verantwortlichkeiten ist entscheidend, um Missverständnisse zu vermeiden. Es sollte darauf geachtet werden, dass diese Beschreibungen präzise und realistisch sind.*

**Vergütung:** Die Vergütung von 3.500 Euro brutto monatlich ist festgelegt. Es sollte sichergestellt sein, dass dieser Betrag den geltenden Mindestlohn- und Branchenstandards entspricht. Auch die Zahlungsmodalitäten sind wichtig, insbesondere der festgelegte Zahlungstag.

**Arbeitszeit:** Die wöchentliche Arbeitszeit von 40 Stunden ist standardmäßig. Wichtig ist, dass die tatsächlichen Arbeitszeiten und mögliche Überstunden klar definiert und im Einklang mit dem Arbeitszeitgesetz sind.

**Dienstreisen:** Die Regelung zu Dienstreisen erscheint angemessen, jedoch sollte konkretisiert werden, was unter ‚angemessener Vorankündigung‘ verstanden wird.

**Vertragsdauer:** Ein unbefristeter Vertrag ist positiv, da er dem Mitarbeiter mehr Sicherheit gibt.

**Kündigungsfrist:** Die Kündigungsfrist sollte klar spezifiziert sein. Es ist wichtig, dass diese Fristen den gesetzlichen Anforderungen entsprechen.

**Probezeit:** Die Probezeit und die verkürzte Kündigungsfrist in dieser Zeit sind üblich. Jedoch muss auch hier darauf geachtet werden, dass diese den gesetzlichen Vorgaben entsprechen.

**Vertraulichkeit:** Die Verpflichtung zur Wahrung der Vertraulichkeit ist ein Standardbestandteil in Arbeitsverträgen. Hier sollte darauf geachtet werden, dass die Definition der vertraulichen Informationen und Geschäftsgeheimnisse klar und realistisch ist.

#### Schlussbestimmungen

Die Anforderung, dass Änderungen schriftlich erfolgen müssen, ist wichtig für die Rechtssicherheit. Die Anwendung des deutschen Arbeitsrechts ist angemessen.

Zusammenfassend scheint der Vertrag die wichtigsten Aspekte eines Arbeitsverhältnisses abzudecken. Es wäre jedoch ratsam, den Vertrag durch einen Anwalt überprüfen zu lassen, um sicherzustellen, dass alle Klauseln den aktuellen gesetzlichen Anforderungen entsprechen und dass keine wichtigen Aspekte übersehen wurden.

#### Learning: hilfreiche Hinweise

Das Ergebnis liefert viele wichtige Hinweise, die inhaltlich alle richtig sind. Dennoch fällt auch dieser KI nicht auf, dass der Vertrag nicht dem aktuellen Rechtsstand entspricht. Wir fragen nach, welche Aspekte durch einen Rechtsanwalt überprüft werden sollten, und erhalten nachfolgende Antworten:

*„Bei der Erstellung eines Arbeitsvertrags in Deutschland ist es ratsam, sich in verschiedenen Aspekten rechtlich beraten zu lassen, um sicherzustellen, dass der Vertrag den aktuellen gesetzlichen Anforderungen*

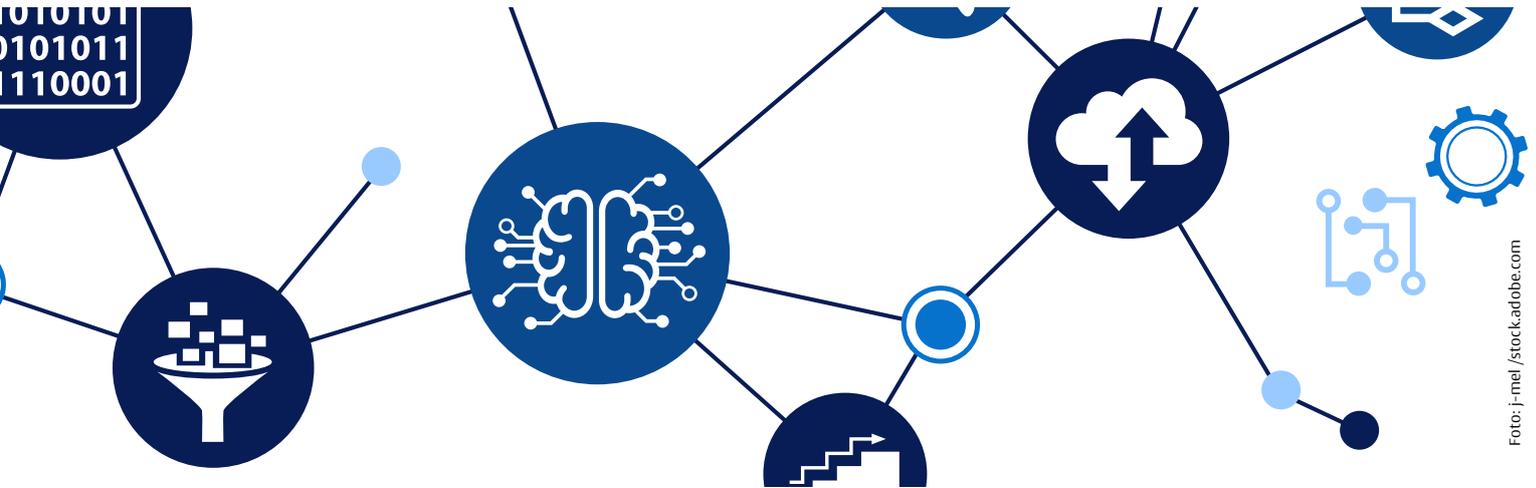


Foto: j-mel / stock.adobe.com

entspricht und sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer angemessen schützt.

Besonders wichtig ist eine Rechtsberatung in den folgenden Bereichen:

#### **Gesetzliche Übereinstimmung:**

Sicherstellung, dass der Vertrag im Einklang mit den aktuellen deutschen Arbeitsgesetzen, einschließlich des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB), des Teilzeit- und Befristungsgesetzes (TzBfG), des Bundesurlaubsgesetzes (BUrlG), des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) und anderer relevanter Vorschriften, steht.

#### **Befristung und Probezeit:**

Beratung zur rechtlichen Zulässigkeit und Gestaltung von Befristungen und Probezeiten, einschließlich der maximalen Dauer und der Bedingungen für eine Verlängerung oder Festanstellung.

#### **Arbeitszeiten und Überstunden:**

Klärung der gesetzlichen Vorschriften bezüglich Arbeitszeiten, Pausenregelungen, Überstunden und deren Vergütung.

#### **Vergütung und Lohnnebenleistungen:**

Überprüfung der Angemessenheit der Vergütung, einschließlich Gehalt, Boni, Zulagen, und deren Übereinstimmung mit dem Mindestlohn sowie Regelungen zu Lohnnebenleistungen.

