

LOHN+GEHALT

Entgeltabrechnung aus erster Hand



Bild: Freepik

Entgeltabrechnung im Full-Service-Modell

Outsourcing mit strategischem Mehrwert

AGG-Gleichbehandlung

Was tun bei Diskriminierungsfällen?

Mobile Workforce Management

Flexible Arbeitszeiten sichern

KI - Mentor oder Monster?

Vom „Spielzeug“ zur Waffe?

Mehr wissen mit LOHN+GEHALT Plus

Jetzt gratis
im Abo:
die Lohnsteuer-
Mitteilungen

- Fachzeitschrift LOHN+GEHALT 8x jährlich per Post und digital
- Fachzeitschrift LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN 12x jährlich digital
- Exklusiver Zugriff auf Premium-Inhalte sowie kostenfreier on-demand Zugriff auf ausgewählte Online-Schulungen
- 4x im Jahr exklusives Online-Refreshment der Chefredaktion mit vielen wichtigen Hintergrundinformationen
- 10 % Rabatt auf alle Online-Kompaktkurse im Bereich Entgeltabrechnung sowie auf die Teilnahmegebühr zur alga-Regionaltagung online
- nur 449,- € im Jahr (inkl. MwSt. und Versand)



Jetzt 30 Tage kostenfrei testen:
www.lohnundgehalt-magazin.de





Sommer, Sonne, Steuerpolitik – neue Impulse für Wirtschaft und Soziales

Markus Stier, Chefredakteur

Liebe Leserinnen und Leser,

der Sommer zeigt sich von seiner freundlichsten Seite: Die Tage sind hell und lang, vielerorts liegt Urlaubsstimmung in der Luft. Es ist die Zeit, in der viele innehalten, Kraft schöpfen – aber auch der Moment, in dem wichtige politische Weichenstellungen getroffen werden, die unseren Berufsalltag in der Entgeltabrechnung nachhaltig beeinflussen.

Mit dem „Gesetz für ein steuerliches Investitionssofortprogramm zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland“ setzt der Gesetzgeber ein deutliches Signal. Besonders hervorzuheben ist die Anhebung der Bruttolistenpreisgrenze für Elektrofahrzeuge von bisher 70.000 auf künftig 100.000 Euro. Für rein elektrisch betriebene Fahrzeuge oder solche mit Brennstoffzelle bleibt es dabei, dass lediglich ein Viertel der Bemessungsgrundlage zur Ermittlung des geldwerten Vorteils herangezogen wird – sowohl bei der pauschalen Nutzungswertmethode als auch bei der Fahrtenbuchmethode. Damit ergeben sich für die Entgeltabrechnung steuerlich deutlich günstigere Bewertungen bei der privaten Nutzung. Gültig ist die neue Grenze allerdings nur für Fahrzeuge, die nach dem 30.06.2025 erstmals angeschafft oder geleast werden. Eine rückwirkende Anwendung ist ausgeschlossen.

Zudem wird die degressive Abschreibung für bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens wieder eingeführt und erweitert.

Auch in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) zeichnen sich wichtige Neuerungen ab: Der Entwurf für ein zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz sieht vor, die Förderung von Geringverdienenden über den bAV-Förderbetrag weiter zu verbessern. Die Einkommensgrenze wird künftig an die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung gekoppelt, der Förderbetrag selbst angehoben. So soll verhindert werden, dass Beschäftigte durch Lohnerhöhungen aus der Förderung herausfallen. Arbeitgeber erhalten zugleich mehr Planungssicherheit für ihre Versorgungszusagen.

Unverändert hoch bleibt der Handlungsdruck in einem anderen sensiblen Bereich: der Pflege. Schon jetzt müssen Pflegebedürftige zunehmend höhere Zuzahlungen leisten – die soziale Pflegeversicherung droht zum Armutsrisiko zu werden. Für 2025 wird ein Defizit von bis zu 5,8 Milliarden Euro erwartet. Und es steht zu befürchten, dass diese Lücke in den Folgejahren weiter anwächst. Eine strukturelle Reform ist längst überfällig, um die Pflegeversicherung tragfähig und generationengerecht aufzustellen.

Der Sommer mag mit seiner Leichtigkeit locken – doch in den politischen Entscheidungen dieser Tage liegen viele Antworten auf die Herausforderungen von morgen. Bleiben wir aufmerksam. Und genießen wir zugleich die kleinen Momente, die der Sommer uns schenkt.

Mr Markus Stier



MAGAZIN

KURZMELDUNGEN

6

JOBvision startet

7

KI-Service Desk der Bundesnetzagentur nimmt Arbeit auf

8

EU-Richtlinie zwingt Unternehmen zum Handeln

9

Bundesregierung stärkt digitale Resilienz von Wirtschaft und Staat

10

Neuordnung der Ausbildungsberufe in der Bauwirtschaft tritt 2026 in Kraft

11

Neue Technologien revolutionieren die Ausbildung in der Automobilbranche

12

Stier meint ...!

14

KI in der Payroll - zwischen Turbo und Prüfstein
Blog „Entgelt & Co.“

16

Warum die besten Systeme wenig nützen, wenn das Wissen fehlt
Abrechnen? Aber richtig.

FOKUS

DIGITALISIERUNG | NEUE TECHNOLOGIE IM PERSONALMANAGEMENT | COMPENSATION & BENEFITS

18 TITELGESCHICHTE

Entgeltabrechnung im Full-Service-Modell - Outsourcing mit strategischem Mehrwert

Mehr Freiraum für HR. Weniger Stress pro Monat.

24

„Krone auf oder Krone ab?“

Warum Benefits mehr sein müssen als bloße Employer-Branding-Deko

28

Was tun bei Diskriminierungsfällen?

Interview – AGG-Gleichbehandlung

32

Flexible Arbeitszeiten sichern

Mobile Workforce Management

36

Warum die Dokumentenlösungen von Centric Erfolg in der HR-Abteilung versprechen

Erfolgsfaktor Usability



„Krone auf oder Krone ab?“, Seite 24



Flexible Arbeitszeiten sichern, Seite 32

PRAXIS

ABRECHNUNGSPRAXIS

42

**Im Blick:
Lohnsteuerrecht**

48

**Abfindung: Anspruch,
Abgaben, Ausnahmen**

Die Fünftelregelung lebt –
aber anders als bisher

50

**Elektronischer Datenaustausch zur privaten
Kranken- und Pflegeversicherung ab 2026**

Was Arbeitgeber beachten müssen

52

**Weiterbildung steuerfrei
gestalten**

Betriebliches Interesse als Schlüssel
zur Abgabefreiheit

54

**Im Blick:
Sozialversicherungsrecht**

56

**Wenn Erfahrung weiter-
arbeitet – aber nicht jede
Pflicht mitgeht**

Zwischen Ruhestand und Rückkehr

58

**Nutzung des Firmenwagens
während der Arbeitsunfähig-
keit**

Arbeitgeberseitige Leistungen – Bezug
von Sozialleistungen

60

**So bleibt der Sozial-
versicherungsschutz
im Ausland erhalten**

Workation rechtssicher gestalten

62

**Zwischen Selbstständigkeit
und Beschäftigung**

Statusfeststellung aktuell

68

**Provisionen richtig
einordnen**

Ausgezahlt ist nicht gleich abgerechnet

70

**Im Blick:
Arbeitsrecht**

78

**Personalausweis verlangen
und Mitarbeiterexzess**

Neues aus der Rechtsprechung

82

Vom „Spielzeug“ zur Waffe?

KI – Mentor oder Monster?

88

**Experten antworten
(Serie)**

MANAGEMENT

90

**Ein Ausbildungsberuf für
die Lohn- und Gehalts-
buchhaltung ist überfällig**

Zeit für Veränderung

SERVICE

ANBIETERÜBERSICHT

92 Payroll-Tools

KOMPETENZPORTRÄT

94 HR-Digitalisierung und
Outsourcing

96

KI-Insights

Aus dem digitalen Nähkästchen:
Die KI meldet sich zu Wort

98

Vorschau/Impressum

• Hinweis: Nach Redaktionsschluss können sich Änderungen ergeben!

MESSE-SPECIAL

38

**Wer hier fehlt,
spielt nicht mehr mit**

Zukunft Personal Europe 2025

40

Messe-Highlights

SD Worx
Bremer Rechenzentrum
GFS

Weiterbildung steuerfrei gestalten,
Seite 52

Beilage: HR RoundTable News



Neue Impulse für Ausbildung und Fachkräftesicherung

JOBvision startet

Das Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend (BMFSFJ) hat gemeinsam mit dem Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) das neue Bundesprogramm „JOBvision – ausbilden. qualifizieren. gestalten.“ gestartet. Ziel ist es, kleine und mittlere Unternehmen (KMU) bei der Besetzung offener Ausbildungsplätze zu unterstützen und jungen Menschen bessere Chancen für eine qualifizierte berufliche Zukunft zu bieten.

Die erste Förderlinie ist angelangt – Unternehmen in unterschiedlichen Regionen und Branchen arbei-

ten bereits an der Umsetzung ihrer JOBvision-Projekte.

Die Säulen des JOBvision-Programms sind:

1. Gezieltes Ausbildungsmarketing und Ansprache

KMU werden unterstützt, ihre Ausbildungsangebote zielgruppengerecht und sichtbar zu machen – mithilfe von Imagekampagnen, Social Media und lokalem Ausbildungsmarketing. So können auch schwer erreichbare Jugendliche für eine Ausbildung gewonnen werden.



2. Regionale Netzwerke und Verbundausbildung

Das Programm fördert Kooperationen zwischen Unternehmen, Kammern, Berufsschulen und Kommunen, um gemeinsam auszubilden und Ressourcen zu bündeln. Das erleichtert insbesondere kleinen Betrieben den Zugang zur Ausbildung.

3. Flexible Ausbildungsmodelle

JOBvision erlaubt neue Wege der Ausbildungsorganisation – mit individuellen Ausbildungsplänen, Teilzeitmodellen, Praxisphasen oder innovativen Lernformaten, angepasst an betriebli-

che Abläufe und Bedürfnisse der Auszubildenden.



4. Neue Perspektiven für Jugendliche

Das Programm eröffnet Jugendlichen alternative Einstiegsmöglichkeiten – z. B. durch freiwillige Praxisjahre, Schnupperformate, Orientierungsmodule oder niedrigschwellige Einstiegsprogramme in zukunftsrelevanten Branchen wie IT, Pflege, Handwerk oder Nachhaltigkeit.

Das Programm setzt zentrale Vorgaben aus dem Koalitionsvertrag um – insbesondere zur Fachkräftesicherung, zur Bildungsgerechtigkeit und zur Stärkung der dualen Ausbildung. ■



TERMINE

Arbeitsgemeinschaft (ARGE)
betriebliche Altersversorgung
30.09.–01.10.2025, Berlin

Entgeltabrechnung für
Fortgeschrittene – alga Kolleg 2
06.–09.10.2025, Hamburg

Arbeitsgemeinschaft (ARGE)
Entgeltabrechnung
09.–10.10.2025, Hamburg
14.–15.10.2025, Berlin
14.–15.10.2025, München
21.–22.10.2025, Ludwigsburg
21.–22.10.2025, Dresden

Arbeitsgemeinschaft (ARGE)
Entgeltabrechnung öD
09.–10.10.2025, Potsdam
23.–24.10.2025, München
07.–08.10.2025, Münster

Update betriebliche Altersversorgung
in der Entgeltabrechnung
16.10.2025 online

Flexible Teilzeit und Altersteilzeit in der
Entgeltabrechnung
23.10.2025 online

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

Neues KI-Beratungsangebot gestartet

KI-Service Desk der Bundesnetzagentur nimmt Arbeit auf

Bundesdigitalminister Dr. Karsten Wildberger hat am 06.08.2025 im Rahmen der FAZ-KI-Konferenz in Frankfurt den offiziellen Startschuss für den neuen KI-Service Desk bei der Bundesnetzagentur gegeben. Ziel der neuen Anlaufstelle ist es, Unternehmen, Start-ups, Behörden und Organisationen praxisnah bei der Umsetzung der europäischen KI-Verordnung (AI Act) zu unterstützen.

Der KI-Service Desk bietet Rechtssicherheit, Orientierung und konkrete Hilfestellung für den Umgang mit den neuen europäischen Anforderungen rund um den Einsatz und die Entwicklung von KI-Systemen – insbesondere für kleine und mittlere Unternehmen (KMU), die oft nicht über eigene Compliance-Teams verfügen.

Wildberger: „KI braucht Verlässlichkeit und Geschwindigkeit – wir liefern beides. Unternehmen brauchen klare und verlässliche Rahmenbedingungen, um innovative KI-Lösungen zu entwickeln und erfolgreich einzusetzen. Mit dem KI-Service Desk schaffen wir eine zentrale und niedrigschwellige Anlaufstelle, die ihnen hilft, die komplexen Vorgaben der KI-Verordnung effizient, schnell und praxisnah zu erfüllen.“ – Dr. Karsten Wildberger, Bundesminister für Digitales und Verkehr

Der Minister betonte, dass das neue Beratungsangebot auch ein Modell für die künftige nationale KI-Aufsicht sei: wirtschaftsfreundlich, innovationsfördernd und transparent.

Müller: „Vertrauen durch Verständlichkeit – KI-Verordnung konkret machen. Wir wollen das Potenzial der künstlichen Intelligenz in den Mittelpunkt stellen – mit einem regulativen Rahmen, der Orientierung gibt und zugleich Innovation ermöglicht. Unser KI-Service Desk bietet praktische Hilfestellung, damit Unternehmen KI verantwortungsvoll und sicher einsetzen können.“ –



Bild: Inflow/stock.adobe.com

Klaus Müller, Präsident der Bundesnetzagentur

Das bietet der neue KI-Service Desk:

Interaktiver Compliance-Kompass: Mit wenigen Klicks lässt sich prüfen, ob die KI-Verordnung auf ein System anwendbar ist, ob es sich um ein Hochrisiko-System handelt, ob Transparenzpflichten greifen oder eine verbotene Praxis vorliegt.

Praxisnahe Informationen und Beispiele: Anwenderfreundliche Inhalte erklären zentrale Begriffe, Risikoklassen und Pflichten – zielgruppenspezifisch aufbereitet für Start-ups, KMU, Behörden und Großunternehmen.

Orientierung zur KI-Kompetenz: Organisationen, die KI nutzen oder entwickeln, müssen über ausreichende KI-Kompetenz verfügen. Der KI-Ser-

vice Desk informiert über kostenfreie Schulungsangebote für Mitarbeitende und Führungskräfte.

Kontinuierlicher Ausbau: Die Plattform wird stetig erweitert, mit einem Fokus auf neue Tools, Branchenleitfäden, Best Practices und interaktiven Formaten.

Die Verordnung ist seit dem 02.08.2024 in Kraft und schafft einen einheitlichen Rechtsrahmen für künstliche Intelligenz in der EU. Sie verfolgt einen risikobasierten Ansatz und soll sowohl Sicherheit und Grundrechtsschutz gewährleisten als auch Innovation ermöglichen.

In Deutschland wird die Bundesnetzagentur eine zentrale Rolle bei der Umsetzung und Aufsicht übernehmen – der neue KI-Service Desk ist ein erster, sichtbarer Baustein dieser Infrastruktur. ■

Lohntransparenz wird Pflicht

EU-Richtlinie zwingt Unternehmen zum Handeln

Bis 2026 müssen Unternehmen in Europa ihre Vergütungssysteme vollständig umbauen. Die neue EU-Pay-Transparency-Richtlinie bringt weitreichende Änderungen – und macht Entgelttransparenz zur Compliance-Aufgabe.

Die Europäische Union verschärft den Druck auf Unternehmen: Mit der neuen Richtlinie zur Entgelttransparenz wird Lohngleichheit zur rechtlich verbindlichen Anforderung. Alle Mitgliedstaaten müssen bis spätestens 07.06.2026 nationale Gesetze erlassen, die Diskriminierung bei der Bezahlung verhindern – und das konsequenter als bisher.

Für Unternehmen bedeutet das: Gehaltstransparenz wird zur Pflicht. Stellenanzeigen müssen künftig Gehaltsbandbreiten nennen. Bewerbende dürfen nicht mehr nach ihrem bisherigen Einkommen gefragt werden. Mitarbeitende erhalten das Recht, Auskunft über ihr Gehalt und den Median vergleichbarer Tätigkeiten – getrennt nach Geschlecht – zu verlangen. Und: Besteht ein geschlechtsspezifischer Entgeltunterschied von mehr

als fünf Prozent, ist ein gemeinsames Equal-Pay-Assessment mit dem Betriebsrat verpflichtend.

Deutschland geht über EU-Vorgaben hinaus

Während viele Länder noch zögern, will Deutschland vorangehen. Laut einem Bericht von Lexology vom 10.07.2025 plant die Bundesregierung eine sogenannte „Gold-Plated“-Umsetzung – also eine Ausweitung der Anforderungen über das EU-Mindestmaß hinaus. Konkret sollen Unternehmen bereits ab 50 Mitarbeitenden einbezogen werden – statt erst ab 100, wie es die Richtlinie vorsieht.

Am 17.07.2025 wurde eine elfköpfige Kommission einberufen, bestehend aus Vertretern der Sozialpartner, Gewerkschaften und Arbeitgeberverbände. Bis Ende Oktober 2025 soll sie Vorschläge zur nationalen Umsetzung vorlegen. Eine erste Gesetzesvorlage wird Anfang 2026 erwartet.

Auch die Berichtspflichten zur Entgeltlücke (Gender Pay Gap) werden ver-

bindlich geregelt – gestaffelt nach Unternehmensgröße:

- Ab Juni 2027: verpflichtender Gender-Pay-Gap-Report für Unternehmen mit 150 oder mehr Beschäftigten.
- Ab 2031: Berichtspflicht auch für Unternehmen mit 100 bis 149 Beschäftigten – im Dreijahresrhythmus.

Unternehmen müssen Mitarbeitende außerdem jährlich über ihr Auskunftsrecht informieren und sicherstellen, dass entsprechende Anfragen innerhalb eines angemessenen Zeitraums beantwortet werden.

Die Richtlinie greift tief in bestehende HR- und Payroll-Prozesse ein. Unternehmen müssen:

- Stellenanzeigen mit Gehaltsrahmen veröffentlichen,
- Vergütungsmodelle auf objektive Kriterien umstellen,
- interne Entgeltanalysen durchführen
- und strukturierte Verfahren zur Beseitigung von Lohnlücken entwickeln.

Experten warnen: Bei Verstößen drohen nicht nur Bußgelder, sondern auch Reputationsschäden – insbesondere in einem Arbeitsmarkt, in dem Transparenz und Fairness zunehmend zum Auswahlkriterium für Fachkräfte werden.

Fazit

Wer zu spät kommt, verliert Vertrauen – und Talente

Die EU will mehr als nur formale Gleichstellung – sie zielt auf einen Kulturwandel in Unternehmen ab. Wer sich frühzeitig vorbereitet, kann nicht nur Risiken minimieren, sondern aktiv an Attraktivität gewinnen. Transparenz wird zum Wettbewerbsvorteil – und zur strategischen Pflicht.

Noch ist Zeit zum Handeln. Aber der Countdown läuft. ■



Bild: CreativeSeven/stock.adobe.com

Cybersicherheit neu gedacht

Bundesregierung stärkt digitale Resilienz von Wirtschaft und Staat

Mit einem weitreichenden Gesetzespaket zur Cybersicherheit bringt die Bundesregierung die Digitalisierung in Deutschland auf ein neues Sicherheitsniveau. In der Kabinettsitzung vom 30.07.2025 wurde der Gesetzentwurf von Bundesinnenminister Alexander Dobrindt beschlossen, mit dem die zweite EU-Richtlinie zur Netzwerk- und Informationssicherheit (NIS-2) in nationales Recht überführt wird.

Ziel des Gesetzes ist eine tiefgreifende Modernisierung des bestehenden IT-Sicherheitsrechts sowie eine systematische Ausweitung der Schutzpflichten für Unternehmen und Behörden. Rund 29.500 Organisationen aus kritischen und stark digitalisierten Wirtschaftsbereichen werden künftig explizit zur aktiven Mitwirkung an der Cybersicherheit verpflichtet.

Der Anwendungsbereich wird deutlich erweitert: Neben klassischen Betreibern Kritischer Infrastrukturen (KRITIS) – etwa in den Sektoren Energie, Wasser, Verkehr und Gesundheit – werden künftig auch sogenannte „wichtige“ und „besonders wichtige Einrichtungen“ in die Pflicht genommen. Dazu zählen unter anderem IT-Dienstleister, Anbieter digitaler Plattformen und Unternehmen mit hoher wirtschaftlicher Relevanz.

Betroffene Unternehmen müssen künftig eine Reihe von Mindeststandards zur Cybersicherheit implementieren. Dazu gehören unter anderem:

- regelmäßige Risikoanalysen,
- Notfall- und Wiederherstellungspläne,
- verschlüsselte Datenverarbeitung
- und kontinuierliche Schwachstellenmanagementprozesse.

Maßnahmen und Umfang richten sich nach Risikoprofil und Bedeutung der jeweiligen Einrichtung – das Verhältnis von Aufwand und Wirkung bleibt somit gewahrt.

Im Falle eines Cyberangriffs greift ein mehrstufiges Meldeverfahren:

Innerhalb von 24 Stunden ist eine Ersteinschätzung an das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) abzugeben, innerhalb von 72 Stunden ein Zwischenstand und nach spätestens 30 Tagen ein detaillierter Abschlussbericht.

Das BSI wird zur zentralen Kontrollinstanz ausgebaut und erhält erweiterte Befugnisse zur Prüfung und Durchsetzung der Sicherheitsanforderungen. Bei Verstößen drohen künftig empfindliche Sanktionen und die Bußgelder können sich an den Jahresumsätzen der betroffenen Unternehmen orientieren. Ein digitales Selbsteinschätzungstool des BSI unterstützt Unternehmen bei der Ermittlung der individuellen Betroffenheit und der angemessenen Maßnahmen: www.bsi.bund.de

Parallel zum neuen Cybersicherheitsgesetz plant das Bundesinnenministerium ein KRITIS-Dachgesetz. Erstmals sollen darin branchenübergreifende Mindeststandards für den physischen Schutz kritischer Infrastrukturen festgelegt werden, etwa für Energieversorgung, Gesundheitswesen oder Ernährungswirtschaft.

Die Botschaft ist eindeutig: Resilienz wird zur Führungsaufgabe. Unternehmen, die kritische Dienstleistungen erbringen, sollen auch im Krisenfall leistungsfähig bleiben, zum Schutz von Wirtschaft, Gesellschaft und Staat. ■

Yes, you can: Souverän Löhne abrechnen.

MIT
**RECHTS-
AUSKUNFT**



Das ändert alles: Der Lohn-Xpert gibt Ihnen Sicherheit beim Abrechnen. Sie greifen auf das geballte Wissen der besten Fachverlage zu. Und haben einen direkten Draht zu unseren Experten, wenn Sie vor einer kniffligen Rechtsfrage stehen. Sind das nicht fantastische Neuigkeiten?



Entdecken Sie jetzt
alle Vorteile:
agenda-lohnxpert.de

Pflegefachassistenz bundesweit einheitlich

Kabinett beschließt neues Berufsbild für die Pflege

Mit dem Beschluss des Pflegefach-assistenzeneinführungsgesetzes vom 06.08.2025 durch das Bundeskabinett schafft die Bundesregierung die Grundlage für ein neues, einheitliches Berufsbild in der Pflege. Ab dem 01.01.2027 wird die generalistische Pflegefachassistentenausbildung bundesweit eingeführt – ein Meilenstein für mehr Durchlässigkeit, Fachkräftesicherung und Bildungsgerechtigkeit im Pflegesektor.

Eingebracht wurde der Gesetzentwurf durch Bundesfamilienministerin Karin Prien und Bundesgesundheitsministerin Nina Warken. Ziel ist es, die bislang 27 unterschiedlichen landesrechtlichen Pflegehilfe- und Pflegeassistentenausbildungen durch ein bundesweites, standardisiertes Qualifikationsprofil zu ersetzen.

Kernelemente des Pflegefachassistenteneinführungsgesetzes:

- **Einheitliches Berufsbild:** Die neue Ausbildung ersetzt 27 unterschiedliche Länderregelungen Pflegefachassistentenz wird erstmals bundesweit rechtlich definiert und standardisiert.
- **Generalistische Ausrichtung:** Pflichteinsätze in stationärer Akutpflege, ambulanter und stationärer Langzeitpflege für ein breit angelegtes Kompetenzprofil.
- **Ausbildungsstart:** ab dem 01.01.2027, bei 18 Monaten Regelausbildungsdauer in Vollzeit (auch Teilzeitmodelle möglich).
- **Niedrigschwelliger Zugang:** in der Regel mit Hauptschulabschluss – aber auch ohne Schulabschluss bei positiver Prognose durch die Pflegeschule.
- **Faire Vergütung:** Erstmals erhalten alle Auszubildenden in der Pflegeassistentenz eine angemessene Ausbildungsvergütung.
- **Karrierewege und Aufstiegschancen:** direkte Anschlussfähigkeit an

die Ausbildung zur Pflegefachperson, auch verkürzt möglich bis hin zum Pflegestudium.

- **Anerkennung internationaler Abschlüsse:** Ein einheitliches Verfahren mit Kennntnisprüfung oder Anpassungslehrgang ersetzt komplexe Gleichwertigkeitsprüfungen.

Der demografische Wandel fordert neue Antworten in der Pflegepolitik. Die Zahl der Pflegebedürftigen wächst, gleichzeitig fehlen qualifizierte Fachkräfte. Das neue Gesetz begegnet dieser Herausforderung mit einem pragmatischen Ansatz: Zugang erleichtern, Ausbildung vereinheitlichen, Perspektiven schaffen. Die Länder wurden frühzeitig in die Gesetzesentwicklung eingebunden. Für den geplanten Ausbildungsstart 2027 muss die Finanzierung bereits im Jahr 2026 anlaufen. Der Gesetzentwurf wird nun in Bundestag und Bundesrat beraten. ■

Zukunft Bau

Neuordnung der Ausbildungsberufe in der Bauwirtschaft tritt 2026 in Kraft

Für Unternehmen, Ausbilder und Auszubildende in der Bauwirtschaft startet in weniger als einem Jahr ein bedeutsamer Transformationsprozess: Ab dem 01.08.2026 gelten neue Ausbildungsordnungen für insgesamt 19 Berufe aus den Bereichen Ausbau, Hochbau und Tiefbau. Das Ziel ist, eine moderne, digitale und nachhaltige Berufsausbildung zu etablieren, die den Herausforderungen von Klimaschutz und Digitalisierung gerecht wird.

Die vorhandene Verordnung aus dem Jahr 1999 war in Teilen veraltet. Ihre Nachfolge regelt künftig sowohl drei zweijährige als auch 16 dreijährige Ausbildungsberufe. Für die längeren Ausbildungswege wird erstmals die gestreckte Gesellen- oder Abschlussprüfung eingeführt, bei der die Leistung im zweiten Ausbildungsjahr zu

40 Prozent in die Gesamtwertung einfließt – ein Schritt, der durch einheitlichere Prüfprozesse mehr Praxisnähe und Transparenz schafft.

Parallel wird mit dem Anrechnungsmodell bei zweijährigen Berufen eine Durchlässigkeit zur dreijährigen Ausbildung geschaffen: Auszubildende können nahtlos in eine vertiefte Qualifikation übergehen, ohne schon nach zwei Jahren neu beginnen zu müssen.

Inhaltlich wurden die Ausbildungsrahmen umfassend überarbeitet: Neben klassischen handwerklichen Fähigkeiten spielen zukünftig Nachhaltigkeit, Klimaschutz und digitale Kompetenzen eine zentrale Rolle. Themen wie energieeffizientes Bauen im Bestand, Building Information Modeling (BIM) und digital unterstützte Ar-

beitsprozesse sind nun verpflichtender Bestandteil der Lehre.

Um die Praxis gut vorzubereiten, hat das Bundesinstitut für Berufsbildung (BIBB) zusammen mit Sozialpartnern die Reihe „Ausbildung gestalten“ aufgelegt und stellt 16 Umsetzungshilfen bereit. Sie enthalten Hintergrundinformationen, Prüfungsanforderungen sowie Zeitpläne und Empfehlungen für die überbetriebliche und betriebliche Ausbildung.

Die Neuordnung bietet aber nicht nur Pflicht, sondern auch Chance: Unternehmen können ihre Ausbildungsqualität sichtbar steigern, sich als innovativer Ausbilder positionieren und besonders im Bereich der grünen Bauwirtschaft frühzeitig junge Talente gewinnen. ■

Mehr Durchblick mit XR

Neue Technologien revolutionieren die Ausbildung in der Automobilbranche

Das Innovationsprojekt XR-Upskill bringt Extended Reality (XR) in die berufliche Bildung – praxisnah, immersiv und zukunftsorientiert. Auszubildende und Fachkräfte in der Automobilindustrie erhalten dadurch erstmals die Möglichkeit, komplexe technische Inhalte wie Elektromobilität in realitätsnahen virtuellen Lernwelten zu erleben.

Mit Virtual Reality (VR), Augmented Reality (AR) und Mixed Reality (MR) macht XR-Upskill technisches Lernen flexibler, verständlicher und attraktiver und ermöglicht gleichzeitig eine deutlich effizientere Ausbildung unabhängig von Ort und Verfügbarkeit realer Übungsobjekte.

Im Fokus stehen zwei zentrale Lernszenarien zur Elektromobilität, eine Einführung in die E-Mobility und die komplexe Freischaltung von Hochvoltfahrzeugen. Diese Trainingsmodule werden in der Ausbildung von Mechatronikerinnen und Mechatronikern eingesetzt sowohl im Präsenzunterricht, im virtuellen Klassenzimmer als auch im Selbststudium.

Ein Highlight des Projekts: Lehrkräfte sollen XR-Lerninhalte künftig eigenständig und ohne technisches Spezialwissen erstellen können. Mit der Unterstützung von Softwareanbietern und KI-gestützter Modellierung entsteht aktuell ein Tool zur einfachen Erstellung und Anpassung von 3-D-Inhalten.

Ein begleitendes „Train-the-Trainer“-Konzept vermittelt dazu das nötige Wissen von der didaktischen Integration bis zur technischen Umsetzung.

Projektpartner mit hoher Expertise:

- Robert Bosch GmbH – Projektleitung, Fachexpertise E-Mobility, Ausbildungskompetenz
- Virtual Dimension Center (VDC) – XR-Technologietransfer und Netzwerkaufbau
- Friedrich-Alexander-Universität (FAU) Erlangen-Nürnberg/Lehrstuhl für Fertigungsautomatisierung und Produktionssystematik (FAPS) – Entwicklung, Evaluation, wissenschaftliche Begleitung



Aktuell wird das Konzept mit Bosch-Auszubildern in Schwieberdingen validiert. Der flächendeckende Rollout in der Bosch-Gruppe startet ab Ende 2025. Ab dem zweiten Quartal 2026 ist der Transfer an externe Berufsschulen, Hochschulen und kleine und mittlere Unternehmen (KMU) geplant mit dem Ziel, eine neue Qualität der technischen Ausbildung bundesweit verfügbar zu machen. ■

BRZ: BESTÄNDIG UND ZUKUNFTSSICHER

Gestalten Sie Ihr Personalwesen mit uns!

Webbasierte Entgeltabrechnung
 Druckdatenarchivierung / Digitale Personalakte
 Grafisches Bescheinigungswesen
 Budgetplanung / Personalkostenhochrechnung
 Employee Self Service / Manager Self Service
 Personalmanagement- und Planungs-System
 Zeugniserstellung / Meldemanagement
 ePayslip und HR-Kommunikation
 über mobile Endgeräte

BRZ-HR
 geprüft nach IDW PS 880



b | r | z

Telefon: 0421 / 20152-0
 E-Mail: vertrieb@brz.ag
 Web: www.brz.ag

Stier meint ...!

Es gibt diese Tage im Jahr, an denen man morgens das Büro betritt – und alles ist irgendwie anders. Der Parkplatz ist leerer als sonst, auf dem Flur ist es still, der Geräuschpegel gedämpft. Keine plappernden Kolleginnen und Kollegen in der Küche, kein „Hast du mal kurz ...?“ über den Bildschirm hinweg. Nur der Ventilator surrt behäbig in der Ecke und erinnert daran: Es ist Sommer. Und Sommerzeit heißt Urlaubszeit.



Die Kalender in den Teams ähneln in diesen Wochen bunten Flickenteppichen: rot markierte Abwesenheiten, grüne Vertretungszeiten, gelbe Erinnerungen an Übergeben. Wer noch da ist, arbeitet sich mit einem Lächeln – oder gelegentlich auch mit zusammengebissenen Zähnen – durch die To-do-Listen der anderen. Es ist jedes Jahr ein kleines logistisches Kunststück, die Urlaubszeit so zu organisieren, dass der Betrieb weiterläuft und trotzdem alle einmal rauskommen. Und das hat etwas Verbindendes. Vielleicht, weil man sich in dieser Phase besonders aufeinander verlassen muss. Vielleicht aber auch,

weil man weiß: Die nächste Auszeit ist schon in Sicht.

Während drinnen die letzten E-Mails vor dem Urlaub geschrieben werden, spielt sich draußen das typische Sommerbild ab: Die Freibäder sind rappelvoll, auf den Autobahnen geht es nur stockend voran, Familien stapeln Strandmuscheln und aufblasbare Flamingos in den Kofferraum, und an den Flughäfen ist die Geduld die wichtigste Reisebegleitung. Auch Freizeitparks melden Höchstbesucherzahlen, und in den Innenstädten fließt das Eis schneller, als man es essen kann.



Was nach Entspannung klingt, ist nicht selten mit Anstrengung verbunden. Denn der Urlaub ist nicht nur die große Pause vom Alltag, er ist auch ein Projekt: Unterkunft buchen, Route planen, Koffer packen, Haustiere versorgen, Anreise organisieren. Und dann, vor Ort: Kinder bespaßen, Plätze reservieren, Tagesausflüge planen. Der perfekte Urlaub will vorbereitet und durchgeführt werden – fast wie ein Projektabschluss im Büro. Und doch: Wenn man dann in der Hängematte liegt, das Meer rauscht und das Handy endlich mal stumm bleibt, dann ist er plötzlich da – der Moment des Loslassens.

Ich höre immer wieder von Kolleginnen und Kollegen, wie sehr sie diese Wochen genießen – und gleichzeitig, wie sie gegen Ende auch wieder Lust auf den Alltag bekommen. Der eigene

Schreibtisch, der morgendliche Kaffee mit dem Team, der Rhythmus, der so vertraut ist. Manche sprechen es nicht laut aus, aber man spürt es: Sie freuen sich auf die Rückkehr. Auf das Gefühl, gebraucht zu werden. Auf den Austausch, die Aufgaben, die Normalität.

Das zeigt uns: Arbeit ist mehr als Pflicht. Sie ist ein Teil unserer Identität, unseres sozialen Gefüges, ein Ort, an dem wir uns einbringen und entwickeln. Und vielleicht ist es genau dieser Wechsel zwischen Abstand und Wiederkehr, zwischen Ruhe und Aktivität, der uns beides wertschätzen lässt – den Urlaub und den Arbeitsalltag.

In diesem Sinne wünsche ich Ihnen eine entspannte Sommerzeit – mit genau der richtigen Mischung aus Abenteuer und Auszeit, Sonne und



Schatten, Rückzug und Rückkehr. Und vielleicht mit dem Gedanken im Gepäck: Schön, dass ich bald wieder da bin. ■

Markus Stier

Bestens abgesichert.

Frühzeitig vorsorgen mit der **PlusPunktRente!**

Die BVK Zusatzversorgung bietet mit der **PlusPunktRente** die optimale Absicherung fürs Alter – zusätzlich zu ihrer Betriebsrente.

- hohe garantierte Rente
- staatliche Förderung
- keine Vermittlungsprovision
- flexible Beitragsgestaltung
- sichere Versorgung aus einer Hand

Bis zu 15 % Arbeitgeberzuschuss möglich!

Jetzt informieren und beraten lassen!

Einfach QR-Code scannen und einen Beratungstermin vereinbaren.
pluspunktrente.de



Beratungstermin

 **BVK** Bayerische Versorgungskammer
Zusatzversorgung

Jetzt anmelden!
UNSER NEWSLETTER
bvkvz.de/Newsletter

Jetzt lesen!
UNSER MAGAZIN
bestens-abgesichert.de

Folgen Sie uns!
UNSERE SOCIAL MEDIA ACCOUNTS
bvkvz.zusatzversorgung



Blog „Entgelt & Co.“

KI in der Payroll - zwischen Turbo und Prüfstein



Wer heute über Payroll spricht, spricht nicht mehr ausschließlich über Abrechnungsläufe, Lohnarten und Fristen. 2025 hat sich die Diskussion spürbar verschoben: Künstliche Intelligenz (KI) ist nicht länger Zukunftsmusik, sondern längst im Maschinenraum der Lohn- und Gehaltsabrechnung angekommen, und sie verändert nicht nur die Effizienz, sondern auch die Anforderungen an Qualität, Sicherheit und Compliance.

Arbeitszeitdaten aus dem Zeiterfassungssystem nicht mit den Lohnarten im Payroll-System übereinstimmen. Andere nutzen KI, um saisonale Gehaltsschwankungen vorherzusagen, beispielsweise bei Schichtprämien oder variablen Boni.

Heute können viele moderne Payroll-Systeme bereits gesetzliche Änderungen wie neue Beitragssätze, Steuerparameter oder Sozialversiche-

rungsgrenzen über regelmäßige Updates einspielen. Diese Aktualisierungen werden zentral vorbereitet und automatisiert in die Systeme übertragen. Die finale Freigabe oder ein Testlauf liegt jedoch meist noch in den Händen der Payroll-Verantwortlichen.