#### **Urlaubsanspruch und Krankheit:**

Beratung zu Urlaubsansprüchen, gesetzlichem Mindesturlaub, Regelungen bei Krankheit und zur Entgeltfortzahlung.

#### **Datenschutz und Vertraulichkeit:**

Sicherstellung, dass der Vertrag Datenschutzbestimmungen einhält und angemessene Vertraulichkeitsklauseln enthält.

#### **Kündigungsfristen und -bedingungen:**

Beratung zu gesetzlichen und vertraglichen Kündigungsfristen und -bedingungen, einschließlich der Berücksichtigung von Sonderkündigungsschutz.

#### **Gleichbehandlung und Diskriminierungsverbote:**

Sicherstellen, dass der Vertrag den Grundsätzen der Gleichbehandlung entspricht und keine diskriminierenden Bedingungen enthält.

#### **Sonderfälle und Zusatzvereinbarungen:**

Unterstützung bei der Formulierung von Klauseln zu Themen wie Verschwiegenheitspflichten, Wettbewerbsverboten, geistigem Eigentum und anderen spezifischen Vereinbarungen.“

#### **Learning: Es bleibt dabei – gute Inspirationsquelle, aber keine Compliance-Garantie**

Auch dieses Mal stellen wir fest: Selbst die KI geht davon aus, dass es bei vielen Fragestellungen nicht damit getan ist, kurz ChatGPT um Hilfe zu bitten. Dennoch bietet die Integration von KI in die tägliche Arbeit vielversprechende Möglichkeiten, die Effizienz und Qualität der Personalarbeit zu verbessern. Nur wie? In einem ersten Schritt ist es notwendig, dass man

sich von den bisherigen Standards löst. Schauen wir uns dazu den vielfach verbreiteten Status quo an.

#### **Status quo vs. was 2024 mit KI möglich ist**

Unternehmen sollten sich klar machen, dass Stellenausschreibungen und Arbeitsverträge im Jahr 2024 nicht mehr aussehen sollten wie bisher, sondern neu gedacht werden sollten.

#### **Verbesserungspotenziale Stellenausschreibung**

Klassische Stellenausschreibungen haben den gleichen Aufbau und teilweise die gleichen Inhalte für alle Positionen:

- Zu Beginn liest man stets eine konservative Beschreibung des Unternehmens. Dies lässt sich künftig besser machen!
- Anschließend folgt eine möglichst konkrete Aufgabenbeschreibung, die der Wunschkandidat übernehmen soll. Raum für Innovation wird dabei oft vernachlässigt. Standardisierung an dieser Stelle halten wir für veraltet.
- Klassischerweise beinhaltet eine Stellenanzeige danach oftmals utopische Anforderungen an die Bewerber. Hiervon sollten Unternehmen künftig Abstand nehmen. Gleiches gilt für vermeintliche „Benefits“, die bei näherer Betrachtung keine sind. Konkret heißt das, verzichten Sie auf Floskeln.

Künftig sollten Unternehmen bei der Erstellung von Stellenausschreibungen auf einen möglichst hohen Individualisierungsgrad und realistische Anforderungen setzen.

## Learning: individuelle Stellenausschreibung dank KI

Es dürfte klar sein, dass ein Vertriebler anders tickt als ein Buchhalter und der Buchhalter anders als der Azubi und der Azubi wiederum anders als der Abteilungsleiter und dieser wiederum anders als die Reinigungskraft. Warum also immer die gleiche Unternehmensvorstellung?

Aus unserer Sicht wäre es ideal, wenn HR-Abteilungen beispielsweise bei der Erstellung einer Stellenausschreibung bereits bei der Unternehmensdarstellung wie folgt unterscheiden würden, da für jede Zielgruppe unterschiedliche Aspekte relevant sind:

- Vertriebler: Größe des Vertriebsgebiets, Anzahl der Kunden, Umsätze etc.
- Buchhalter: Angaben zu einer etwaigen internationalen Buchhaltung sowie zu Dienstleistern, Anzahl der Buchungskreise etc.
- Azubi: Azubi-Werkstatt, Anzahl der anderen Azubis, Entwicklung eines Prototyps, Gestaltung des Pausenraums (Kicker) etc.

Anstatt der Aufgabenbeschreibung sollten künftig Ziele aufgenommen werden, kombiniert mit der Einladung, dass sich jeder darauf bewirbt, der dem Unternehmen helfen kann, diese Ziele zu erreichen. Dies könnte beispielsweise wie folgt aussehen:

- Vertriebler: zwei Neukunden pro Monat,
- Buchhalter: Verantwortung für eine eigene Abteilung.

Anschließend sollten ausschließlich tatsächliche Benefits aufgenommen werden. D. h. Formulierungen, in denen Obstkörbe oder kostenloses klares Wasser vorkommen, sollten ersatzlos gestrichen werden.

## Fazit

Weder Standardarbeitsverträge noch Standardstellenausschreibungen sind im Jahr 2024 brauchbar. Auch ChatGPT hilft hier nicht allein weiter. Aber durch ChatGPT und KI lassen sich Muster für individuelle Stellenausschreibungen und im Nachgang Muster für individuelle Arbeitsverträge gestalten. Der Vorteil liegt auf der Hand: Die Bewerberansprache wird auf ein anderes Niveau gehoben. 0815-Texte waren gestern, und eine Direktansprache, bereits auf Bewerber und die konkrete Stelle zugeschnitten, führt zu einer professionellen Marktwahrnehmung.

Ein weiteres Fazit fällt wieder als wichtiger Hinweis aus: ChatGPT ist nicht in der Lage, einen rechtssicheren und aktuellen Arbeitsvertrag zu generieren. Die Schwächen des Vertragsentwurfs benannten wir bereits. Insbesondere die fehlende arbeitsvertragliche Ausschlussfrist und die neuesten Formulierungen zur elektronischen Bescheinigung der Arbeitsunfähigkeit (AU) fanden sich nicht im Vertrag.

Positiv überrascht sind wir von der Kürze des Vertrags sowie von den klaren und prägnanten Regelungen. In unserem nächsten Beitrag werden wir Ihnen die Verknüpfung und Optimierung zwischen Stellenausschreibung und Arbeitsvertrag vorstellen. Auch hier werfen wir praktische Fragen auf, die wir von der KI lösen lassen.

Das Ergebnis werden wir wieder mit Ihnen teilen. Thema wird unter anderem sein, ob es eine gute Idee ist, die Bewerbungsunterlagen von einer KI auswerten lassen, und welche Vorteile eine gute Stellenbeschreibung auch vor dem Hintergrund des Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetzes (AGG) hat.

## Veraltete Formulierungen streichen und Potenziale erkennen

Aus unserer Praxis wissen wir, dass wenig ansprechende Stellenausschreibungen oft erfolglos bleiben. Auch dies kann man künftig besser machen. Erfahrungsgemäß sollten folgende Formulierungen nicht bzw. nur mit weiteren Angaben verwendet werden:

- „familiäres Umfeld“,
- „fares Gehalt“/„leistungsgerechtes Gehalt“,
- „Homeoffice“/„mobiles Arbeiten“,
- „flexible Arbeitszeiten“.

Streichen Sie veraltete Plattitüden wie „familiäres Umfeld“ oder „fares Gehalt“. Bewerber erwarten so konkrete Stellenausschreibungen wie möglich. Gibt es ein Gehaltsband, dann nennen Sie dieses künftig in der Stellenausschreibung. Gleiches gilt für die konkreten Arbeitsbedingungen, die für die Erstellung des Arbeitsvertrags ohnehin benötigt werden.

Sollten Unternehmen mit „Homeoffice“ (= fest eingerichteter Telearbeitsplatz beim Bewerber zu Hause)

werben, aber eigentlich „mobiles Arbeiten“ (= Laptop am Küchentisch) meinen, kann dies zu Enttäuschungen potenzieller Kandidaten führen. Gleiches gilt für das Werben mit „flexiblen Arbeitszeiten“, wenn es solche nicht zu 100 Prozent gibt, sondern das Unternehmen feste Kernarbeitszeiten hat.

Bislang sieht man folgende Aspekte in Stellenausschreibungen hingegen selten:

- Gehalt (schon in der Stellenausschreibung),
- Arbeitszeit,
- Arbeitszeitmodelle,
- Urlaub kaufen,
- Equipment.

Diese Aspekte erwarten Bewerber im Übrigen auch in Arbeitsverträgen, daher könnten sie bereits in der Stellenausschreibung so klar und konkret wie möglich formuliert werden. ■

Dr. Michaela Felisiak, Rechtsanwältin,  
Eversheds Sutherland (Germany)  
Rechtsanwälte

Dr. Dominik Sorber, Rechtsanwalt,  
P+P Pöllath + Partners Rechtsanwälte  
und Steuerberater mbB



# Unsere Arbeitsgemein- schaften Entgeltab- rechnung im Frühjahr

## Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Entgeltabrechnung

**Süd:** 29.-30.04.2024 | Bad Wiessee

**West:** 27.-28.05.2024 | Köln

**Süd-West:** 16.-17.05.2024 | Saarbrücken

**Nord:** 25.-26.04.2024 | Hamburg

## Arbeitsgemeinschaft (ARGE) Entgeltabrechnung öD

**Süd:** 25.06.2024 | München

**West:** 14.-15.05.2024 | Münster

**Ost:** 07.-08.05.2024 | Potsdam

**Werden Sie  
Teil unserer  
Community**

Jetzt anmelden:  
[datakontext.com](https://datakontext.com)



# Experten antworten

## Bewirtung von Dritten

Ein Mitarbeiter hat während der Messe in München einen Vertriebsleiter unseres Lieferanten zum Abendessen eingeladen. Handelt es sich um eine geschäftlich veranlasste Bewirtung? Wenn ja, reicht es, wenn er den Bewirtungsbeleg zu der Reisekostenabrechnung einreicht?

Wenn ein Mitarbeiter an einer geschäftlich veranlassten Bewirtung von Dritten teilnimmt, handelt es sich um eine Bewirtung im überwiegend betrieblichen Interesse. Diese Bewirtung ist nicht vergleichbar mit einem Arbeitsessen, denn sie stellt den gesellschaftlichen Rahmen einer geschäftlichen Zusammenkunft mit einem Kunden oder Geschäftspartner dar. Damit nimmt der Mitarbeiter aufgrund seiner betrieblichen Funktion an der Bewirtung teil. Der entstehende Vorteil, also die kostenlose Verpflegung, stellt keinen steuer- und sozialversicherungspflichtigen Sachbezug dar. Dem Mitarbeiter werden die Bewirtungskosten als Auslagenersatz erstattet. Ein Beleg in der Reisekostenabrechnung ist ausreichend.

## Sterbegeld - Zahlstellenmeldeverfahren

Wir haben Tarifverträge und sind dazu verpflichtet, an einen der Hinterbliebenen ein Sterbegeld in Höhe von drei Monatsgehältern zu zahlen, wenn aktive Arbeitnehmer leider versterben. Dieses Sterbegeld ist unserer Meinung nach kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung, da kein Beschäftigungsverhältnis besteht. Die Zahlungen sind damit sozialversicherungsfrei. Würde dieses Sterbegeld dennoch als Versorgungsbezug zählen und der Zahlstelle gemeldet werden?

In der Sozialversicherung sind Sterbegelder, die an Rechtsnachfolger/Hinterbliebene gezahlt werden, kein Arbeitslohn, da kein Beschäftigungsverhältnis besteht. Das Sterbegeld ist also kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung nach § 14 Sozialgesetzbuch (SGB) IV und in den meisten Fällen auch keine beitragspflichtige Einnahme im Sinne eines Versorgungsbezugs.

Ob das Sterbegeld ggf. als Versorgungsbezug kranken- und pflegeversicherungspflichtig ist, hängt im Einzelfall davon ab, ob Hinterbliebenenleistungen (Witwen- oder Waisenpension) gewährt werden, in welcher Form und ab wann diese gezahlt werden. Es empfiehlt sich, dies im Einzelfall von der zuständigen Krankenkasse prüfen zu lassen. Die Regelungen des Zahlstellenmeldeverfahrens gelten für alle Branchen, es gibt also auch keine Ausnahmen für den öffentlichen Dienst.

Das Rundschreiben vom 29.06.2022 (Grundsätzliche Hinweise Versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Regelungen für Versorgungsbezüge, Arbeitseinkommen und gesetzliche Renten aus dem Ausland bei Versicherungspflichtigen) führt bestimmte Konstellationen auf, die zu beachten sind.

Sobald das Ergebnis ist, dass es sich um einen Versorgungsbezug (wie beispielsweise bei Sterbegeld mit anschließender laufender Hinterbliebenenversorgung) handelt, muss unseres Erachtens auch dieser über das Zahlstellenmeldeverfahren gemeldet werden. →

Auszug aus dem Rundschreiben:

### 1. Sterbegeld neben einer Hinterbliebenenversorgung

Wird die Hinterbliebenenversorgung ab dem Todestag oder ab Beginn des darauffolgenden Monats gezahlt und zusätzlich ein Sterbegeld gewährt, kann dem Sterbegeld kein Versorgungscharakter zugeschrieben werden, wodurch eine Zuordnung zu den Versorgungsbezügen ausscheidet. Ob das Sterbegeld von derselben oder einer anderen Stelle als die Hinterbliebenenversorgung und ob es monatlich oder einmalig ausgezahlt wird, ist in diesem Zusammenhang nicht relevant. Ebenso unerheblich ist, ob die Hinterbliebenenversorgung in Form einer laufenden Rente oder als Kapitalleistung/abfindung gewährt wird.