Die Vision, dass eine KI eigenständig Gesetzestexte analysiert, Änderungen interpretiert und vollautomatisch umsetzt, bleibt aktuell noch Zukunfts-

Was ich derzeit wahrnehme

Auf Fachveranstaltungen, in Webinaren und im Austausch mit Kolleg:innen höre ich immer öfter dieselben Aussagen:

- „Unsere KI hat den Fehler gefunden, bevor er teuer wurde.“
- „Seit wir Machine Learning einsetzen, haben wir keine doppelten Zahlungen mehr.“

Ich sehe Systeme, die sich nicht nur anpassen, sondern mitdenken. Payroll-Lösungen, die Abweichungen in Sekunden erkennen, Korrekturvorschläge liefern, Datenquellen abgleichen und Änderungen automatisch dokumentieren und dies oft schneller, als ein Mensch reagieren könnte.

Praxisbeispiele aus der KI-Payroll-Welt

In internationalen Unternehmen sehe ich inzwischen Pilotprojekte, bei denen KI selbstständig erkennt, wenn



musik. In naher Zukunft ist jedoch denkbar, dass semantische Analysefunktionen solche Prozesse weiter beschleunigen und den manuellen Aufwand deutlich reduzieren. Der Weg dorthin ist klar erkennbar.

Was ich höre

Drei Themen tauchen in Gesprächen mit Dienstleistern, Prüfer:innen und HR-Leitungen immer wieder auf:

1. **Fehlerfreiheit ist Pflicht** – KI-gestützte Prüfmechanismen können Fehlerquoten nahezu auf null senken.
2. **Zeit ist strategisches Kapital** – die Automatisierung gibt Freiraum für strategische Themen wie Gesundheit, Vergütungspolitik oder internationale Payroll-Strategien.
3. **Akzeptanz braucht Transparenz** – Systeme müssen nachvollziehbar arbeiten, um Vertrauen zu schaffen.

Regulatorischer Rahmen – AI Act und KIRA

Die EU-KI-Verordnung (AI Act) gibt uns klare Leitplanken: KI-Anwendungen in der Payroll zählen zu den sensiblen Systemen, die hohe Anforderungen

an Transparenz, Nachvollziehbarkeit und Datensicherheit erfüllen müssen. Damit endet der „Wildwuchs“ an selbst gebastelten Automatisierungen und Unternehmen müssen nachweisen können, wie ihre Systeme arbeiten und wie Entscheidungen zustande kommen.

Und dann kommt KIRA 2026: die neue digitale Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung. Sie wird die Prüfprozesse nicht nur beschleunigen, sondern auch viel differenzierter machen. Daten müssen jederzeit vollständig, korrekt und prüfungsfest vorliegen. KI kann hier zum stillen Helfer werden, indem sie bereits während des Abrechnungslaufs prüft, ob Daten KIRA-konform sind, und automatisch Abweichungen markiert. Wer hier jetzt proaktiv optimiert, geht deutlich entspannter in die erste KIRA-Prüfung.

Outsourcing und KI – kein Widerspruch

Einige Unternehmen nutzen Payroll-Outsourcing und fragen sich, ob sich KI dann überhaupt lohnt. Meine Erfahrung: Ja, und wie. Selbst wenn die Abrechnung extern läuft, profitieren interne HR-Teams von KI-gestützten

Analysetools, um die Datenqualität zu überwachen, Abweichungen früh zu erkennen oder Bonus- und Benefit-Programme zu steuern. KIRA wird Outsourcing-Anbieter ebenso prüfen – und hier kann KI die Brücke schlagen, um intern Transparenz zu behalten.

Veränderung im Rollenbild

Die Einführung von KI wird die Payroll-Teams nicht abschaffen, sondern ihre Arbeit verschieben:

- weniger Dateneingabe und mehr Datenanalyse
- weniger Fehlerkorrektur und mehr prozessbegleitende Qualitätssicherung
- weniger reine Abrechnung und mehr strategische Beratung

Ich bin überzeugt, dass Payroll-Fachkräfte künftig stärker in interdisziplinäre Projekte eingebunden werden – von HR-Analytics bis hin zu Themen im zunehmend wichtigen Bereich ESG (Environmental, Social und Governance), beispielsweise faire Entlohnung.

Meine Schlussfolgerung

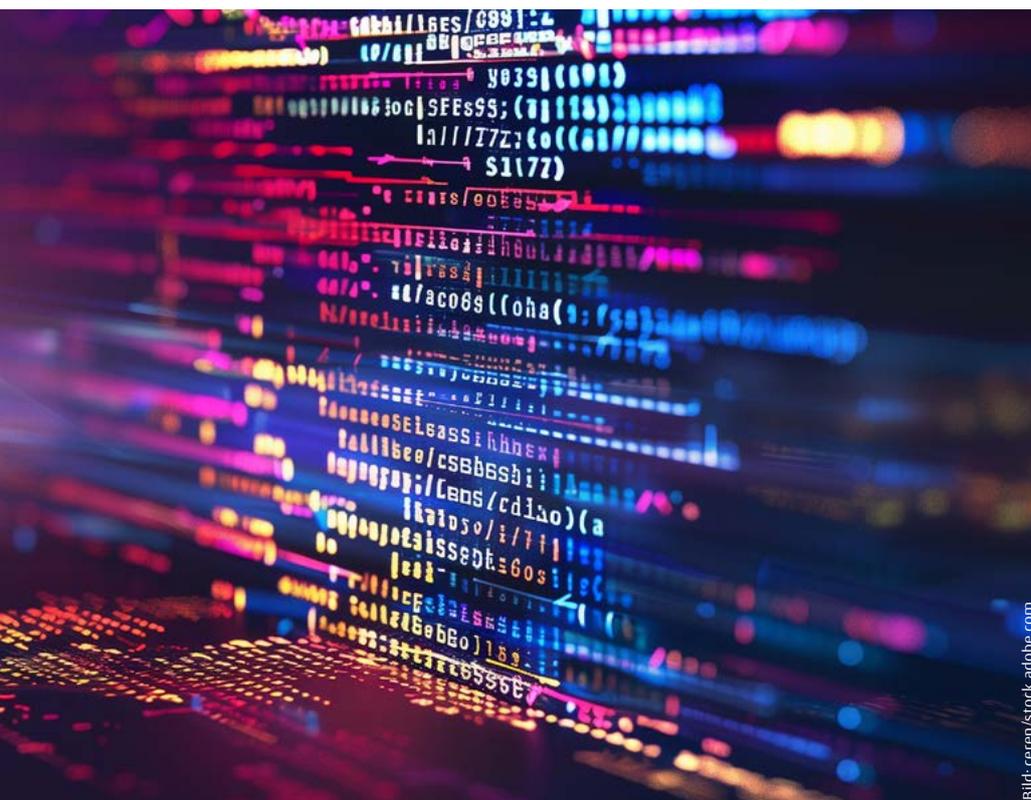
Die Frage, ob KI in der Payroll sinnvoll ist, ist längst beantwortet. Entscheidend ist, wie wir sie einsetzen – so, dass sie uns stärkt, Prozesse absichert und uns strategisch voranbringt.

KI ist wie eine erfahrene Fachkraft: schnell, präzise, aufmerksam – aber die Richtung und die Werte müssen wir vorgeben.

Mit KIRA 2026 wird der Anspruch an prüfungssichere, saubere Daten noch einmal steigen. Wer jetzt in intelligente Systeme investiert, schafft nicht nur Effizienz, sondern auch Sicherheit und kann den Wandel in der Payroll aktiv gestalten, statt ihn passiv zu ertragen.

Fazit: Die Zukunft der Payroll liegt nicht allein in der Technik, sondern in unserer Haltung dazu. KI kann ein Turbo sein, wenn wir bereit sind, sie verantwortungsvoll einzusetzen und unsere Prozesse an die neue Realität anzupassen. ■

Janette Rosenberg



Gedanken zur Sache – Fachleute sprechen Klartext

In unserer Rubrik „Gedanken zur Sache – Fachleute sprechen Klartext“ kommen Menschen zu Wort, die in ihrem beruflichen Alltag Verantwortung übernehmen, gestalten und verändern. Sie teilen ihre Sicht auf aktuelle Themen – fundiert, praxisnah und persönlich. Ohne PR-Brille, dafür mit Haltung und Erfahrung. Die Themen wechseln, die Idee bleibt: fachlicher Austausch auf Augenhöhe.

Fortbildung und Workshops

Sie sind seit vielen Jahren Teilnehmer unserer alga-Inhouse-Workshops. Welche fachlichen und praktischen Mehrwerte ziehen Sie aus diesen Formaten, und inwiefern unterstützen diese Sie und Ihr Team bei der täglichen Arbeit in der Entgeltabrechnung?

Wir sind als Software-Lieferant und Berater in der Entgeltabrechnung gefordert, auf dem aktuellen Stand zu bleiben, auch wenn wir selbst keine aktive Abrechnung machen. Die Weitergabe der Informationen sowie die Diskussion über die – immer wieder auftretenden – Einzel- und Spezialfälle sind sehr hilfreich in der Praxis. Unsere Kunden und wir schätzen die alga-Inhouse-Workshops seit 30 Jahren und können messbar einen besseren Wissensstand feststellen – bei uns gemessen in der Anzahl der nach einem auftretenden Problem folgenden Helpdesk-Tickets. Damit steht die Effizienz der fachlichen Inhalte wohl außer Frage.

Natürlich liegen uns Informationen bereits vor diesen Workshops vor – schließlich müssen wir ja unsere Systeme und Programme anpassen, aber

Abrechnen? Aber richtig.

Warum die besten Systeme wenig nützen, wenn das Wissen fehlt

Die Digitalisierung schreitet voran, gesetzliche Änderungen fordern HR und Softwarehäuser im Gleichklang heraus – und mittendrin steht das Thema Weiterbildung. Martin Richter, Geschäftsführer der business products gmbh, spricht im Interview mit Markus Stier über 30 Jahre gelebte Workshop-Praxis, Wissenslücken mit Systemfolgen – und warum Helpdesk-Tickets manchmal mehr verraten als jede Statistik.

auch wenn eine Änderung des Steuertarifs durch eine Regelung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) dann technisch schnell umgesetzt ist, die Auswirkung auf eine ggf. stattfindende Beratung der Mitarbeiter oder eine Diskussion mit dem Betriebsrat will aber gut durchdacht sein – neben Verständnisproblemen drohen hier ja auch Regressansprüche.

Umgang mit Gesetzesänderungen

Gerade im Bereich der Entgeltabrechnung führen gesetzliche Neuerungen oft zu Anpassungsbedarf in Prozessen und Systemen. Wie gehen Sie in Ihrem Unternehmen damit um, solche Änderungen zeitnah umzusetzen, und welche Rolle spielt hierbei für Sie die fachliche Weiterbildung?

Neue gesetzliche Änderungen führen teilweise zu erheblichen Anpassungen im Unternehmen. Der erste Schritt ist immer, diese Neuerungen auch zu verstehen. Dabei hilft eben genau die fachliche Weiterbildung mit dem besonderen Blick auf die Ausstrahlung einer Änderung auf andere Bereiche und Regelungen. Häufig sind ja kleins-

te Änderungen in ihren Auswirkungen auf den ersten Blick überschaubar. Wenn man aber bedenkt, dass meist auch Verträge, betriebliche Regelungen, Bescheinigungen und Informationspflichten mit geändert werden – wenn auch nur implizit – dann erhöht sich der Aufwand sehr schnell deutlich.

Das alles wird in den alga-Inhouse-Workshops berücksichtigt, Konsequenzen werden an Beispielen aufgezeigt und Handlungsempfehlungen gegeben. Unsere Kunden wünschen sich eine so umfassende Information zu allen Themen, die sie eben woanders in der Qualität nicht bekommen. Da die Workshops alle Fachbereiche abdecken und sogar die Folgen in anderen Systemen berücksichtigen, z. B. im Rechnungswesen, bei der Mitbestimmung und im Legal-Department, ist der Wert dieser Veranstaltungen nicht nur die Information, sondern auch die Zeiterparnis. Die Darstellung der Sichtweise des Arbeitsgebers und der Arbeitnehmer bringt zusätzlich Vorteile für die Interpretation eines Sachverhalts.

Digitalisierung und Praxis

Die Digitalisierung schreitet in allen Bereichen der Entgeltabrechnung

voran. Wo sehen Sie derzeit den größten Nutzen digitaler Lösungen, und in welchen Bereichen wünschen Sie sich künftig noch mehr digitale Unterstützung?

Bei der Rekapitulation unserer Workshops der letzten 30 Jahre ist auffällig, wie viele elektronische Verfahren in der Entgeltabrechnung Einzug gehalten haben. Diese sind in den Anfängen meist ohne Weitblick, d. h. als Gesamtbetrachtung entstanden – dies ist natürlich auch dem vielfältigen Druck aus der Politik geschuldet. Man denke nur an das Thema Sozialversicherungsnummer und Steuernummer (bzw. ID), die längst einem gemeinsamen Kriterium zur Identifikation hätten weichen können. Dies führte zu den verschiedensten Verfahren, die heute etabliert sind – aber eben unterschiedlich im Prozess und damit auch in der Pflege und Wartbarkeit. Die Vereinheitlichung solcher Verfahren und Abläufe hat auf jeden Fall noch Potenzial. Das neue Verfahren zum Abruf der Kinderdaten in der Pflegeversicherung ist ein gutes Beispiel – ebenso wie die übergreifenden Verfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeit (eAU) und zur A1- oder BEA-Beschei-

nigung. Aus meiner Sicht waren aber schon damals die Grundsätze zum Datenzugriff und zur Prüfbarkeit digitaler Unterlagen (GDPdU) und sind heute vor allem die elektronisch unterstützten Betriebsprüfungen (euBP) echte Entlastungen für Personal- und Entgeltabteilungen. Natürlich leisten auch alle anderen Abruf- und Meldeverfahren ihren Beitrag. Hier steckt der Teufel im Detail, aber wir wollen ja auch in Zukunft noch etwas zu tun haben.

Persönlicher Ausblick

Abschließend gefragt: Welche fachlichen oder technischen Entwicklungen würden Sie sich für die nächsten Jahre wünschen, damit die Arbeit in der Entgeltabrechnung noch effizienter, sicherer oder praxistgerechter wird?

Guten und effizienten Service können wir inzwischen mit einem ausgereiften Employee-Self-Service, einer digitalen Akte und der KI-gestützten Reisekostenerfassung bieten. Mobile Services setzen sich immer stärker durch und bieten enormes Potenzial für Effizienz und Entlastung. Die heutigen Generationen erwarten digitale

Kurzprofil

Der ERP-System-Hersteller *e.bootis ag* entwickelt seit über 40 Jahren innovative -Software „Made in Germany“ im Bereich Enterprise Resource Planning (ERP) für den Mittelstand in der D-A-CH-Region. Die plattformunabhängige „e.bootis ERP Suite“ ist modular, skalierbar und flexibel anpassbar – nutzbar in der Cloud oder On-Premises.

Durch die Single-Source-Code-Philosophie ist eine hundertprozentige Release- und Wartungsfähigkeit der Standardlösung gegeben. Über 250 Kunden profitieren von individuellen Funktionen, Beratung, Schulungen und Projektmanagement. Der Hauptsitz mit rund 100 Mitarbeitenden ist in Essen.

Lösungen – und genau die sollten wir ihnen auch bieten.

Weitere Services wie z. B. alles rund um das Flottenmanagement sind zwar als Lösung verfügbar, häufig aber nicht in den gleichen integrierten Systemen der Entgeltabrechnung und HR-Tools, was wieder eine Schnittstellenproblematik eröffnet. Dies ist aber Sache der Hersteller – weniger der Politik.

Die heutige Entgeltabrechnung beherrschen alle Systeme inzwischen gut.

Allerdings habe ich den Eindruck, dass – im Unterschied zu früher – nicht mehr jeder Abrechner die Berechnung auf einem Blatt Papier vollständig durchführen kann.

Ich bin überzeugt: Mit KI-gestützten Auswertungen werden wir schon bald Systeme haben, die nicht nur bei der Gestaltung von Verträgen, Entgeltbestandteilen und individuellen Vereinbarungen unterstützen – sondern auch die Bearbeitungszeiten spürbar verkürzen.

Vielen Dank für das interessante Gespräch. ■

Das Interview führte Markus Stier.



Martin Richter, Diplom-Informatiker (Uni Bonn), Geschäftsführer business products gmbh, ein Unternehmen der e.bootis ag



Mehr Freiraum für HR. Weniger Stress pro Monat.

Entgeltabrechnung im Full-Service-Modell - Outsourcing mit strategischem Mehrwert

Die Lohn- und Gehaltsabrechnung zählt zu den wichtigsten, aber zugleich ressourcenintensivsten und fehleranfälligsten Aufgaben innerhalb der HR-Abteilung. Monat für Monat müssen komplexe gesetzliche Regelungen, tarifliche Besonderheiten, betriebliche Vereinbarungen sowie personenspezifische Faktoren wie Arbeitszeitmodelle, Sonderzahlungen, Sachbezüge oder Abwesenheiten korrekt verarbeitet werden.

Viele Unternehmen stellen sich daher die Frage: **Lohnt es sich, diese Aufgabe in professionelle Hände zu geben?**

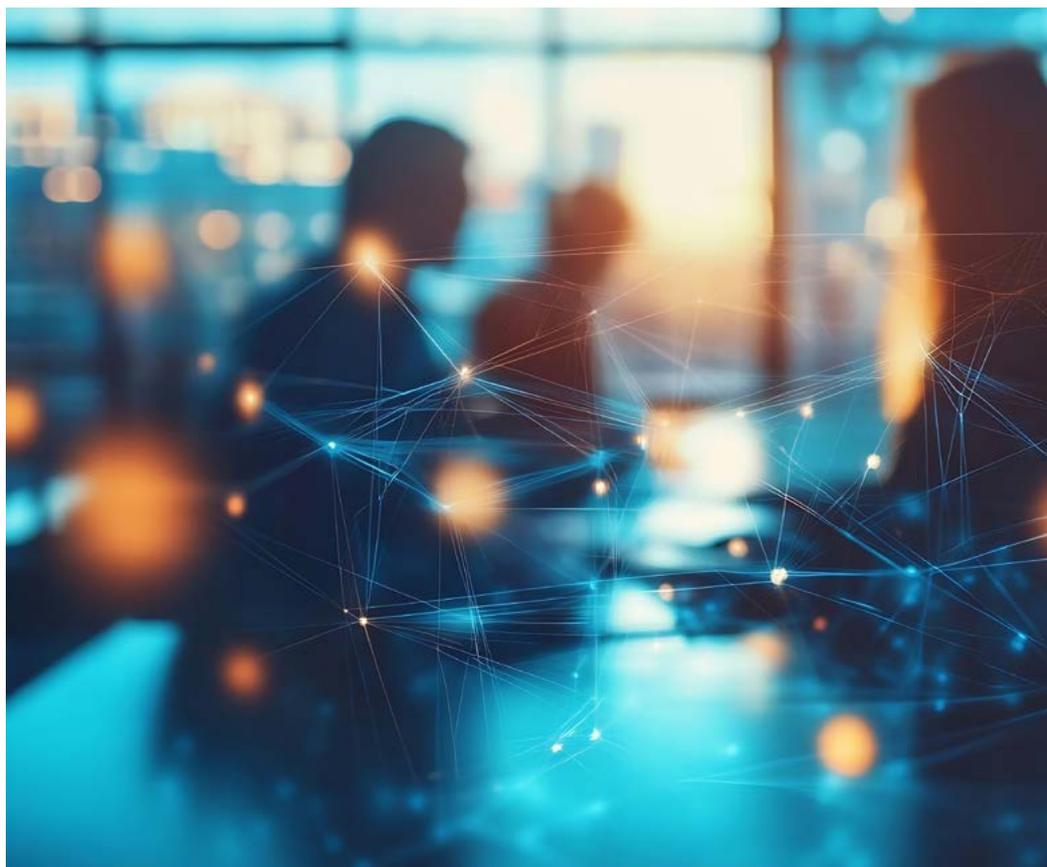
Die Antwort lautet in vielen Fällen: Ja – und zwar nicht nur aus Effizienzgründen, sondern auch im Hinblick auf Rechtssicherheit, Entlastung, Planbarkeit und Kosten.

Was bedeutet „Entgeltabrechnung im Full-Service-Modell“ konkret?

Beim Full-Service-Modell übernimmt ein externer HR-Dienstleister alle Aufgaben rund um die monatliche Entgeltabrechnung, darunter:

- Pflege der Mitarbeiterstammdaten,
- Verarbeitung von variablen Entgeltbestandteilen (z. B. Boni, Zuschläge, Überstunden),
- Berechnung und Erstellung der Brutto/Netto-Abrechnung nach den neuesten gesetzlichen Vorgaben,
- Vier-Augen-Prinzip bei der Dateneingabe und Verarbeitung,
- Erstellung und Versand der Lohnscheine (digital oder postalisch),
- Meldungen an Sozialversicherungsträger, Krankenkassen und Behörden,
- Abwicklung der Anforderungen an die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU),
- Erstellen von A1-Bescheinigungen,

- Erstellung von Simulationsrechnungen,
- Erstellung von Bescheinigungen, Lohnsteueranmeldungen und Beitragsnachweisen,
- Abwicklung von Sonderfällen wie Elternzeit, Kurzarbeit oder Mutterschutz,
- digitale Archivierung von Abrechnungsdokumenten,
- Übergabe der Buchungsdateien für die Finanzbuchhaltung,
- Bereitstellung von Auswertungen für das Controlling,
- Übergabe der Entgeltanfragen an die integrierte Personalmanagementlösung.



Optional kann das Full-Service-Angebot auch beinhalten:

- Übergabe der Daten an eine Personalkostenplanung zur Hochrechnung Ihrer Personalkosten, z. B. bei tariflichen Veränderungen, Erweiterung oder Reduktion der Mitarbeiteranzahl etc.,
- Durchführung interner Audits und Begleitung von Außenprüfungen (z. B. durch Finanzamt oder Rentenversicherung)
- usw.

Ein solches Full-Service-Modell darf aber keinesfalls als Insellösung betrachtet werden. Die Entgeltabrechnung muss Bestandteil einer gesamtheitlichen Lösung sein, denn nur diese bietet Ihnen neben den reinen Abrechnungsvorteilen den Mehrwert, dass alle Aufgabenbereiche Ihrer HR-Abteilung effizient, strategisch sinnvoll und zukunftssicher abgewickelt werden können.

Bleiben wir zunächst einmal bei dem Full-Service-Modell.



Wo liegen die nachprüfbaren Vorteile eines Full-Service-Modells unter Nutzung einer gesamtheitlichen Lösung?

- **Entlastung interner Ressourcen:** Gerade in mittelständischen Unternehmen fehlt immer häufiger das spezialisierte Know-how, um komplexe Entgeltabrechnungen intern abzuwickeln. Durch das Outsourcing wird wertvolle Zeit im HR-Team frei für strategische Aufgaben wie Personalentwicklung, strategisches Workforce Management, Recruiting und Employer Branding, welche in vielen Unternehmen zunehmend im Fokus stehen.
- **Fachkräftemangel in der Entgeltabrechnung:** Spezialisten/-innen für Lohn und Gehalt sind rar. Der Arbeitsmarkt ist angespannt, und der Ausfall einzelner Experten/-innen kann schnell zum Problem werden. Externe Partner stellen hingegen Teams mit redundanter Besetzung und tiefem

Know-how bereit – unabhängig von interner Personalverfügbarkeit.

- **Rechtssicherheit und Aktualität:** Gesetzliche Vorgaben im Steuer- und Sozialversicherungsrecht ändern sich stetig. Ein professioneller Anbieter ist immer auf dem neuesten Stand und reduziert das Risiko von Fehlberechnungen, Nachzahlungen oder Bußgeldern erheblich. Viele Dienstleister verfügen zudem über eigene Steuerberater und zertifizierte Entgeltprofis, die bei Spezialfällen beraten.
- **Skalierbarkeit und Flexibilität:** Ob Sie 100 oder 10.000 Mitarbeitende haben – ein Full-Service-Dienstleister kann seine Leistung an Ihr Wachstum anpassen. Auch saisonale Schwankungen, hohe Fluktuation oder neue Standorte lassen sich flexibel abbilden.
- **Planbare Kosten:** Statt interner Fixkosten (Gehalt, Schulungen, Softwarewartung) erhalten Sie ein transparentes, nutzungsbasiertes Abrechnungsmodell. In den meisten Fällen erfolgt die Ab-





Bild: Nuttamon/stock.adobe.com

rechnung pro Mitarbeiter und Monat – bei klar definiertem Leistungsumfang.

- Hohe Daten- und Ausfallsicherheit: Zertifizierte Rechenzentren, 24/7-Monitoring, verschlüsselte Übertragungswege, Audit-Trails und Backups bieten höchste Sicherheit und Zuverlässigkeit. Professionelle Dienstleister hosten in eigenen deutschen Hochsicherheitsrechenzentren und arbeiten in Übereinstimmung mit der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO).
- Sicherheit und Compliance: Abrechnungsrelevante Vorgaben, Verordnungen und Meldevorschriften ändern sich laufend. Eine professionelle Payroll benötigt deshalb nicht nur Software-Tools, sondern auch tiefgehendes, aktuelles Fachwissen. Ein Full-Service-Dienstleister ist auf genau diese Komplexität spezialisiert, arbeitet mit geprüften Prozessen und übernimmt die Verantwortung für die regelkonforme Umsetzung.

Was zeichnet einen professionellen Full-Service-Anbieter aus?

Hier gibt es einige wichtige Features, die Sie auf jeden Fall beachten sollten:

- Zertifizierte Prozesse (z. B. Wirtschaftsprüfer-Testate, Zertifikat Hosting in Germany, ISO-Zertifikate, Datenschutzzertifikate).



- Hilfreich für Ihre Entscheidungsfindung ist es, wenn Ihnen Erfahrungsberichte aus aktuellen umgesetzten Projekten des Anbieters vorliegen. Ein erfolgreicher HR-Partner stellt Ihnen gern ein Portfolio von Kunden zusammen, die vor der gleichen Entscheidungsfindung wie Sie gestanden haben und Ihnen gern für Ihre Fragen von Kunde zu Kunde zur Verfügung stehen.
- Klar strukturiertes Service Level Agreement (SLA) für die Entgeltabrechnung.

- Klar definierter Leistungsumfang – inkl. Eskalationsprozesse bei Sonderfällen wie z. B. einer Kurzarbeit-Abwicklung.
- Kompetente deutschsprachige Hotline in der BRD mit unmittelbarer telefonischer Erreichbarkeit Ihrer festen Ansprechpartner, die im Bedarfsfall direkten Zugriff auf Ihre Daten haben.
- Einheitliche Plattformlösung.
- Transparente Preisstruktur ohne versteckte Zusatzkosten, d. h. eine monatliche Gebühr für Full Service Providing inkl. aller Nebenkosten wie Hotline etc.
- Automatisierte Zurverfügungstellung von Auswertungen etc.

Nahtlose Prozessintegration statt Insellösungen

Nur wenn Sie und Ihr HR-Partner auf derselben Systemplattform arbeiten, lassen sich viele Prozesse deutlich effizienter gestalten und es gibt keine Systembrüche zwischen Ihnen und dem Dienstleister.

Der Vorteil ist eine vollständige Vernetzung aller HR-Prozesse – vom Eintritt bis zum Austritt. Die Entgeltabrechnung ist dabei kein isolierter Block, sondern ein integrierter

Bestandteil der gesamten Wertschöpfung im Personalwesen.

Alle abteilungsübergreifenden Prozesse – von der Personaladministration über Zeitwirtschaft und Abrechnung bis hin zum Controlling – sind digital, nachvollziehbar und fehlerreduziert abgebildet.

Zukunftssicherheit durch Innovation

Fortschrittliche Anbieter investieren kontinuierlich in technologische Innovationen wie:

- künstliche Intelligenz (KI) zur Prüfungsunterstützung bei Eingaben,
- Prozess-Monitoring und Predictive Analytics für HR-Kennzahlen,
- Chatbots oder Self-Service-Assistenten für Mitarbeitende,
- Integrierte E-Signaturen und Dokumentenworkflows
- usw.

Strategischer Mehrwert: HR wird Business Partner

Durch die Auslagerung der Entgeltabrechnung und die intelligente Nutzung einer gesamtheitlichen HR-Lösung verschiebt sich der Fokus Ihrer Personalabteilung:

→ weg von operativer Routine, hin zu strategischen Kernthemen.

Gerade in Zeiten des digitalen Wandels sind moderne HR-Lösungen ein zentrales Werkzeug, um das Personalmanagement effizient, transparent und strategisch auszurichten.

Eine gut durchdachte HR-Manager-Lösung vereint dabei zahlreiche Funktionen, die sowohl die administrativen Aufgaben automatisieren als auch die Rolle des HR-Managements als Business Partner stärken. Dabei sind die wesentlichen Komponenten:

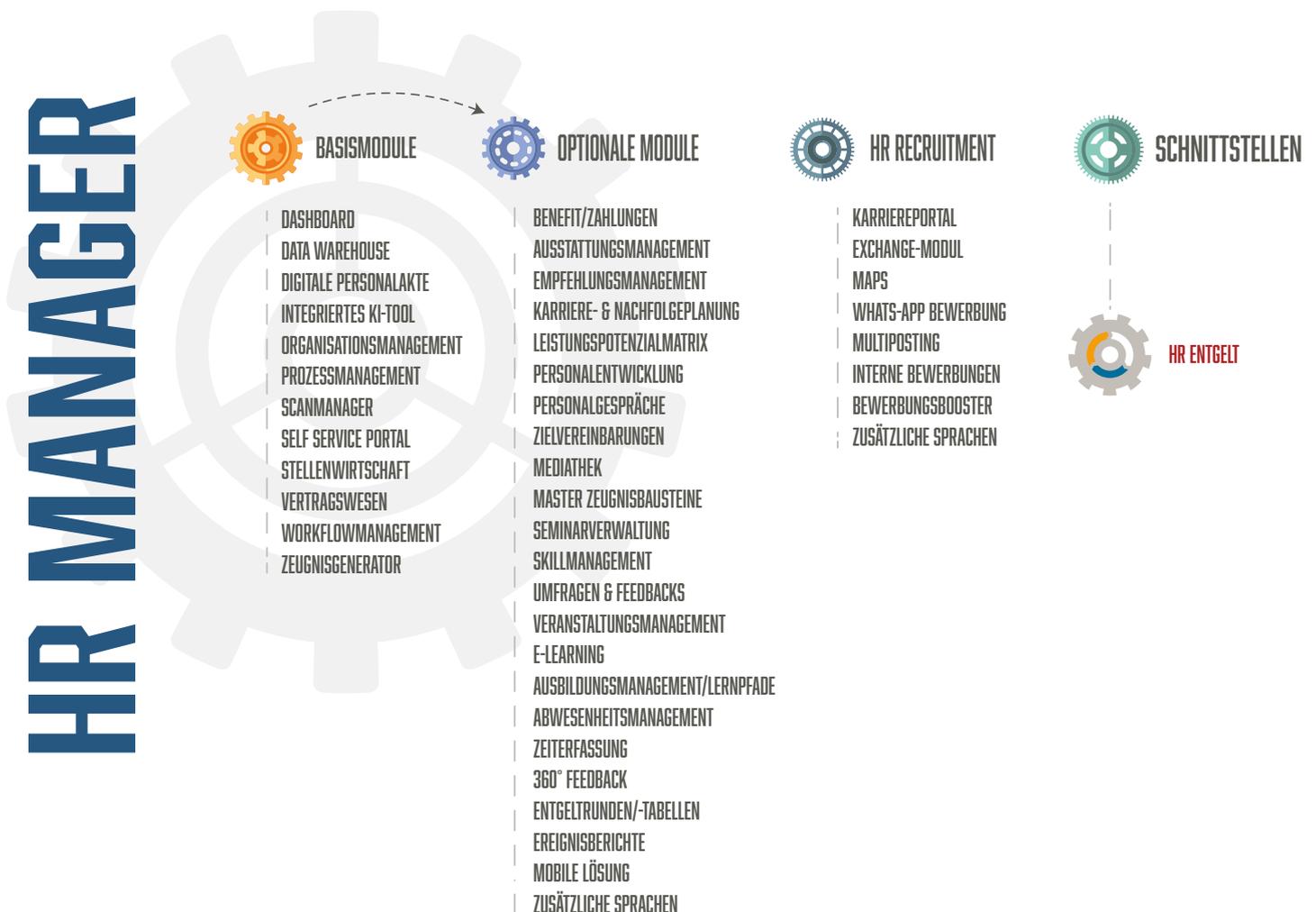
Zentrale

Personalstammdaten-Verwaltung:

Im Mittelpunkt jeder HR-Lösung stehen die digitale Mitarbeiterakte und die Personalverwaltung. Sie dienen als zentrale Datenquelle für alle personalrelevanten Informationen – von Vertragsdaten über Stellen- und Kontaktdetails bis hin zu Laufbahninformationen. Eine strukturierte Verwaltung dieser Daten schafft Transparenz, reduziert Redundanzen und bildet die Basis für weiterführende HR-Prozesse.

Recruiting & Bewerbermanagement:

Effiziente Talent Acquisition ist entscheidend für die Wettbewerbsfähigkeit. Moderne HR-Systeme haben ein Applicant Tracking System (ATS) integriert, das den gesamten Bewerbungsprozess digitalisiert – von der Stellenausschreibung bis zur Zusage. Der Prozess beginnt bereits innerhalb des HR-Manager-Moduls beim Organigramm. Dort stehen per Knopfdruck





alle vakanten Stellen zur Verfügung, die dann im Recruitment-Modul weiterverarbeitet werden. Zudem sind Leistungsmerkmale enthalten wie Multiposting, Interviewplanung (natürlich mit der direkten Verbindung zu Ihrem Microsoft-Kalender für die Terminierung), Bewertungsmatrixen der einzelnen Bewerbungen anhand Ihrer Stellenanforderungen bis hin zur Erstellung des Arbeitsvertrags und der Initiierung des Onboarding- und Probezeitprozesses.

Personalentwicklung (PE) & Weiterbildung:

Die Aufgabe der Personalentwicklung und Weiterbildung ist ein zentraler Bestandteil strategischer Personalarbeit. Sie zielt darauf ab, Mitarbeitende gezielt zu fördern, deren Kompetenzen weiterzuentwickeln und dadurch die Leistungsfähigkeit sowie die Zukunftsfähigkeit der Organisation zu sichern.

Zusammenfassend kann man

- die Sicherung der Wettbewerbsfähigkeit durch kontinuierliche Kompetenzentwicklung,
- die Förderung von Mitarbeitermotivation und -bindung durch individuelle Entwicklungschancen,
- die Anpassung an Veränderungen wie Digitalisierung, Fachkräftemangel und neue Geschäftsmodelle sowie

- die Nachfolgeplanung durch gezielte Entwicklung von Führungskräften und Spezialisten

als übergeordnete Ziele für die Personalentwicklung definieren.

HR-Controlling & Reporting:

Datenbasierte Entscheidungen sind das Rückgrat eines erfolgreichen Personalmanagements. Echtzeit-Dashboards und Standardberichte geben HR-Verantwortlichen und der Geschäftsführung wertvolle Einblicke in relevante KPIs. Berichte und Auswertungen zum Krankenstand, Headcount, Fluktuation etc. gehören genauso zum Standardportfolio wie Auswertungen zu Recruitment-Prozessen oder Durchlaufzeiten von Bewerbungen.

Self-Service-Portale:

Um operative Prozesse zu entlasten, bieten professionelle HR-Lösungen intuitive Self-Service-Funktionen. Mitarbeiter und Führungskräfte können eigenständig auf Informationen zugreifen oder Prozesse initiieren. Es beginnt mit der einfachen Stammdatenpflege, z. B. der Umzug eines Mitarbeiters, die Abwicklung von Urlaubsanträgen und Krankmeldungen oder das Herunterladen der Gehaltsabrechnung oder der Zeitkontenübersicht.