### 2. Erhöhte Versorgung in den ersten Monaten der laufenden Hinterbliebenenversorgung

Erhält der Hinterbliebene für einen Übergangszeitraum nach dem Tod eine erhöhte Versorgung, zum Beispiel weil das eigene Einkommen noch nicht auf die Hinterbliebenenversorgung angerechnet wird oder die Hinterbliebenenversorgung zunächst noch in Höhe der Versorgung des Verstorbenen gewährt wird, handelt es sich nicht um eine separate Zahlung neben der laufenden Hinterbliebenenversorgung. Die erhöhte Versorgung ist vielmehr Bestandteil der laufenden Hinterbliebenenversorgung, die in der jeweiligen Höhe einen Versorgungsbezug darstellt. Dabei ist unerheblich, wie die erhöhte Versorgung bezeichnet wird.

### 3. Sterbegeld mit anschließender laufender Hinterbliebenenversorgung

Wird Sterbegeld für einen begrenzten Zeitraum gewährt und schließt sich an diesen Zeitraum eine laufende Hinterbliebenenversorgung an, wird das Sterbegeld anstelle der laufenden Versorgung gewährt. Es kann nicht isoliert betrachtet werden, sondern erfüllt in Einheit mit der laufenden Versorgung einen Versorgungszweck, und zwar selbst dann, wenn dem Sterbegeld in der jeweiligen Anspruchsgrundlage ein anderer Zweck, zum Beispiel Zuschuss zu den Bestattungskosten, zugeordnet sein sollte. Damit ist das – monatlich oder einmalig gezahlte – Sterbegeld als Versorgungsbezug anzusehen. Das Gleiche gilt, wenn für die Zeit des Sterbegeldes bereits ein Anspruch auf die laufende Hinterbliebenenversorgung besteht, der für diese Zeit jedoch ruht. Diese Fälle dürften eher selten sein und auch nur dann vorkommen, wenn Sterbegeld und laufende Versorgung von derselben Stelle gewährt werden.

### 4. Sterbegeld ohne Anspruch auf eine laufende Hinterbliebenenversorgung

Wird einer Person Sterbegeld gewährt, ohne dass für diese Person überhaupt ein Anspruch auf Hinterbliebenenversorgung besteht, scheidet eine Einordnung dieser Leistung mangels Versorgungscharakter als Versorgungsbezug aus. Denkbar sind diese Fälle insbesondere dann, wenn es sich bei den Hinterbliebenen nicht um Ehegatten oder Abkömmlinge, sondern um andere Personen (zum Beispiel Eltern oder Geschwister) handelt, die zwar Anspruch auf Sterbegeld, aber keinen Anspruch auf eine Hinterbliebenenversorgung haben.

### 5. Sterbegeld als Abfindung einer laufenden Hinterbliebenenversorgung

Wird mit der möglicherweise als „Sterbegeld“ bezeichneten Leistung ein Anspruch auf eine laufende Hinterbliebenenversorgung abgefunden (ohne oder mit anschließender laufender Hinterbliebenenversorgung), handelt es sich um einen Versorgungsbezug in Form einer Kapitalabfindung nach § 229 Absatz 1 Satz 3 SGB V.

---

Janette Rosenberg,  
alga-Fachreferentin und Mitglied des  
alga-Competence-Centers,  
stellvertretende Chefredakteurin der  
Fachzeitschrift LOHN+GEHALT

Einführung eines richtigen IT-Nachhaltigkeitssystems

# Noch nachhaltiger?

Bei nachhaltig denken immer noch viele an Natur, Ernährung, vielleicht auch schon an Recycling, aber immer noch zu wenig und zu selten an IT und Hardware. Das Umweltbewusstsein in Deutschland hat in den letzten Jahren so stark zugenommen wie zuletzt vor etwa 60 Jahren mit den ersten Öko-Bewegungen. Nicht zu unterschätzen ist der Einfluss auf die Außenwahrnehmung von Unternehmen und ihre Position am Markt durch ein umweltbewusstes Image, durch die ökologische Nachhaltigkeitsdimension ihrer Ressourcenpolitik – noch besser natürlich durch valide Nachweise.

**D**er Trend zum umweltbewussten Denken und Handeln spiegelt sich längst nicht nur im veränderten Konsumverhalten wider: Laut KfW-Klimabarometer 2023 von

KfW Research zeigt sich, dass deutsche Unternehmen 2022 mit 17 Milliarden Euro deutlich mehr in den Klimaschutz investiert haben, mit einem beachtlichen Anstieg von 18 Prozent.

Am häufigsten investieren Unternehmen in klimafreundliche Mobilität, gefolgt von Projekten zur Erzeugung oder Speicherung von Strom oder Wärme aus erneuerbaren Energien

Foto: Limitless Visions/stock.adobe.com



sowie in Energieeffizienzmaßnahmen im Gebäudebestand. Wie die Einführung eines richtigen IT-Nachhaltigkeitssystems „nicht nur ein wenig nach außen“ zur Wahrnehmung der klimatechnischen und politischen Verantwortung beiträgt, sondern grundlegend, ernsthaft und sozial wirksam angegangen werden kann, erklärt Claudia Di Chio, Partner-Manager IT, in diesem Interview.

**Es gibt einen nicht zu unterschätzenden „Unternehmensfußabdruck“. Allein die Herstellung der Geräte verursacht beachtliche CO<sub>2</sub>-Emissionen, gleichzeitig sind bereits für die Produktion zahlreiche wertvolle Ressourcen notwendig. Zudem verbrauchen elektrische Devices Energie. Haben diese ausgedient, fällt oftmals eine große Menge an Elektronikabfall für die nicht mehr benötigte Hardware an. Ein guter Grund, noch mehr umzudenken, denn nicht jedes Gerät**

**gehört gleich auf den Müll, nur weil es nicht mehr benötigt wird.**

**Wie kommt man wirklich weg von den „Unternehmensschrottkammern“, zumal das Recycling von IT-Geräte häufig aufgrund der verbauten Materialien strengen regulatorische Auflagen unterliegt?**

*Wir müssen bedenken, dass ein neues Laptop mehrmals die Erde umrundet hat, bis es im Verkaufsregal steht. Zudem sind in einem Rechner bis zu 50 Rohstoffe enthalten und verbaut, wie Kupfer, Gold, Wolframit u. v. a., deren Verfügbarkeit endlich ist. Da IT-Hardware in unserer digitalen Welt nicht mehr wegzudenken ist, ist ein Verzicht keine Lösung. Insofern ist ein bedachter Umgang mit ihr zwingend notwendig. Es gibt Maßnahmen, IT- und Mobilgeräte zirkulär im Sinne der Kreislaufwirtschaft zu nutzen, um Elektroschrott zu vermeiden und CO<sub>2</sub>-Emissionen zu reduzieren. Vorausset-*

*zung ist, IT nie als Abfallprodukt zu betrachten, wenn sie in einem Unternehmen ausgedient hat, sondern als ein Produkt, welches grundsätzlich für die Wiederverwendung geeignet ist. Unternehmen können ihre nicht mehr verwendbare IT an einen professionellen IT-Refurbisher verkaufen, der sich um die Aufbereitung der Geräte kümmert und am Ende des Produktlebenszyklus das fachgerechte Recycling zur Rohstoffrückgewinnung gewährleistet.*

**Bemerkung:** Dass verbaute Materialien in IT-Geräte regulatorische Auflagen unterliegen, ist mir nicht bekannt. Oder ist das Thema Datenträger gemeint? Dann wäre Thema doch aber Datenschutz, oder?

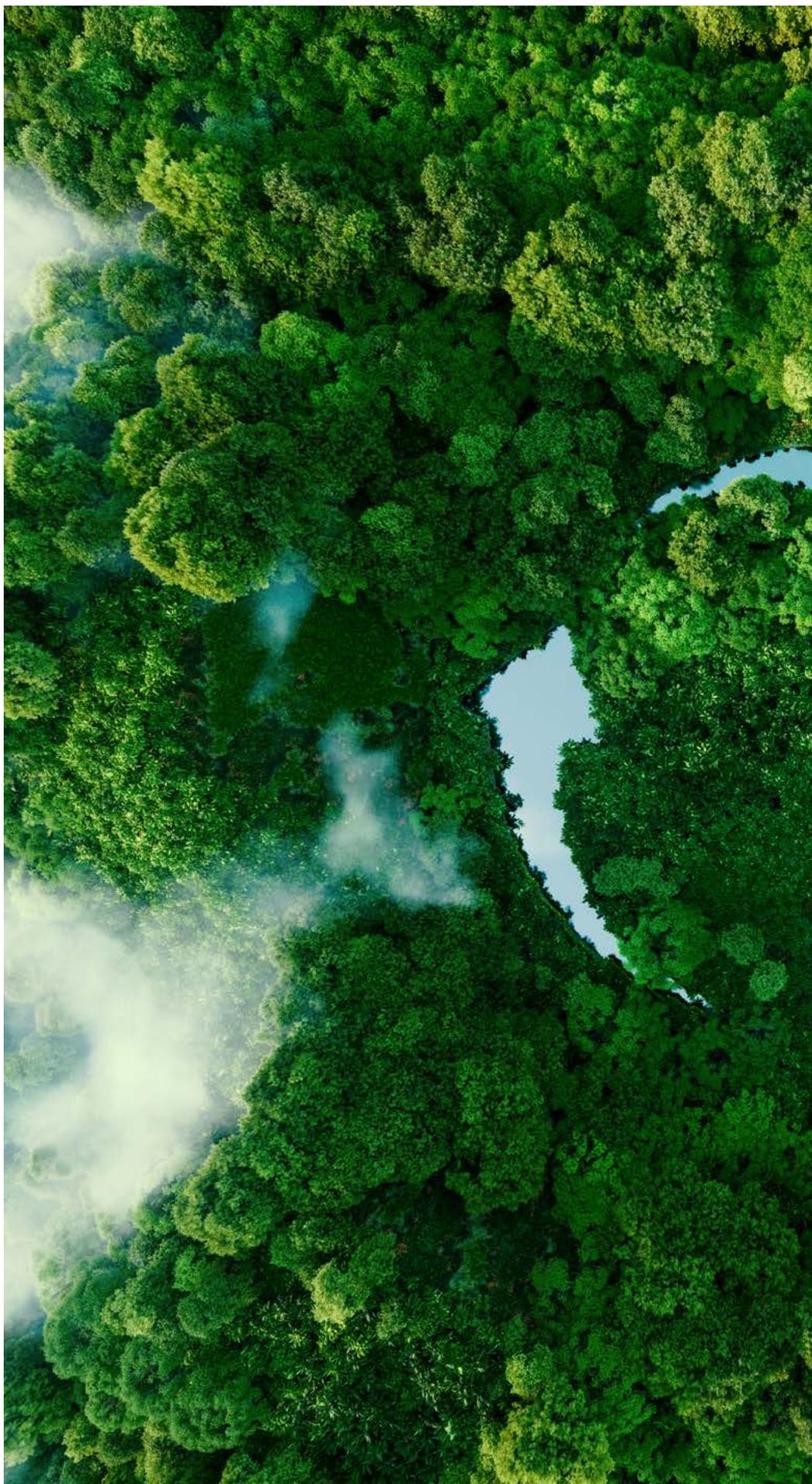
**Die langfristig wirksame Einführung von nachhaltigen IT-Systemen (damit ist die Hard- und Software gemeint) stellt Unternehmen und speziell die hierfür beauftragten Mitarbeitenden**



oftmals vor eine große Herausforderung, sich nicht nur in die Materie einzuarbeiten und Konzepte zur Erfassung und Bewertung zu erstellen. Viel zu oft übernimmt das jemand „so nebenbei“, obwohl unbedingt moderne und standardisierte Möglichkeit zur fach- und sachgerechten Wiederverwendung, für das Recycling oder zur Entsorgung notwendig sind. In welchen Bereichen fehlen am häufigsten (immer noch) die Aufmerksamkeit und das gezielte Augenmerk und wie lässt sich das besser und einfacher gestalten?