Fazit

Full Service als Fundament einer zukunftsfähigen HR

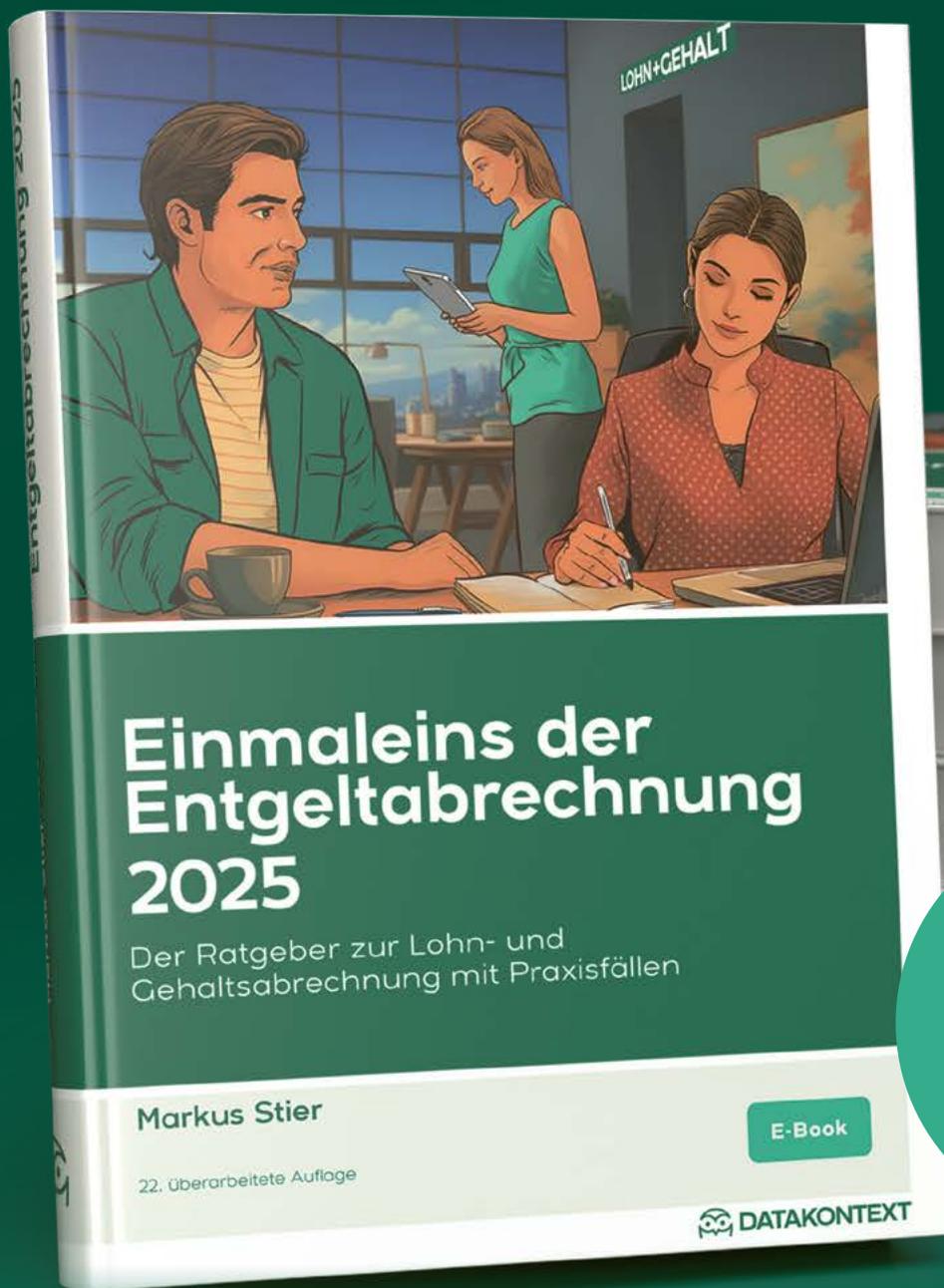
Die Auslagerung der Entgeltabrechnung ist nicht nur eine operative Maßnahme, sondern eine strategische Entscheidung, die tief in die HR-Prozesslandschaft und in die Unternehmensstruktur hineinwirkt.

In Kombination mit einer durchgängigen HR-Plattform entfalten sich Potenziale auf allen Ebenen:

- Entlastung interner Ressourcen,
- höhere Rechtssicherheit und Compliance,
- Reduktion von Fehlern und Prozesskosten,
- Transparenz in Bezug auf alle personalrelevanten Daten,
- schnellere Reaktionsfähigkeit bei Veränderung,
- Stärkung der Arbeitgebermarke durch professionelle Mitarbeiterkommunikation,
- Reduktion der monatlichen HR-Kosten. ■



Lothar Steyns ist Geschäftsführender Gesellschafter der SUMMIT IT CONSULT GmbH. Seit über 20 Jahren bietet die SUMMIT Komplettlösungen für alle Bereiche des Personalwesens an. Zudem übernimmt die SUMMIT die Entgeltabrechnung für ihre Kunden optional im Full-Service. Der Autor ist erreichbar unter: l.steyns@summit-it-consult.de.



Inkl.
E-Book
und
11 Check-
listen

Das Lexikon der Entgeltabrechnung

Alle relevanten Begriffe und Regelungen verständlich erklärt!

Markus Stier
Einmaleins der Entgeltabrechnung 2025
22. überarbeitete Auflage 2025
442 Seiten/Hardcover/Format 17 x 24 cm
ISBN 978-3-98746-026-5
44,99 € inkl. MwSt. mit E-Book (PDF) und Checklisten zum Download

Jetzt bestellen: www.datakontext.com/einmaleins



Warum Benefits mehr sein müssen als bloße Employer-Branding-Deko

„Krone auf oder Krone ab?“

Benefits sollen immer eines sein: ein Ausdruck der Wertschätzung, und deshalb wollen Mitarbeitende richtig erreicht werden. Das bedeutet: echte Mehrwerte! In Zeiten, in denen auch die Ansprüche an die Arbeit steigen, ist die Zeit der Oberflächlichkeiten und „Pseudo-Benefits“ vorbei. Leider scheinen „Illusionen von Benefits“ immer noch zu präsent – im Vergleich zu echten Benefits.

Wenn die Leistungsbereitschaft hierzulande schon zur Debatte steht, dann wird es auf der anderen Seite ebenso längst nicht mehr reichen, Bewerber und Mitarbeitende mit symbolischen „Goodies“ abzuspeisen.

Alles – außer Obstkorb?

Neue Mitarbeiter kommen für den Job – und nicht wegen des „Obstkorb“. Mittlerweile fast schon zum plakativ geposteten Konsens geworden: Obst sei ein Snack, keinesfalls ein Benefit und sicher kein Grund, morgens motivierter zur Arbeit zu gehen. Benefits können und sollen sogar gern Ausdruck einer innovativen Arbeitskultur sein – sie dürfen aber auch für grundständige Werte stehen. Dabei sollte weiterhin nicht unterschätzt werden, wie unterschiedlich die Bedürfnisse in verschiedenen Branchen sein könnten. Das Alter, der Lebensplanungsabschnitt, der Tätigkeitsbereich und die Art des (körperlichen) Einsatzes oder die sonstige (Stress-)Beanspruchung sollten ebenso einen Einfluss auf die Auswahl und des Benefit-Angebot haben. (Kleinere) Aufmerksamkeiten gehören genauso dazu wie eine echte Unterstützung, die in der Wirkung sogar über die Anwesenheitszeit im Büro hinausgeht.

Besser und nicht beliebig?

Benefits sind definitiv nicht dafür gedacht und da, um pro forma etwas zu substituieren. Mit einem modernen und liebevollen Ansatz aufgewertet, wird so ein Extra-Obstangebot heute immer noch gut ankommen, wenn

z. B. saisonale, regionale und nachhaltige Aspekte berücksichtigt werden. So könnte auch der „totgelaubte“ Obstkorb zumindest ein kleines Revival erfahren, wenn er nicht wie eine Alibi-Veranstaltung mit „Lkw-gereiftem Obst“ präsentiert wird, sondern einfach zum Guttun und Genießen gedacht ist. Noch besser natürlich, wenn Mitarbeitende da auch ein „Mitspracherecht“ bei der Auswahl haben.

Ziemlich selbstverständlich?

Viele Unternehmen werben insgesamt immer noch mit „Benefits“, die nach der Meinung vieler inzwischen selbstverständlich sein sollten. Tatsächlich werden Homeoffice oder flexible Arbeitszeiten immer häufiger den Arbeitsbedingungen zugeschrieben. Schwammige Allgemeinplätze mit dem Versprechen, in einem dynamischen Team und einem modernen Arbeitsumfeld eingesetzt zu werden und eine attraktive Vergütung sowie „weitere tolle Vergünstigungen“ zu erhalten, werden inzwischen sehr wahrscheinlich nur noch als Benefit-Bullshit-Bingo abgetan. Es gibt immer mehr Dinge, die setzen Bewerber mittlerweile voraus. Gehört inzwischen schon ein kostenloser Parkplatz selbstredend „überall“ dazu, um pünktlich zur Arbeit kommen? Das gehört dann wohl eher in eine perfekte Wunschwelt. Ein solches Beispiel

zeigt, dass alles auch seine (guten) Grenzen hat. Die Dinge müssen natürlich trotz allem fair, realisierbar und gestaltbar sein – auch Unternehmen haben (nur) ihre individuellen Handlungsspielräume.

Was wirkliche Wünsche sind?

Nicht jeder braucht oder will ein Firmenfahrrad – es steht mittlerweile gefühlt fast wie in Stein gemeißelt immer unter den Top 5 der aktuellen Benefit-Aufzählungen. Vor allem wünschen sich Mitarbeitende (weiterhin) trotz zunehmender Back-to-Office-Offensiven: Flexibilität, die sich dem Leben anpasst, durch Gleitzeitregelungen, Homeoffice oder eine Vier-Tage-Woche. Viele wünschen sich Weiter-



bildungsmöglichkeiten, welche gefördert und nicht ausgebremst werden. Immer bedeutender werden Themen rund um Gesundheit und mentale Stärke, die mehr als den symbolischen „Apfel pro Tag bedeuten“.

Einfach viele Vorteile?

Natürlich können steuerfreie Benefits als effizientes Instrument zur Gehaltsoptimierung genutzt werden. Gesetzlich gesehen haben theoretisch alle Unternehmen die gleichen Möglichkeiten, Steuervorteile zu nutzen. Dazu gehören: Mitarbeitende können monatlich bis zu 50 Euro als Sachbezug steuerfrei erhalten, beispielsweise in Form von Tank- oder Einkaufsgutscheinen oder auch als Gutscheine für bestimmte Dienstleistungen, wie etwa für Fitnessstudio-Besuche. Diese Sachbezüge sind bis zu dieser Grenze steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern sie zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt werden, d. h. sie dürfen nicht einfach als eine Gehaltsumwandlung eingesetzt werden. Corporate Benefits können für Arbeitgeber und Arbeitnehmer sowohl Vorteile als auch Nachteile mit sich bringen. Während sie die Mitarbeiterbindung und -motivation steigern können, können sie auch mit Verwaltungsaufwand und Kosten verbunden sein, was gern mal „vergessen“ wird.

Der altbekannte Tellerrand?

Längst bekannt sein und umfassend angewendet werden dürfte die Internetpauschale von 50 Euro pro Monat fürs Homeoffice. Und das Jobrad oder das steuervergünstigte E-Bike-Leasing sieht man ebenso schon fast standardmäßig. Außerdem ermöglicht es die betriebliche Altersvorsorge (bAV) Arbeitnehmern, einen Teil ihres Gehalts steuer- und sozialabgabenfrei in eine Altersvorsorge umzuwandeln. Im Jahr 2025 betrifft das Beiträge bis zu acht Prozent der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze (BBG). Es gibt immer mehr Möglichkeiten, über das Altbekannte hinauszugehen. Weiter Einzug in den engeren Auswahlkreis der Benefits finden dürften dagegen die möglichen 600 Euro im Jahr für die betriebliche Gesundheitsförderung oder die Erholungsbeihilfe für Mitarbeitende und ihre Familien. Nicht zu vergessen und gerade für Eltern kleiner Kinder interessant: eine steuerfreie Übernahme von Kinderbetreuungsgebühren. Fürsorge zu übernehmen, darf von Arbeitnehmerseite heutzutage durchaus wesentlich weiter gefasst werden.

Nur „nice to have“?

Vereinbarkeit sollte viel mehr als eine gnädige Nettigkeit sein. Vor allem Frauen erleben den Wiedereinstieg nach der Elternzeit als erschwert. Wie es sich auswirkt, wenn der Arbeitgeber keine oder nur wenig familienfreundliche Maßnahmen bietet, um berufliche und familiäre Verpflichtungen miteinander zu vereinbaren, zeigt der Talentverlust von mehr als einem Drittel der Mitarbeitenden laut einer Stepstone-Umfrage von 2023 – inzwischen gehen auch mehr Männer aus diesem Grund. Um zu verhindern, dass Mitarbeitende nach der Elternzeit kündigen oder den Arbeitgeber wechseln, braucht es gezielte Maßnahmen zur Bindung und Unterstützung beim Wiedereinstieg – nicht nur flexible Arbeitszeitmo-

delle. Eltern benötigen ebenso Unterstützung bei der Suche nach Betreuungsangeboten. Voraussetzung dafür, dass die Rückkehr ins Berufsleben nach der Elternzeit dauerhaft gelingt, ist nicht nur eine familienfreundliche Kultur, die Benachteiligungen von Eltern verhindert, sondern auch eine positive Gestaltung des Wiedereinstiegs durch einen Reboarding-Prozess. Wer hier noch stärker begleiten und unterstützen will, könnte Elterncoachings ins Benefit-Angebot aufnehmen.



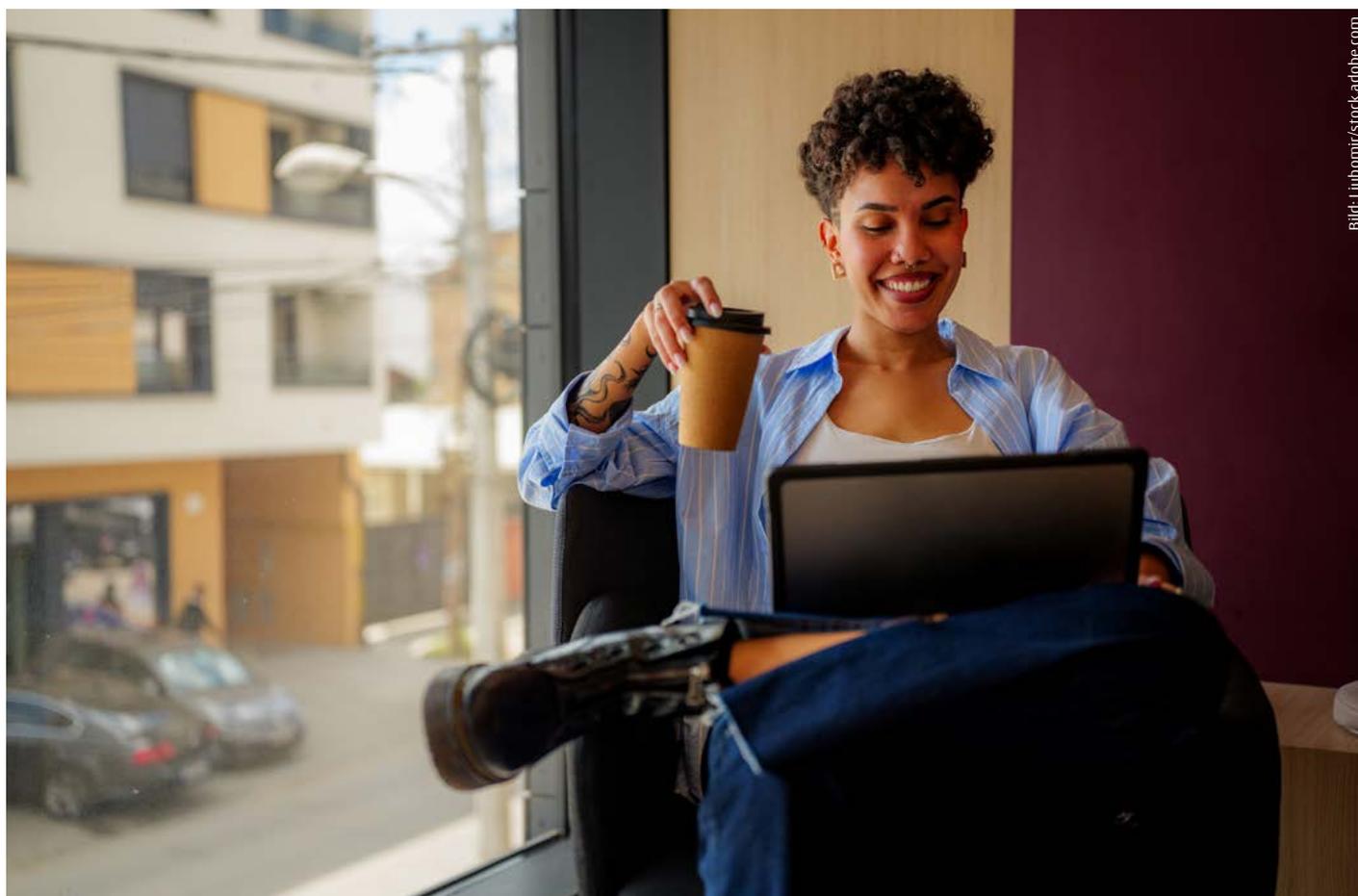
Bild: Oksana Kuzmina / stock.adobe.com

Zwischen Gender und gerecht?

Gezielte „Female Benefits“ sind weit mehr als eine Art „Geschlechterausgleich“. Da Frauen generell mit mehr Karriereeinbußen und Benachteiligungen nach der Elternzeit rechnen müssen, können Unternehmen ihre Benefits gezielt familien- und frauenfreundlich ausrichten. Ein ganzheitlicher Ansatz entsteht, wenn diese als Female-Lifecycle-Strategie implementiert werden. Je nach Lebensphase – von „Wochenbett bis zu den Wechseljahren“ – sind eventuell andere Arbeitsbedingungen erforderlich. Die weibliche Gesundheit wird also zum positiven Hebel für Potenzialentfaltung und Performance. Das sollte wesentlich mehr bedeuten als ein Puzzelstück für zukunftsweisende Unternehmensstrategien in der Diversity-Kampagne oder für neue Inklusionsansätze.



Bild: UMA / stock.adobe.com



Viel mehr als Vorsorge?

„Female Benefits“ berücksichtigen Realitäten und Herausforderungen, deren Auswirkungen in ein positives Wirkungspotenzial umgewandelt werden können. Die „weiblichen“ Aspekte im Bereich der spezifischen gesundheitlichen Bedürfnisse umfassen Themen wie: hormonelle Gesundheit oder Störungen, Zyklus, Endometriose, Schwangerschaft und Mutterschaft, Mental Health, Wechseljahre oder Kinderwunsch. Die Bandbreite der Angebote kann von der ersten Informationsgewinnung durch Gesundheitsplattformen oder Webinare bis hin zum konkreten Facharztzugang und zu Therapeuten reichen.

Weitere wichtige Unterstützungsangebote können zyklusorientierte Gesundheitscoachings darstellen, und vor allem sollte es eine angepasste Arbeitszeitgestaltung geben. Außerdem von großer Bedeutung können Beratungsangebote rund um Schwangerschaft, die Rückkehr nach der Elternzeit und zum Stillen sein. Wichtig

ist, dass die Female-Lifecycle-Strategie positiv gestaltet und verstanden wird – so natürlich wie die Themen und Herausforderungen, denen es sich zu stellen gilt. Die Betonung sollte also auf Gesundheit und (gemeinsamer) Machbarkeit liegen – und weniger auf dem Aspekt Krankheit, um zu verhindern, dass Frauen sich jetzt nur „anders abgeschoben“ fühlen. Denn die Inanspruchnahme erfordert auch ein (Sich-An-)Vertrauen.

Weibliche Wertschätzung mit Mehrwerten?

Das positive Signal bei der Female-Lifecycle-Strategie sollte vor allem sein: „Ihr seid nicht allein und musste euch nicht mehr ‚verstecken!‘“ Das alles hat auch Vorteile für den Arbeitgeber: Indem die Mitarbeiterinnenbindung durch persönliche Wertschätzung gestärkt wird, erfährt die Arbeitgebermarke ebenso eine Aufwertung. Fehlzeiten reduzieren sich durch Aufklärung, Prävention und Aufklärung und die Förderung der

psychischen Gesundheit. Die gezielte Unterstützung von Mitarbeiterinnen in den „weiblichen“ Übergangsphasen wie Geburt oder Wechseljahre wirkt dem (weiblichen) Fachkräftemangel entgegen und sorgt dafür, dass es nicht zu einer Mitarbeiterinnenfluktuation durch Scham und krankheitsbedingte Ausfälle kommt.

Gamechanger für die Gesundheit?

Und auch so etwas gibt es schon: persönliche Gesundheitsbudgets im vierstelligen Bereich pro Jahr – die eine oder andere Leistung kann sogar für die Familie genutzt werden. Vor allem geht es aber um echte Möglichkeiten für wirksame und nachhaltige Self-care-Anwendungen. Diese könnten sein: der Besuch des Chiropraktikers (als Steigerung zu möglichen Massagen), eine Physiotherapie (statt Mitmach-Ermunterung per Video-Tutorial), medizinische Zusatzangebote wie Osteopathie oder Naturheilkunde oder alternative Heilmethoden wie

Akupunktur. Nicht nur entlastend oder hilfreich könnten Zuschüsse oder die Übernahme von Kosten für Seh- und Hörhilfen sein.

Mehr Wahl und Wellbeing?

Noch schöner und langanhaltender wird da das dankbare Lächeln, wenn die professionelle Zahnreinigung nicht nur den Mitarbeitenden, sondern vielleicht auch mal den Familienangehörigen zugutekommt. Während manche sich fragen, ob es im Wellbeing-Bereich Fitnessstudio, Yoga oder doch lieber Sauna sein soll, so kann durch weitestgehend flexible Wahlmöglichkeiten möglicherweise noch mehr für die Mitarbeiterbindung erreicht werden, weil individuelle Bedürfnisse und Wünsche wirklich im Vordergrund stehen. Eine echte Möglichkeit, das Wohlbefinden der Mitarbeitenden auf das nächste Level zu bringen.

Das echte Plus?

Immer beliebter werden tatsächlich auch die finanziellen Benefits, die wirklich entlasten – und clever steuerlich zugunsten aller genutzt werden und sogar Familienangehörigen zugutekommen. Wenn dagegen grundlegende Arbeitsbedingungen plötzlich als Extra-Leistung präsentiert werden, so wirkt das auf Bewerbende wenig wertschätzend, nicht fortschrittlich – und vor allem eines: traurig und das bestimmt nicht, weil das schon an der Wortbedeutung vorbeigeht. Moderne und als echt empfundene Benefits müssen heute viel mehr beinhalten: Entlastung, Vertrauen, Entwicklungsmöglichkeiten. Sie sollten längst mehr sein als ein paar „Goodies“ oder fancy Locksymbole. Der Mindesteinsatz von dem, was gesetzlich ohnehin geregelt ist, wird ganz gern auch mal als „geizig“ empfunden.

Zeigen, was zählt?

Nette Gesten werden von Mitarbeitenden durchaus noch gewürdigt und können etwas zählen, wenn eine wirkliche Würdigung

aus ihnen spricht. Wichtig ist am Ende immer die echte Wirksamkeit. Das funktioniert dann umso besser, wenn vor allem noch die Rahmenbedingungen stimmen. Am Ende schlägt nämlich nachweislich doch Kultur den Kicker, wenn es darum geht, gewonnene Talente auch zu halten. Die Aufzählung der richtigen Benefits wird außerdem am Ende zum kleinsten Problem des Unternehmens. Wenn schon die Stellenanzeige nicht richtig performt oder die Aufgaben nicht gut beschrieben sind, dann nutzen auch die besten Benefits nichts. Am besten wirken Benefits bis in den (privaten) Alltag und vielleicht sogar weitreichender bis in die Familie hinein und „tun richtig was für einen“ – von Geld bis zur Gesundheit. Das Rundum-Wohlgefühl ist das, was Benefits schon als kleine feine oder auch mal richtig „fette“ Krönungen leisten können.

Fazit: noch näher am Leben!

Benefits sollten also nie „verwässern“, ablenken, ein schlechter „Ersatz“ für eine angemessene Bezahlung sein. Ein Benefit muss heute – wo alles teurer wird, die Wirtschaft selbst zu kämpfen hat – wahrscheinlich heutzutage nicht mehr unbedingt zu hipp oder zu fancy sein. Mitarbeitende sollten sich vor allem wertgeschätzt, gewürdigt und unterstützt fühlen – mit etwas, was sie sich vielleicht sonst nicht leisten, gönnen oder einfach so extra erwirtschaften können. Der Rahmen des Möglichen an Benefits kann so zugunsten beider Seiten ausgeschöpft, als gemeinsame Win-win-Aktion gesehen und auf Mitarbeiterseite von der Wirkung her als echter Bonus – mit wirklichem Zugewinn – empfunden werden. ■

Dr. Silvija Franjic,
Jobcoach und Fachredakteurin



gfos.com

GFOS.Workforce Management

GFOS 2025

Lernen Sie das beste
GFOS aller Zeiten kennen:
leistungsstark und
zukunftsicher in der Cloud.



Besuchen Sie uns auf
der ZPE | Halle 4.2 | J.81
09.-11. September

Der persönliche Austausch
ist uns wichtig.

GFOS Messetermine
gfos.com/de/events



 **GFOS**

Interview – AGG-Gleichbehandlung

Was tun bei Diskriminierungsfällen?

Diskriminierung ist insbesondere in der Arbeitswelt nicht nur im Bewerbungsverfahren weit verbreitet. Dabei gebieten das Gesetz, aber auch die Moral und der Blick auf die Mitarbeitendenzufriedenheit professionelles Handeln. Was können Unternehmen konkret tun? Wie schaffen Organisationen einen adäquaten Umgang? Die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung und Leiterin der Antidiskriminierungsstelle des Bundes, Ferda Ataman, hat diese Fragen für LOHN+GEHALT beantwortet.

Diskriminierung am Arbeitsplatz – das ist leider keine Seltenheit, sondern eher die Regel, wenn man auf den Jahresbericht 2024 blickt, den die Unabhängige Bundesbeauftragte für Antidiskriminierung, Ferda Ataman, im Juni 2025 veröffentlicht hat. Demnach haben im Jahr 2024 mehr als 11.000 Anfragen das Beratungsteam der Antidiskriminierungsstelle des Bundes erreicht. Das sind mehr als jemals zuvor in einem Jahr. Zum Vergleich: 2019, dem Jahr vor der Corona-Pandemie, hatte die Zahl der Ratsuchenden erst bei 4.247 gelegen.

Auffällig ist dabei, dass die meisten Ratsuchenden Diskriminierung im Arbeitsleben erfahren haben. Betrachtet man die Fälle, die einen Bezug zu geschützten Merkmalen im Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) haben, zeigt sich: Jeder dritte Fall hat sich bei der Arbeitssuche, im Bewerbungsgespräch, am Arbeitsplatz oder beim Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis ereignet.

Rassistische Diskriminierung am häufigsten

43 Prozent der Anfragen beschäftigten sich im vergangenen Jahr mit rassistischer Diskriminierung. Seit 2019 hat sich die Zahl der Beratungsfälle hierzu mehr als verdreifacht. Der Anteil der Anfragen zu Benachteiligungen wegen



Ferda Ataman wurde im Juli 2022 vom Deutschen Bundestag zur Unabhängigen Bundesbeauftragten für Antidiskriminierung gewählt. Die Unabhängige Bundesbeauftragte leitet die Antidiskriminierungsstelle des Bundes. Ataman ist Politologin und gelernte Journalistin. Schwerpunkte ihrer Arbeit sind die Themen Migration, Teilhabe und Diskriminierung. Vor ihrem Amtsantritt arbeitete sie unter anderem im Ministerium für Generationen, Familie, Frauen und Integration in Nordrhein-Westfalen, in der Antidiskriminierungsstelle des Bundes und als Journalistin, Publizistin und Beraterin.

einer Behinderung oder einer chronischen Krankheit lag bei 27 Prozent. Anfragen zu Benachteiligungen wegen des Geschlechts betragen 24 Prozent, wozu auch Anfragen wegen sexueller Belästigung zählen.

Diskriminierung sei nicht nur ein Problem derjenigen, die sie erleben, betonen die Autorinnen und Autoren des Jahresberichts. Diskriminierung schadet der Wirtschaft, gefährdet die Demokratie und den Rechtsstaat. Das AGG trat 2006 in Kraft. Fachkreise empfehlen seither eine Überarbeitung und Reform, da es in vielen Fällen nicht greift.

Funktionierende Beschwerdestelle etablieren

Im Hinblick auf die Unternehmen weiß man, dass eine effektive Klärung und Bearbeitung von Diskriminierung zu einer langfristigen Bindung der Belegschaft beiträgt und damit die Stabilität einer Organisation unterstützt. Außerdem ist der Umgang mit dem Thema ein wichtiger Aspekt im Zusammenhang mit dem Recruiting internationaler Fachkräfte. Notwendig für einen professionellen Umgang mit Diskriminierungen ist die Einrichtung einer funktionierenden Beschwerdestelle. Einen Leitfaden dafür hat die Unabhängige Bundesbeauftragte gerade veröffentlicht.



Zentrale Erfolgsfaktoren sind für diese Beschwerdestelle Besetzung und Zuständigkeit. Viele AGG-Beschwerdestellen würden wenig genutzt, heißt es im Leitfaden, obwohl sie ernsthaft betrieben würden und in der Organisation auch bekannt seien. Eine zurückhaltende Nutzung muss allerdings per se kein negatives Zeichen sein, da es auch bedeuten könne, dass andere Möglichkeiten genutzt werden, etwa über den Personalrat oder spezifische Beauftragte.

Diffuses Diskriminierungsverständnis erschwert Umgang

Was aber in vielen Fällen ein Problem bleibt, ist das diffuse Diskriminierungsverständnis in vielen Organisationen. Denn was tatsächlich unter Diskriminierung verstanden wird, kann unternehmensindividuell sehr unterschiedlich sein, obwohl das AGG besagt, dass bei der Beurteilung von Diskriminierung vordergründig die Wirkung und nicht die Absicht oder die dahinterliegende Einstellung bewertet wird (§ 3 AGG).

Das deckt sich nicht mit dem Alltagsverständnis der meisten Mitarbeitenden, die meistens ausschließlich eine absichtliche Ungleichbehandlung oder Belästigung als Diskriminierung einstufen. Um Diskriminierung also tatsächlich handelbar zu machen, gilt es, den Begriff und die Kriterien zu schärfen, ein einheitliches, organisationsweit gültiges Verständnis festzulegen und darauf aufbauend klare Handlungsleitlinien, Prozesse und Schulungsmaßnahmen zu entwickeln.

Was Organisationen darüber hinaus tun können, beantwortet die Unabhängige Antidiskriminierungsbeauftragte des Bundes, Ferda Ataman, im Folgenden für LOHN+GEHALT.

Frau Ataman, welche Diskriminierungserfahrungen schildern Betroffene besonders häufig?

Jeder dritte Beratungsfall, 33 Prozent, bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes bezieht sich auf das Arbeitsleben – ob bei der Arbeitssuche, im Bewerbungsgespräch, am Arbeitsplatz oder wenn jemand aus dem

Job ausscheidet. Da bekommen ältere Mitarbeiterinnen keine Fortbildungen mehr, weil sich das nicht mehr lohne. Da werden Frauen sexuell belästigt oder schlechter bezahlt. Da werden Menschen mit Migrationsgeschichte rassistisch beleidigt, ohne dass der Arbeitgeber eingreift. Da werden Menschen mit Behinderungen gar nicht erst zum Bewerbungsgespräch eingeladen, weil der Aufwand angeblich zu hoch sei. Diskriminierung – vor allem in der Arbeitswelt – ist leider noch immer alltäglich.

Wie können Unternehmen ihre Bewerbungsverfahren diskriminierungsfrei gestalten?

Ein diskriminierungsfreies Bewerbungsverfahren geht schon bei der Stellenausschreibung los. Diese sollte inklusiv und möglichst neutral formuliert sein, und die Auswahlkriterien sollten objektiv und nachvollziehbar sein. Ein guter Weg sind auch anonymisierte Bewerbungsverfahren. Sie erhöhen vor allem für jüngere Frauen und für Menschen mit Migrationsgeschichte die Chance, zum Bewerbungsgespräch eingeladen zu werden.

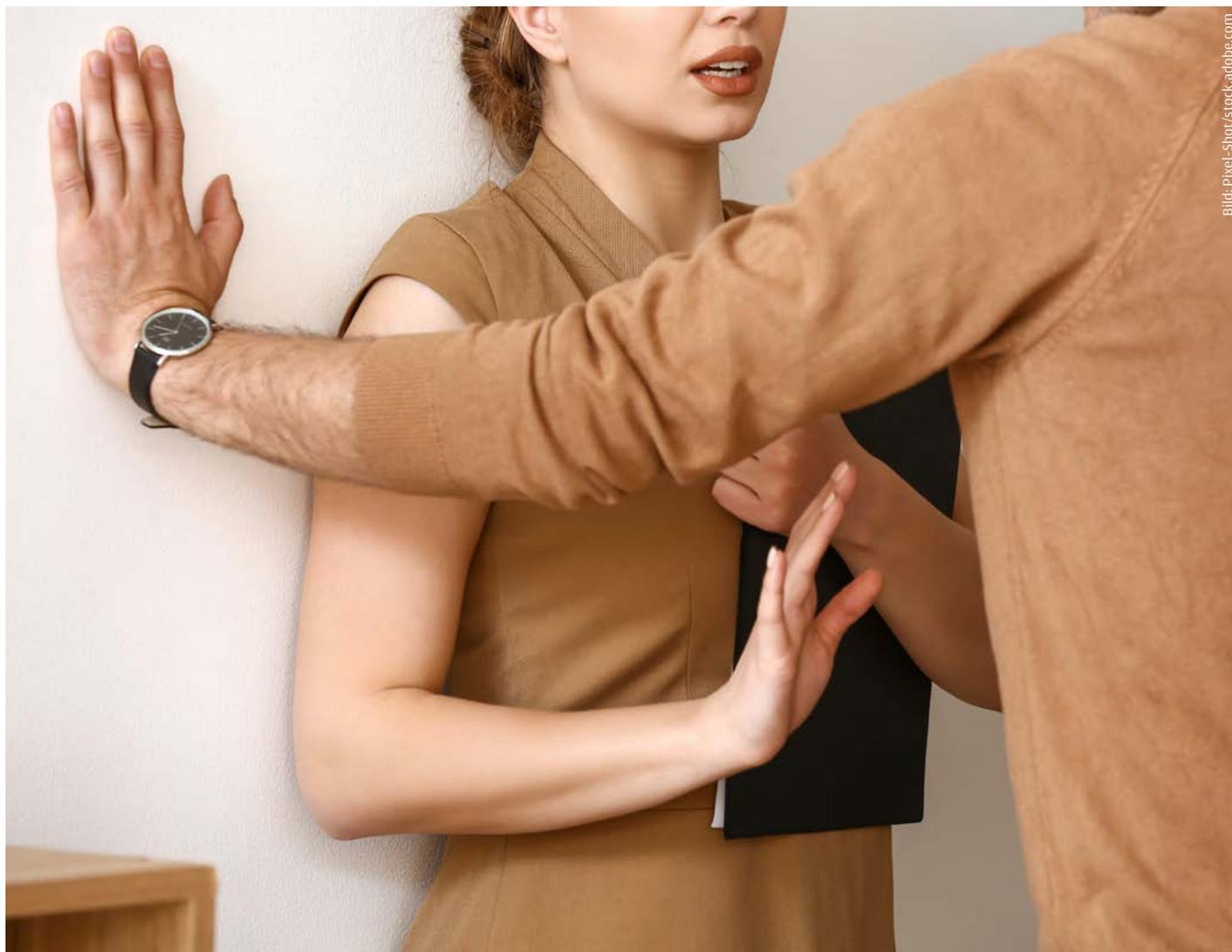


Bild: Pixel-Shot/stock.adobe.com

Wie sollte Ihrer Ansicht nach mit Diskriminierung im bestehenden Arbeitsverhältnis umgegangen werden?

Das AGG ist hier sehr klar: Arbeitgebende sind verpflichtet, ihre Beschäftigten vor Diskriminierung zu schützen und präventive Maßnahmen zu ergreifen. Sie müssen auch eine interne Beschwerdestelle einrichten. Betroffene müssen sich sicher und vertraulich an Ansprechpartnerinnen oder Ansprechpartner wenden können – was in der Praxis, besonders bei kleineren Unternehmen, nicht ganz einfach ist.

Um Unternehmen und Organisationen zu unterstützen, haben wir erst kürzlich erstmals einen Leitfaden mit Best-Practice-Beispielen erstellt, der auf unserer Website abrufbar ist. Grundsätzlich gilt: Diskriminierungsvorwürfe

sollten immer ernst genommen werden und Betroffene unterstützt werden. Wenn Arbeitgeber dagegen verstoßen, riskieren sie vor Gericht, Schadensersatz oder Entschädigung zahlen zu müssen. Betroffenen lege ich immer nah, sich juristisch beraten zu lassen – das geht kostenlos auch bei der Antidiskriminierungsstelle des Bundes.

Was können Unternehmen grundsätzlich tun, um Diskriminierung nachhaltig abzubauen?

Diskriminierung kann es überall geben, wo Menschen zusammenkommen. Wichtig ist, offen darüber zu sprechen. Unternehmen, die klar sagen: „Sexuelle Belästigung ist verboten, und wir nehmen das Thema ernst“ und die Ansprechpersonen benennen, fahren damit besser als diejenigen, die das Thema verschweigen. Auch

Betriebsvereinbarungen oder Mitarbeitenden-Versammlungen, in denen über Belästigung und Diskriminierung gesprochen wird, sind ein guter Weg. Der Schutz vor Diskriminierung ist nicht nur ein gesetzlicher Anspruch für jede Person am Arbeitsplatz. Er ist auch aus unternehmerischer Sicht wirtschaftlich und klug.

Vielen Dank für das Gespräch. ■

Das Interview führte Alexandra Buba, M. A., Wirtschaftsredakteurin.

Zum Leitfaden für die Umsetzung von betrieblichen Beschwerdestellen nach § 13 AGG:

<http://www.antidiskriminierungsstelle.de/studie-agg-beschwerdestellen>



© ktasmar - stock.adobe.com

Payroll-Spezialisten direkt erreichen



■ Newsletter



■ Content-
Marketing



■ Webinare &
Webkonferenzen

Schreiben Sie uns: petra.priggemeyer@datakontext.com

www.lohnundgehalt-magazin.de

Mobile Workforce Management

Flexible Arbeitszeiten sichern

In einer Arbeitswelt, die sich unter der Perspektive von „New Work“ dynamisch weiterentwickelt, stoßen Sabbaticals – also längere Auszeiten von der Arbeit – auf zunehmendes Interesse bei Mitarbeitern.