*Will ein Unternehmen seine ausgemusterten IT- und Mobilgeräte verantwortungsvoll entsorgen, braucht es neben der sorgfältigen Planung vor allem die Implementierung eines IT-Ausmusterungsprozesses. Nur so ist der Datenschutz garantiert und der Cashflow für das Unternehmen gewährleistet. Lange Lagerzeiten bedeuten am Ende nur Wertverlust und wirken sich negativ auf die Umwelt aus. Das bringt mich zu einem zweiten wichtigen Augenmerk: der Berichtspflicht in Bezug auf **Corporate Social Responsibility (CSR)**. Unternehmen müssen ihre Aktivitäten in den Bereichen Environment, Social und Governance (ESG) offen darlegen. Die Nachhaltigkeitsziele sind konsequent zu reporten, dazu gehört auch der Umgang mit IT. Um zukunftsfähig zu bleiben, müssen Unternehmen für ESG-Themen Ressourcen, Zeit und Budget zur Verfügung stellen. Professionelle Refurbisher können die soziale und ökologische Wirkung der fach- und sachgerechten Wiederverwendung von IT nachweislich messbar anhand von klaren KPIs darlegen. Neben den IT-Services sind diese Kennzahlen eine große Unterstützung für viele unserer Partner.*

**Verantwortung spielt bei diesen Themen heutzutage generell eine enorm große Rolle, nicht nur in Bezug auf Datenschutz und Datenvernichtung. Das nachhaltige Wirtschaften gehört hier ebenso dazu. Außerdem wün-**





schen sich viele Lösungen, die nicht nur „irgendeinen grünen Stempel aufweisen“, sondern nachweislich nachhaltig und klimaschonend sind, darüber hinaus ihren Beitrag zu größeren gesellschaftlichen Entwicklungsthemen leisten und auf keinen Fall „irgendwelches Greenwashing“ darstellen.

**Warum und wie kann hier das gezielte Weggeben für Wohltätiges genau das richtige zusätzliche Signal gegenüber Mitarbeitenden und Geschäftspartnern darstellen?**

*Der Datenschutz und die korrekte Behandlung der Assets sind für Unternehmen und öffentliche Einrichtungen die Grundvoraussetzung dafür, ihre ausgemusterte IT an einen IT-Dienstleister zu übergeben. Der Refurbisher muss sicherstellen, dass alle Firmendaten auf allen Geräten bis zur zertifizierten Datenvernichtung 100-prozentig geschützt und sicher sind. Datensicherheit beginnt daher bereits bei der Lagerung der Geräte und endet mit der Bereitstellung der entsprechenden Datenvernichtungsnachweise und Geräteberichts. Unternehmen sollten sich daher vom IT-Dienstleister ihres Vertrauens die Prozesse genauestens erklären und am besten auch einmal in der Praxis zeigen lassen. Wo und wie werden unsere Geräte transportiert, gelöscht und aufbereitet? Welche Vertriebswege folgen danach? Sind soziale Partnerschaften möglich? Beispielsweise spenden manche unserer Partner refurbished Geräte an gemeinnützige Organisationen oder Bildungseinrichtungen. Auf diese Weise machen sie ihr Engagement erlebbar und zeigen ihren Kunden und Mitarbeitenden die identitätsstiftende Werte in der Wertschöpfungskette auf.*

**Vielen Dank für das Gespräch.** ■

---

Dr. Silvija Franjic, Redakteurin + Jobcoach

# Payroll-Tools, Module, Add-ons,

	Name/ Hersteller des Software- Produkts	Anzahl Kunden	Anzahl Nutzer	im Einsatz seit	Art des Software- Produkts	Kurzbeschreibung	Implementierungsaufwand	Schulungsaufwand	Referenzkunden
 <b>Bremer Rechenzentrum GmbH</b> Universitätsallee 5 28359 Bremen Tel.: 04 21/2 01 52-0 E-Mail: vertrieb@brz.ag www.brz.ag	BRZ-HR/ Bremer Rechenzentrum	> 1.000	über 180.000 PAISY- Abrechnungen pro Monat	2003	App, Solution, Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst	PAISY-Entgeltabrechnung im Teil- und Full-Service mit dem Personalmanagement-System BRZ-HR auf Basis Web-/SQL via Internet (Cloud)	1-x Tage	1-x Tage	gern auf Anfrage
 <b>centric</b> connect.engage.succeed. <b>Centric IT Solutions GmbH</b> Herr Steven Wernike Schürmannstraße 22a 45136 Essen Tel.: 02 01/7 47 69-101 E-Mail: steven.wernike@centric.eu www.centric.eu/de	Centric Audit & Compliances Tools/ Centric IT Solutions GmbH	> 600	unabhängig	2000 (PLK)	Add-on, Tool, Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst	Mit den Centric Tools für SAP HXM und SAP SuccessFactors zum Aufbau eines Internen Kontrollsystems (IKS) digitalisieren unsere Kunden zeitintensive Verwaltungs- und Prüfroutinen revisionssicher und effizient.	0,5 Tage	2-3 Tage	Evonik Industries AG, Adidas AG, BSH Hausgeräte GmbH u.a.
 <b>CSS AG</b> Friedrich-Dietz-Straße 1 36093 Künzell Tel.: 06 61/93 92-0 E-Mail: info@css.de www.css.de	eGECKO Personalwesen/ CSS AG	> 1.100			Modul, Solution, Tool, Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst	Leistungsfähige Lohn- und Gehaltsabrechnung, umfassendes Recruiting- und Bewerber-, Termin- und Reisemanagement, digitale Personalakte, Zeitwirtschaft, Personalkostenplanung, Workflow-Management, Employee Self Service	6-12 Tage	nach Bedarf	gern auf Anfrage
 <b>KIDICAP</b> <b>GIP GmbH</b> Produkt-Service Strahlenbergerstraße 112 63067 Offenbach Tel.: 0 69/6 19 97-1 30 E-Mail: gip@gipmbh.de www.kidicap.de	KIDICAP GIP GmbH	> 30.000	mehr als 210.000	1996	App, Solution, öffentlicher Dienst	KIDICAP adressiert die Anforderungen aller Anwendergruppen: Entgeltabrechnung, Controlling, Personaladministration, Mitarbeiter-Self-Services und IT-Systemmanagement. – Ganzheitlich. Digital. Intuitiv.	individuell	individuell	Evangelische Kirche in Deutschland (EKD), div. Bundesländer (z.B. Sachsen, Sachsen-Anhalt, Bremen), Diakonien und Caritas in Deutschland (z.B. DWW)
 <b>PERAS</b> <b>Peras GmbH</b> Herr Clemens Hennige Dieselstraße 5 76227 Karlsruhe Tel.: 07 21/62 73 78-700 E-Mail: vertrieb@peras.de https://peras.de	PAISY, SAP HCM/ ADP, SAP	> 2.000	> 200.000	1980	Modul, Template, Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst	Peras ermöglicht Ihnen ein flexibles Outsourcing Ihres PAISY- oder SAP-HCM-Abrechnungssystems. Bei unserem modularen Leistungsangebot können Sie selbst entscheiden, welche Aufgaben Sie an uns delegieren. Wir beraten Sie gern.	1-x Tage	1-x Tage	auf Anfrage
 <b>sdworx</b> For life. For work. <b>SD Worx GmbH</b> Im Gefierth 13c 63303 Dreieich Tel.: 0 61 03/38 07-0 E-Mail: info_de@sdworx.com www.sdworx.de	SD Worx Payroll	1.500	mehr als 120.000	1998	Add-on, App, Modul, Solution, Template, Tool, Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst	SD Worx bietet intelligente Services und Lösungen für Entgeltabrechnung, Core HR, Workforce- und Talent Management, branchenunabhängig und für Unternehmen jeder Größe aus der Privatwirtschaft und für Non-Profit-Organisationen.	1-x Tage	3-x Tage	<a href="https://www.sdworx.de/de-de/ueber-sd-worx/referenzen">https://www.sdworx.de/de-de/ueber-sd-worx/referenzen</a>