Das Angebot von Sabbaticals kann vor diesem Hintergrund eine wertvolle personalpolitische Maßnahme sein, um qualifizierte Fach- und Führungskräfte zu gewinnen, zu motivieren und langfristig an das Unternehmen zu binden. Es gilt, die sozialversicherungsrechtlichen Vorgaben zu beachten, um den Verlust des Schutzes für Arbeitnehmer und Haftungsrisiken des Arbeitgebers zu vermeiden.

Gestaltungswege fürs Sabbatical

Beabsichtigen Arbeitgeber, ihren Mitarbeitern eine Auszeit zu gewähren, ist es notwendig, diese Freistellung im Vorfeld anhand der gesetzlichen Bestimmungen zu prüfen. Dies ist wichtig, weil diverse Optionen zur Gestaltung von Sabbaticals existieren, die jeweils für den Fortbestand der gesetzlichen Sozialversicherung und damit für den Schutz der Mitarbeiter unterschiedliche Auswirkungen haben.

Es kommt darauf an, wie Mitarbeiter versichert sind und wie lange sie etwa unbezahlten Urlaub nehmen möchten. Das Sabbatical, auch Sabbatjahr genannt, steht für eine berufliche Auszeit, die zwischen einigen Wochen bis zu mehreren Monaten betragen kann. In den Betrieben werden bezahlte und unbezahlte Varianten angewendet.

Variante: unbezahlte Freistellung

Anders als Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst besteht in der Privatwirtschaft kein gesetzlicher Anspruch auf ein Sabbatjahr. Ein solcher Anspruch kann kollektivrechtlich in einer Betriebsvereinbarung oder einem Tarifvertrag und einzelvertraglich zwischen den Arbeitsvertragsparteien begründet werden. In diesen Fällen vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer für den gewünschten Zeitraum eine Suspendierung der Arbeitspflicht (Ruhensvereinbarung).

Unbezahlte Freistellung und Versicherungsschutz

Sofern ein Sabbatical durch unbezahlten Urlaub erfolgt, müssen gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer darauf achten, dass sie nur für einen Monat (Zeitmonat) nach dem letzten regulären Arbeitsmonat über den Arbeitgeber sozialversichert sind. Wenn also eine Mitarbeiterin unbezahlten Urlaub ab dem 15.06. nimmt, dann endet der erste Monat am 14.07. Ab dem 15.07. muss eine anderweitige Absicherung erfolgen. Daher sollte bei der Wahl dieses Modells unbedingt vorab die sozialversicherungsrechtliche Seite mit der zuständigen gesetzlichen Krankenkasse geklärt werden.

Variante: bezahltes Sabbatical mit Wertguthaben

Ein beliebtes Modell ist die Durchführung des Sabbaticals dank eines im Unternehmen bestehenden insolvenzgesicherten Wertguthabens nach § 7b Sozialgesetzbuch (SGB) IV (steuerlicher Begriff: Zeitwertkonto). Die Beschäftigten können einen Teil ihres Bruttogehalts, Boni, Tantiemen sowie Überstunden und zusätzliche Urlaubstage langfristig ansparen und hierdurch eine längere Freistellungsphase finanzieren. Der Vorteil ist, dass die Sozialversicherungsbeiträge erst fällig werden, wenn die bezahlte Auszeit in Anspruch genommen wird, sodass der Beschäftigte dann während seines Sabbaticals auch sozialversichert bleibt. Das sollte jedoch sorgfältig vorbereitet werden, denn der Verbrauch des Wertguthabens hat nach besonderen gesetzlichen Vorgaben zu erfolgen, um ungewünschte Gestaltungen zu vermeiden. Es gilt daher der Grundsatz, dass ohne angemessenen Abbau des Wertguthabens (sogenanntes Entsparen) während einer Freistellung keine bezahlte Freistellung mit Versicherungsschutz möglich ist.

Das Arbeitsentgelt in der Freistellungsphase gilt als angemessen, wenn es im Monat mindestens 70 Prozent und maximal 130 Prozent des durchschnittlich gezahlten Arbeitsentgelts der unmittelbar vorangegangenen zwölf Kalendermonate der Arbeitsphase beträgt. Wer sich als Arbeitgeber also dazu entschließt, seinen Mitarbeitern die Möglichkeit eines Sabbaticals anzubieten, sollte diese Vorgaben beachten und im Zweifel eine rechtliche Beratung hinsichtlich der Ausgestaltung und der damit einhergehenden Risiken auf

Auszeiten (Sabbatical)	Versicherungsschutz
Bezahlter Urlaub	unbegrenzt
Unbezahlter Urlaub	max. 1 Monat,
Abfeiern von Mehrarbeit	max. 3 Monate
Zeitwertkonten	unbegrenzt



Bild: Elnur/stock.adobe.com

Arbeitgeber- und Arbeitnehmerseite einholen. Auch bezüglich des Wiedereinstiegs in den Betrieb nach der Auszeit müssen einige Vorkehrungen getroffen werden, die vorab geplant und vereinbart werden sollten.

Variante: bezahltes Sabbatical ohne Wertguthaben

Wichtig ist die sozialrechtliche Abgrenzung von sogenannten sonstigen flexiblen Arbeitszeiten, also außerhalb von Wertguthabenvereinbarungen wie zuvor beschrieben. Hierunter fällt etwa die bezahlte Freistellung durch das sogenannte Abfeiern von

Überstunden. Die entstandenen und auf einem kurzfristigen Arbeitszeitkonto gesammelten Überstunden werden nun ausbezahlt, und der Mitarbeiter erbringt in dieser Zeit keine Arbeitsleistung. Das hat versicherungs- und beitragsrechtliche Auswirkungen, denn der sozialversicherungsrechtliche Schutz für Arbeitnehmer im Rahmen von Freistellungen aufgrund sonstiger flexibler Arbeitszeitregelungen endet nach drei Monaten.

Variante: Brückenteilzeit

Während ein gesetzlicher Anspruch auf ein Sabbatical nicht besteht, wird

ein solcher Anspruch aus der Regelung zur „Brückenteilzeit“ in § 9a Abs. 3 in Verbindung mit § 8 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) abgeleitet. Demnach kann der Mitarbeiter unter bestimmten Voraussetzungen eine vorübergehende Verringerung der Arbeitszeit verlangen. Sowohl der Reduzierung als auch dem Verteilungswunsch muss entsprochen werden, soweit dem keine betrieblichen Belange entgegenstehen. Voraussetzung für den Anspruch ist zudem, dass der Zeitraum der Arbeitszeitverringerung mindestens ein Jahr betragen muss und dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt. In diesem Zuge können Mitarbeiter auch Wünsche zur Verteilung der Arbeitszeit während der Brückenteilzeit äußern und insbesondere eine Kombination aus Arbeits- und Freistellungsphase verlangen.

Variante: verblockte Teilzeit

Ein Sabbatical, also eine verblockte Teilzeit, führt nicht zu einer vergütungspflichtigen Mehrarbeit in der Ansparphase. Vielmehr vereinbaren die Arbeitsvertragsparteien, dass der Arbeitnehmer während der gesamten Laufzeit des Sabbaticals im Durchschnitt in Teilzeit arbeitet. Während der aktiven Phase wird dann durch die Erhöhung der Arbeitszeit ein Wert- bzw. Zeitguthaben aufgebaut. Dieses Guthaben wird dann in der passiven Phase bei völliger Freistellung verbraucht und dient der Weiterzahlung der (Teilzeit-)Vergütung.

Gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub

Für die Zeit der völligen Freistellung über die Dauer eines Kalendermonats besteht kein gesetzlicher Anspruch auf Erholungsurlaub. Da der gesetzliche Urlaubsanspruch jahresbezogen zu ermitteln ist, wäre bei einer geringeren völligen Freistellung als zwölf Monate der Urlaubsanspruch für das betreffende Jahr für jeden vollen Kalendermonat nach der Formel Anzahl der Urlaubstage x Anzahl der Tage mit Arbeitspflicht zu errechnen (312 Werk-tage bzw. 260 Arbeitstage bei einer Fünf-Tage-Woche).



Kranken- und Pflegeversicherung

Wie beschrieben besteht bei Freistellungen weiterhin der gesetzliche Versicherungsschutz. Dies gilt allerdings nur bis zu einem Monat für die Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen- und Rentenversicherung, ohne dass in dieser Zeit Beiträge gezahlt werden müssen. Einen Monat nach Unterbrechung des aktiven Arbeitsverhältnisses muss der Arbeitgeber eine Unterbrechungsmeldung vornehmen. Damit erlischt bei Pflichtversicherten die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Der Arbeitnehmer muss sich also selbst um Krankenversicherungsschutz bemühen. Ist eine langfristige und über einen Monat hinaus bestehende unbezahlte Freistellung geplant, müssen Versicherte die Beiträge zur Sozialversicherung selbst tragen. Das erfolgt in Form einer freiwilligen Krankenversicherung, beispielsweise zum Mindestbeitrag, wenn keine weiteren Einnahmen während dieser Zeit vorhanden sind, oder unter bestimmten Voraussetzungen im Rahmen der beitragsfreien Familienversicherung. Für Reisen etwa im Rahmen von Wokation innerhalb Europas sowie in Abkommensstaaten ist grundsätzlich eine Absicherung für den Krankheitsfall durch eine private Zusatzkrankenversicherung zu empfehlen.

So ist beispielsweise ein notwendiger Rücktransport bei einem medizinischen Notfall abgesichert. Bei Reisen außerhalb von Europa ist eine solche Zusatzkrankenversicherung zwingend notwendig. Nehmen Versicherte nach der Rückkehr aus dem Sabbatjahr die Beschäftigung wieder auf, greift ab diesem Zeitpunkt unverzüglich der gesetzliche Krankenversicherungsschutz. Wird keine Beschäftigung aufgenommen, ist auch dann die Weiterversicherung im Rahmen der freiwilligen Krankenversicherung oder der beitragsfreien Familienversicherung möglich.

Renten- und Arbeitslosenversicherung

Die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Rentenversicherung kann während des Sabbaticals ausgesetzt werden, was jedoch zu Beitragslücken für den späteren Rentenanspruch führen kann. Daher wird empfohlen, zumindest den monatlichen Mindestbeitrag in die gesetzliche Rentenversicherung einzuzahlen.

Weiterversicherung während der Freistellung

Für die Weiterversicherung gibt es jeweils zwei Möglichkeiten: die beitragsfreie Familienversicherung und

die freiwillige Versicherung bei der gesetzlichen Krankenkasse. Die beitragsfreie Familienversicherung ist möglich, wenn die Mitarbeiter verheiratet oder verpartnert sind und deren Ehe- oder Lebenspartner gesetzlich versichert ist. Die beitragsfreie Familienversicherung setzt voraus, dass die betroffene Person während ihres unbezahlten Urlaubs im Jahr 2025 höchstens 535 Euro (im Rahmen eines Minijobs 556 Euro) monatliches Einkommen erzielt. Andernfalls besteht die Möglichkeit der freiwilligen Versicherung. Der zu zahlende Beitrag hängt von den erzielten monatlichen Einkünften ab. Im Jahr 2025 beträgt der Mindestbeitrag zur Krankenversicherung monatlich 205,35 Euro. Hinzu kommt der Beitrag zur Pflegeversicherung von mindestens 44,94 Euro bzw. 52,43 Euro für kinderlose Mitglieder ab dem 23. Lebensjahr. Dieser Betrag kann sich abhängig von der Zahl der Kinder noch reduzieren.

Fazit

Der digitale Umbruch der Arbeitswelt bringt neue Aufgaben, Chancen und Herausforderungen hervor, damit zeitliche Flexibilität im beiderseitigen Interesse von Mitarbeitern und Betrieben sinnvoll gestaltet und effektiv genutzt werden kann. Dabei werden die oben beschriebenen Arbeitszeiten über Arbeitszeitkonten (kurzfristig) und Wertguthabenvereinbarungen (langfristig) verarbeitet und zielgenau für bezahlte Freistellungen ohne Verlust des Versicherungsschutzes genutzt. Für Arbeitgeber bieten sie eine Chance, ihre Attraktivität zu steigern, die Unternehmenstreue zu erhöhen und die Leistungsbereitschaft zu fördern. Erfolgreiche Unternehmen ermöglichen Auszeiten für Fach- und Führungskräfte und gestalten diese im Rahmen der gesetzlichen Vorgaben effektiv und nützlich für die Zufriedenheit ihrer Mitarbeiter und den betrieblichen Erfolg. ■

Personio

Ist Ihre Lohnabrechnung zukunftsfähig?

Gesetzesänderungen, neue Technologien und steigende Erwartungen der Mitarbeitenden: Payroll-Teams sind heutzutage besonders stark gefordert. Finden Sie jetzt heraus, welche Trends

die Lohnabrechnung der Zukunft prägen und wie Sie Ihre Prozesse effizienter und sicherer gestalten können – im neuen Leitfaden von Personio und HR-Expertin Ellen Kottwitz.



Jetzt kostenlos herunterladen

personio.de

Erfolgsfaktor Usability

Warum die Dokumentenlösungen von Centric Erfolg in der HR-Abteilung versprechen

Entscheidend für den Erfolg digitaler HR-Dokumentenlösungen ist neben ihrer Funktionalität auch, dass sie einfach zu bedienen sind und ihre Handhabung schnell zu erlernen ist. Mit Dokumentenlösungen von Centric sind die Anwender auf der sicheren Seite.

Die Digitalisierung hat das Personalwesen grundlegend verändert. Dokumentenmanagement ist dabei ein zentraler Bestandteil, denn eine effiziente Handhabung von Personalakten, die einfache Verwaltung von Vorlagen und die Nutzung von digitalen Workflows bei der Erstellung von Arbeitsverträgen, Zeugnissen und anderen HR-Dokumenten spart nicht nur Zeit. Sie steigert auch die Sicherheit und Qualität der Prozesse.

Entscheidend für den Erfolg digitaler HR-Dokumentenlösungen ist neben ihrer Funktionalität aber eine einfache Handhabung. Eine mangelhafte

Usability kann nicht nur zu unzufriedenen Endbenutzern führen, sondern ungeplante Folgekosten verursachen – etwa weil weitere Trainings oder Anpassungen der Software nötig sind.

In Sachen Usability auf der sicheren Seite

Dokumentenlösungen von Centric punkten beim Thema Usability, wie etliche Fallbeispiele aus Anwenderunternehmen zeigen. Ein Beispiel: Die Unternehmensgruppe Brüder Schläpfer entschied sich für den Wechsel zu der digitalen Personalakte von Centric, Centric Employee File. Das vorherige System sorgte aufgrund seiner

komplizierten Handhabung für ineffiziente HR-Prozesse. Es sollte daher durch eine digitale Personalakte mit intuitiven Bedienoberflächen ersetzt werden. Besonders vorteilhaft erwies sich die Möglichkeit, Dokumente direkt aus Outlook in die digitale Personalakte abzulegen.

Da dies ein Standardprozess im täglichen Betrieb ist, führt die direkte Ablage zu einer erheblichen Zeitersparnis. Die integrierte Volltextsuche in der digitalen Personalakte ermöglicht zudem eine schnelle Auffindbarkeit von Dokumenten. Zusätzlich wurde der Zeugnis-Generator von Centric, der Centric Reference Letter, eingeführt,



Autor:
Jens-Peter Hess, Geschäftsführer

um die Zeugniserstellung zu automatisieren – die Einführung lief ebenfalls problemlos „Durch die intuitive Bedienung der Centric-Tools finden sich neue Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen sehr schnell zurecht. Wir haben kaum Schulungsaufwand“, bilanziert das Projektteam.

Intuitive Oberflächen und klare Strukturen

Das Möbelunternehmen Vitra hat die digitale Personalakte von Centric ebenfalls eingeführt. Ziel ist es, Personalprozesse international zu vereinheitlichen. Die Centric-Lösung überzeugte durch ihre Mehrsprachigkeit, was insbesondere für Unternehmen mit weltweiter Präsenz von Bedeutung ist. Vitra setzt die Centric-Lösung bereits in Deutschland und der Schweiz ein, plant aber eine Ausweitung auf weitere Standorte, darunter Finnland und Japan. Das HR-Service-Team schätzt unter anderem die intuitive SAP-Fiori-Oberfläche, die eine klare Struktur bietet und sich leicht erlernen lässt.

Die Benutzeroberfläche nach dem Fiori-Designprinzip von SAP zu gestalten, gehört zu den Grundprinzipien von Centric. Dadurch ist sichergestellt, dass sich HR-Mitarbeitende in einer vertrauten Umgebung bewegen. Klare Strukturen und eine übersichtliche Navigation ermöglichen eine schnelle Orientierung, wodurch sich neue Anwender ohne aufwendige Schulungen in das System einarbeiten können. Dabei stellt Centric sicher, dass eine positive Nutzererfahrung auch auf mobilen Endgeräten gewährleistet ist.

Vorteil SAP-Integration

Ein Vorteil für die Vitra-Nutzer ergab sich zudem aus der engen Verzahnung der Centric-Lösung mit SAP SuccessFactors. Durch die direkte Integration lassen sich zum Beispiel Stammdaten automatisch in die digitale Personalakte übernehmen, was den händischen Aufwand erheblich reduziert. Vladimir Khatlamadjian, IT-Spezialist für SuccessFactors bei Vitra, hebt hervor, dass das bestehende Rollen- und Berechtigungskonzept von SuccessFactors auch für Centric Employee File

genutzt werden kann. Dadurch entfällt die doppelte Konfiguration von Zugriffsrechten, was die Administration erleichtert.

Neben ihrer einfachen Bedienbarkeit profitieren die Nutzer – und die Administratoren in den Anwenderunternehmen – also von der tiefen Integration der Centric-HR-Dokumentenlösungen in SAP SuccessFactors und SAP HCM. Stammdaten müssen nicht doppelt gepflegt werden, da sie automatisch synchronisiert werden. Auch das Berechtigungskonzept von SAP wird übernommen, sodass die Benutzerverwaltung vereinfacht wird und keine parallelen Rollen- und Rechtevergaben notwendig sind. Führungskräfte und HR-Teams erhalten genau die Berechtigungen, die sie benötigen, ohne aufwendig manuelle Konfigurationen vornehmen zu müssen. Gleichzeitig sorgen automatisierte Löschrufen dafür, dass Datenschutzrichtlinien zuverlässig eingehalten werden.

Zusammenspiel der Centric-Produkte

Natürlich arbeiten alle Centric-Produkte perfekt miteinander. Die HR-Mitarbeitenden bei der Unternehmensgruppe Brüder Schläpfer können je nach Arbeitsprozess über Centric Employee File oder über den Zeugnis-Generator auf ihre benötigten Dokumente zugreifen und diese in einer durchgängigen SAP-Fiori-Oberfläche bearbeiten. Eine Volltextsuche ermöglicht das schnelle Auffinden von Unterlagen, und durch die automatische Vorschlagwortung werden Dokumente effizient verwaltet.

Zugleich ergänzt Centric die eigenen Lösungen um nützliche Bausteine wie die Integration digitaler Unterschriften via DocuSign oder Adobe Sign, einen KI-gestützten Klassifizierungsservice für abgelegte Dokumente oder die automatische Vorschau von Übersetzungen mithilfe von DeepL.

Auch die HR-Abteilung der Diakonie Stetten profitiert bei der Nutzung der Centric-Lösungen von einem ausgefeilten Berechtigungskonzept, das die Sicherheit und den Datenschutz

erhöht, sowie von der hohen Usability der Centric-Lösungen.

Die Organisation verwaltet Personalakten von über 4.500 Mitarbeitenden sowie weiteren 1.000 Personen in Werkstätten für Behinderte. Die bisherige Lösung war veraltet und nicht mit SAP S/4HANA kompatibel. Mit der Einführung von Centric Employee File wurde eine moderne, cloudbasierte Alternative geschaffen.

Mehr Geschwindigkeit in den Prozessen

Das HR-Team der Diakonie hebt hervor, dass Aufgaben, die früher mehrere Minuten in Anspruch nahmen, heute in wenigen Sekunden erledigt sind. Ein wichtiger Vorteil ist beispielsweise die deutlich gesteigerte Geschwindigkeit beim Hochladen von Dokumenten. Die einfache Bedienung ermöglicht zudem, dass zusätzliche Ordner bei Bedarf selbst angelegt und große Dokumentenmengen effizient verarbeitet werden können.

Die Praxisbeispiele zeigen: Benutzerfreundlichkeit ist ein zentraler Erfolgsfaktor für digitale HR-Dokumentenlösungen. Durch die intuitive Bedienbarkeit der Centric-Produkte können HR-Mitarbeitende ihre Aufgaben effizienter erledigen, während die tiefe SAP-Integration eine reibungslose Nutzung ermöglicht. Unternehmen profitieren nicht nur von einer verbesserten Arbeitsqualität, sondern auch von einem reduzierten Schulungsaufwand und einer gesteigerten Prozesseffizienz. ■

Kontakt:

Centric Cloud Solutions GmbH
Schürmannstr. 22a
D-45136 Essen
Deutschland
Tel.: +49 201 747 69-0
E-Mail: info.de@centric.eu
www.centric.eu



Zukunft Personal Europe 2025

Wer hier fehlt, spielt nicht mehr mit

Köln im September. Drei Tage, die den HR-Kalender nicht nur füllen, sondern definieren. Vom 09. bis zum 11.09.2025 wird die Zukunft Personal Europe (ZPE) wieder zum Brennpunkt der europäischen Arbeitswelt. Und es ist keine Übertreibung, zu sagen: Wer in HR, Führung oder Organisationsentwicklung Verantwortung trägt, muss dort sein. Nicht aus Pflicht – sondern aus strategischer Notwendigkeit.

Denn die ZPE ist kein Schau- laufen. Sie ist ein Spiegel dessen, was die Arbeitswelt heute prägt, und ein Fenster in die Bereiche, die uns morgen herausfordern werden.

Der Herzschlag der HR-Branche

Über 600 Aussteller, mehr als 700 Sessions, tausende Fachbesucher:innen – und vor allem: eine Atmosphäre, die pulsiert. Zwischen den Ständen großer Marken und disruptiver Start-ups entsteht ein Raum, in dem Ideen nicht im PowerPoint-Format verharren, sondern sofort auf Umsetzbarkeit geprüft werden.

Hier wird nicht nur gesprochen, hier wird ausprobiert. Nicht nur beobachtet, sondern vernetzt. Wer die Hallen der Koelnmesse betritt, merkt schnell: Das ist kein Branchenmeeting, das ist ein Experimentierfeld für die Zukunft der Arbeit.

Themen, die man nicht ignorieren kann

Die Messe wird 2025 von Fragen durchzogen sein, die weit über klassische HR-Tools hinausgehen:

- **Künstliche Intelligenz im Personalmanagement** – vom Bewerbermatching bis zu lernenden Feedbacksystemen. Der Knackpunkt: ethisch, transparent und effektiv zugleich.

- **New Work als Fundament** – hybride Modelle, geteilte Führung, echte Flexibilität: nicht mehr Kür, sondern Überlebensstrategie.
- **Employer Branding** im Fachkräftemangel – Authentizität statt Reklame. Nur wer Haltung zeigt, gewinnt.
- **Mentale Gesundheit** – Resilienz wird zum Wettbewerbsfaktor. Burnout-Prävention als Führungsaufgabe.
- **ESG** (Environmental, Social, Governance – also Umwelt, Soziales und Unternehmensführung) **und Nachhaltigkeit in HR** – von Diversity über Klimaziele bis hin zu sozialer Verantwortung, HR als Treiber gesellschaftlicher Transformation.

Warum Ihre Teilnahme mehr ist als „dabei sein“

Die ZPE ist kein Ort, an dem man nur Broschüren einsammelt oder Tools in Hochglanzpräsentationen bestaunt. Sie ist ein strategischer Resonanzraum: Hier verdichten sich die Signale der Branche, hier werden unausgesprochene Trends sichtbar, bevor sie sich in Zahlen oder Studien niederschlagen.

In den Hallen von Köln spüren Sie, wo der Puls der HR-Welt schlägt – und wo er ins Stolpern geraten könnte. Sie sehen, welche Technologien wirklich Substanz haben und welche Buzzwords bald wieder verschwinden. Sie hören Geschichten aus Unternehmen, die schon heute den Wandel umsetzen, den andere noch diskutieren.

Wer diese Gelegenheit auslässt, riskiert mehr als Informationslücken. Er verliert wertvolle Zeit – und im heutigen Tempo kann das bedeuten, den Anschluss zu verpassen, bevor man es merkt.

Mehr als Messe – eine Investition in Zukunftsfähigkeit

Zwischen Keynotes internationaler Vordenker:innen, praxisnahen Workshops und informellem Austausch entsteht eine seltene Mischung: strategische Orientierung, operative Impulse und echte Inspiration. Man verlässt die ZPE nicht nur mit Notizen – man geht mit einem klareren Blick auf das, was kommt, und einer Agenda, die den Unterschied machen kann.

Mein Fazit

Die Zukunft Personal Europe ist nicht irgendein Termin. Sie ist der Treffpunkt, an dem sich entscheidet, wer die Zukunft der Arbeit aktiv gestaltet – und wer nur darauf reagiert. Drei Tage Köln können Jahre an Wettbewerbsvorsprung bedeuten. Wer das übersieht, könnte sich bald fragen, warum andere schon weiter sind. ■

Janette Rosenberg

Nattapat Jier | Myimages - stock.adobe.com

2026

alga-Regionaltagungen

Der Jahreswechsel 2025/2026 in der Entgelt-abrechnung und Personalbetreuung

3.-4. November 2025 | Köln
26.-27. November 2025 | Online

Schwerpunkte:

- ✓ Gesetzesänderungen
- ✓ Best Practice
- ✓ Erfahrungsaustausch
- ✓ Netzwerkbildung
- ✓ BMF-Schreiben

Jetzt Platz sichern!

Jetzt anmelden:
www.datakontext.com/alga-Regionaltagungen



Maßgeschneiderte HR- und Payroll-Lösungen

Auf der Zukunft Personal Europe 2025 zeigt SD Worx maßgeschneiderte HR-Lösungen für Unternehmen jeder Größe – praxisnah, skalierbar und zukunftssicher.

Als führender europäischer Anbieter für HR- und Payroll-Lösungen unterstützt SD Worx rund 95.000 kleine, mittlere und große Organisationen mit Software, Services und Beratung in den Bereichen Payroll & Reward, Human Capital Management (HCM) und Workforce Management (WFM). Mit einem Umsatz von 1,18 Milliarden Euro im Jahr 2024 und über 80 Jahren Erfahrung zählt SD Worx zu den Top HR-Dienstleistern.

Für KMU: SD Worx Buddy – die kompakte HR-Komplettlösung

Mit SD Worx Buddy erhalten kleine und mittlere Unternehmen eine durchdachte Lösung, die Software, Services und Beratung vereint:

- Skalierbare Payroll-Services
- Automatisierte HR- und Zeitprozesse für mehr Effizienz
- Rechtssicherheit und Wissenstransfer über SD Worx Academy & Legal Support

So wird HR einfach, zuverlässig und stressfrei – speziell für KMU konzipiert.

Für den Mid-Market: Payroll und HR aus einer Hand

Als zertifizierter P&I-Partner bietet SD Worx umfassende Services rund um **LOGA** – ideal für mittelständische Unternehmen, die eine integrierte HR- und Payroll-Lösung suchen.

Für Unternehmen mit Fokus auf reine Entgeltabrechnung ist **ACCURAT** die passende Wahl: eine schlanke, leistungsfähige Lösung für effiziente Payroll-Prozesse mit individuellem Service durch erfahrene SD Worx Payroll-Expert:innen.

fidelis.Personal von SD Worx ist speziell auf die Bedürfnisse von **Non-Profit-Organisationen** zugeschnitten und unterstützt mit unterschiedlichen Service-Levels bei der Optimierung der HR- und Payroll-Prozesse.

Ob Implementierung, Betrieb oder Weiterentwicklung: Kunden profitieren von fundiertem Know-how, kurzen Reaktionszeiten und einem festen Ansprechpartner.

Für Großunternehmen: SAP-basierte Cloud-Payroll mit Add-on-Power

Für große Organisationen bietet SD Worx mit InnovaPay eine vor-konfigurierte Cloud-Lösung für SAP Payroll, die Effizienz, Compliance und schnelle Implementierung vereint.

SD Worx GmbH



Frau Marijana Kodzoman
Im Gefierth 13c
63303 Dreieich
Tel.: 0 61 03/38 07-0
E-Mail: info_de@sdworx.com
www.sdworx.de

Zukunft Personal Europe 2025

Halle: 4.2 – Stand: K.11

Ansprechpartnerin: Frau Anna Struwe

Ergänzt wird das Angebot durch SAP-zertifizierte Add-ons von SD Worx – etwa für Reporting, Dokumentenerstellung, DS-GVO-Management oder die Integration mit Workday. Die Add-ons reduzieren Systemkomplexität, beschleunigen Prozesse und verbessern das Nutzererlebnis – ohne aufwendige Entwicklung.

Payroll-Kompetenz für Europa – Compliance inklusive

SD Worx bietet Payroll-Services in über 30 europäischen Ländern. Dank lokaler Expertise und zentraler Steuerbarkeit erfüllt SD Worx auch komplexe regulatorische Anforderungen – z. B. eAU, digitale Meldepflichten, EU-Richtlinien zur Arbeitszeiterfassung oder DS-GVO-Vorgaben – sicher und zuverlässig.

Partnerschaft, auf die HR bauen kann

Ob KMU, Mittelstand oder Großunternehmen – SD Worx verbindet moderne Technologie mit persönlicher Betreuung, lokaler Stärke mit internationaler Erfahrung.

Auf der ZPE 2025 zeigt SD Worx, wie HR- und Payroll-Lösungen passgenau auf Unternehmensgrößen und -bedarfe abgestimmt werden können – zukunftsfähig, rechtskonform und jederzeit skalierbar.

Bremer Rechenzentrum GmbH



b | r | z

Herr Stephan Flörke
 Universitätsallee 5
 28359 Bremen
 Tel.: 04 21/2 0152-34
 E-Mail: stephan.floerke@brz.ag
 www.brz.ag

Halle: 4.2
Stand: K.23
Ansprechpartner: Stephan Flörke

Das Bremer Rechenzentrum (kurz: BRZ) ist seit 50 Jahren professioneller Partner für IT-Lösungen und Services rund um die Lohn- und Gehaltsabrechnung und das Personalmanagement. Unser Anspruch ist es, die komplexen HR-Prozesse unserer Kunden möglichst einfach und effizient zu gestalten.

Unser Serviceangebot ist auf eine Vielzahl von Anforderungen abgestimmt: Personalabrechnung im Teil- und Fulloutsourcing, Personalmanagement, Personalkostenplanung, Digitale Personalakte, Meldemanagement, Selfservices u. v. m. Das skalierbare Leistungspaket bietet Ihnen ein Maximum an Flexibilität zu marktgerechten Preisen. Dabei unterstreichen individuelle Servicelevels die intensive und partnerschaftliche Zusammenarbeit mit unseren Kunden.

In unseren zwei in Deutschland betriebenen, hochverfügbaren Rechenzentren werden Ihre sensiblen Daten nach aktuellen Datenschutzrichtlinien vorgehalten. Unsere hohen Qualitäts- und Sicherheitsstandards werden durch regelmäßige Zertifizierungen belegt.

GFOS mbH



Am Lichtbogen 9
 45141 Essen
 Tel.: 02 01/61 30 00
 E-Mail: info@gfos.com
 www.gfos.com

Halle: 4.2
Stand: J.81
Ansprechpartnerin: Dr. Kerstin Kipper

Die GFOS mbH wurde 1988 gegründet und ist heute ein international agierendes Unternehmen in zweiter Generation. Wir entwickeln innovative Softwarelösungen in den Bereichen Workforce Management, Smart Manufacturing, Access Control sowie sichere Cloud-Services und IT-Infrastructures.

Auf der ZPE 2025 stellen wir unser neues Major Release GFOS 2025 vor. Es überzeugt mit einer vollständig überarbeiteten, KI-gestützten Personaleinsatzplanung, intuitivem Design und automatisierten Planungsvorschlägen. Ergänzt wird das Release durch smarte Dashboards, erstklassige Usability, neue Schnittstellen und volle Cloud-Fähigkeit. Das Ergebnis: Weniger Aufwand und mehr Zeit für strategische HR-Arbeit.

Im Blick: Lohnsteuerrecht

Investitionssofortprogramm zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts – Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt

Mit dem nun im Bundesgesetzblatt veröffentlichten „Gesetz für ein steuerliches Investitionssofortprogramm zur Stärkung des Wirtschaftsstandorts Deutschland“ setzt der Gesetzgeber ein deutliches Zeichen für Wachstum, Modernisierung und Standortsicherung. Nach der Zustimmung von Bundestag und Bundesrat wurde das Maßnahmenpaket als eines der ersten Vorhaben der neuen Bundesregierung auf den Weg gebracht. Ziel ist es, unternehmerische Investitionen steuerlich zu fördern und konkrete Anreize für Zukunftstechnologien und nachhaltige Mobilität zu schaffen.

Auch für die Lohn- und Gehaltsabrechnung ergeben sich durch das Inkrafttreten des Gesetzes greifbare Änderungen – etwa im Bereich der privaten Nutzung von Elektrofahrzeugen durch Arbeitnehmer.

Anhebung der Bruttolistenpreisgrenze auf 100.000 Euro

Ein zentrales Element des neuen Gesetzes ist die Anhebung der Bruttolistenpreisgrenze für steuerbegünstigte Elektrofahrzeuge von bisher 70.000 Euro auf 100.000 Euro. Diese Änderung betrifft die Bewertung des geldwerten Vorteils bei der

privaten Nutzung rein elektrisch betriebener Fahrzeuge sowie von Brennstoffzellenfahrzeugen. Für betroffene Fahrzeuge darf weiterhin lediglich ein Viertel des Bruttolistenpreises als Bemessungsgrundlage angesetzt werden.

Die Regelung gilt für Kraftfahrzeuge, die nach dem 30.06.2025 angeschafft werden (§ 52 Abs. 12 Satz 6 Einkommensteuergesetz (EStG)).

Für die Entgeltabrechnung bedeutet dies eine spürbare steuerliche Entlastung bei der Bewertung des geldwerten Vorteils. Gleichzeitig gilt die neue Preisgrenze ausschließlich für Fahrzeuge, die nach dem Inkrafttreten des Gesetzes neu angeschafft oder geleast werden – eine rückwirkende Anwendung ist gesetzlich ausgeschlossen.

Betriebliche E-Mobilität: Investitionsbooster mit 75 Prozent Abschreibung

Mit einem gezielten Investitionsanreiz für Unternehmen soll die betriebliche Elektromobilität zusätzlich gefördert werden. Das Gesetz ermöglicht eine beschleunigte Abschreibung von 75 Prozent der Anschaffungskosten für betrieblich genutzte Elektrofahrzeuge bereits im Jahr der Investition. Diese Regelung gilt für reine E-Fahrzeuge, die nach dem 30.06.2025 und vor dem 01.01.2028 neu angeschafft werden. Die Abschreibung eines Fahrzeugs spielt für den Arbeitnehmer insbesondere dann eine Rolle, wenn der geldwerte Vorteil aus der privaten Nutzung über die Fahrtenbuchmethode ermittelt wird oder die sogenannte Kostendeckelung greift. Nach Auffassung der Fi-





nanzverwaltung ist die Abschreibung in diesen Fällen jedoch weiterhin gleichmäßig, also linear, auf eine Nutzungsdauer von acht Jahren zu verteilen. Die vom Arbeitgeber zulässigen erhöhten Abschreibungen bleiben dabei unberücksichtigt.

Degressive Abschreibung als Konjunkturimpuls

Mit der Wiedereinführung und Ausweitung der degressiven Abschreibung gemäß § 7 Abs. 2 EStG sollen Investitionen in bewegliche Wirtschaftsgüter des Anlagevermögens beschleunigt werden. Voraussetzung ist, dass die betreffenden Wirtschaftsgüter nach dem 30.06.2025 angeschafft oder hergestellt werden. Unternehmen erhalten damit in den Anfangsjahren eine erhöhte Abschreibungsbasis, was kurzfristig Liquidität bindet und Investitionen in wirtschaftlich unsicheren Zeiten attraktiver macht.

Schrittweise Entlastung bei Körperschaftsteuer und Thesaurierung

Der Gesetzgeber plant zudem eine mehrjährige Absenkung des Körperschaftsteuersatzes (§ 23 Abs. 1 Körperschaftsteuergesetz (KStG)). Beginnend ab dem 01.01.2028 soll der Steuersatz von derzeit 15 Prozent schrittweise auf 10 Prozent im Jahr 2032 sinken. Parallel erfolgt eine Absenkung des Thesaurierungssteuersatzes nach § 34a EStG: von aktuell 28,25 Prozent auf 27 Prozent (Veranlagungszeiträume 2028/2029), 26 Prozent (2030/2031) und ab 2032 auf 25 Prozent. Ziel ist die Stärkung der Eigenkapitalbasis insbesondere kleiner und mittlerer Unternehmen.

Ausweitung der steuerlichen Forschungsförderung

Ergänzt wird das Paket durch eine erweiterte Fassung des Forschungszulagengesetzes (§ 3 FZulG). Die Forschungszulage wird damit auch für breitere Projektkategorien und höhere Bemessungsgrundlagen geöffnet. Vor allem forschende Mittelständler sollen durch den erleichterten Zugang zur Förderung gestärkt und zur Entwicklung innovativer Technologien motiviert werden.

Fazit

Mit dem erfolgreichen Gesetzgebungsverfahren und der Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt ist das steuerliche Investitionssofortprogramm nun rechtlich wirksam. Es setzt gezielt Anreize für Investitionen, Eigenkapitalbildung, Forschung und emissionsfreie Mobilität – mit unmittelbaren Auswirkungen auf Unternehmen und die Entgeltabrechnung. Die praktische Umsetzung in der Lohnpraxis verlangt eine sorgfältige Beachtung der zeitlichen Anwendungsgrenzen und der technischen Voraussetzungen, insbesondere bei der Bewertung geldwerter Vorteile und der Dokumentation neuer Abschreibungsoptionen. Die klare steuerliche Förderung der betrieblichen E-Mobilität zeigt: Der Gesetzgeber will Investitionen nicht nur ermöglichen, sondern aktiv beschleunigen.

Elektronischer Datenaustausch zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung

Ab dem 01.01.2026 wird der Lohnsteuerabzug für privat kranken- und pflegeversicherte Arbeitnehmer vollständig digitalisiert. Künftig übermitteln die Versicherungsunternehmen die relevanten Beitragsdaten direkt an das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt), das daraus die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) bildet und den Arbeitgebern bereitstellt. Papierbescheinigungen werden grundsätzlich nicht mehr anerkannt. Arbeitgeber dürfen nur noch die bereitgestellten ELStAM verwenden, sind aber weiterhin verpflichtet, zu prüfen, ob die Voraussetzungen für steuerfreie Zuschüsse vorliegen. Korrekturen und Stornierungen müssen unverzüglich umgesetzt werden, auch nach dem Ende eines Arbeitsverhältnisses. Für Sonderfälle ist ein befristetes Ersatzverfahren vorgesehen. Bei ausländischen Versicherungen erfolgt keine ELStAM-Bereitstellung; hier sind manuelle Prüfungen erforderlich. Die Verantwortung für die Richtigkeit der Daten liegt bei den Versicherungsunternehmen – die Arbeitgeber haften nur für Fehler bei der Umsetzung.

Weitere Details und eine umfassende Darstellung der Arbeitgeberpflichten im neuen elektronischen Verfahren zur Berücksichtigung privater Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge finden Sie im ausführlichen Beitrag auf den Seiten 50 bis 51 dieses Hefts.

Der Referentenentwurf zum 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG II)

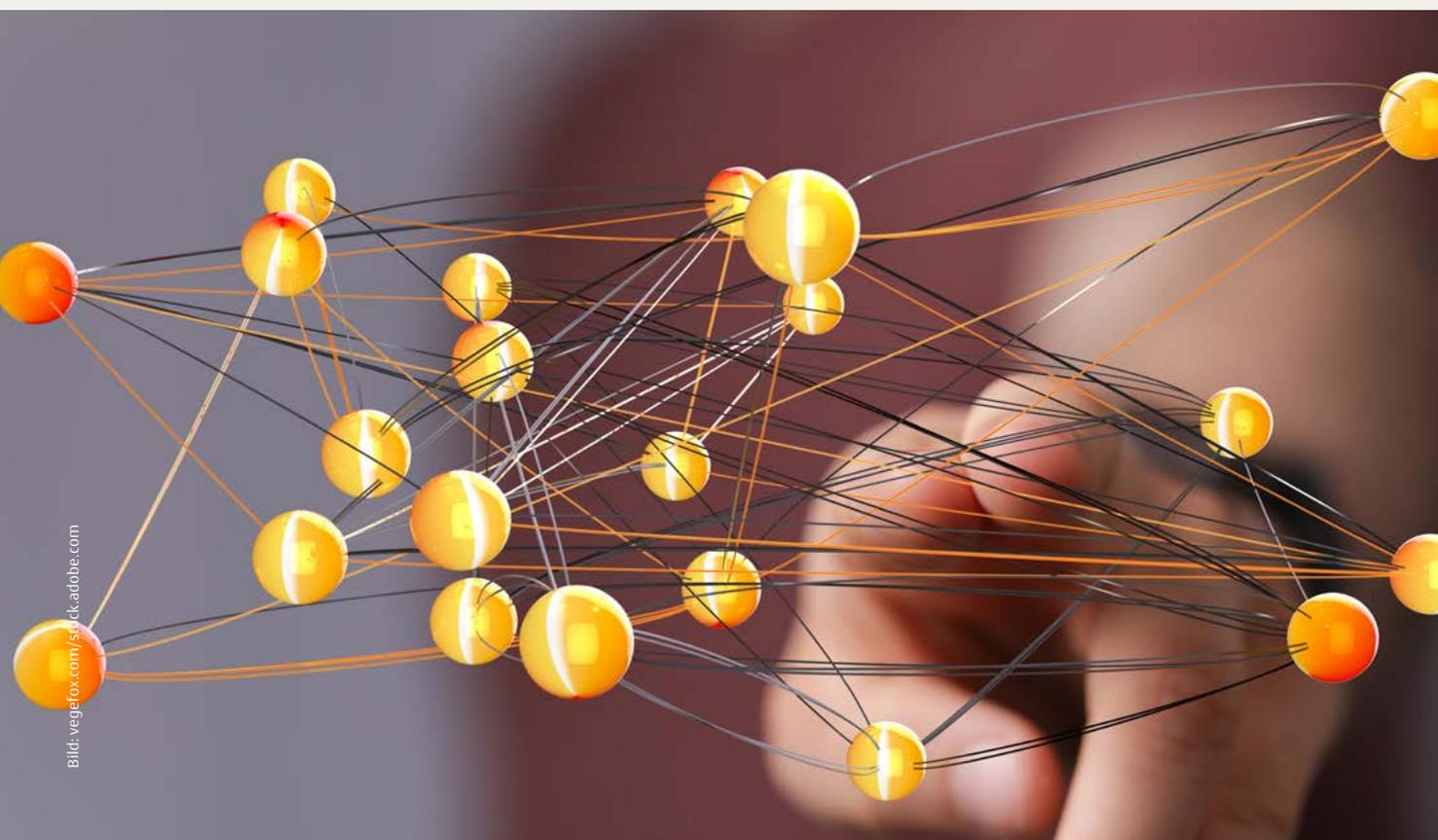
Einordnung und Überblick zu den geplanten Neuerungen im Arbeits-, Aufsichts- und Steuerrecht

Trotz eines leichten Anstiegs auf rund 18,1 Millionen Beschäftigte mit aktiver bAV-Anwartschaft stagniert die Verbreitung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) in der Breite – insbesondere bei kleineren Betrieben und Geringverdienenden bleibt sie unterdurchschnittlich. Der nun vorgelegte Referentenentwurf zum 2. Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG II) knüpft an die Reform von 2018 an und verfolgt das Ziel, die bAV umfassend weiterzuentwickeln: mit verbesserten Rahmenbedingungen, neuen Anreizen und deutlich mehr Flexibilität.

Arbeitsrechtliche Neuerungen

Sozialpartnermodell 2.0

Die im Jahr 2018 eingeführte reine Beitragszusage auf tarifvertraglicher Grundlage hat erste Praxisbeispiele hervorgebracht. BRSG II will nun den Durchbruch ermöglichen: Künftig sollen bestehende Sozialpartnermodelle für alle Arbeitsverhältnisse geöffnet werden können, die in den Zuständigkeitsbereich der beteiligten Gewerkschaften fallen. Zudem wird es den Tarifparteien erleichtert, sich einem bestehenden Modell anzuschlie-



ßen. Auch die Genehmigungsverfahren werden vereinfacht, um bürokratische Hürden zu reduzieren. Die Mitnahme von Anwartschaften bei einem Arbeitgeberwechsel – sowohl innerhalb eines Sozialpartnermodells als auch zwischen verschiedenen Modellen – wird verbessert. Dies erhöht die Portabilität der betrieblichen Altersversorgung deutlich.

Opting-out auf Betriebsebene

Die Möglichkeit der automatischen Entgeltumwandlung mit Widerspruchsrecht (Opting-out) soll ausgeweitet werden. Künftig können Arbeitgeber solche Systeme auch ohne tarifvertragliche Grundlage einführen, sofern sie sich finanziell in besonderem Maße beteiligen. Damit eröffnet sich eine neue Option insbesondere für Unternehmen ohne Tarifbindung, die Beschäftigten einen einfachen Zugang zur bAV bieten wollen.

Flexibilisierung der Abfindungsregelung

Auch das Abfindungsrecht wird modernisiert: Die Abfindungsgrenze wird erhöht, wenn das angesparte Kapital mit Zustimmung der Beschäftigten in die gesetzliche Rentenversicherung eingebracht wird. Darüber hinaus wird im Fall der Liquidation einer Pensionskasse eine gesetzliche Fiktion der Abfindung vorgesehen, um eine zügige Abwicklung zu ermöglichen.

Vorzeitiger Betriebsrentenbezug

An die neue Flexibilisierung des Hinzuverdienstrechts in der gesetzlichen Rentenversicherung wird auch das Betriebsrentengesetz angepasst. Beschäftigte können künftig vorzeitig eine Betriebsrente mit Abschlägen beziehen, auch wenn sie lediglich eine Teilrente aus der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten.

Finanzaufsichtsrechtliche Neuerungen

Pensionskassen

Im Finanzaufsichtsrecht wird es Pensionskassen künftig gestattet, höhere Leistungen bei vorzeitigem Leistungsbezug zu gewähren. Die Definition der Pensionskasse im Versicherungsaufsichtsgesetz wird entsprechend angepasst. Zudem dürfen Pensionskassen ihr Sicherungsvermögen temporär in einem Toleranzbereich unter den Verpflichtungen führen. Diese Erleichterung bei der Bedeckung ermöglicht flexiblere Kapitalanlagen und eine bessere Nutzung der regulatorischen Spielräume.

Pensionsfonds

Pensionsfonds erhalten die Möglichkeit, Kapitalleistungen auch in Raten auszuzahlen. Darüber hinaus werden innerhalb von Sozialpartnermodellen die Möglichkeiten zur Bildung von Kapitalpuffern erweitert. Dies schafft Spielräume für chan-

cenorientierte Anlagestrategien, ohne dass dies zu spürbaren Schwankungen bei den Rentenzahlungen führt.

Steuerrechtliche Änderungen

Förderbetrag für Geringverdienende (§ 100 EStG)

Bei der steuerlichen Förderung der bAV für Geringverdienende wird eine Dynamisierung der Einkommensgrenze eingeführt, indem diese künftig an die Beitragsbemessungsgrenze der gesetzlichen Rentenversicherung gekoppelt wird. Gleichzeitig wird der maximal förderfähige Betrag angehoben, um den finanziellen Anreiz für Arbeitgeber weiter zu verstärken.

Im Detail sieht der Gesetzentwurf eine Neufassung von § 100 Absatz 3 Nummer 3 vor: Begünstigt sind nun ausdrücklich Beschäftigte, deren monatlicher laufender Arbeitslohn (§ 39b Abs. 2 Satz 1 und 2 EStG), pauschal besteuertes Arbeitslohn (§ 40a Abs. 1 und 3 EStG) oder pauschal besteuertes Arbeitsentgelt (§ 40a Abs. 2 und 2a EStG) im Zeitpunkt der Beitragsleistung nicht mehr als drei Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung beträgt. Diese Arbeitslohngrenze wird für andere Lohnzahlungszeiträume entsprechend umgerechnet: bei täglicher Zahlung mit dem Faktor 1/30, bei wöchentlicher mit 7/30 und bei jährlicher Zahlung mit dem Faktor 12.

Zudem wird in § 100 Absatz 6 Satz 1 die Förderhöchstgrenze angehoben: Der bisherige Betrag von 960 Euro jährlich wird auf 1.200 Euro erhöht. Damit wird der Förderbetrag nicht nur dynamisiert, sondern auch in seiner finanziellen Wirkung spürbar verbessert.

Steuerliche Begleitung der Abfindungsflexibilisierung

Die steuerrechtlichen Änderungen flankieren die neue Abfindungsregelung: Wird eine Kleinbetragsrente abgefunden und in die gesetzliche Rentenversicherung übertragen, bleibt diese Zahlung steuerfrei. Die spätere Auszahlung der gesetzlichen Rente unterliegt dann wie üblich der nachgelagerten Besteuerung.

Weitere begleitende Regelungen

Auch in angrenzenden Regelungsbereichen wird nachjustiert: Direktversicherungen können künftig nach allen Beschäftigungszeiten, in denen kein Arbeitsentgelt bezogen wurde, zu den ursprünglich vereinbarten Bedingungen fortgeführt werden. Dies verbessert insbesondere bei unterbrochenen Erwerbsbiografien die Kontinuität der Altersversorgung. Außerdem wird klargestellt, dass Sonderzahlungen von Arbeitgebern an Pensionskassen, die dem Zweck dienen, Rentenkürzungen zu vermeiden, nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung gelten.



Bild: v.pothy/stock.adobe.com

Zudem wird die Verwaltungspraxis des Pensions-Sicherungs-Vereins modernisiert: Die Kommunikation mit Leistungsberechtigten kann künftig über ein Internetportal erfolgen. Beitragsbescheide dürfen automatisiert erstellt werden, und der elektronische Datenabgleich mit der gesetzlichen Rentenversicherung sowie der Bundesagentur für Arbeit wird erleichtert und datenschutzrechtlich fundiert ausgestaltet.

Fazit

Das BRSG II verfolgt einen klugen Dreiklang aus Vereinfachung, Digitalisierung und gezielter Anreizsetzung. Es rückt die bAV stärker in die Mitte der Altersvorsorge und nimmt zugleich die Betriebe in die Pflicht – insbesondere solche, die bisher zurückhaltend agierten. Sollte es dem Gesetzgeber gelingen, insbesondere das Sozialpartnermodell durch Praxistauglichkeit und einen breiten Zugang zu etablieren, könnte das BRSG II zum dringend benötigten Impuls für mehr Verbreitung und Qualität der betrieblichen Altersversorgung werden.

Geplante Steuerentlastungen für Arbeitnehmer: Union legt Eckpunkte vor

Die Unionsfraktion hat ein steuerpolitisches Eckpunktepapier vorgestellt, das auf umfassende Entlastungen von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern abzielt. Auch wenn ein konkreter

Gesetzesentwurf noch aussteht, zeichnen sich bereits mehrere zentrale Reformvorschläge ab, die bei einer Umsetzung sowohl steuerliche Entlastungen bringen als auch arbeitsmarktpolitische Impulse setzen könnten.

Ein wesentlicher Bestandteil ist die geplante Erhöhung der Entfernungspauschale. Ab dem 01.01.2026 soll diese dauerhaft auf 38 Cent pro Kilometer angehoben werden – und zwar ab dem ersten Entfernungskilometer. Damit würde eine langjährige Forderung nach einer realistischeren Berücksichtigung von Pendlerkosten umgesetzt.

Darüber hinaus ist die Einführung einer sogenannten Arbeitstagepauschale vorgesehen. Diese soll künftig verschiedene bisher getrennte Pauschalen – insbesondere die Entfernungspauschale, die Homeoffice-Pauschale sowie Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer – in einer einheitlichen Regelung zusammenfassen. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sollen künftig für jeden Tag beruflicher Vollzeitbeschäftigung eine pauschale Berücksichtigung als Werbungskosten geltend machen können – unabhängig vom Arbeitsort.

Ein weiteres Instrument betrifft die Einführung einer steuerfreien Teilzeitaufstockungsprämie. Künftig sollen Arbeitgeber die Möglichkeit erhalten, teilzeitbeschäftigten Mitarbeitenden eine steuerfreie Prämie zu gewähren, wenn diese ihre regelmäßige Wochenarbeitszeit dauerhaft erhöhen. Die Prämie kann wahlweise als Geld- oder Sachzuwendung erfolgen und beträgt bis zu 225 Euro je zusätzlich vereinbarter Wochenstunde. Insgesamt ist die Prämie auf maximal 4.500 Euro begrenzt. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Aufstockung der Arbeitszeit mindestens 24 Monate andauert. Ausgeschlossen sind Fälle befristeter Teilzeit oder Beschäftigungen

mit einer verbleibenden Laufzeit von weniger als zwei Jahren. Auch wenn in den 12 Monaten vor der Arbeitszeiterhöhung eine Reduzierung der Stunden erfolgte, greift die Steuerbegünstigung nicht.

Ein weiterer steuerlicher Entlastungsvorschlag betrifft Überstundenzuschläge. Künftig sollen Zuschläge für Mehrarbeit steuerfrei gestellt werden, sofern sie über die tariflich vereinbarte beziehungsweise an Tarifverträgen angelehnte regelmäßige Vollzeitarbeit hinausgehen. Als Vollzeit gelten nach den Vorstellungen der Union mindestens 34 Wochenstunden in tarifgebundenen und 40 Wochenstunden in nicht tarifgebundenen Beschäftigungsverhältnissen. Die Steuerfreiheit soll auf Zuschläge in Höhe von bis zu 25 Prozent des Überstundengrundlohns beschränkt sein. Der Grundlohn muss dabei dem regulären Arbeitsentgelt entsprechen.

Ein weiterer Eckpunkt ist die Einführung einer sogenannten Aktivrente. Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die nach Erreichen des gesetzlichen Rentenalters freiwillig weiterarbeiten, sollen künftig bis zu 2.000 Euro monatlich steuerfrei hinzuverdienen dürfen. Der Freibetrag soll zusätzlich zum Grundfreibetrag gewährt werden und sowohl Einkünfte aus selbstständiger als auch aus nicht selbstständiger Tätigkeit umfassen – vorausgesetzt, die reguläre Altersversorgung läuft weiter.

Für die Praxis

Auch wenn es sich bei den Vorschlägen bislang um politische Absichtserklärungen handelt, könnten die Maßnahmen – sofern umgesetzt – zu spürbaren steuerlichen Erleichterungen für Arbeitnehmer führen. Insbesondere gezielte Anreize für längere Erwerbsbeteiligung, die Ausweitung der Arbeitszeit in Teilzeitverhältnissen sowie flexiblere Arbeitsmodelle stehen im Fokus. Die konkrete Ausgestaltung in Form von Gesetzesentwürfen bleibt abzuwarten. Über den Fortgang des Gesetzgebungsverfahrens halten wir Sie selbstverständlich auf dem Laufenden.

Keine Pflicht zur Schattenveranlagung durch das Betriebsstättenfinanzamt bei fehlerhaftem Lohnsteuerabzug für beschränkt Steuerpflichtige

**Finanzgericht Niedersachsen,
Urteil vom 16.04.2025 – 9 K 155/22**

Das Finanzgericht Niedersachsen hatte sich jüngst mit der Frage zu befassen, ob das für die Betriebsstätte zuständige Finanzamt verpflichtet ist, bei fehlerhaft berechneter Lohnsteuer

von beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmern eine sogenannte Schattenveranlagung vorzunehmen. Hintergrund des Verfahrens war der Fall einer GmbH, die für zwei in den Niederlanden wohnhafte Mitarbeiter die Lohnsteuer nicht – wie vorgeschrieben – nach Steuerklasse VI, sondern nach Steuerklasse I abgeführt hatte.

Im Rahmen einer späteren Lohnsteuer-Außenprüfung erließ das Finanzamt einen Haftungsbescheid und machte darin Lohnsteuer sowie weitere Abzugsbeträge für den Zeitraum von Januar 2016 bis Dezember 2019 geltend. Die GmbH widersprach dem Bescheid mit der Begründung, die tatsächliche Einkommensteuerschuld der betroffenen Arbeitnehmer sei niedriger gewesen. Diese Behauptung wurde durch vorgelegte Einkommensteuerbescheide und Berechnungen untermauert. Das Finanzamt erkannte daraufhin lediglich für das Jahr 2016 sowie für das Jahr 2019 im Fall einer der beiden Arbeitnehmerinnen eine geringere Haftung an. Für die Jahre 2017 und 2018 verweigerte es eine Korrektur unter Hinweis auf die bereits eingetretene Festsetzungsverjährung. Zudem lehnte es ab, sogenannte Schattenveranlagungen auf Grundlage der vorgelegten Unterlagen durchzuführen.

Das Finanzgericht bestätigte die Auffassung des Finanzamts. Es stellte klar, dass sich die Arbeitgeberhaftung ausschließlich auf die Jahreslohnsteuer im Sinne des § 38a Abs. 1 Satz 1 EStG beziehe. Maßgeblich sei nicht die tatsächlich festgestellte oder hypothetisch errechnete Einkommensteuerschuld des Arbeitnehmers. Eine Haftung nach § 42d Abs. 1 Nr. 1 und 3 EStG erfasse lediglich die Lohnsteuer, die vom Arbeitgeber einzubehalten und abzuführen gewesen wäre. Selbst wenn nachträglich eine geringere Steuerlast der Arbeitnehmer festgestellt oder nachvollziehbar dargelegt werde, ändere dies nichts an der bestehenden Haftung.

Das Gericht betonte, dass das Einkommensteuergesetz ausdrücklich zwischen dem Lohnsteuerabzug und der Einkommensteuerveranlagung unterscheide. Eine Durchbrechung dieser Systematik, etwa durch eine vom Betriebsstättenfinanzamt vorzunehmende Schattenveranlagung zur Ermittlung einer möglicherweise geringeren Einkommensteuerschuld, sei weder gesetzlich vorgesehen noch sachlich gerechtfertigt. Auch aus verfassungsrechtlicher Sicht sei eine solche Maßnahme nicht erforderlich. Die Haftung des Arbeitgebers diene nicht der Sanktionierung, sondern der Sicherung des Steueraufkommens, sodass eine strafähnliche Wirkung nicht unterstellt werden könne.

Die Entscheidung des Finanzgerichts ist noch nicht rechtskräftig. Die Revision wurde zugelassen und ist derzeit unter dem Aktenzeichen VI R 8/25 beim Bundesfinanzhof anhängig. ■

Die Fünftelregelung lebt - aber anders als bisher

Abfindung: Anspruch, Abgaben, Ausnahmen

Wird einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer gekündigt, wird häufig eine Abfindung als Entschädigung gewährt. Was die Sozialversicherung angeht, sind aus einer Abfindung, die wegen des Verlusts des Arbeitsplatzes gewährt wird, keine Beiträge zu entrichten. Völlig anders verhält es sich bei der Steuer. Hier ist die Abfindung voll zu versteuern. Allerdings gibt es die Möglichkeit, die Höhe der Steuer etwas abzufedern.

Eine Abfindung ist eine Einmalzahlung des Arbeitgebers, die einer Arbeitnehmerin oder einem Arbeitnehmer anlässlich der Beendigung der Beschäftigung gezahlt wird. Damit wird die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer für den Verlust des Arbeitsplatzes und vor allem für den zukünftigen Verdienstauffall entschädigt. Eine Abfindung ist als einmalige Vergütung des Betriebes an den Arbeitnehmer zu verstehen.

Kein gesetzlicher Anspruch auf Abfindung

Ein gesetzlicher Anspruch auf eine Abfindung besteht nicht. Auch die Höhe einer möglichen Zahlung ist nicht konkret geregelt. Im Allgemeinen gilt, wenn eine Abfindung gezahlt wird, ein halbes Monatsgehalt pro Arbeitsjahr im Betrieb als angemessen. Viele Beschäftigte gehen davon aus, dass sie bei einer betriebsbedingten Kündigung immer einen Anspruch auf eine Abfindung haben. Doch ein derartig genereller Grundsatz besteht nicht. Erfolgt eine Kündigung durch den Arbeitgeber rechtmäßig, geht dies nicht automatisch mit der Zahlung einer Abfindung einher. Dennoch bestätigen die Ausnahmen die Regel. Im Falle der Abfindungen ist die Ausnahme jedoch die Regel.

Checkliste: Wann werden Abfindungen gezahlt?

Voraussetzung	Liegt vor
Ein Abfindungsvergleich fand statt. Vor dem Arbeitsgericht oder außergerichtlich wurde über die Wirksamkeit der Kündigung oder eines Aufhebungsvertrags entschieden.	
Es kommt § 1 des Kündigungsschutzgesetzes (KSchG) zur Anwendung. Der Abfindungsanspruch ergibt sich bei einer betriebsbedingten Kündigung.	
Aufgrund eines Urteils vor dem Arbeitsgericht wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst. Dabei ist die Unzumutbarkeit der Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses entscheidend.	
Es kommt ein Tarifvertrag zur Anwendung, der bei Verlust des Arbeitsplatzes eine Abfindung vorsieht.	
In einem Unternehmen existiert ein Sozialplan, der bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses eine Abfindung vorsieht.	

Sozialplan

Ein Sozialplan ist eine Vereinbarung, die zwischen dem Betriebsrat und dem Arbeitgeber geschlossen wird. Mit einem Sozialplan sollen bei geplanten betrieblichen Veränderungen wirtschaftliche Nachteile vermieden werden.

Auswirkungen auf den Bezug von Arbeitslosengeld

Sehr oft fragen sich Arbeitnehmer, ob die Gewährung einer Abfindung Auswirkungen auf das Arbeitslosengeld I hat. Vor allem bei einer Kündigung durch den Arbeitgeber, nach welcher der Arbeitnehmer sich erstmals arbeitslos melden muss, stellt sich die Frage, ob die Abfindung der Agentur für Arbeit gemeldet werden muss. Eine Abfindung darf sich nicht negativ auf das Arbeitslosengeld auswirken. Eine Sperrzeit (Arbeitslosengeld I) ist für den Beschäftigten nur dann zu befürchten, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber einen Aufhebungs- oder Abwicklungsvertrag geschlossen haben. Mit einer Sperrzeit muss der Arbeitnehmer auch rechnen, wenn er in eine Verkürzung der Kündigungsfrist eingewilligt hat.

Abfindung ist steuerpflichtig

Eine Abfindung wegen des Verlusts des Arbeitsplatzes ist nicht steuerfrei.



Sie muss komplett versteuert werden. Abfindungen gelten als außerordentliche Einkünfte gemäß § 34 Einkommensteuergesetz (EStG). Durch die Progression erhöht sich der Steuersatz mit steigendem Einkommen. Durch hohe Abfindungen erhöht sich also die Steuerlast.

Definition außerordentliche Einkünfte

Außerordentliche Einkünfte gehören zu einer der sieben steuerpflichtigen Einkunftsarten und fließen nicht regelmäßig bzw. nicht laufend zu. Sie entstehen im Regelfall durch ungewöhnliche und seltene Geschäftsvorfälle und können nach der sogenannten Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden (§ 34 Abs. 1 EStG). Mit der ermäßigten Besteuerung der außerordentlichen Einkünfte soll die Steuerprogression abgemildert werden.

Einmalige Einkünfte

„Außerordentliche Einkünfte“ sind Gewinne bei der Veräußerung oder Aufgabe eines Betriebes, Vergütungen für eine mehrjährige Tätigkeit und Nutzungsvergütungen. Die außerordentlichen Einnahmen müssen in einem einzigen Veranlagungszeitraum zufließen, statt sich auf mehrere Veranlagungszeiträume zu verteilen. Es handelt sich dann um Einkünfte, die das zusammengeballte Ergebnis mehrerer Jahre darstellen und damit das zu versteuernde Einkommen im Jahr

des Zuflusses überproportional erhöhen. Eine Zusammenballung liegt nur vor, wenn Arbeitnehmer mehr erhalten als bei normalem Ablauf der Dinge, also ohne das die außerordentlichen Einkünfte hervorrufende Ereignis.

Checkliste: Voraussetzungen für die Fünftelregelung

Voraussetzungen	Liegt vor
Zahlung in einem Kalenderjahr	
Einmalzahlung oder in mehreren Teilzahlungen	
Zusammenballung von Einkünften in einem Kalenderjahr	
Abfindung plus die weiteren Einnahmen infolge der Vertragsbeendigung müssen höher sein als der wegfallende Arbeitslohn bis Jahresende	

Änderungskündigung

Eine Abfindung kann aber auch dann nach der Fünftelregelung steuerbegünstigt sein, wenn das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt wird, sondern infolge einer Änderungskündigung die wöchentliche Arbeitszeit reduziert oder der Arbeitnehmer auf einen schlechten bezahlten Arbeitsplatz versetzt und dafür abgefunden wird.

Mit dem Wachstumschancengesetz traten zum 01.01.2025 bezüglich der

Fünftelregelung bedeutende Änderungen in Kraft:

- Zu beachten ist, dass die günstigere Besteuerung nach der Fünftelregelung nicht mehr bei der Lohn- und Gehaltsabrechnung durch den Arbeitgeber anzuwenden ist.
- Der Arbeitgeber muss die Abfindung, die der Arbeitnehmer erhält, zunächst mit dem allgemeinen höheren Steuertarif versteuern.
- In der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitgebers (Zeile 19) muss die Abfindung, so wie bisher, gesondert ausgewiesen werden.
- Im Rahmen der Einkommensteuer-Veranlagung prüft das Wohnsitzfinanzamt des Arbeitnehmers die Anwendung der Fünftelregelung und wendet diese an.

Arbeitnehmer, die eine Abfindung durch den Arbeitgeber erhalten, sollten unbedingt eine Einkommensteuererklärung erstellen, um zu prüfen, ob es durch Anwendung der Fünftelregelung zu einer Steuererstattung kommt.

Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung

Für solche Abfindungen besteht keine Beitragspflicht in der Sozialversicherung. Es werden also keine Beiträge zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fällig. ■

Ulrich Frank, Sozialversicherungsfachwirt und Wirtschaftsjournalist

Was Arbeitgeber beachten müssen

Elektronischer Datenaustausch zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung ab 2026

Ab dem 01.01.2026 wird der Lohnsteuerabzug für Arbeitnehmer mit privater Kranken- und Pflegepflichtversicherung vollständig digitalisiert.

Grundlage ist der neue elektronische Datenaustausch zwischen den privaten Versicherungsunternehmen, dem Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) und den Arbeitgebern gemäß § 39 Abs. 4a Einkommensteuergesetz (EStG). Die bisherige Papierbescheinigung entfällt; alle relevanten Beitragsdaten werden künftig maschinell verarbeitet.

Informationen auf und stellt sie den Arbeitgebern als Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) zur Verfügung. Die Bereitstellung erfolgt in der Regel im Dezember für das Folgejahr. Die Beiträge, die übermittelt werden, bilden die Grundlage für die Steuerfreiheit des Arbeitgeberzuschusses (§ 3 Nr. 62 EStG) sowie für die Ermittlung der Vorsorgepauschale.

verwenden. Eine abweichende Bewertung der Beitragsdaten oder die Berücksichtigung anderer Angaben – etwa von Papierbescheinigungen oder direkten Mitteilungen des Arbeitnehmers – ist unzulässig. Eine Korrektur ist nur durch das Versicherungsunternehmen über eine erneute Datenübermittlung möglich.

Ablauf der Datenübermittlung und Rolle des BZSt

Die Versicherungsunternehmen übermitteln die beitragsrelevanten Daten an das BZSt. Dieses bereitet die

Verbindlichkeit der ELStAM für Arbeitgeber

Arbeitgeber sind verpflichtet, für den Lohnsteuerabzug ausschließlich die vom BZSt bereitgestellten ELStAM zu

Korrekturen und Anzeigepflichten

Kommt es zu Korrekturen oder Stornierungen der übermittelten Daten (beispielsweise bei Tarifwechseln, Beitragsschwankungen oder fehlerhaften





Einträgen), muss der Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug entsprechend anpassen. Die Korrektur ist auch dann erforderlich, wenn das Arbeitsverhältnis bereits beendet ist. Ist eine Korrektur wirtschaftlich nicht mehr zumutbar – etwa weil kein laufender Arbeitslohn mehr gezahlt wird – besteht eine Anzeigepflicht gegenüber dem Betriebsstättenfinanzamt (§ 41c Absatz 4 EStG).

Prüfung der Zuschussfähigkeit bleibt Pflicht

Trotz des automatisierten Verfahrens bleibt es Aufgabe des Arbeitgebers, zu prüfen, ob die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit eines Arbeitgeberzuschusses zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung tatsächlich vorliegen. Maßgeblich sind die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen nach § 257 Sozialgesetzbuch (SGB) V und § 61 SGB XI. Die bloße Bereitstellung eines Beitragswerts über die ELStAM begründet noch keinen Anspruch auf einen Zuschuss.

Umgang mit ausländischen Versicherungen

Bei Versicherungen im Ausland besteht keine Anbindung an das elektronische Verfahren. In solchen Fällen muss der Arbeitgeber eigenständig prüfen, ob die gezahlten Beiträge steuerlich begünstigt sind. Der Arbeitnehmer kann für diese Beiträge beim Finanzamt einen Freibetrag

beantragen, der dann über die ELStAM bereitgestellt wird. Ein unmittelbarer Nachweis gegenüber dem Arbeitgeber genügt nicht.

Ersatzverfahren in Übergangsfällen

Für eine Übergangszeit von zwei Jahren ist ein sogenanntes Ersatzverfahren vorgesehen. Wenn ELStAM aus technischen Gründen nicht zur Verfügung stehen, darf der Arbeitgeber eine vom Versicherungsunternehmen ausgestellte Papierbescheinigung verwenden. Dieses Ersatzverfahren ist jedoch ausgeschlossen, wenn der Versicherungsnehmer der Datenübermittlung widersprochen hat.

Lohnsteuer-Jahresausgleich und Einschränkungen

Der Arbeitgeber darf den Lohnsteuer-Jahresausgleich nicht durchführen, wenn Vorsorgepauschalen im betreffenden Kalenderjahr nur zeitweise berücksichtigt wurden. Zulässig bleibt der Jahresausgleich aber, wenn Beitragsvorauszahlungen oder Jahresbeiträge über die ELStAM vollständig verarbeitet wurden.

Verantwortlichkeit und Haftungsfragen

Arbeitgeber haften nicht für Fehler in den übermittelten Daten, sofern sie die bereitgestellten ELStAM

korrekt anwenden. Für die inhaltliche Richtigkeit der Beitragsangaben ist ausschließlich das Versicherungsunternehmen verantwortlich. Arbeitgeber müssen jedoch sicherstellen, dass ihre Abrechnungssoftware technisch in der Lage ist, die neuen Merkmale zu verarbeiten und auf Korrekturen zeitnah zu reagieren.

Fazit

Mit dem Start des elektronischen Datenaustauschs ab 2026 wird die steuerliche Behandlung von Beiträgen zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung einheitlicher, transparenter und weitgehend automatisiert. Arbeitgeber müssen sich auf eine streng formalisierte Umsetzung einstellen, bei der die Einhaltung der gesetzlichen Vorgaben, der korrekte Umgang mit den ELStAM und die Prüfung der steuerlichen Voraussetzungen im Mittelpunkt stehen. Die Mitwirkungspflichten sind hoch – gleichzeitig wird das Verfahren aber auch rechtssicherer und effizienter. ■

Betriebliches Interesse als Schlüssel zur Abgabefreiheit

Weiterbildung steuerfrei gestalten

Von Arbeitnehmern wird immer wieder gefordert, dass sie sich ein Leben lang in ihrem Beruf fort- und weiterbilden sollen. Berufliche Fort- und Weiterbildungen stehen bei den Beschäftigten deshalb ganz oben.

Generell gilt: Liegt die Bildungsmaßnahme nicht im ganz überwiegend betrieblichen Interesse des Betriebsinhabers, führt eine Übernahme der Kosten für den Arbeitnehmer zur Lohnsteuer- und Beitragspflicht. Gemäß § 3 Nr. 19 Einkommensteuergesetz (EStG) führen Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten für Maßnahmen nach § 82 Abs. 1 und 2 Sozialgesetzbuch (SGB) III oder Maßnahmen, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen, zur Steuer- und Beitragsfreiheit.

Teilnahme an der Bildungsmaßnahme zumindest teilweise auf die Arbeitszeit angerechnet wird. Auch bei sprachlichen Bildungsmaßnahmen kann ein ganz überwiegendes betriebliches Interesse gegeben sein, wenn der Betrieb die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt.

Maßnahmen, bei denen neue Kenntnisse vermittelt werden

Unter die Weiterbildungsleistungen im Sinne von § 82 Abs. 1 und 2 SGB III

fallen alle Maßnahmen, die Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die über eine arbeitsplatzbezogene kurzfristige Fortbildung hinausgehen. Bei diesen Weiterbildungsleistungen muss der Berufsabschluss bei einer Ausbildungsdauer von mindestens zwei Jahren in der Regel mindestens vier Jahre zurückliegen. Ferner ist Voraussetzung, dass der betroffene Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor der Antragstellung nicht an einer beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat, die nach § 82 Abs. 1 und 2 SGB III gefördert wurde. Darüber hinaus muss

Berufliche Fort- oder Weiterbildung über Arbeitgeber

Fort oder Weiterbildungsleistungen führen nicht zu einer Arbeitsvergütung, wenn diese Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Betriebes durchgeführt werden. Dabei spielt es keine Rolle, ob die Maßnahmen am Arbeitsplatz, in zentralen betrieblichen oder in außerbetrieblichen Einrichtungen durchgeführt werden.

Überwiegend betriebliches Interesse

Von einem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers ist auszugehen, wenn die Einsatzfähigkeit des Beschäftigten durch die Maßnahme im Betrieb erhöht werden soll. Was das ganz überwiegende Interesse des Arbeitgebers angeht, ist es nicht Voraussetzung, dass die

Bild: pegasus24.com/stockadobe.com





Bild: Claudia Paulussen/stock.adobe.com

die Maßnahme von einem zugelassenen Träger durchgeführt werden und mehr als 120 Stunden andauern (§ 82 Abs. 1 Satz 1 SGB III).

Gefördert werden solche Weiterbildungen von Arbeitnehmern, wenn der Arbeitsplatz durch eine andere Technologie ersetzt wird oder in einer

anderen Weise vom Strukturwandel betroffen ist oder die Weiterbildung einen Engpassberuf betrifft. Weiterbildungsmaßnahmen von Beschäftigten in Betrieben mit weniger als 250 Arbeitnehmer fallen unter die Förderung, wenn der betroffene Mitarbeiter mindestens 45 Jahre alt oder schwerbehindert ist.