# DEÜV-Meldeverfahren



**SD Worx GmbH**  
 Im Gefierth 13c  
 63303 Dreieich  
 Tel.: 0 61 03/38 07-0  
 E-Mail: info\_de@sdworx.com  
 www.sdworx.com

<b>Name des Software-Produkts:</b>	SD Worx Payroll
<b>Hersteller des Software-Produkts:</b>	SD Worx
<b>Anzahl Kunden:</b>	1.500
<b>Im Einsatz seit:</b>	1998

<b>Welche der angegebenen DEÜV-Module haben Sie – neben dem Basismodul/ Grundmodul – zertifiziert?</b>	
Abrechnungsunabhängige Meldungen	✓
Altersteilzeit	✓
Flexible Arbeitszeitmodelle	✓
Kurzarbeitergeld	✓
Saison-Kurzarbeitergeld (Baulohn)	
Mehrfachabrechnungen innerhalb eines Abrechnungsmonats	
Unständig Beschäftigte	
Beitragsberechnung für Zukunftssicherungsleistungen	✓
Sofortmeldungen nach § 28a Absatz 4 SGB IV	✓
Abrechnung für behinderte Menschen in Integrationsprojekten	✓
Abrechnung für behinderte Menschen in geschützten Einrichtungen	✓
Abrechnung für in der Seefahrt beschäftigte Personen	
Maschinelles Meldeverfahren für berufsständische Versorgungseinrichtungen	✓
Maschinelle Erstellung und Übermittlung der Meldungen und Übertragung der Beitragsnachweise für Zahlstellen	✓
Entgeltbescheinigungen zur Berechnung von Sozialleistungen und Mitteilungen über Vorerkrankungen	✓
Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung	✓
Elektronische Arbeitsbescheinigung der Bundesagentur für Arbeit (BEA-Verfahren)	✓
Zusätzliche Qualifikationsmerkmale zur Verfahrenssicherheit entsprechend dem Pflichtenheft	✓
Sonstige	

<b>Weitere Angaben zu Ihrer Software im Bereich der DEÜV</b>	
Liegt ein gültiges ITSG-Zertifikat vor?	✓
Sonstige	





Khongtham - stock.adobe.com

# Arbeitsgemeinschaft (ARGE) betriebliche Altersversorgung

23.-24.04.2024 | Berlin

Referent/innen: Dr. Andreas Hofelich,  
Torsten Franke, RDin Christine Harder-Buschner

Jetzt anmelden: [www.datakontext.com](http://www.datakontext.com)



# Führungskräfte sind auch nur Menschen!

Liebe Leserin, lieber Leser,

sind Sie auch Superman oder Superwoman? Oder kennen Sie so jemanden? Bestimmt – denn entweder sind Sie Führungskraft oder Sie haben eine solche. Ich bewundere diese Menschen, denn sie müssen alles können und viele verschiedene Professionen beherrschen.

Eine gute Führungskraft ist mindestens ...

- Moderator
- Coach
- Krisenmanager
- Streitschlichter
- Motivator
- Fachkraft
- Lernbegleiter
- Zuhörer
- Therapeut
- Blitzableiter
- Prellbock

Habe ich noch etwas vergessen? Na ja, freundlich im Umgang, nett zu Kindern und Hunden, manchmal auch noch Pflegekraft im weiteren Sinne – kann auch nicht schaden. Wer sich da wirklich wiederfindet, kann sich zu Recht als Superman oder Superwoman bezeichnen – aber auf wen trifft das wirklich zu?

Ich war selbst lange Jahre als Führungskraft tätig, als Superman habe ich mich aber nie gefühlt. Eher als ein ewig Unzufriedener, weil ich meinen eigenen Ansprüchen kaum genügen konnte. Es war immer ein Spagat zwischen den Anforderungen seitens der Unternehmensleitung und der Motivation und Pflege der Mitarbeitenden. Höhere Vorgaben? Größere „Schlagzahl“? Die Führungskraft ist für die Umsetzung verantwortlich. Egal, ob sie wirklich dahintersteht oder nicht. Weitergabe des Drucks an die Mitarbeitenden? Oder lieber als Prellbock den Druck möglichst fernhalten? Wie man es macht – es ist immer verkehrt.

Die Anforderungen an die Führungskräfte steigen ständig. Arbeit im Homeoffice oder allgemein das Remote Working haben die Aufgabe nicht einfacher gemacht. Die junge Generation hat zudem gänzlich andere Vorstellungen von der Arbeit. Überstunden, um Arbeitsspitzen oder höhere Anforderungen auszugleichen? Stört doch die Work-Life-Balance! Und Fachkräftemangel? Ist das Problem der Führungskräfte, wie sie die Anforderungen auch ohne Fachkräfte erfüllen.

Natürlich gibt es auch andere, bessere Unternehmenskulturen, aber leider ist das nicht die Regel. Also: Ich bin froh, dass ich keine Führungskraft (mehr) bin, nicht mehr sein muss. Wen wundert es denn, dass die Nachbesetzung von Führungspositionen immer schwieriger wird? Für etwas mehr Geld so viel mehr Verantwortung, mehr Stress, mehr Aufgaben? Das überlegt sich die nachfolgende Generation aber sehr gründlich. Wenn die viel geschmähten Baby-Boomer – viele in Führungspositionen – in Rente gehen, wer folgt da nach?

Weniger Hierarchiestufen gleich weniger Führungskräfte: Ob diese Gleichung immer aufgeht? Denn dadurch werden die Leitungsspannen für die wenigen noch verbleibenden Führungskräfte immer größer – das ist auch kein Spaß! Denn dann kann man noch weniger auf jede einzelne bzw. jeden einzelnen Mitarbeitenden eingehen, kennt vielleicht seine Leute gar nicht mehr richtig. Was gute Führung auch nicht gerade einfacher macht.

Eine Patentlösung habe ich auch nicht, aber mehr Verständnis für Führungskräfte (von beiden Seiten) und die Absenkung überzogener Anforderungen könnten vielleicht einen Anfang machen. Da bedarf es durchaus neuer Strategien und einer neuen Denkweise der Unternehmen. Schauen wir mal – dann sehen wir ja, wie es weitergeht.