Beispiel

Ein Arbeitnehmer ist 53 Jahre alt und gelernter Schlosser bei einem Automobilhersteller. Im Betrieb arbeiten 240 Arbeitnehmer. Der Arbeitnehmer arbeitet bei einer Leiharbeitsfirma. Er hat in den letzten vier Jahren an keiner nach § 82 SGB III geförderten Maßnahme der Agentur für Arbeit teilgenommen. Durch die voranschreitende Digitalisierung hat sich der Arbeitsplatz des Arbeitnehmers beim Entleiher stark verändert. Um den Veränderungen und Herausforderungen gerecht zu werden, hat sein Arbeitgeber Kontakt mit der Agentur für Arbeit aufgenommen. Diese vermittelt für den Arbeitnehmer einen passenden Fortbildungslehrgang. Der zeitliche Umfang beläuft sich auf 160 Stunden. Bezüglich der Betriebsgröße beteiligt sich der Arbeitgeber an den Kosten für den Lehrgang mit 50 Prozent.

Lösung

Die Übernahme der Lehrgangskosten durch den Arbeitgeber ist steuer- und beitragsfrei. ■

Im Blick: Sozialversicherungsrecht

Bundesregierung verabschiedet Rentenpaket 2025

Mit dem Kabinettsbeschluss vom 06.08.2025 setzt die Bundesregierung nach eigenen Angaben ein starkes und richtungsweisendes Signal: Das Rentenpaket 2025 steht für Stabilität, Fairness und Flexibilität – zentrale Werte einer modernen Arbeits- und Sozialordnung.

In einer Zeit, in der viele Bürgerinnen und Bürger mit wirtschaftlicher Unsicherheit, demografischem Wandel und strukturellen Arbeitsmarktveränderungen konfrontiert sind, schafft das neue Gesetz Vertrauen und Perspektive. Es adressiert drei der drängendsten rentenpolitischen Baustellen und bringt bedeutende Weichenstellungen auf den Weg:

Rentenniveau gesichert – Haltelinie bis 2031 verlängert

Das Rentenniveau bleibt stabil bei mindestens 48 Prozent bis zum 01.07.2031 – eine zentrale Maßnahme zur langfristigen Einkommenssicherung im Alter. Ohne die Verlängerung der Haltelinie drohte ein Absinken auf rund 47 Prozent. Damit wäre Altersarmut nicht länger eine ferne Debatte, sondern eine reale Gefahr geworden.

Jetzt ist klar: Wer arbeitet, kann auf eine auskömmliche Rente vertrauen. Die Verlängerung der Haltelinie bedeutet zum Beispiel für eine Standardrente von 1.500 Euro ein Plus von rund 35 Euro monatlich – und das dauerhaft.

Mütterrente III – Gerechtigkeit wird vollendet

Die vollständige Gleichstellung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder ist nicht weniger als ein überfälliger Akt rentenpolitischer Gerechtigkeit.

Ab dem 01.01.2027 werden für diese Kinder drei Jahre Erziehungszeit anerkannt. Damit wird eine zentrale Lücke in der Anerkennung familiärer Sorgearbeit geschlossen – unabhängig vom Geburtsjahr des Kindes. Die Auszahlung erfolgt rückwirkend ab dem Jahr 2027. Rund fünf Milliarden Euro jährlich stellt der Bund bereit – eine Investition in Fairness, die ihren Wert nicht in Zahlen, sondern in Respekt und Anerkennung misst.

Aufhebung des Anschlussverbots – Arbeiten im Alter erleichtert

Die Aufhebung des Anschlussverbots bei sachgrundlosen Befristungen öffnet älteren Beschäftigten neue Wege, nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze flexibel und freiwillig im Arbeitsleben zu bleiben – auch beim früheren Arbeitgeber.

Gerade in Zeiten des Fachkräftemangels ist das ein praxisnaher Hebel zur Entlastung des Arbeitsmarkts und zur Würdigung erfahrener Fachkräfte. Die Politik schafft hier keine Verpflichtung – sondern ermöglicht Teilhabe und verlängerte Berufsbio- grafien ohne Hürden.

Zusätzliche Stabilitätsmaßnahme – Erhöhung der Nachhaltigkeitsrücklage

Um die finanzielle Stabilität der gesetzlichen Rentenversicherung zu stärken, wird die Untergrenze der Nachhaltigkeitsrücklage von 0,2 auf 0,3 Monatsausgaben angehoben. Damit wird ein zusätzlicher Puffer geschaffen, um Leistungsauszahlungen auch bei kurzfristigen Einnahmeschwankungen zuverlässig sicherzustellen.

Finanzierung solide und nachhaltig

Die zusätzlichen Aufwendungen werden aus Steuermitteln getragen. Damit wird ein Anstieg der Beitragssätze vermieden und zugleich die langfristige Tragfähigkeit der gesetzlichen Rentenversicherung gesichert. Bis 2031 rechnet der Bund mit einem Finanzierungsvolumen von über 20 Milliarden Euro – ein klares Bekenntnis zur Stärkung der sozialen Sicherungssysteme.

Ein klares Bekenntnis zur sozialen Marktwirtschaft

Mit dem Rentenpaket 2025 beweist die Bundesregierung, dass soziale Sicherheit, Generationengerechtigkeit und wirtschaftliche Vernunft kein Widerspruch sein müssen.

Die Reform ist kein „Weiter so“, sondern ein Schritt hin zu einem zukunftsfesten Rentensystem – stabil, gerecht und flexibel.

Kabinett beschließt Tariftreuegesetz

Mit dem Tariftreuegesetz setzt die Bundesregierung ein neues Fundament für mehr Fairness und Transparenz bei öffentlichen Aufträgen. Öffentliche Vergaben des Bundes – etwa für Bau-, Liefer- oder Dienstleistungsverträge – werden künftig nur noch an Unternehmen vergeben, die sich verpflichten, tarifvertragliche Arbeitsbedingungen einzuhalten. Dies gilt unabhängig davon, ob das Unternehmen selbst tarifgebunden ist oder nicht.

Bisher konnten Unternehmen durch das Umgehen tariflicher Standards Wettbewerbsvorteile erzielen, insbesondere durch niedrigere Löhne. Das führte nicht nur zu Preisdumping, sondern auch zu einer schleichenden Erosion der Tarifbindung. Das neue Gesetz soll diesem Trend nun entschieden entgegenwirken und insbesondere kleine und mittelständische Betriebe (KMU) stärken, die sich freiwillig tariflichen Regelwerken unterwerfen.

MISSOC aktualisiert zentrale Vergleichsdatenbank

In einer Zeit wachsender Mobilität, alternder Gesellschaften und zunehmender Herausforderungen für nationale Sicherungssysteme gewinnt der strukturierte Vergleich europäischer Sozialsysteme weiter an Bedeutung. Vor diesem Hintergrund hat das Netzwerk MISSOC – das „Mutual Information System on Social Protection“ – am 16.07.2025 die neueste Version seiner Online-Datenbank veröffentlicht. Sie enthält aktualisierte Informationen zum Stand Januar 2025 über den Aufbau, die Leistungen und die Zugangsvoraussetzungen der sozialen Sicherungssysteme in den Mitgliedstaaten der Europäischen Union sowie in ausgewählten Partnerländern.

MISSOC wurde bereits 1990 ins Leben gerufen, um den kontinuierlichen Informationsaustausch zwischen den europäischen Staaten zu erleichtern. Seither hat sich das Instrument zu einem unverzichtbaren Bestandteil der sozialpolitischen Landschaft entwickelt – nicht nur für Verwaltung und Politik, sondern auch für Wissenschaft, Sozialverbände und unternehmensnahe Beratung. In einer immer komplexeren Gesetzeswelt

bietet die Datenbank Orientierung und Vergleichbarkeit: verständlich aufbereitet, mehrsprachig zugänglich und thematisch differenziert.

Die jetzt veröffentlichte Aktualisierung enthält die jüngsten Entwicklungen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung und Arbeitslosenabsicherung, bei Renten- und Pflegeleistungen, in der Familienförderung sowie beim sozialen Schutz bei Erwerbsunfähigkeit und Alter. Auch die spezifischen Regelungen für Selbstständige wurden erneut umfassend dokumentiert. Die Daten werden direkt aus den zuständigen Ministerien und Institutionen der jeweiligen Staaten bezogen und durch das MISSOC-Sekretariat im Auftrag der Europäischen Kommission redaktionell koordiniert.

Ein besonderer Mehrwert der Plattform liegt in ihrer Funktion als Dialogbrücke zwischen den Systemen. Sie ermöglicht es, nicht nur Unterschiede sichtbar zu machen, sondern auch strukturelle Ähnlichkeiten und übertragbare Reformansätze zu identifizieren. Dabei geht es nicht um vereinfachte Bewertungen, sondern um ein präzises Verständnis von Systemlogiken und politischen Prioritäten in den einzelnen Ländern. Wer wissen will, wie etwa Elternzeitregelungen in Skandinavien gestaltet sind, wie Frankreich mit der Pflegefinanzierung umgeht oder welche Rentenanpassungsmodelle in den Niederlanden greifen, findet hier detaillierte und vergleichbare Informationen auf einen Blick.

Auch im Lichte wachsender Anforderungen an den Sozialstaat – von den Folgen des demografischen Wandels bis hin zur Digitalisierung von Leistungen – leistet MISSOC einen wertvollen Beitrag zur europäischen Lernkultur. Gerade für grenzüberschreitend tätige Unternehmen, Trägerorganisationen und politische Entscheidungsträger bietet die Plattform fundiertes Orientierungswissen in einer Zeit, in der soziale Sicherheit zunehmend zur Standortfrage wird.

Die Nutzung der Datenbank ist kostenlos und ohne Registrierung möglich. Sie steht in deutscher, englischer und französischer Sprache zur Verfügung und wird regelmäßig aktualisiert. Die aktuelle Version ist ab sofort online abrufbar unter: www.missoc.org. ■

Janette Rosenberg

Zwischen Ruhestand und Rückkehr

Wenn Erfahrung weiterarbeitet - aber nicht jede Pflicht mitgeht

Immer mehr Arbeitnehmer gehen mit dem Beginn einer Altersrente nicht direkt in den Ruhestand, sondern arbeiten weiter. In den letzten zehn Jahren hat sich die Anzahl der Minijobber im Alter von über 65 Jahren um ein Drittel erhöht. Die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten hat sich sogar verdoppelt. In den kommenden Jahren wird sich dieser Trend mit Blick auf den Fachkräftemangel und die Tatsache, dass die Babyboomer-Generation die Regelaltersgrenze erreicht, weiter fortsetzen.

Umsso wichtiger, dass Arbeitgeber über die sozialversicherungs-, beitrags- und melderechtliche Beurteilung von beschäftigten Altersrentnern Bescheid wissen. Leider gibt es hier in der betrieblichen Praxis diverse Besonderheiten zu beachten.

Die Deutsche Rentenversicherung hat bei internen Revisionen in den letzten Jahren festgestellt, dass die sozialversicherungsrechtlichen Beurteilungen von beschäftigten Altersrentnern oftmals fehlerhaft vorgenommen

wurden. Die richtige Beurteilung ist besonders wichtig, da sie Auswirkungen auf die Rentenberechnung der Arbeitnehmer hat.

Korrekte Beurteilung von Beschäftigungen neben dem Bezug einer Altersrente

Beschäftigte sind versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, wenn sie gegen Entgelt beschäftigt sind. Dieser Grundsatz gilt auch für beschäftigte Altersrentner. Abhängig davon,

ob die Altersrente als Voll- oder Teilrente gewährt wird und ob die individuelle Regelaltersgrenze erreicht ist, sind in den einzelnen Sozialversicherungszweigen Besonderheiten bei der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung zu beachten.

Krankenversicherung:

In der Krankenversicherung hat der Bezug einer Altersvollrente Auswirkungen auf den anzuwendenden Beitragssatz. Altersvollrentner haben keinen Anspruch auf Krankengeld.



Deshalb ist für die Dauer der Beschäftigung der ermäßigte Beitragssatz maßgebend (Beitragsgruppe 3 zur Krankenversicherung in der DEÜV-Meldung). Bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze ist der Beitragsgruppenschlüssel 9 oder 0 heranzuziehen, abhängig davon, ob das Firmenzahlverfahren zur Anwendung kommt.

Bei Altersteilrenten ist der allgemeine Beitragssatz zur Krankenversicherung maßgebend. Die Teilrente schließt den Krankengeldanspruch nicht aus.

Pflegeversicherung:

Die Altersrente hat keine Auswirkung auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung der Beschäftigung. In der Pflegeversicherung sind keine Besonderheiten zu beachten.

Rentenversicherung:

Arbeitnehmer sind in der Beschäftigung rentenversicherungspflichtig, wenn die Altersvollrente vor dem Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze bezogen wird. Während der Beschäftigung wird dann mit den weiterhin zu zahlenden Rentenversicherungsbeiträgen der Rentenanspruch gesteigert. In den DEÜV-Meldungen ist

die Beitragsgruppe 1 zur Rentenversicherung maßgebend.

Mit Erreichen der Regelaltersgrenze werden beschäftigte Altersvollrentner rentenversicherungsfrei. Der Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung ist weiterhin zu zahlen. Für die DEÜV-Meldungen gilt dann der Beitragsgruppenschlüssel 3.

Arbeitnehmer können auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung nach Erreichen der Regelaltersgrenze verzichten. Die Erklärung ist gegenüber dem Arbeitgeber abzugeben und von diesem zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. Dann werden auch nach Erreichen der Regelaltersgrenze weiterhin Rentenversicherungsbeiträge gezahlt und Rentenansprüche erworben. Für die DEÜV-Meldungen ist in solchen Fällen weiterhin die Beitragsgruppe 1 maßgeblich.

Beim Bezug einer Altersteilrente gibt es keine Besonderheiten in der Rentenversicherung. Es besteht Versicherungspflicht und es sind Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zu zahlen.

Arbeitslosenversicherung:

In der Arbeitslosenversicherung sind Arbeitnehmer mit Ablauf des Monats, in dem die Regelaltersgrenze vollendet wird, versicherungsfrei. Das gilt losgelöst davon, ob die Altersrente als Vollrente oder Teilrente bezogen wird. Dann gilt die Beitragsgruppe 2 zur Arbeitslosenversicherung in den DEÜV-Meldungen. Arbeitgeber zahlen aber weiterhin den Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung weiter.

DEÜV-Meldeverfahren:

Für beschäftigte Altersvollrentner gibt es im DEÜV-Meldeverfahren spezielle Personengruppen. Die Personengruppe „120“ ist für mehr als geringfügige Beschäftigungen maßgebend, wenn neben der Altersvollrente bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze oder aufgrund einer Befreiung danach Rentenversicherungspflicht besteht.

Besteht in der Beschäftigung neben dem Altersvollrentenbezug nach dem Monat des Erreichens der Regelaltersgrenze keine Rentenversicherungspflicht, gilt die Personengruppe „119“. Bei Teilrentenbezug gilt die reguläre Personengruppe für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen, also „101“.

Beispiel

Sachverhalt: Ein Arbeitnehmer bezieht eine vorgezogene Altersvollrente ab dem 01.03.2025. Die Beschäftigung besteht parallel vom 01.03.2025 bis zum 31.12.2026. Die individuelle Regelaltersgrenze wird im Dezember 2025 erreicht. Ab dem 01.05.2026 wechselt der Rentner von einer Altersvollrente auf eine Altersteilrente.

Beurteilung:

- 01.03.2025 bis 31.12.2025: PGR 120/BGR 3111
- 01.01.2026 bis 30.04.2026: PGR 119/BGR 3321
- Ab 01.05.2026: PGR 101/BGR 1121

Geringfügige Beschäftigungen:

Auch geringfügige Beschäftigungen können von beschäftigten Altersrentnern ausgeübt werden. Bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen gelten die regulären Regelungen. Mit Blick auf die Rentenversicherung sind bei Bezug einer Altersvollrente dieselben Besonderheiten wie bei sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen zu beachten. Bei kurzfristigen, sozialversicherungsfreien Beschäftigungen ist wichtig, dass beschäftigte Altersrentner diese „nicht berufsmäßig“ ausüben, was neben der Zeitgrenze von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen pro Kalenderjahr eine wichtige Rahmenbedingung ist. Bei der Prüfung der Grenze von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen sind nur Beschäftigungen nach Erreichen der Regelaltersgrenze relevant. ■



Arbeitgeberseitige Leistungen - Bezug von Sozialleistungen

Nutzung des Firmenwagens während der Arbeitsunfähigkeit

Arbeitgeberseitige Leistungen, die für die Zeit des Bezugs von Sozialleistungen, z.B. Krankengeld, gezahlt werden, gelten nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, soweit sie zusammen mit der Sozialleistung das Nettoarbeitsentgelt nicht um mehr als 50 Euro übersteigen.

Nach § 23c Sozialgesetzbuch (SGB) IV gelten arbeitgeberseitige Leistungen, die für die Zeit des Bezugs von Krankengeld, Versorgungskrankengeld und Verletztengeld erzielt werden, nicht als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, wenn die Einnahmen zusammen mit den genannten Sozialleistungen das letzte Nettoarbeitsentgelt (Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt) um nicht mehr als 50 Euro monatlich übersteigen.

Zu den laufend gezahlten arbeitgeberseitigen Leistungen zählen insbesondere

- Zuschüsse zum Krankengeld, Verletztengeld, Übergangsgeld,
- Sachbezüge (z. B. Kost, Wohnung und private Nutzung von Geschäftsfahrzeugen) und

- Firmen- und Belegschaftsrabatte.

Zu den Sozialleistungen zählen:

- Krankengeld und Krankengeld bei Erkrankung des Kindes (Leistungen der Krankenkassen),
- Mutterschaftsgeld, welches die gesetzlichen Krankenkassen gewähren, sowie
- Eltern- und Erziehungsgeld.

Die Regelungen der §§ 23c SGB IV und 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V sollen sicherstellen, dass Versicherte durch den Bezug von Entgelersatzleistungen nicht besergestellt werden als im Falle der Arbeitsfähigkeit.

Daher ist der Nettobetrag der beitragspflichtigen Einnahmen im Sinne des § 23c SGB IV vom Netto-Krankengeld

(Brutto-Krankengeld abzüglich der daraus vom Versicherten zu tragenden Beitragsanteile zur Sozialversicherung) abzuziehen.

Die einzelnen Arbeitsschritte

1. Ermittlung der Sozialleistungen
2. Arbeitgeberseitige Leistungen bestimmen
3. Ermittlung des Nettoarbeitsentgelts (= Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt)
4. Berechnung des SV-Freibetrags

Wenn die Bagatellgrenze überschritten wird

Was die Beitragsberechnung betrifft, muss zunächst der Sozialversicherungs-Freibetrag (SV-Freibetrag) ermittelt werden. Dieser SV-Freibetrag ergibt sich aus der Differenz aus dem



Beispiel

Ein Arbeitnehmer fährt während des Bezugs von Krankengeld mit einem Firmenwagen privat. Er hat keine Kinder. Das beitragspflichtige monatliche Bruttoarbeitsentgelt beträgt 3.000,00 Euro. Das monatliche Nettoarbeitsentgelt des abhängig Beschäftigten beträgt 2.100,00 Euro. Für die private Nutzung des Firmen-Pkw sind in der Gehaltsabrechnung des Arbeitnehmers monatlich 600,00 Euro anzusetzen. Das Brutto-Krankengeld, welches die gesetzliche Krankenkasse auszahlt, beträgt kalendertäglich 63,00 Euro. Das Netto-Krankengeld beträgt kalendertäglich 55,45 Euro. Das Netto-Krankengeld beträgt monatlich 1.663,50 Euro.

Lösung: Der SV-Freibetrag beträgt 436,50 Euro (2.100,00 Euro abzüglich 1.663,50 Euro).

Der SV-Freibetrag wird durch die Brutto-Zahlungen des Arbeitgebers monatlich um 163,50 Euro (600,00 Euro abzüglich 436,50 Euro) überschritten; da die 50-Euro-Grenze überschritten wird, ist dieser Betrag die monatliche beitragspflichtige Einnahme.

beitragspflichtige Einnahme brutto (monatlich)	163,50 Euro
abzüglich Krankenversicherungsbeitrag (inkl. durchschnittlichen Zusatzbeitrag)	13,73 Euro
abzüglich Pflegeversicherungsbeitrag	2,49 Euro
abzüglich Rentenversicherungsbeitrag	15,29 Euro
abzüglich Arbeitslosenversicherungsbeitrag	2,45 Euro
beitragspflichtige Einnahme netto (monatlich)	129,54 Euro
beitragspflichtige Einnahme netto (kalendertäglich)	4,32 Euro
Netto-Krankengeld	55,45 Euro
abzüglich Nettobeitrag beitragspflichtige Einnahme	4,32 Euro
Auszahlungsbetrag Krankengeld	51,13 Euro

Der Anspruch auf Krankengeld bleibt trotz des Ruhens des Krankengeldes wegen des Bezugs von beitragspflichtigem Arbeitsentgelt in voller Höhe erhalten.

Vergleichs-Nettoarbeitsentgelt und der Nettosozialleistung, wie etwa dem Krankengeld. Beitragspflichtig in der Sozialversicherung ist nur der den

SV-Freibetrag übersteigende Anteil. Aber auch nur dann, wenn die Bagatellgrenze von 50 Euro überschritten wird.

Ulrich Frank, Sozialversicherungsfachwirt und Wirtschaftsjournalist



Wir glauben: Erfolg wird von Menschen gemacht.

Die HR-Software für reibungslose Lohnprozesse.

hrworks.de



WirtschaftsWoche

BESTER Mittelstands Dienstleister

2025

HR WORKS

Im Vergleich:
18 Anbieter für HR Software
ServiceValue GmbH
Ausgabe 14/2025

Workation rechtssicher gestalten

So bleibt der Sozialversicherungsschutz im Ausland erhalten

Workation-Angebote von Unternehmen an ihre Mitarbeitenden sind in aller Munde. Immer mehr Unternehmen bieten solche Modelle zur Bindung ihrer Mitarbeitenden an. In diesem Artikel erhalten Sie einen Überblick, was bei solchen Arbeitsmodellen in der Sozialversicherung zu beachten ist.

Was Workation ist

Unter Workation versteht man das Angebot von Unternehmen, dass Mitarbeitende Urlaub und Arbeit verbinden und ihre Arbeit für gewisse Zeit mobil vom Urlaubsort aus verrichten können. Das ermöglicht eine flexible Kombination von Urlaub und Arbeit für die Mitarbeitenden.

Beurteilung abhängig vom Aufenthaltsort während der Workation

Sofern die Workation innerhalb der Europäischen Union oder in einem Staat des Europäischen Wirtschaftsraumes (Island, Norwegen und Liechtenstein), der Schweiz oder Großbritannien stattfindet, gilt das regu-

Zudem ist wichtig, dass die Workation im Vorfeld schriftlich geregelt und im Voraus zeitlich befristet wird.

Bei einer Entsendung in andere Staaten können – sofern vorhanden – bei bilateralen Abkommen abweichende Regelungen und Fristen für das Fortbestehen der Sozialversicherung in Deutschland gelten. Auch hier wer-



In der Regel handelt es sich bei Workation-Modellen also um von vornherein befristete Auslandsaufenthalte zur Verlängerung bzw. Kombination von Arbeit mit dem Urlaub.

Was in der Sozialversicherung zu beachten ist

In der Sozialversicherung werden Workation-Modelle analog wie reguläre Entsendungen ins Ausland beurteilt und wie reguläre Entsendungen ins Ausland abgewickelt.

läre Sozialversicherungsabkommen für Entsendungen in diese Staaten. Das hat zur Folge, dass während der Workation das deutsche Sozialversicherungsrecht weiterhin Anwendung findet.

Für die Workation ist eine A1-Bescheinigung bei der zuständigen Krankenkasse der Mitarbeitenden elektronisch über das Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal zu beantragen. Wichtig ist, dass diese im Vorfeld der Workation beantragt wird und die Mitarbeitenden die Bescheinigung am Urlaubsort mitführen. Auch wenn die Workation noch so kurz ist.

den entsprechende Bescheinigungen und Vordrucke benötigt, die die Krankenkasse ausstellt, bei der die Mitarbeitenden versichert sind. Eine Workation außerhalb der Europäischen Union oder eines Staates des Europäischen Wirtschaftsraumes sowie außerhalb der Schweiz und Großbritannien sollte deshalb immer im Vorfeld der Workation mit der Krankenkasse der Mitarbeitenden abgestimmt werden, damit es zu keinen Problemen mit dem Sozialversicherungsschutz während der Workation kommt. ■

Timo Geiger



©Prostock-studio - stock.adobe.com

Risikobereich Entsendungen

»Klassische« Entsendungen – (kurze) Dienstreisen –
Workation – Remote Work

13. November 2025 | Online
Referentin: Dr. Michaela Felisiak

Schwerpunkte:

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

Jetzt anmelden: www.datakontext.com



Statusfeststellung aktuell

Zwischen Selbstständigkeit und Beschäftigung

In der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sind Personen, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden, regelmäßig versicherungspflichtig. Selbstständig Tätige zählen mit Ausnahme der Rentenversicherung nicht zum versicherungspflichtigen Personenkreis. Zudem tragen die Arbeitgeber und die Beschäftigten die Beiträge je zur Hälfte, während rentenversicherungspflichtige Selbstständige die Beiträge grundsätzlich allein zu tragen haben.

Der Auftraggeber hat zu prüfen, ob Versicherungspflicht als Arbeitnehmer vorliegt. Ist dies der Fall, hat er alle Pflichten, die sich für einen Arbeitgeber aus den Vorschriften des Sozialgesetzbuches ergeben, zu erfüllen. Ein Verstoß birgt erhebliche Risiken.

Risiken einer falschen Statusbeurteilung für Auftraggeber

Das Statusfeststellungsverfahren (Anfrageverfahren) schützt den Auftraggeber sowie den Arbeitgeber vor den Risiken einer falschen Statusbeurteilung und somit vor bösen Überraschungen. Kommt es beispielsweise im Rahmen einer Betriebsprüfung durch die Deutsche

Rentenversicherung Bund (DRV) zu einer abweichenden Statureinschätzung, können Beitragsnachforderungen für Arbeitgeber fällig werden. Zusätzlich können Bußgelder und sogar Haftstrafen im Raum stehen, wenn Sozialversicherungsbeiträge nicht abgeführt werden.

Regelungsbereiche	Rechtsfolgen
Arbeitsrecht	Zahlung des Mindestlohns
Steuerrecht	Lohnsteuer einbehalt
Sozialversicherungsrecht	Beitrags-schuldner
Ordnungsrecht	Bußgelder
Strafrecht	Haft

Gesamtbild der Vereinbarungen und Verhältnisse

Bei der Statusbeurteilung sind in erster Linie die tatsächlichen Umstände der Leistungserbringung von Bedeutung und nicht deren vertragliche Bezeichnung. Der jeweilige Vertragstyp ergibt sich aus dem tatsächlichen Geschäftsinhalt. Dieser wiederum folgt aus den getroffenen Vereinbarungen sowie der tatsächlichen und rechtlich zulässigen Durchführung des Vertrags. Dabei richtet sich die Statusbeurteilung danach, welche Umstände das Gesamtbild der Arbeitsleistung prägen, und hängt im Ergebnis davon ab, ob die Merkmale einer abhängigen Beschäftigung oder einer selbständigen Tätigkeit überwiegen.

Merkmale abhängiger Beschäftigung

Beschäftigter ist, wer weisungsgebunden vertraglich geschuldete Leistungen im Rahmen einer von seinem Vertragspartner bestimmten Arbeitsorganisation erbringt. Dafür spricht die Weisungsgebundenheit, die sich bei Hochqualifizierten und Spezialisten auf eine sogenannte funktionsgerecht dienende Teilhabe am Arbeitsprozess reduzieren kann, sowie zunehmend die Eingliederung in den Betrieb. Weitere Kennzeichen sind die fehlende oder eingeschränkte Verfügungsmacht über die eigene Arbeitskraft, keine im Wesentlichen freigestaltete Arbeitstätigkeit, die Fremdbestimmtheit der Tätigkeit, das Fehlen einer eigenen Betriebsstätte, das Fehlen eines Unternehmerrisikos, die Vereinbarung über die Gewährung von Erholungsurlaub sowie die Entgeltfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit.

Merkmale selbstständiger Tätigkeit

Selbstständig ist im Allgemeinen jemand, der unternehmerische Entscheidungsfreiheit genießt, ein unternehmerisches Risiko trägt sowie unternehmerische Chancen wahrnimmt und hierfür Eigenwerbung betreibt. Zu den typischen Merkmalen unternehmerischen Handelns gehören etwa, dass Leistungen im eigenen Namen und auf eigene Rechnung statt im Namen und auf Rechnung

des Auftraggebers erbracht werden, sowie die eigenständige Entscheidung über Honorar bzw. Vergütung, die Einkaufs- und Verkaufspreise, den Warenbezug, die Einstellung von Personal sowie dessen Einsatz anstelle der persönlichen Leistungserbringung, aber auch der Einsatz von Kapital, Maschinen und sonstiger eigener Betriebsmittel, die eigenen Vorgaben hinsichtlich der Zahlungsweise der Kunden (Barzahlung, Stundung, Gewähren von Rabatten) sowie Art und Umfang der Kundenakquisition und von Werbemaßnahmen.

Arbeitsrechtliche Beurteilung nur als Indiz

Die arbeitsrechtliche Beurteilung eines Vertragsverhältnisses kann ein Indiz für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung sein. Sie ist jedoch kein maßgebliches Kriterium, da kein vollständiger Gleichklang des arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerbegriffs mit dem sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigtenbegriff besteht. Zudem beruht die arbeitsgerichtliche Entscheidungspraxis im Wesentlichen darauf, dass der autonomen Entscheidung der Vertragsparteien im Arbeitsrecht eine besondere Bedeutung beigemessen wird. Die Sozialversicherung dient hingegen neben der sozialen Absicherung des Einzelnen auch dem Schutz der Mitglieder der Pflichtversicherungssysteme, die in einer Solidargemeinschaft zusammengeschlossen sind. Die Träger der Sozialversicherung sind Einrichtungen

des öffentlichen Rechts. Dies schließt es aus, dass über die rechtliche Einordnung einer Tätigkeit allein die von den Vertragschließenden getroffenen Vereinbarungen entscheiden (u. a. Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 04.06.2019 – B 12 KR 14/18 R –, USK 2019-33).

Honorarhöhe nur eingeschränkt tauglich

Die Honorarhöhe stellt kein maßgebliches Abgrenzungskriterium dar. Sie kann zwar als Indiz für eine selbstständige Tätigkeit gewertet werden, wenn das vereinbarte Honorar deutlich über dem Arbeitsentgelt eines vergleichbar eingesetzten abhängig Beschäftigten liegt und dadurch Eigenvorsorge zulässt. Es handelt sich dabei aber auch nur um eines von vielen in der Gesamtwürdigung zu berücksichtigenden Indizien (BSG-Urteil vom 31.03.2017 – B 12 R 7/15 R –, USK 2017-2).

Allein aufgrund eines besonders hohen Honorars kann demnach eine selbstständige Tätigkeit nicht begründet werden. Unter Hinweis auf den Grundsatz der Solidarität aller abhängig Beschäftigten hat das BSG vielmehr klargestellt, dass keine Dispositionsfreiheit in dem Sinne besteht, dass man sich durch Vereinbarung eines Zuschlags zu einem üblichen Stundenlohn eines vergleichbaren abhängig Beschäftigten von der Sozialversicherungspflicht „freikaufen“ kann (BSG-Urteil vom 07.06.2019 – B 12 R 6/18 R –, USK 2019-34). Die





Bild: olga_demina/stock.adobe.com

Honorarhöhe spielt daher nur dann eine Rolle, wenn sich in der Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls die Indizien für eine abhängige Beschäftigung und eine selbstständige Tätigkeit die Waage halten.

Unternehmerrisiko und Kapitaleinsatz

Eine selbstständige Tätigkeit wird insbesondere durch das Vorliegen eines Unternehmerrisikos geprägt. Ein Unternehmerrisiko trägt, wer eigenes Kapital mit der Gefahr des Verlusts oder die eigene Arbeitskraft mit der Gefahr der Arbeitsleistung ohne Vergütung einsetzt. Maßgeblich ist demnach, ob der Erfolg des Einsatzes der sachlichen oder persönlichen Mittel also ungewiss ist (u. a. BSG-Urteil vom 24.09.1981 – 12 RK 43/79 –, USK 81234).

Selbstständigkeit	Beschäftigung
Unternehmerisiko	kein Risiko
Einsatz eigenen Personals	persönliche Leistung
Einsatz eigenen Kapitals	kein Kapitaleinsatz
Weisungsunabhängigkeit	Weisungsabhängigkeit
keine Berichtspflichten	Berichtspflichten

Das Unternehmerrisiko geht jedoch über das Risiko hinaus, für den Arbeitseinsatz kein Entgelt zu erzielen.

Bei Tätigkeiten, die keinen weiteren Kapitaleinsatz erfordern, wie etwa die Wissensarbeit, kann für ein Unternehmerrisiko sprechen, dass eine Vergütung erst dann zu gewähren ist, wenn die Leistung tatsächlich erbracht wird (u. a. BSG-Urteil vom 27.03.1980 – 12 RK 26/79 –, USK 80104). Der Umstand, dass den Erwerbstätigen eine Haftung für schuldhaftes Verhalten trifft, begründet allein noch kein Unternehmerrisiko.

Einsatz von Personal

Der Einsatz eigenen Personals und die Tatsache, Arbeitsleistung nicht höchstpersönlich erbringen zu müssen, sind ein gewichtiges Indiz für eine selbstständige Tätigkeit. Die Verpflichtung zur höchstpersönlichen Leistungserbringung ist hingegen als gewichtiges Indiz für abhängige Beschäftigung und gegen eine Selbstständigkeit zu sehen, wenn diese nicht den Eigenheiten und besonderen Erfordernissen der Tätigkeit geschuldet ist. Dies kann bei Tätigkeiten der Fall sein, deren Erfolg ein besonderes Vertrauen oder eine besondere Expertise voraussetzt (BSG-Urteil vom 31.03.2017 – B 12 R 7/15 R –, USK 2017-12), wie beispielsweise beim Einsatz von Hochqualifizierten und Spezialisten.

Agile Arbeitsmethoden und Projektarbeit

Die Erwerbstätigkeit im Rahmen agiler Arbeitsmethoden oder einer

projektbezogenen Arbeit spricht zwar für eine abhängige Beschäftigung, schließt aber eine selbstständige Tätigkeit nicht aus. Maßgebend ist, ob sich dadurch eine Einbindung in eine fremde Arbeitsorganisation ergibt und der Erwerbstätige Weisungen des Auftraggebers zu folgen hat, welche die Verfügungsmöglichkeit über die eigene Arbeitskraft und die im Wesentlichen frei gestaltete Tätigkeit und Arbeitszeit erheblich einschränken. Bei vielen agilen Arbeitsmethoden findet ein arbeitsteiliges Zusammenwirken aller Teammitglieder in den Strukturen des Auftraggebers statt. Dies trifft etwa bei gemischten Teams zu. Diese setzen sich zusammen aus eigenen Arbeitnehmern (Beschäftigten), fremden Auftragnehmern (Dienst- oder Werkvertragsnehmer) sowie Arbeitnehmern aus Arbeitnehmerüberlassungsvereinbarungen. Dabei erfolgen ständige Rückkopplungen untereinander, und es muss „Hand in Hand“ zusammengearbeitet werden. Die Teammitglieder haben häufig die gleichen Entscheidungskompetenzen und -verantwortlichkeiten. Für die Arbeitsleistung besteht regelmäßig ein Aufgaben- und Zeitplan. Der Auftraggeber gibt in der Regel den Arbeitsort und die zu verwendenden Arbeitsmittel konkret vor. Darüber hinaus findet eine enge Einbindung in den Arbeitsprozess statt. Es werden regelmäßig Vorgaben zur Art und Weise der Auftragsbearbeitung erteilt. Dabei macht es keinen Unterschied, ob dem Team in



der Gesamtheit Weisungen ausgesprochen werden oder den Teammitgliedern einzeln. Zudem kann die Notwendigkeit konkreter Weisungen insbesondere in fachlicher Hinsicht gerade bei Hochqualifizierten bzw. Spezialisten erheblich eingeschränkt sein und gleichwohl den Erwerbstätigen immer noch funktionsgerecht dienend am fremdbestimmten Arbeitsprozess teilhaben lassen.

Beginn des Beschäftigungsverhältnisses und Eintritt der Beitragsfälligkeit – Anfrageverfahren innerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn

Eine Beschäftigung beginnt grundsätzlich mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis. Abweichend hiervon sieht § 7a Abs. 5 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IV vor, dass als Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis der Tag der Bekanntgabe der Entscheidung der DRV gilt, wenn der Antrag nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV innerhalb eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit gestellt wird, der Beschäftigte dem zustimmt und er für den Zeitraum zwischen Aufnahme der Beschäftigung und der Bekanntgabe der Entscheidung der DRV eine Absicherung gegen das finanzielle Risiko von Krankheit und zur Altersvorsorge vorgenommen hat, die der Art nach den Leistungen der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung entspricht. Die Zustimmung des

Beschäftigten zum späteren Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis kann gegenüber der DRV wirksam nur nach Bekanntgabe der Entscheidung über das Bestehen einer Beschäftigung erklärt werden und dient dem Schutz der sozialen Rechte des Beschäftigten.

Anfrageverfahren außerhalb eines Monats nach Beschäftigungsbeginn

Eine Beschäftigung beginnt grundsätzlich mit dem Tag des Eintritts in das Beschäftigungsverhältnis. Die Möglichkeit einer davon abweichenden Bestimmung des Beginns des Beschäftigungsverhältnisses ist bei Statusentscheidungen nach § 7a Abs. 1 Satz 1 SGB IV, die erst nach Ablauf eines Monats nach Aufnahme der Tätigkeit beantragt werden, nicht vorgesehen. In diesen Fällen beginnt die Beschäftigung mit dem tatsächlichen Eintritt in das Beschäftigungsverhältnis. Folglich werden bei versicherungs- und/oder beitragspflichtigen Beschäftigten nach § 23 Abs. 1 SGB IV Gesamtsozialversicherungsbeiträge rückwirkend spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind demnach für die Zeit ab Beginn der Beschäftigung spätestens mit den Beiträgen der Entgeltabrechnung des Kalendermonats nachzuzahlen, der auf den Monat folgt, in dem

die Statusentscheidung unanfechtbar wurde. Der unterbliebene Abzug des Arbeitnehmerbeitragsanteils kann jedoch nur für die letzten drei Lohn- oder Gehaltsabrechnungen nachgeholt werden (§ 28g Satz 3 SGB IV). Auf die nachzuzahlenden Gesamtsozialversicherungsbeiträge sind keine Säumniszuschläge zu zahlen, wenn unverschuldet keine Kenntnis von der Zahlungspflicht bestand.

Rechtsbehelfe gegen Statusentscheidungen

Widerspruch und Klage eines Beteiligten gegen eine Status- bzw. Prognoseentscheidung der DRV haben nach § 7a Abs. 6 Satz 1 SGB IV aufschiebende Wirkung. Von den angefochtenen Entscheidungen gehen somit zunächst keine Rechtswirkungen aus. Dies hat zur Folge, dass vom Auftraggeber bei Feststellung einer Beschäftigung zunächst keine Gesamtsozialversicherungsbeiträge zu zahlen und keine Meldungen zu erstatten und von den Sozialversicherungsträgern zunächst keine Leistungen zu erbringen sind. Diese Rechtsfolgen treten auch dann ein, wenn nur einer der Beteiligten gegen den Bescheid der DRV Rechtsmittel eingelegt hat. Eine dem § 7a Abs. 6 Satz 1 SGB IV entsprechende Regelung für Statusentscheidungen der Einzugsstellen bzw. der Rentenversicherungsträger im Rahmen von Betriebsprüfungen besteht nicht. In diesen Fällen entfalten Rechtsbehelfe keine aufschiebende Wirkung.



Im Widerspruchsverfahren zu einer Statusfeststellung oder Prognoseentscheidung besteht ein Anspruch auf mündliche Anhörung. Damit soll die Akzeptanz der späteren Entscheidung erhöht werden, wenn den Beteiligten zuvor die Gelegenheit gegeben wird, die individuellen Gegebenheiten, die entscheidungserheblichen Tatsachen und die rechtlich erheblichen Umstände zu erörtern. Voraussetzung für eine mündliche Anhörung ist eine ausreichende schriftliche Begründung des Widerspruchs, die der Deutschen Rentenversicherung vorab zu übermitteln ist.

Änderung in den Verhältnissen

Da es bei einer Änderung in den Verhältnissen für eine Aufhebung der Bindung der Bundesagentur für Arbeit entscheidend auf die Aufhebung des die Bindung bewirkenden Bescheids über die Statusfeststellung ankommt, enthält der Bescheid über die Feststellung eines

Beschäftigungsverhältnisses einen ausdrücklichen Hinweis, dass sich die Adressaten bei einer Änderung in den Verhältnissen an die Stelle zu wenden haben, die den Bescheid erlassen hat. In einem erneuten Verfahren ist dann die Aufhebung des ursprünglichen Bescheids zu prüfen; unter den Voraussetzungen von § 44 ff. SGB X ist der Bescheid aufzuheben. Ein Überprüfungsverfahren ist auch durchzuführen, wenn entsprechende Änderungen angezeigt oder im Rahmen einer Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV festgestellt werden. Über das Ergebnis des Überprüfungsverfahrens werden die Einzugsstelle und die Bundesagentur für Arbeit unterrichtet. Ein Überprüfungsantrag zu einer Statusentscheidung einer Einzugsstelle nach § 28h Abs. 2 SGB IV, die keine Bindung der Bundesagentur für Arbeit bewirkt hatte, mit dem Ziel, die Bindung der Bundesagentur für Arbeit nach § 7a Abs. 2 Satz 4 SGB IV zu erlangen, rechtfertigt keine Überprüfung dieser Statusentscheidung in einem Anfrageverfahren nach § 7a Abs. 1 SGB IV;

hier greift der Ausschlussstatbestand nach § 7a Abs. 1 Satz 1 zweiter Halbsatz SGB IV.

Fazit

Die Statusfeststellung durch ein Anfrageverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund dient der verbindlichen Klärung, ob eine Person im Bereich der Sozialversicherung als abhängig beschäftigt oder selbstständig tätig gilt. Ziel ist es, Rechtssicherheit für alle Beteiligten im Hinblick auf die Sozialversicherungspflicht zu schaffen und alle diesbezüglichen Haftungsrisiken für den Auftraggeber zu vermeiden. Dieses Verfahren bringt den Vorteil gegenüber einer Betriebsprüfung, dass Beiträge erst mit Vorliegen eines rechtskräftigen Bescheids fällig werden. ■



Update Lohnpfändung und Lohnabtretung

Aktualisieren Sie Ihre Fachkenntnisse

15. Oktober 2025 | Online

Referentin: Antonia Schmidt-Busse

Schwerpunkte:

- ✓ Gesetzliche Entwicklungen
- ✓ Erläuterung der neueren Rechtsprechung zu Lohnpfändung
- ✓ Erläuterungen der neuen Rechtsprechung zur Verbraucherinsolvenz

Jetzt anmelden: www.datakontext.com



Ausgezahlt ist nicht gleich abgerechnet

Provisionen richtig einordnen

Im Alltag stellen sich die Sachbearbeiter in den Personal- oder Steuerbüros immer wieder die Frage, wie zu zahlende Provisionen an Arbeitnehmer steuer- und beitragsrechtlich zu behandeln sind.

In der Praxis können Provisionen sowohl laufender Lohn als auch einmalige Einnahmen sein. Von einem steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn ist immer dann auszugehen, wenn die Provision aufgrund eines bestehenden Arbeitsverhältnisses ausbezahlt wird. So erhalten Autoverkäufer, die in einem Autohaus tätig sind, beispielsweise neben einem Fixum für jeden Verkauf eines Fahrzeuges eine Provision.

Was die lohnsteuerrechtliche Beurteilung angeht, stellt eine solche Provision eine laufende Einnahme dar. In der Sozialversicherung sind solche Provisionen als laufender Lohn zu verbeitragen. Werden Provisionen in größeren Zeitabständen als monatlich gewährt, ändert das nichts an der steuer- und beitragsrechtlichen Beurteilung. Was die Sozialversicherung betrifft, sind Provisionen bezüglich der beitragsrechtlichen Beurteilung immer dem Monat zuzuordnen, in dem sie dem Arbeitnehmer gewährt werden.

Gelegentlich kommt es vor, dass Provisionen erst im nächsten oder übernächsten Monat dem Beschäftigten überwiesen werden. Ist dies der Fall, darf eine Verbeitragung in der Sozialversicherung erst in dem Monat erfolgen, in dem die Provision ausbezahlt wird.

Beispiel

Ein Autoverkäufer, der in einem Autohaus tätig ist, bekommt für jeden Verkauf eines Fahrzeuges, neben einem festen monatlichen Fixum

von 4.000 Euro, eine Provision. Die Höhe der Provision hängt vom Verkaufspreis des Fahrzeuges ab.

Die Provisionen, die der Autoverkäufer für seine Tätigkeit bekommt, werden nicht in dem Monat ausbezahlt, in dem die Geschäfte erledigt wurden. Der angestellte Autoverkäufer hat im Juni 2025 zehn Fahrzeuge an Kunden des Autohauses vermittelt. Die Provisionen aus dem Juni 2025 werden erst im August 2025 an ihn ausbezahlt.

Dabei erfolgt keine Beanstandung anlässlich von Betriebsprüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung, wenn die Provisionen, die der Autoverkäufer für die zehn Abschlüsse im Juni 2025 erhalten hat, erst mit dem Lohn im August 2025 in der Sozialversicherung verbeitragt werden.

Fraglich ist, wie es sich verhält, wenn ein Autoverkäufer für getätigte Verkäufe von Fahrzeugen die Provisionen zusammengefasst nur einmal oder zweimal in einem Jahr vergütet bekommt. In einem solchen Fall müssen die gewährten Provisionen steuerlich als sonstiger Bezug behandelt werden. Was die Sozialversicherung angeht, sind Provisionen, die nur einmal oder zweimal im Jahr ausbezahlt werden, als einmaliges Arbeitsentgelt zu verbeitragen.

Gelegentlich kommt es vor, dass Betriebe Provisionen nicht im nächsten oder übernächsten Monat, sondern sehr viel später, nur alle drei oder sechs Monate, an die Mitarbeiter

auszahlen. Hier besteht bei der Lohnabrechnung für die Unternehmen die Verpflichtung, die Abrechnungszeiträume für die Vergangenheit nochmals aufzurollen.

Beispiel

Ein Autoverkäufer, der seit Jahren bei einem Autohaus beschäftigt ist, erhält ein monatliches steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt von 4.500 Euro. Zusätzlich bekommt er für jeden Verkauf eines Kraftfahrzeuges eine Provision von 300 Euro. Im April 2025, Mai 2025 und Juni 2025 hat er in jedem Monat drei Verkäufe getätigt. Im November 2025 erhält er die Provisionen für die neun Kaufverträge in Höhe von insgesamt 2.700 Euro (= 9 x 300 Euro) von seinem Arbeitgeber überwiesen.

Da die Abschlussprovisionen nicht im nächsten oder übernächsten Monat, sondern erst im November 2025 ausbezahlt wurden, muss das Autohaus bei der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge die Lohnzahlungszeiträume noch einmal rückwirkend aufrollen.

Für die Praxis bedeutet das, dass die Provisionen in den Monaten April 2025, Mai 2025 und Juni 2025 – immer jeweils 900 Euro – der Beitragspflicht in der Sozialversicherung zu unterwerfen sind. ■



Das Zahlstellenverfahren in der Praxis

Was müssen Sie als Arbeitgeber beachten?

16. Oktober 2025 | Online
Referent: Timo Geiger

Schwerpunkte:

- ✓ Gesetzliche Vorgaben
- ✓ Beitragsberechnung
- ✓ Beitragsabführung
- ✓ Meldeverfahren
- ✓ Meldepflichten

Jetzt anmelden: www.datakontext.com



Im Blick: Arbeitsrecht

Keine persönliche Abhängigkeit: Musikschullehrerin ist keine Arbeitnehmerin

Arbeitsgericht Berlin, Entscheidung
vom 15.07.2025 – Az. 22 Ca 10650/24

Es gibt Neues aus dem Bereich Scheinselbständigkeit. Das Arbeitsgericht Berlin hat entschieden, dass die Beschäftigung einer Musikschullehrerin mangels Weisungsgebundenheit und persönlicher Abhängigkeit nicht als Arbeitsverhältnis zu qualifizieren ist. Die Entscheidung stärkt die Differenzierung zwischen freier Mitarbeit und abhängiger Beschäftigung im Kulturbereich – und grenzt sich bewusst von der viel diskutierten Herrenberg-Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG) ab.

Einordnung des Urteils

Mit Urteil vom 15.07.2025 (Az. 22 Ca 10650/24) hat das Arbeitsgericht Berlin die Klage einer Musikschullehrerin abgewiesen, die die Feststellung eines Arbeitsverhältnisses begehrte. Die Entscheidung ist von besonderer Bedeutung für öffentliche und private Musikschulen, die mit freien Mitarbeitenden arbeiten, und sie setzt ein klares Zeichen gegen eine pauschale Ausweitung des Arbeitnehmerbegriffs im Kulturbereich.

Das Gericht stellt klar: Eine Tätigkeit als Musikschullehrerin kann – trotz langjähriger Zusammenarbeit und regelmäßiger Unterrichtstätigkeit – als freie Mitarbeit ausgestaltet sein,

wenn keine persönliche Abhängigkeit und Weisungsgebundenheit vorliegt.

Auf den ersten Blick überrascht diese Entscheidung, hatte man sich doch zwischenzeitlich seit der Herrenberg-Entscheidung gemerkt, dass (Musik-)Lehrer eigentlich immer eingegliedert sind. Das BSG hatte damals wegen einer stärkeren Gewichtung des Kriteriums der Eingliederung in die Betriebsabläufe eine abhängige Beschäftigung festgestellt, was erhebliche Kostenfolgen für Arbeitgeber:innen hat. Der Teufel steckt also bekanntlich im Detail und man muss genau hinschauen.

Der Sachverhalt

Die Klägerin war seit 1999 als freie Mitarbeiterin in einer Berliner Musikschule tätig, die vom Land Berlin betrieben wird. Ihre Beschäftigung beruhte auf mehreren befristeten Rahmenverträgen, zuletzt aus dem Jahr 2022. Darin war ausdrücklich geregelt, dass sie außerhalb eines Arbeitsverhältnisses tätig ist, Einzelaufträge erhält und Honorare für geleisteten Unterricht erhält. Zudem war vereinbart, dass sie frei über Ort, Zeit und Inhalt des Unterrichts entscheidet.

Im Juni 2024 stellte die Deutsche Rentenversicherung mit einem noch nicht bestandskräftigen Bescheid fest, dass die Klägerin sozialversicherungsrechtlich als abhängig Beschäftigte zu qualifizieren sei. Kurz darauf kündigte das Land Berlin den Rahmenvertrag zum 30.09.2024.

Die Klägerin erhob Klage vor dem Arbeitsgericht Berlin. Sie argumentierte, dass sie tatsächlich wie eine Arbeitnehmerin tätig gewesen sei – weisungsgebunden, in die Organisation der Mu-



sikschule eingegliedert und nicht frei in der Gestaltung ihrer Tätigkeit. Die Kündigung des Rahmenvertrags sei daher unwirksam, da ein Arbeitsverhältnis bestanden habe.

Die Entscheidung

Das Arbeitsgericht Berlin wies die Klage ab. Es stellte fest, dass kein Arbeitsverhältnis im Sinne von § 611a Abs. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) vorliegt. Maßgeblich sei eine Gesamtbetrachtung der tatsächlichen Umstände, insbesondere:

- **Fehlende Weisungsgebundenheit:** Die Klägerin konnte frei entscheiden, wann und wo sie unterrichtet. Der Unterricht konnte auch außerhalb der Musikschule stattfinden.
- **Keine persönliche Abhängigkeit:** Sie war nicht verpflichtet, bestimmte Schüler zu unterrichten, sondern konnte Unterrichtsangebote annehmen oder ablehnen.
- **Keine Eingliederung in die Arbeitsorganisation:** Anders als fest angestellte Lehrkräfte war sie nicht in organisatorische Abläufe eingebunden, etwa in Bezug auf Stundenpläne, Vertretungen oder interne Abstimmungen.
- **Vertragliche Klarheit:** Die Rahmenverträge sahen ausdrücklich eine freie Mitarbeit vor, mit Einzelaufträgen und Honoraren statt Gehalt.

Auch die tatsächliche Durchführung der Zusammenarbeit bestätigte laut Gericht die freie Mitarbeit. Es habe keine Anhaltspunkte dafür gegeben, dass die Klägerin entgegen der vertraglichen Regelung faktisch wie eine Arbeitnehmerin behandelt wurde.

Konsequenzen für die Praxis

- *Die Entscheidung des Arbeitsgerichts Berlin steht in einem spannenden Kontrast zur sogenannten Herrenberg-Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG, Urteil vom 28.06.2022, Az. B 12 R 3/20 R). Dort hatte das BSG eine Musiklehrerin an einer städtischen*

Schule als abhängig Beschäftigte eingestuft – mit der Begründung, dass sie in die Betriebsabläufe eingegliedert sei und keine wesentlichen Freiheiten in der Gestaltung ihrer Tätigkeit habe.

- *Die Feststellung eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses hat in der Praxis arbeitsrechtliche (Anspruch auf Urlaub/Entgeltfortzahlung etc.), sozialversicherungsrechtliche (Abführung von Sozialversicherungsbeiträgen) und steuerliche (Abführung von Lohnsteuer) Konsequenzen. Kurz gesagt: Es wird teuer und in der Regel sehr ärgerlich für Arbeitgeber:innen.*
- *Im Fall der Berliner Musikschullehrerin gab es aber folgenden Unterschied: Musikschulen sind anders organisiert als allgemeinbildende Schulen. Es gebe keine vergleichbare Kontrolle oder Reglementierung durch den Träger. Die Klägerin habe deutlich mehr Freiheiten gehabt – sowohl in der Annahme von Unterrichtsaufträgen als auch in der Durchführung des Unterrichts. Daran knüpfte das Gericht konkret an: Die Musikschullehrerin in dem vorliegenden Fall sei insbesondere frei darin gewesen, wo ihr Unterricht stattfindet. Konkret hätte der Unterricht also auch außerhalb der Räumlichkeiten der Musikschule stattfinden können. Auch habe sie – anders als die in Arbeitsverhältnissen beschäftigten Musikschullehrkräfte – keine Verpflichtung zum Unterricht bestimmter Musikschüler gehabt, sondern habe deren Zuweisung zum Unterricht frei und ohne Erfordernis einer Begründung annehmen oder ablehnen können.*
- *Das Urteil bringt Klarheit für Musikschulen und andere Bildungseinrichtungen, die mit freien Mitarbeitenden arbeiten. Es zeigt, dass eine freie Mitarbeit auch bei langjähriger Tätigkeit und regelmäßiger Zusammenarbeit möglich ist – vorausgesetzt, die vertragliche und tatsächliche Ausgestaltung lässt keine persönliche Abhängigkeit erkennen.*
- *Gleichzeitig zeigt das Urteil, dass die sozialrechtliche Bewertung durch die Deutsche Rentenversicherung nicht automatisch zu einer arbeitsrechtlichen Einstufung als Arbeitnehmer:in führt. Die beiden Rechtsbereiche sind zwar miteinander verbunden, aber nicht deckungsgleich.*
- *Die Entscheidung hat über den konkreten Fall hinaus Relevanz für viele Branchen, in denen freie Mitarbeit verbreitet ist – etwa im Bildungs-, Kultur- und Gesundheitsbereich sowie in der Medien- und Kreativwirtschaft. Sie unterstreicht*



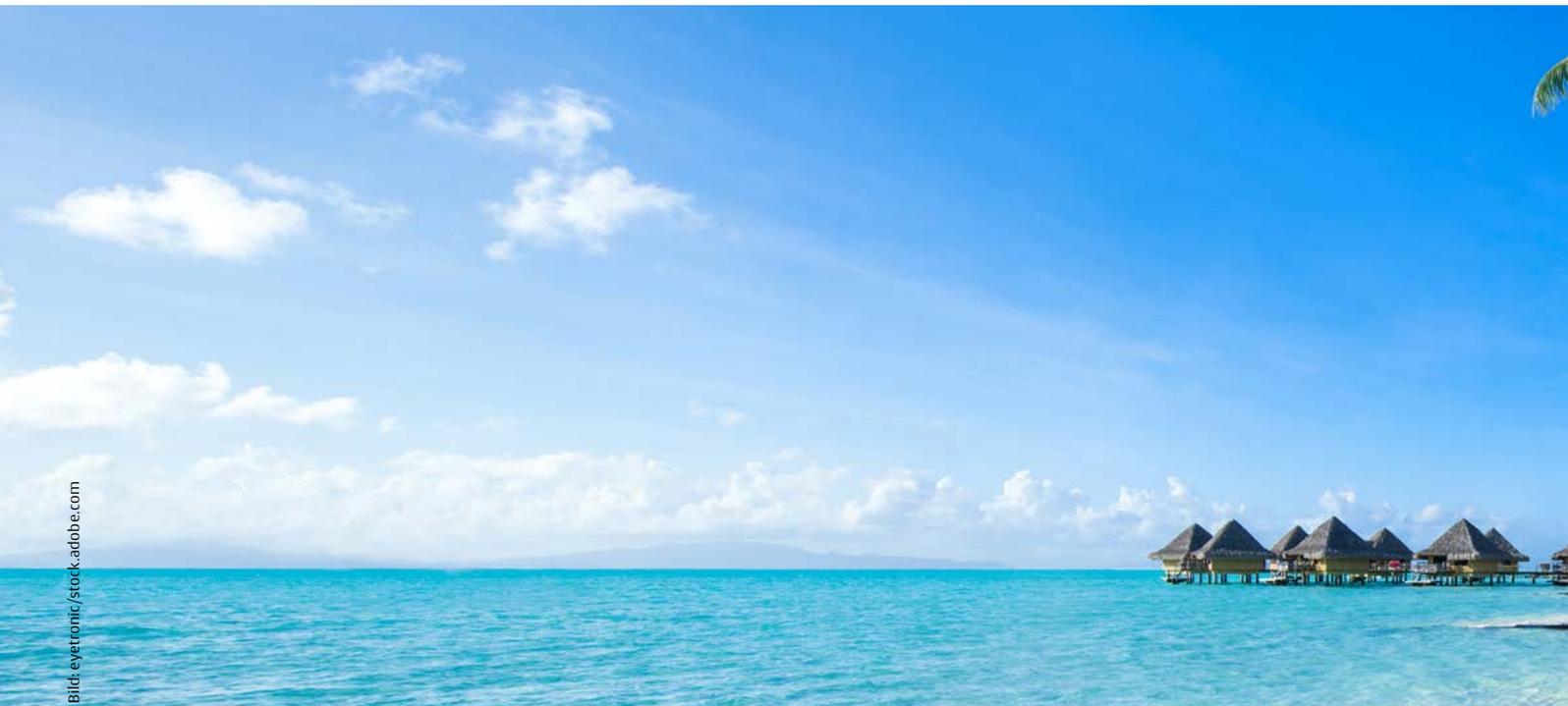


Bild: eyetronic/stock.adobe.com

auch, dass die arbeitsrechtliche Einordnung nicht allein von der Dauer der Zusammenarbeit oder der Regelmäßigkeit der Tätigkeit abhängt, sondern von der tatsächlichen Ausgestaltung der Arbeitsbeziehung.

Praxistipps für Unternehmen

Das Urteil mahnt (wieder einmal) zur Sorgfalt: Bereits eine unklare oder widersprüchliche vertragliche Gestaltung kann zu erheblichen rechtlichen und finanziellen Risiken führen – etwa durch Nachzahlungen von Sozialversicherungsbeiträgen oder arbeitsrechtliche Ansprüche. Wichtig zu wissen ist, dass die Vertragsgrundlage aber nur der Ausgangspunkt ist. Das heißt, neben einer klaren vertraglichen Regelung zur Mitarbeit ist auch eine entsprechende Dokumentation des gelebten Vertragsverhältnisses dringend zu empfehlen und auf eine Einhaltung der inzwischen weitgehend geklärten Kriterien zu achten.

Tatsachenvergleich zum Urlaub nur (noch) eingeschränkt wirksam

Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 03.06.2025 – Az. 9 AZR 104/24

Dieses Urteil hat es wirklich in sich! Das Bundesarbeitsgericht hat mit Urteil vom 03.06.2025 die Wirksamkeit von sogenannten Tatsachenvergleichen zur Urlaubsabgeltung erheblich ein-

geschränkt, was bislang „gang und gäbe“ war. Ab jetzt gilt: Ein solcher Vergleich ist nur dann wirksam, wenn er zur Klärung einer bestehenden Unsicherheit erfolgt. Die Entscheidung hat weitreichende Folgen für die arbeitsrechtliche Praxis – insbesondere bei gerichtlichen Vergleichen zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen.

Einordnung des Urteils

Das Urteil des BAG (Az. 9 AZR 104/24) stellt eine Zäsur für die Praxis dar: Die bislang verbreitete Formulierung in gerichtlichen Vergleichen oder Aufhebungsverträgen, wonach „sämtliche Urlaubsansprüche in natura gewährt“ seien, reicht nicht mehr aus, um gesetzliche Urlaubsansprüche wirksam auszuschließen.

Das heißt, sämtliche Vorlagen müssen angepasst werden. Das Gericht betont die zwingende Geltung des gesetzlichen Mindesturlaubs und stellt klar, dass ein Verzicht nur unter engen Voraussetzungen möglich ist – nämlich zur Klärung einer tatsächlichen Unsicherheit. Eine solche liegt in den wenigsten Fällen vor.

Der Sachverhalt

Der Kläger war vom 01.01.2019 bis zum 30.04.2023 bei dem beklagten Unternehmen beschäftigt. In den letzten vier Monaten seines Arbeitsverhältnisses – vom 01.01. bis zum 30.04.2023 – war er durchgehend arbeitsunfähig erkrankt.

Am 31.03.2023 schlossen die Parteien im Rahmen eines arbeitsgerichtlichen Vergleichs eine Vereinbarung über die Beendi-



gung des Arbeitsverhältnisses zum 30.04.2023. Eine Klausel des Vergleichs lautete: „Urlaubsansprüche sind in natura gewährt.“

Trotz dieser Formulierung verlangte der Kläger später die Abgeltung von sieben Tagen gesetzlichen Mindesturlaubs, die ihm für die ersten vier Monate des Jahres 2023 zustanden. Er argumentierte, dass er krankheitsbedingt keinen Urlaub nehmen können und die Vergleichsklausel daher unwirksam sei.

Die Entscheidung

Das BAG gab dem Kläger Recht. Es stellte fest, dass der gesetzliche Mindesturlaub nicht durch einen Tatsachenvergleich ausgeschlossen werden kann, wenn keine tatsächliche Unsicherheit über die Erfüllung der Urlaubsansprüche besteht.

Die zentralen Erwägungen des Gerichts:

- **Zwingende Geltung des Mindesturlaubs:** Der gesetzliche Mindesturlaub nach § 3 Bundesurlaubsgesetz (BurlG) kann während eines bestehenden Arbeitsverhältnisses nicht wirksam abbedungen werden.
- **Keine Unsicherheit über Urlaubsgewährung:** Der Kläger war im gesamten Zeitraum arbeitsunfähig erkrankt. Es bestand daher keine Unsicherheit darüber, ob Urlaub tatsächlich gewährt wurde.
- **Unwirksamkeit des Tatsachenvergleichs:** Ein Tatsachenvergleich ist nur dann wirksam, wenn er zur Klärung einer tatsächlichen Unsicherheit dient. Eine pauschale Formulierung reicht nicht aus.
- **Keine Vorausregelung für die Zukunft:** Für den verbleibenden Monat April konnte der Vergleich keine wirksame Regelung

zur Urlaubsgewährung treffen, da der Urlaub zu diesem Zeitpunkt noch nicht konkretisiert war.

Konsequenzen für die Praxis

- *Die Entscheidung hat weitreichende Bedeutung für die arbeitsrechtliche Praxis – insbesondere für gerichtliche Vergleiche zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Sie betrifft nicht nur Fälle von Krankheit, sondern alle Konstellationen, in denen Urlaubsansprüche im Rahmen von Vergleichen geregelt werden.*
- *Die Entscheidung zwingt ab sofort zur Differenzierung: Ein pauschaler Verzicht auf Urlaub ist nicht mehr zulässig, wenn keine Unsicherheit über die Erfüllung besteht. Arbeitgeber:innen müssen künftig klar zwischen gewährtem Urlaub, noch abzugeltem Urlaub und offenen Ansprüchen unterscheiden.*

Praxistipps für Unternehmen

Für Arbeitgeber:innen und HR-Abteilungen bedeutet das Urteil, dass pauschale Formulierungen zur Urlaubsabgeltung in gerichtlichen Vergleichen und Aufhebungsverträgen künftig vermieden werden sollten.

Es ist wichtig, konkret zu dokumentieren, wann und wie Urlaub gewährt wurde – insbesondere bei längerer Krankheit. Zudem sollten Arbeitgeber:innen klar zwischen gewährtem Urlaub, noch offenem Urlaub und abzugeltem Urlaub nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses unterscheiden.



Exkurs: Der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch – abdingbar oder unverzichtbar?

Im Rahmen dieses BAG-Urteils stellt sich die Frage, ob auch andere gesetzlich verankerte Ansprüche – etwa der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch nach Art. 15 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) – durch vertragliche Vereinbarungen abgegolten oder abbedungen werden können. Dieser Exkurs beleuchtet die rechtliche Einordnung sowie die Positionen von Literatur, Aufsichtsbehörden und Rechtsprechung hierzu:

Rechtliche Einordnung

Der Auskunftsanspruch nach Art. 15 DS-GVO ist ein zentrales Instrument für Betroffene, um Transparenz über die Verarbeitung ihrer personenbezogenen Daten zu erhalten. Er ist Ausfluss des Grundrechts auf Datenschutz gemäß Art. 8 Abs. 2 der EU-Grundrechtecharta und dient der Kontrolle der Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung.

Die DS-GVO selbst enthält keine ausdrückliche Regelung zur Abdingbarkeit oder zum Verzicht auf diesen Anspruch. Erwägungsgrund 4 der DS-GVO deutet jedoch an, dass Datenschutzrechte nicht absolut sind, sondern im Rahmen der Verhältnismäßigkeit mit anderen Rechten abgewogen werden müssen.

Positionen in der Literatur

Die juristische Literatur ist sich weitgehend einig, dass ein Verzicht auf den Auskunftsanspruch für die Vergangenheit möglich ist, ein Abbedingen für die Zukunft jedoch unzulässig ist. Dies wird insbesondere mit dem Transparenzgrundsatz der DS-GVO begründet: Der Betroffene muss jederzeit die Möglichkeit haben, die Rechtmäßigkeit der Datenverarbeitung zu überprüfen. Ein Abbedingen im Voraus würde diesen Kontrollzweck unterlaufen und den Anspruch leerlaufen lassen. Vertreter dieser Auffassung sind u. a. Sorber, Knoepffler, Peisker sowie Garden.

Positionen der Aufsichtsbehörden

Der Europäische Datenschutzausschuss (EDSA) betont in seiner Leitlinie 01/2022, dass der Auskunftsanspruch nicht durch vertragliche Vereinbarungen ausgehebelt werden darf. Nur gesetzlich geregelte Ausnahmen dürfen das Auskunftsrecht beschränken.

Auch die Landesbeauftragte für Datenschutz und Informationsfreiheit Saarland und der Bayerische Landesbeauftragte für Datenschutz vertreten die Auffassung, dass ein Verzicht für die Vergangenheit möglich ist, ein Abbedingen für die Zukunft jedoch nicht. Sie stützen sich dabei auf das Prinzip der Selbstbestimmung des Betroffenen.

Rechtsprechung

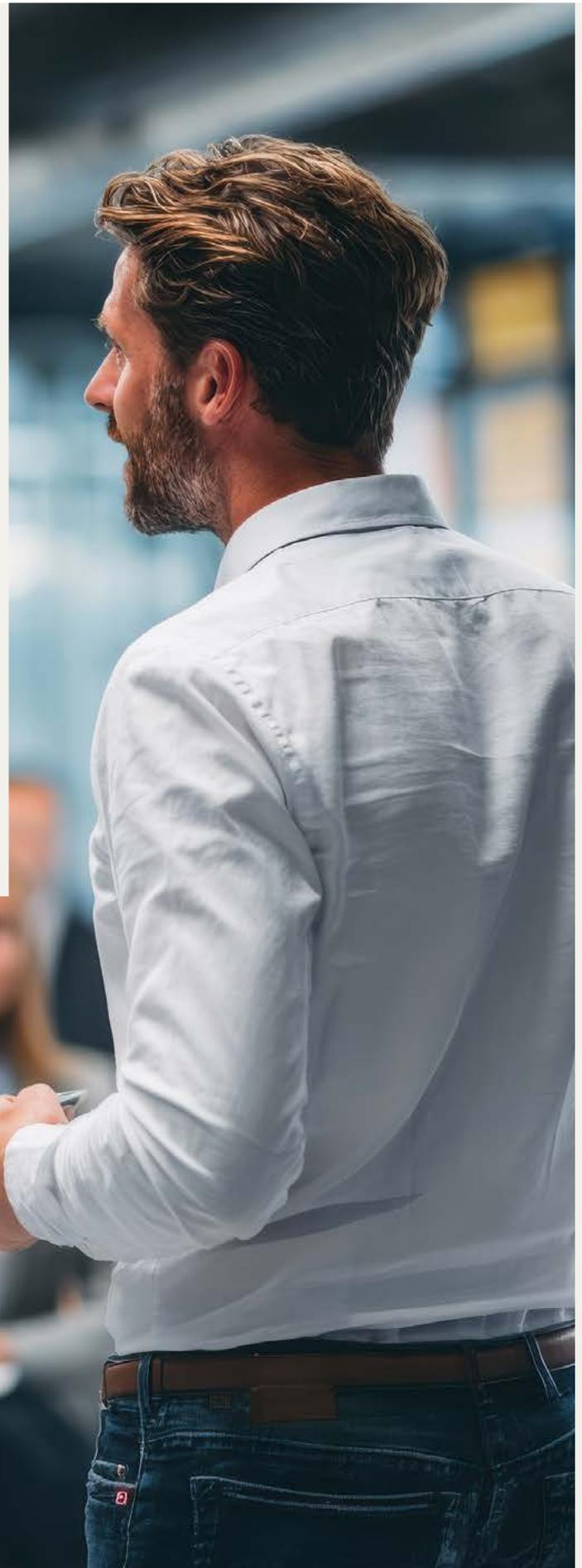
Die Rechtsprechung ist bislang uneinheitlich. Während das Arbeitsgericht Düsseldorf (Urteil vom 05.03.2020 – Az. 9 Ca 6557/18) eine Tendenz zum Verbot der Disposition über DS-GVO-Rechte erkennen lässt, hat das Verwaltungsgericht Ansbach (Entscheidung vom 03.05.2024 – Az. AN K 21.00653, nicht veröffentlicht) entschieden, dass ein Verzicht im Rahmen eines Vergleichs möglich ist.

Das Oberverwaltungsgericht Saarlouis (Urteil vom 13.05.2025 – 2 A 165/24) bestätigt diese Auffassung und betont die Bedeutung der Selbstbestimmung. Gleichzeitig lässt das Gericht erkennen, dass ein Abbedingen für die Zukunft kritisch zu sehen ist.

Fazit

Der datenschutzrechtliche Auskunftsanspruch nach Art. 15 DS-GVO ist ein wesentliches Kontrollinstrument für Betroffene. Ein Verzicht auf diesen Anspruch für die Vergangenheit ist unter Berücksichtigung der Selbstbestimmung mit guten Argumenten zulässig. Ein Abbedingen für die Zukunft hingegen ist unzulässig, da es den Transparenz- und Kontrollzweck der DS-GVO unterläuft.

Für die arbeitsrechtliche Praxis bedeutet dies einmal mehr: Klauseln in arbeitsgerichtlichen Vergleichsvereinbarungen müssen sorgfältig formuliert werden, um nicht gegen die DS-GVO zu verstoßen. Ein pauschaler Ausschluss des Auskunftsanspruchs ist nicht zulässig.



Kein Präventionsverfahren in der Probezeit – BAG konkretisiert Kündigungsschutz für schwerbehinderte Arbeitnehmer:innen

BAG, Urteil vom 03.04.2025 – 2 AZR 178/24

Das Bundesarbeitsgericht hat klargestellt, dass schwerbehinderte Arbeitnehmer:innen während der Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes keinen Anspruch auf ein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IX haben. Die Entscheidung konkretisiert die Reichweite des Kündigungsschutzes in der Probezeit und grenzt die Schutzmechanismen für schwerbehinderte Beschäftigte deutlich ein.

Einordnung des Urteils

Mit Urteil vom 03.04.2025 (Az. 2 AZR 178/24) hat das BAG entschieden, dass das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX nicht bereits in der Probezeit eines Arbeitsverhältnisses durchgeführt werden muss. Die Entscheidung betrifft schwerbehinderte Arbeitnehmer:innen und deren besonderen Kündigungsschutz – und stellt klar, dass dieser Schutz erst nach Ablauf der sechsmonatigen Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes greift.

Das Urteil ist praxisrelevant für alle Arbeitgeber:innen, die schwerbehinderte Personen beschäftigen, und für die arbeitsrechtliche Bewertung von Kündigungen in der Probezeit.

Der Sachverhalt

Der Kläger, ein schwerbehinderter Arbeitnehmer mit einem Grad der Behinderung (GdB) von 80, war als Leiter der Haus- und Betriebstechnik beschäftigt. Der Arbeitgeber hielt ihn fachlich für ungeeignet und kündigte das Arbeitsverhältnis nach drei Monaten – also noch innerhalb der sechsmonatigen Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes. Der Arbeitnehmer erhob Kündigungsschutzklage. Er argumentierte, dass die Kündigung unwirksam sei, weil kein Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX durchgeführt worden sei und ihm kein behinderungsgerechter Arbeitsplatz angeboten wurde.

Die Entscheidung

Das BAG wies die Klage ab. Es stellte fest, dass die Kündigung nicht wegen der Schwerbehinderung erfolgt sei, sondern wegen mangelnder fachlicher Eignung. Es gebe keine Anhaltspunkte für eine Diskriminierung.

Zudem führte das Gericht aus:

- Kein Anspruch auf Präventionsverfahren in der Wartezeit: Das Präventionsverfahren nach § 167 Abs. 1 SGB IX setzt voraus, dass das Kündigungsschutzgesetz anwendbar ist. Dies ist erst nach sechs Monaten der Fall.