In diesem Sinne: Seien Sie nett zu Ihrer Führungskraft – die braucht auch ein wenig Pflege. Und bleiben Sie zuversichtlich.

Herzlichst, Ihr

Felix, der Glückliche



# alga-Kolleg

## Teil 1: Entgeltabrechnung für Einsteiger

05.-07.03.2024 | Köln  
13.-15.05.2024 | Online  
03.-05.09.2024 | Online  
14.-16.10.2024 | Berlin

## Teil 2: Entgeltabrechnung für Fortgeschrittene

08.-11.04.2024 | Bremen  
03.-06.06.2024 | Online  
15.-18.10.2024 | Hamburg  
11.-14.11.2024 | Berlin

## Teil 3: Praktikum Entgeltabrechnung

06.-07.05.2024 | Köln  
03.-04.09.2024 | Hannover  
06.-07.11.2024 | Köln

## Teil 4: Zertifizierung (zAR)

14.05.2024 | Münster  
05.09.2024 | Hannover  
13.11.2024 | Köln

Die Experten-  
Ausbildung

Jetzt anmelden: [datakontext.com](https://datakontext.com)



Foto: alphaspirit/stock.adobe.com

## Bürokratieentlastungsgesetz

Die Bundesregierung will die bürokratischen Hürden weiter abbauen und hat dazu einen Gesetzesentwurf vorgelegt. Mit dem Entwurf werden Vorgaben aus dem Koalitionsvertrag zum Bürokratieabbau umgesetzt. Er beruht auf einem am 30.08.2023 im Bundeskabinett beschlossenen Eckpunktepapier, ist aber noch nicht in der Bundesregierung abgestimmt. Der Entwurf enthält weiterhin zahlreiche Änderungen, die entweder der bereits realisierten Digitalisierung von Sachverhalten Rechnung tragen, oder die Digitalisierungsvorhaben vorantreiben sollen. Der digitale Wandel soll hierbei insbesondere durch die ersatzlose Aufhebung von materiell-rechtlichen Schriftformerfordernissen oder durch deren Herabstufung zu Textformerfordernissen vorangetrieben werden.

## Nachhaltigkeitstransformation

Mit der schrittweisen Einführung der in 2022 in Kraft getretenen EU-Richtlinie ‚Corporate Sustainability Reporting Directive‘ (CSRD) müssen zukünftig alle Unternehmen unabhängig von ihrer Größe ihre ökologischen und sozialen Kennzahlen transparent machen. Die Themen der sozialen Nachhaltigkeit spielen in Zeiten des Fachkräftemangels auch in der Nachhaltigkeitsberichterstattung eine große Rolle. Wie HR den Kulturwandel mithilfe des strategischen Managementinstruments „audit berufundfamilie“ gestalten kann.

## Inklusion am Arbeitsplatz

In vielen Unternehmen, insbesondere in kleinen und mittleren Betrieben, stellt die Beschäftigung von Menschen mit Behinderungen eine Herausforderung dar. Oftmals liegt dies nicht am mangelnden Willen der Arbeitgeber, sondern an fehlenden Erfahrungen und Informationen. Dabei bringt die Beschäftigung von Menschen mit Behinderung auch Vorteile mit sich. Es fördert die Vielfalt am Arbeitsplatz und kann eine inklusivere Arbeitsumgebung schaffen. Unterschiedliche Perspektiven und Hintergründe können zudem die Kreativität und Innovationskraft im Team stärken.

Verpassen Sie keine Ausgabe und sichern Sie sich acht Ausgaben LOHN+GEHALT im Abonnement.

### Änderungen behalten wir uns vor!

Die in der LOHN+GEHALT veröffentlichten Informationen, Fachbeiträge, Texte und Abbildungen wurden sorgfältig erarbeitet. Dennoch übernehmen Autoren, Herausgeber, Redaktion und Verlag für die Richtigkeit von Informationen und Preisen sowie Druckfehler keine Haftung.

## IMPRESSUM

### Chefredaktion:

Markus Stier (ms) (verantwortlich)  
Telefon 02234 98949-30  
redaktion-lug(at)datakontext.com

### Redaktion:

Janette Rosenberg (stellvertr. CR)  
Jürgen Heidenreich (stellvertr. CR)

### Redaktion Online:

Jessica Herz (Leitung Online)  
Telefon 02234 98949-80  
herz(at)datakontext.com  
Lisa Bieder  
Konstantin Falke  
Silvia Klüglich  
Janec Mazak  
Chiara Schönbrunn

### Verlag:

DATAKONTEXT GmbH  
Augustinusstraße 11 A  
50226 Frechen-Königsdorf  
Telefon 02234 98949-0  
Fax 02234 98949-32  
www.datakontext.com  
www.lohnundgehalt-magazin.de

### Vertrieb/Herstellung:

Dieter Schulz  
Telefon 02234 98949-99  
dieter.schulz(at)datakontext.com

### Abso-Service:

Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH  
Abonnentenservice: Tel. 089 2183-7110  
aboservice(at)hjr-verlag.de

### Abonnement:

Jahresabonnement: 179,00 Euro  
Einzelheft: 22,00 Euro  
Jeweils inkl. Versandkosten  
MwSt. im Preis enthalten

### Mediaberatung:

Petra Priggemeyer  
Telefon 02234 98949-67  
petra.priggemeyer(at)datakontext.com

### Anzeigenverwaltung:

Wolfgang Scharf (verantwortlich)  
Telefon 02234/98949-60  
wolfgang.scharf(at)datakontext.com

### Gestaltung und Satz:

Dirk Hemke (SatzPro) und  
Markus Miller (Satz + Bild)

### Druck:

Grafisches Centrum Cuno GmbH & Co. KG

### Erscheinungsweise:

8 Ausgaben pro Jahr  
Erscheinungsweise, Bezugspreise und -bedingungen: Abonnement und Bezugspreis beinhalten die Printausgabe sowie eine Lizenz für das Onlinearchiv. Die Bestandteile des Abonnements sind nicht einzeln kündbar.

### Druckauflage:

6.200 Stück  
35. Jahrgang 2024  
ISSN 0172-9047

### Nachdruck:

Nachdruck nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlages und unter voller Quellenangabe. Für eingescannte Manuskripte und Bildmaterialien, die nicht ausdrücklich angefordert wurden, übernimmt der Verlag keine Haftung. Der Abonnementspreis wird im Voraus in Rechnung gestellt. Das Abonnement verlängert sich zu den jeweils gültigen Bedingungen um ein Jahr, wenn es nicht mit einer Frist von acht Wochen zum Ende des Bezugszeitraumes gekündigt wird.