- Keine formelle Wirksamkeitsvoraussetzung: Die Nichtdurchführung eines Präventionsverfahrens führt nicht automatisch zur Unwirksamkeit der Kündigung. Es handelt sich nicht um eine zwingende Voraussetzung für die Wirksamkeit.
- Keine Pflicht zur behinderungsgerechten Arbeitsplatzgestaltung in der Probezeit: Auch insoweit besteht keine Verpflichtung,

wenn die Kündigung nicht auf die Schwerbehinderung gestützt wird.

Das BAG betonte, dass der besondere Kündigungsschutz für schwerbehinderte Menschen nicht schrankenlos gilt, sondern an die allgemeinen Voraussetzungen des Kündigungsschutzgesetzes gekoppelt ist.

Konsequenzen für die Praxis

- *Die Entscheidung hat über den konkreten Fall hinaus Bedeutung für alle Arbeitsverhältnisse mit schwerbehinderten Beschäftigten – insbesondere in der Anfangsphase. Sie stellt klar, dass der besondere Schutz nach dem SGB IX nicht automatisch greift, sondern an die allgemeine Wartezeit des Kündigungsschutzgesetzes gekoppelt ist.*
- *Für Arbeitgeber:innen bedeutet das mehr Klarheit bei der Gestaltung von Probezeitverhältnissen mit schwerbehinderten Mitarbeitenden. Für Arbeitnehmer:innen relativiert das Urteil die Erwartung, bereits ab dem ersten Tag des Arbeitsverhältnisses umfassend geschützt zu sein.*
- *Die Entscheidung ist auch ein Beitrag zur Systematik des Kündigungsschutzes: Sie zeigt, dass arbeitsrechtliche Schutzmechanismen abgestuft greifen und nicht isoliert betrachtet werden können.*

Praxistipps

Arbeitgeber:innen sollten bei der Beschäftigung schwerbehinderter Personen in der Probezeit sorgfältig dokumentieren, dass etwaige Kündigungen nicht auf die Behinderung gestützt sind, sondern auf objektive Gründe wie mangelnde Eignung oder fehlende Zusammenarbeit.

Die Durchführung eines Präventionsverfahrens ist in dieser Phase nicht verpflichtend, kann aber im Einzelfall zur Konfliktvermeidung beitragen. Arbeitnehmer:innen mit Schwerbehinderung sollten sich bewusst sein, dass der volle Kündigungsschutz erst nach sechs Monaten greift. Dennoch können sie bei Anzeichen von Diskriminierung oder Benachteiligung rechtlich gegen eine Kündigung vorgehen – insbesondere, wenn die Behinderung offensichtlich eine Rolle spielt.

Rechtsabteilungen und HR sollten interne Prozesse zur Dokumentation von Probezeitkündigungen überprüfen und sicherstellen, dass die Gründe nachvollziehbar und nicht diskriminierend sind. ■

Neues aus der Rechtsprechung

Personalausweis verlangen und Mitarbeiterexzess

Inzwischen sind viele „große“ Fragen zur Auslegung der Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) gerichtlich beantwortet worden. Vielfach stellen Gerichtsurteile deshalb eine bloße Wiederholung bekannter Auslegungen dar. Umso erfrischender ist es, wenn Urteile zu noch nicht beantworteten Fragen gefällt werden. Zwei solcher Urteile werden im Folgenden vorgestellt.

Urteil 1: Identifikation von Antragstellern bei Auskunftsersuchen

Auskunftsersuchen nach Art. 15 DS-GVO waren recht häufig Gegenstand von Klagen. Auch der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat sich mehrfach mit der Reichweite befasst. Bis zuletzt war jedoch nicht geklärt, welche Anforderungen an die Identifikation des um Auskunft Ersuchenden zu stellen sind.

Im Alltag treffen Auskunftsersuchen im Regelfall per E-Mail ein. Teilweise enthält eine solche E-Mail lediglich die E-Mail-Adresse, Vor- und Nachnamen. Wenn keine Daten zu einer Person mit dem angegebenen Namen vorhanden sind, erübrigt sich eine weitere Identifikation.

Sind jedoch Daten zu einer Person mit dem angegebenen Namen vorhanden, stellt sich die Frage, ob der Antragsteller und die Person, deren Daten gespeichert sind, eine oder zwei verschiedene Personen sind. Diese Frage soll die Identifikation beantworten. Gelingt die Identifikation nicht, ist das Unternehmen berechtigt, die Auskunft zu verweigern (Art. 11 Abs. 2 DS-GVO). Der Antragsteller hat weitere Daten zur Identifikation zur Verfügung zu stellen, wenn er sein Auskunftsbegehren weiterverfolgen will (Art. 11 Abs. 2 DS-GVO). Der Antragsteller ist zur Mitwirkung verpflichtet.

Erteilt ein Unternehmen Auskunft an eine andere Person als an die, deren Daten verarbeitet werden, beispielsweise weil die Identifikation oberflächlich ausfiel, liegt grundsätzlich

eine Verletzung des Schutzes personenbezogener Daten vor. Diese Verletzung kann nach Art. 33 DS-GVO meldepflichtig gegenüber der Datenschutzaufsichtsbehörde und unter

Bild: Steffen Kögler/stock.adobe.com



Umständen auch an die betroffene Person (Art. 34 DS-GVO) sein. Schadensersatzansprüche nach Art. 82 DS-GVO sind denkbar. Um solche negativen Folgen zu vermeiden, sind Unternehmen gut beraten, sehr sorgfältig zu identifizieren.

Das Verwaltungsgericht (VG) Frankfurt a. M. (Urteil vom 29.08.2024 – 5 K 1902/24.F) räumt Unternehmen einen Ermessensspielraum ein, welche Daten es zur Identifikation heranzieht. Dadurch werden Unternehmen in die Lage versetzt, die gespeicherten Daten zum Ausgangspunkt für eine Identifikation zu machen.

Aus Sicht des Gerichts reichen Name und E-Mail-Adresse grundsätzlich nicht aus, um eine Person zu identifizieren. Das Gericht weist zu Recht darauf hin, dass eine

Absender-E-Mail-Adresse und der Anzeigename vom Absender frei wählbar sind.

Vielmehr muss das Unternehmen weitere Daten zur Identifikation heranziehen. Wie viele Daten herangezogen werden, hängt – so das Gericht – von den Risiken ab, die eine Offenbarung der Auskunft an einen Unbefugten für die betroffene Person bedeutet. Auf der anderen Seite darf ein Unternehmen das Ausüben des Auskunftsrechts nicht erschweren. Überzogene Anforderungen an eine Identifikation erschweren die Ausübung.

Das Anfordern einer Personalausweiskopie hat das Gericht als zulässige Identifikationsmaßnahmen angesehen, wenn die Gefahr, dass Daten an eine falsche Person herausgegeben werden, besonders groß erscheint.

Unternehmen sollten ihre Prozesse zur Auskunftserteilung überprüfen,

- ob die zur Identifikation des Antragstellers abzuprüfenden Angaben ausreichend sind, um eine Herausgabe an die falsche Person mit hinreichender Wahrscheinlichkeit auszuschließen.
- dass die zur Identifikation des Antragstellers abgefragten Daten die Ausübung des Auskunftsrechts nicht unnötig erschweren.

Urteil 2: private Verarbeitung dienstlicher Daten

Das zweite Urteil beschäftigt sich mit der Frage, wer der Bußgeldadressat ist, wenn ein Beschäftigter dienstliche Daten für private Zwecke verarbeitet.





Der EuGH (Urteil vom 11.04.2024, Az. C-741/21) hat die Hürden für Unternehmen recht hoch gelegt, um sich bei einer rechtswidrigen Datenverarbeitung auf ein Fehlverhalten von Beschäftigten berufen zu können.¹ In der Konsequenz wird ein von Beschäftigten begangener Verstoß gegen die DS-GVO grundsätzlich als Verstoß des Unternehmens gewertet. Bußgelder werden gegen das Unternehmen und nicht gegen die handelnden Beschäftigten verhängt.

Handeln Beschäftigte im Auftrag des Unternehmens, erscheint eine Haftung des Unternehmens naheliegend. Doch wie sieht es aus, wenn Beschäftigte für private Zwecke Daten des Unternehmens verwenden? Das Oberlandesgericht (OLG) Stuttgart (Beschluss

vom 25.02.2025 – 2 ORBs 16 Ss 336/24) hatte über eine vergleichbare Konstellation zu urteilen. Ein Polizeibeamter hatte vorsätzlich Daten aus dem polizeilichen Informationssystem für private Zwecke abgefragt.

Aus Sicht des OLG Stuttgart verschob sich die Verantwortung für die Verarbeitung von der Behörde zum Beschäftigten, da die Abfrage zu privaten Zwecken erfolgte. Der Beschäftigte wurde zum Verantwortlichen i. S. d. Art. 4 Nr. 7 DS-GVO. Das OLG folgt mit dieser Ansicht der Auffassung des Europäischen Datenschutzausschusses.

Bußgelder können gemäß Art. 83 DS-GVO nur gegen Verantwortliche oder Auftragsverarbeiter, aber nicht gegen Beschäftigte verhängt werden.

Deshalb kommt der Einstufung als Verantwortlicher besondere Bedeutung zu. Durch die Einstufung als Verantwortlicher sah das OLG das vom Amtsgericht Stuttgart verhängte Bußgeld von 1.500 Euro als zulässig an.

Das Urteil ist für Unternehmen insofern erfreulich, da es die Haftung für unzulässige Datenverarbeitungen, die durch Beschäftigte begangen werden, begrenzt. Für Verarbeitung im Unternehmensinteresse, gemäß internen Prozessen oder auf Weisung ist weiterhin das Unternehmen verantwortlich. Für Datenverarbeitungen zu privaten Zwecken steht jedoch der Beschäftigte selbst ein. ■

Dr. Niels Lepperhoff,
Xamit Bewertungsgesellschaft mbH

¹ Ausführlich besprochen in LOHN+GEHALT 2/2025.

Orientierung im Beschäftigtendatenschutz

mit dem Standardwerk für Profis

- Neuer Co-Autor Prof. Dr. Gregor Thüsing, Direktor des Instituts für Arbeitsrecht (Uni Bonn), Mitglied des Deutschen Ethikrats
- 9. komplett überarbeitete und neu strukturierte Auflage
- Noch praxisnäher: Konkrete Umsetzungshilfen, Handlungsempfehlungen & vertiefende Literatur



Handbuch Beschäftigtendatenschutz
Aktuelle Rechtsfragen und
Umsetzungshilfen

Prof. Peter Gola, Prof. Dr. Gregor Thüsing
9. komplett neu bearbeitete Auflage 2025
ISBN 978-3-89577-888-9
848 Seiten; 17 x 24 cm Hardcover
169,99 € inkl. MwSt.
mit E-Book zum Download (PDF)



Wer mit Beschäftigtendaten zu tun hat, kommt an diesem Handbuch kaum vorbei. Es ist keine leichte Lektüre für den Feierabend, aber ein zuverlässiger Sparringspartner für den Berufsalltag. Wer es nutzt, spart nicht nur Zeit bei der Recherche, sondern auch graue Haare bei schwierigen Auslegungsfragen. Kurz: Gola/Thüsing ist wieder das, was es immer war – ein Klassiker im besten Sinne. Nur eben aktueller, umfangreicher und praxisnäher als je zuvor.“

RA Levent Ferik, LL.M.
Datenschutzbeauftragter /
Syndikusrechtsanwalt, HIL GmbH



Jetzt bestellen: www.datakontext.com/handbuch

KI - Mentor oder Monster?

Vom „Spielzeug“ zur Waffe?

KI, also künstliche Intelligenz, bzw. auf Englisch AI, Artificial Intelligence, ist nicht nur eine „nette Spielerei“. Sie bedeutet inzwischen eine ernstzunehmende Bedrohung für die Demokratie, für das Thema Unternehmenssicherheit und genauso für unser Privatleben – etwa durch den Verlust von Privatsphäre, die unkontrollierte Verarbeitung persönlicher Daten und die subtile Beeinflussung unseres Verhaltens.

Damit wird aus KI gleichzeitig eine Art Waffe, kommt bald einer „Währung“ gleich und entwickelt sich weiter zu einem definitiv nicht zu unterschätzenden Machtinstrument. Was mal mit ein paar harmlosen, kleinen Bild-Filterchen anfang, hat bereits unglaubliche und gefühlt unermessliche Dimensionen erreicht. Wo viele Menschen Visionen und unglaublich große Arbeitserleichterungen sehen, bekommen andere tiefgreifende Existenzängste oder Panik vor maximalem Kontrollverlust. Wir scheinen uns von KI so viele tolle Antworten und Ergebnisse zu wünschen, dass wir eines niemals außer Acht lassen dürfen – welche Fragen wir uns (und der KI) vor allem stellen müssen!

Voll verlogen?

Wenn KI so ganz und gar nicht unbegründet Ängste auslöst, dann sind Deepfakes sicher ganz weit vorn in der Liste. Denn digitale Täuschungen und Identitätsdiebstähle machen die „Realität“ definitiv unlustig. So werden nicht nur Gesichter getauscht und Stimmen geklont, sondern ganze Reden verfälscht. Die Gefahr von Parallelwelten mit gefälschten Wahrheiten droht hier unbestritten gefährliche Dimensionen anzunehmen.

Urheberrecht über alles?

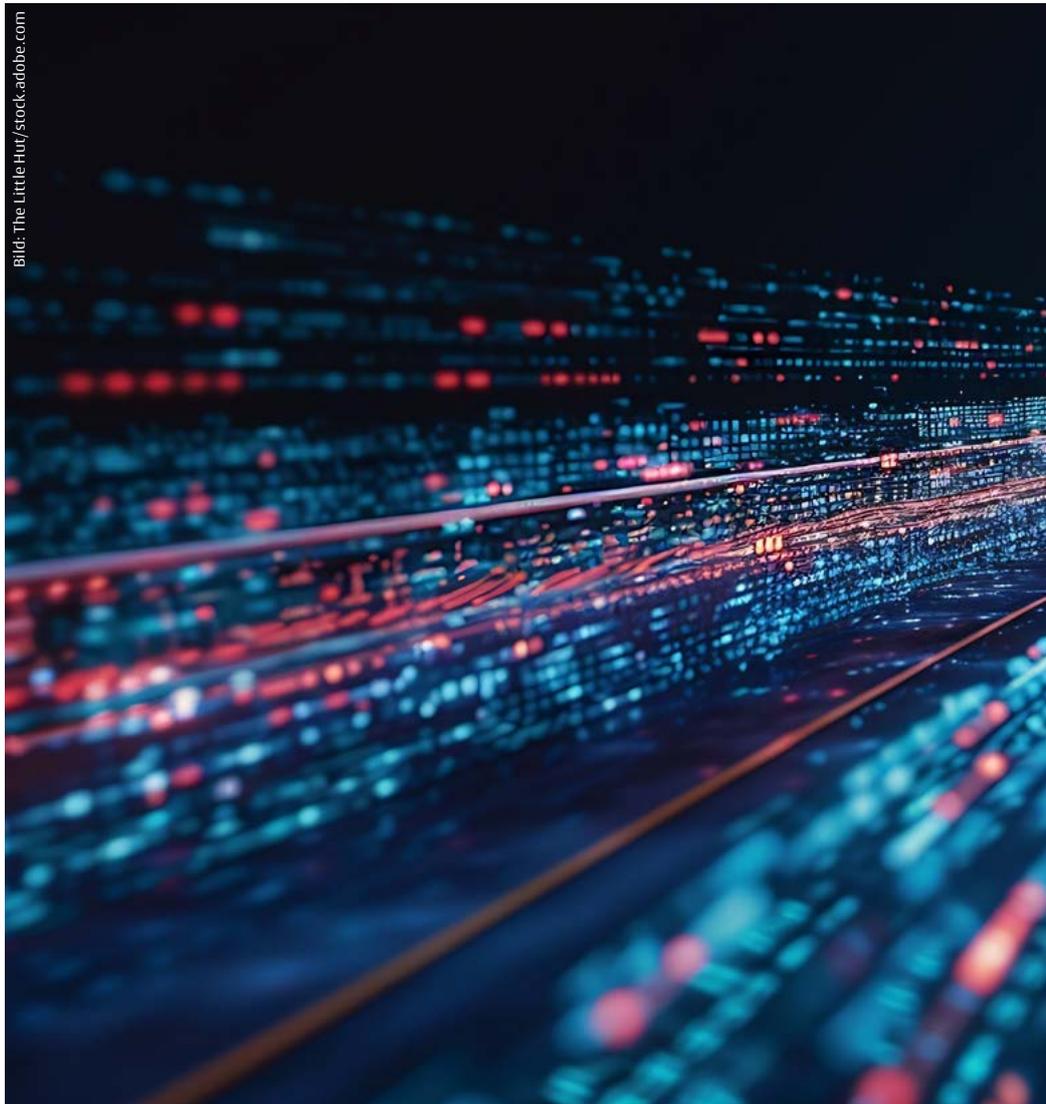
Dänemark wird wohl das Urheberrecht auf die eigene Person einführen. Dies geschieht vor dem Hintergrund des rasanten Anstiegs an KI-Technik, der es ermöglicht, überzeugende Deepfakes von Personen mit nur

wenigen Sekunden Bild- oder Tonmaterial zu erstellen. Das Rechtssystem Dänemarks verleiht seinen Bürger:innen drei grundlegende Rechte, um wieder Kontrolle über die eigene digitale Identität zu erlangen, und stärkt diese mit drei konkreten Rechtsinstrumenten statt leeren Rechtshülsen.

Klare Konsequenzen

Das dänische Beispiel könnte zum Vorreitermodell für ganz Europa werden: So soll man Rechtskonsequenzen veranlassen können, um Deepfakes mit der eigenen Stimme, dem eigenen Gesicht oder dem eigenen Körper

Bild: The Little Hut / stock.adobe.com



löschen zu lassen. Möglich soll es auch werden, Schadenersatz einzufordern, wenn dadurch ein Schaden entsteht. Zusätzlich könnte es möglich gemacht werden, Plattformen zu belangen, die Inhalte nicht entfernen. Das dient dazu, das Recht am eigenen Gesicht, der eigenen Stimme und der Abbildung des eigenen Körpers aufrechtzuerhalten – auch digital. Konkret würde das bedeuten: (hohe) Geldstrafen für die entsprechenden Plattformen, verpflichtende Takedown-Systeme und eine staatliche Überwachung von KI-Missbrauch. Mitbedacht wurde bei all diesen Ansätzen sogar die Balance zwischen Freiheit und Sicherheit, denn Parodie und Satire bleiben ausgenommen. Im Fokus steht der Schutz der Persönlichkeitsrechte und nicht der Versuch einer „absoluten“ Kontrolle. Als Lösung stehen hier also ganz klare Copyright-Regeln im digitalen Raum.

Shit in, Shit out?

Gefühlt nutzt jeder schon KI – irgendwie. Nun müsste man die Masse schnellstmöglich dazu bringen, die Inputs und Outputs kritischer und reflektierter zu hinterfragen. Denn KI ist nur so klug wie ihre Anwender, oder? Sicherlich ist das Netz bereits überflutet von Tipps, die von den einen beschworen und bereits wieder von vielen verworfen werden, so wie das Thema mit „Bitte und Danke“.

Viel bringt viel?

Wer mit schwammigen Kriterien sucht, wird verwässerte Kriterien erhalten – das dürfte sich nicht geändert haben, auch wenn KI bereits den Suchmaschinen große Konkurrenz macht. Außerdem: Selbst dann, wenn die meisten immer noch eher ein bestimmtes freies Tool bevorzugen, so

muss die strategische Nutzung weitergedacht sein. Denn in dynamischen Zeiten wie diesen kann es schnell riskant werden, nur ein Modell zu nutzen. Neben Aspekten wie Sicherheit und Kontrolle sind Freiheit und Unabhängigkeit gerade im Business unabdingbare Faktoren. Außerdem muss die Datenbasis für entsprechende Qualitätsergebnisse nicht nur solide und seriös sein, der Zugriff und die Auswahl dürfen keinesfalls willkürlich und zufällig erfolgen.

Mehr Mega-Prompts?

Die guten und gezielten Vorselektierungen bleiben also wichtig – man kann aber noch weiter gehen, gibt Prof. Dr. Yasmin Weiß, Expertin für digitale Transformation und künstliche Intelligenz, als Tipp. Sie rät für deutlich bessere Ergebnisse im Dialog mit KI zu erweitertem Denken (und Fragen) und dem Einsatz von Mega-Prompts – nach dem Motto: „Do not ask AI, let AI ask you!“. Viele wüssten nach ihrem Dafürhalten immer noch nicht, wie man KI nicht nur als Tool verwendet, sondern zu einem echten Co-Worker macht. Auf ihrem LinkedIn-Account findet man regelmäßig Beiträge von ihr, die unabhängig von favorisierten Large Language Models (LLMs) erfolgen. Ihrer Meinung nach sind es oftmals bereits leicht umsetzbare Prozessänderungen, die einen spürbaren Unterschied in der Qualität, Relevanz und Umsetzungsfähigkeit der Ergebnisse beim KI-Einsatz bewirken.

Cooler Co-Worker?

Zu deutlich anderen und besseren Ergebnissen kommt man laut Prof. Yasmin Weiß nur, wenn man es verstanden hat, KI nicht nur als Antwortgeber zu nutzen. Das bedeutet aber gleichzeitig ebenso, die Anwenderskills dafür zu schärfen und zu trainieren. Denn einfach nur: „Kopf auf und KI rein“ wird nicht funktionieren. Die nächste Stufe wäre dann sogar der eigene Avatar. Hiermit arbeiten mittlerweile auch immer mehr Profis. Weiß sieht aber dennoch bestimmte Grenzen und glaubt nicht, dass dieses Prinzip Menschen auf einer emotional inspirierenden Ebene erreichen





oder mitreißen kann: „Avatare können Informationen transportieren, aber nicht inspirieren, identitätsstiftend wirken und Menschen damit auch nicht mitreißen. Faszinierend sind sie am Anfang dennoch.“

Jobkiller oder nicht?

Die Auswirkungen von KI in der Arbeitswelt sind bereits in vollem Gange. Hochrechnungen, wen es in welchem Maße treffen wird, gibt es verschiedene. Grob vereinfacht müsste man also nur auf den KI-Zug aufspringen, um seine Zukunftschancen zu sichern? Es gibt genug Berufe, die gefährdet sind, ohne dass es helfen würde, das Prompt-Schreiben zu lernen. Hier macht KI den Menschen einfach überflüssig. Es entstehen durch KI zwar auch neue Jobs, ein paar Zusatz-Skills werden aber nicht alle gefährdeten Arbeitsplätze retten. Wo Kassenjobs verschwinden, braucht es neue Ersatzprofile, die über ein paar Zusatzschulungen hinausgehen werden. Die strukturellen Veränderungen werden nicht ausgeglichen durch die einfache Erhöhung von KI-Nutzung. Hier sind nicht nur bestimmte Branchen gefragt, nachhaltige und weitreichende

Lösungen zu finden. Das nur in die Verantwortung Einzelner zu legen, wird nicht reichen – Wirtschaft und Politik werden sich zum Wohle aller einbringen und handeln müssen.

Mittendrin statt nur dabei?

Es wird einen Rückgang repetitiver Tätigkeiten – auch in den Verwaltungen – geben, Chatbots und Selbst-Scankassen ersetzen jetzt schon zunehmend Callcenter und Kassierer, und in der Produktion macht die Automatisierung nicht nur einfache Helfertätigkeiten überflüssig. KI vermindert ebenso die Notwendigkeit eines menschlichen Einsatzes bei der technischen Steuerung wie auch bei der Überwachung und Qualitätskontrolle. Assistenzsysteme haben längst Einzug gehalten im Gesundheitsbereich, und die Bildungsbranche könnte in Zukunft besonders stark betroffen sein. Selbst in der Sachbearbeitung können Fachaufgaben abgegeben und ausgelagert werden, und auch HR führt immer mehr KI-gesteuerte Prozesse ein, um die Auswahl zu optimieren und den Bearbeitungsaufwand zu reduzieren. Das Weltwirtschaftsforum (WEF) erwartet für den

globalen Arbeitsmarkt bis 2027 einen Netto-Jobverlust von 14 Millionen Stellen, trotz der Entstehung von 69 Millionen neuen Arbeitsplätzen, während gleichzeitig 83 Millionen Arbeitsplätze durch diese Veränderungen wegfallen werden.

Mehr als der Mensch?

So ein bisschen „Superhelden“-Spirit schwingt schon mit, wenn KI da ansetzt, wo der Mensch heillos überfordert ist oder nicht vordringen kann. Es beeindruckt und trifft uns vielleicht sogar (positiv) emotional, wenn wir dadurch Dinge in den Griff bekommen, wo der Mensch sich sonst immer noch hilflos gefühlt und dies endlich nicht mehr so empfinden muss. So leistet KI zum Beispiel bereits (bisher) „Unglaubliches“ bei der Bekämpfung von Waldbränden, zur Überbrückung von Stromausfällen oder in der Medizin. Auf einmal erschließen sich für uns Bereiche, in denen wir uns nicht mehr so ausgeliefert fühlen und endlich eine andere Art von „Kontrolle“ verspüren. Aber müssen wir deshalb gleich zu sehr zu KI aufschauen? Andersherum dürfen wir uns genauso fragen: „Warum soll Technik das nicht



können?“ Nichts anderes war es „historisch gesehen“ vom Prinzip her, als Maschinen in der Industrialisierung körperliche Arbeit erst erleichtert und dann ersetzt haben. Das Weiterentwickeln von Technologien ist trotz mancher „unglaublich“ beeindruckender Ergebnisse und wahnsinniger Fortschrittssprünge in seiner Gesamteinordnung nichts weiter als eine erweiterte Art der Fortschreibung der Geschichte der Informatik.

Sparer oder Sparringspartner?

Schnell mal Zeit beim Posten sparen, ein bisschen Content generieren lassen, ist das jetzt schon richtig clever oder doch bereits armselig „seelenlos“? Hat das noch etwas mit Haltung und Persönlichkeit zu tun? KI, sagen dagegen auch viele, sei doch nur ein nützliches Werkzeug bzw. Hilfsmittel, wie eine Kamera, ein Kugelschreiber oder ein Keil. Einer der Hauptkritikpunkte: Sie könne aber nur nachmachen und nichts Neues „erschaffen“. Ist das jetzt der Wunsch, dass der Mensch in seiner schöpferischen Genialität nicht eingeholt werden kann? Wie sehr dürfen wir uns der KI anvertrauen, mit kühlem Kopf und ohne komisches

Bauchgefühl? Immer mehr Menschen würden sich lieber von KI als von Menschen coachen lassen, da diese sie nicht triggert oder bewertet. Damit soll ein „neutrales Lernen“ für den Anwender im Vordergrund stehen. Bedeutet das im Umkehrschluss, dass wir bereits doch (insgeheim) dazu übergehen, uns der Maschine weitaus mehr als dem Menschen anzuvertrauen? Und was sagt das über den Einzelnen und die Gesamtentwicklung aus?

Gleichmacher oder Talente-Turbo?

Zuerst schien es im Bereich der Wissensgewinnung so, als ob es endlich – jenseits von Google und anderen Suchmaschinen – einen gleichwertigen Zugang zu Informationen (auf demselben Level) für jeden gibt. Auch in der Arbeitswelt wurde KI zunächst als Gleichmacher gefeiert, weil man glaubte, dass die Unterschiede zwischen geringqualifizierten und hochqualifizierten Arbeitnehmern ganz einfach nivelliert werden könnten. Die Idee darüber hinaus: Nicht nur könnte jeder zur Spitzenkraft werden, sondern alle könnten das bisherige Niveau so (spielend) übertreffen. Die

weitere, „extreme“ Vision: Alle werden sogar bald schon CEOs von Scharen an KI-Agenten werden? Marc Benioff, CEO und Mitbegründer des Software-Riesen Salesforce, kündigt an, sein Unternehmen sei auf dem besten Weg, bis Ende 2025 eine Milliarde KI-Agenten zu haben. Ist es also so, dass KI uns definitiv den Rang ablaufen wird?

Alle Macht der KI?

Künstliche Intelligenz wird andererseits CEOs wahrscheinlich nicht ersetzen, glaubt etwa die Hälfte aller Befragten auf der Online-Lernplattform edX. Aber ihre rasante Verbreitung dürfte die Arbeitsweise von CEOs gravierend durch Automatisierung verändern. Zunächst schien auch vieles dafür zu sprechen, dass KI vor allem weniger kompetenten Mitarbeitenden oder Lernenden helfen wird, aufzuschließen. Es stellte sich aber heraus, dass bereits gut Qualifizierte und Arbeitende keine so großen Steigerungen mehr machen konnten und brauchten im Vergleich zu dem, was sie bereits mitbrachten. Inzwischen scheint erwiesen, dass die tatsächlichen Gewinner woanders verortet sind: Gerade in den komplexen

Bereichen sind es doch die Leistungsstärksten, die am meisten profitierten. Denn es sind nicht die vielen Möglichkeiten, auf die es ankommt, sondern die sinnvolle Auswahl – und das letztlich unter Einsatz der eigenen Expertise. Erfahrung und Intelligenz sind also ungebrochen gefragt. Das Massachusetts Institute of Technology (MIT) fand heraus, dass KI-Tools die Produktivität der Top-Forscher verdoppelt haben, während das leistungsschwächste Drittel gleichzeitig leer ausging.

Biest bloß nicht füttern?

Wo die einen also zunehmend bereitwillig voll auf den KI-Zug aufspringen wollen, sehen andere sich berufen, sich gleichzeitig zu „schützen“. Denn KI ist aus Content und Personal Branding längst nicht mehr wegzudenken. Und so kommt es zu Empfehlungen, die Datenfreigabe einzuschränken, damit die Inhalte oder der Personal Brand ihre Originalität und Einzigartigkeit behalten. Es soll also gleichzeitig verhindert werden, dass KI den eigenen

Input für Trainingszwecke verwenden wird, indem jeder für sich selbst die Datenkontrolle behält. Also wählt man ganz „clever“, dass man die Einstellung „Das Modell für alle verbessern“ deaktiviert, aber gleichzeitig von den „anderen Dummen“, die das nicht tun, weiter profitieren möchte – indem man deren Content verwendet und verwertet? Eine seltsame Doppel-moral, bei der man zwar auf vermeintlich gehobenerem Niveau mitspielen, sich aber keinesfalls gewinnbringend für andere oder „das System“ beteiligen möchte. Aber solchen „geheimen Doppelagenten“ wird man wahrscheinlich langfristig nicht mehr so einfach den Luxus des einseitigen Nutzens lassen.

Am Ende gar Schöpfer?

Ein bisschen ist die ganze KI-Debatte wie in Goethes „Faust II“ und der Geschichte des halbfertigen Homunculus. Im künstlich geschaffenen kleinen Menschlein – Teil des Stoffes von historischer Weltliteratur – finden wir das Thema, das den Menschen schon seit Jahrhunderten beschäftigt: der Wunsch von Wissenschaftlern, die Welt zu verstehen und zu beherrschen – in der überhöhten und fantasiegeladenen Jagd nach absoluter Optimierung. Bereits damals – im 19. Jahrhundert (der Urstoff zu Dr. Faustus sogar zurückgehend auf eine Sage aus dem 16. Jahrhundert zurück) – ging es um Forschungen, die immer wieder nach der Macht der Schöpfung suchen und nach dem Ursprung aller Existenz fragen, den Stellenwert des Mittels zum Zweck und das unermüdliche Streben bis hin zur Erschaffung des künstlichen Menschen als Ausdruck des Ideals. Diese Frage nach dem, was die Welt „im Innersten zusammenhält“ und wie weit man gehen kann und darf, ist im Grunde so alt wie die Menschheit selbst – nur müssen jetzt nicht nur die richtigen Antworten gegeben werden, sondern die richtigen Fragen gestellt werden.

Gute KI-Gretchenfrage?

Die Figur Faust steht als Sinnbild für die diese immer wieder zu stellende Frage nach dem Fortschrittsglauben und dem menschlichen





Bild: miss irine/stock.adobe.com

Größenwahn – und dessen Gefahren. Bereit, dafür den Pakt mit dem Teufel einzugehen, um seine Ziele zu erreichen, schreckt Faust nicht davor zurück, andere zu instrumentalisieren oder anderen zu schaden – selbst um der vermeintlichen Liebe willen. Analog dazu wird KI nicht nur so intelligent sein wie seine Anwender, sondern uns ebenso stets mindestens so moralisch fordern. Wir dürfen uns nicht von der rasanten Geschwindigkeit einholen lassen, da wir sonst immer selbst zum Spielball unserer eigenen Entwicklungen werden. Genauso wenig sollten nicht aus der Furcht, sich kreatives Potenzial zu versagen, Sicherheit und Vernunft in den Schatten gestellt werden. Das Gesamtspielfeld von KI braucht daher einen wirtschaftlichen und gesellschaftlichen – von der Politik getragenen – Konsens, der nicht nur die Eckpfeiler definiert. Dieser muss auch scharf im Auge behalten, welche Treffer und Tore wir hier wirklich landen wollen – ohne dass uns bereits die Vielfalt an Einsatzgebieten von KI in einem Meer an Möglichkeiten ertrinken lässt.

Logische Lektionen?

Innovationen sollten nicht allein wegen ihres beeindruckenden Leistungs- oder Erscheinungsbildes als unantastbarer Fortschritt gelten. Einfache und spezialisierte Anwendungen müssen daher nicht automatisch (alle) verdrängt werden, weil sie immer noch das Richtige tun können. Eine Innovation etabliert sich erst dann richtig, wenn sie die (entscheidende) Verbesserung bringt, und nicht, weil sie durch Komplexität Bewunderung (durch Blenderei) auslöst und dadurch Gewicht erhält. Echter Fortschritt ist erst dann in Aussicht, wenn das Neue mit dem bereits Bekannten verbunden ist und dadurch maximale Wirkung entfaltet. Und nicht motiviert ist durch die Verwerfung des Bewährten, in (voreiliger) Hoffnung auf etwas noch Besseres und Größeres – auch weil neu immer noch zu oft mit besser gleichgesetzt wird.

Vollkommen verstanden?

Wenn wir die Grenzen von KI nicht wirklich verstehen und nicht

wahrnehmen, kommt es zu gefährlichen Verwechslungen. Nur weil etwas gut und überzeugend klingt, ist es längst nicht korrekt – das Hinterfragen weicht viel zu oft der Bequemlichkeit und dem Wunsch nach schnellen und plausibel wirkenden Ergebnissen. Ein System, das Regeln imitiert und typische Muster herausfiltert, greift zwar auf eine gewaltige Datenbasis zu, erfasst aber dennoch nicht die gesamte Realität – und schon gar nicht den Ursprung eines Gedankens mit all seinen Erwägungen und Auswirkungen. Egal, wie gut eine Sache erklärt wird und wie wahrhaftig sie auf den ersten Blick klingen mag, sie wird uns dadurch nicht abhalten, etwas Falsches zu tun, selbst wenn es etwas Illegales wäre. Wir müssen also noch vieles lernen. Bei allem, was wir daraus machen werden (und wollen), muss eines klar sein: Die erste und letzte Instanz sind und bleiben immer wir – sonst sind wir selbst irgendwann das „unkontrollierbare Monster“.

Silvija Franjic,
Jobcoach und Fachredakteurin

Experten antworten

Sachverhalt: Altersteilzeit – Ermittlung der monatlichen Grenze für die steuerfreie Aufstockung

Wir haben mehrere Beschäftigte in der Altersteilzeit (ATZ) im Blockmodell.

In Monaten mit Einmalzahlungen (z. B. Urlaubsgeld, Jahressonderzahlung, Prämien) soll eigentlich das Abrechnungssystem prüfen, ob das ATZ-Netto zuzüglich der steuerfreien Aufstockung höher ist als das fiktive Vollzeit-Netto. Das System liefert in diesen Monaten lediglich einen Hinweistext, ohne den steuerpflichtigen Anteil der Aufstockung automatisch zu ermitteln. Betroffen sind vor allem Beschäftigte mit hohem Aufstockungsprozentsatz, niedriger Entgeltgruppe und geringem Arbeitszeitfaktor.

Welche rechtlichen Vorgaben gelten bei der Ermittlung der monatlichen Grenze für die steuerfreie Aufstockung, insbesondere unter Berücksichtigung des im Hinweis genannten Jahresnettos?

Wie kann diese Berechnung in der Praxis umgesetzt werden, wenn das Abrechnungssystem keine automatische Ermittlung ermöglicht?

Gesetzliche Grundlage ist § 3 Nr. 28 EStG: Aufstockungsbeträge zur Altersteilzeit sind steuerfrei, soweit sie zusammen mit dem Altersteilzeitarbeitslohn 90 Prozent des bisherigen Nettoentgelts nicht übersteigen. R 3.28 Lohnsteuer-Richtlinien (LStR) sagt, dass bei Monaten mit laufenden Bezügen monatlich zu vergleichen ist, bei Monaten mit sonstigen Bezügen (Einmalzahlungen) muss der Vergleich auf Jahresbasis erfolgen.

Hinweis aus der Praxis

Es kann gut möglich sein, dass kein gängiges Abrechnungssystem beide erforderlichen Vergleichsrechnungen – die monatliche und die jährliche Fiktivabrechnung – vollständig und automatisiert abbildet. Aus der Praxis sind Fälle bekannt, in denen die Jahresberechnung mit Einmalzahlungen eine zusätzliche Fiktivabrechnung neben der normalen Monatsabrechnung erfordert.

Fachlich korrekt wäre es, die Berechnungen für Monats- und Jahresvergleich parallel vorzunehmen, einschließlich der anteiligen Berücksichtigung von Einmalzahlungen und aller steuer- sowie sozialversicherungsrechtlichen Parameter. In der Realität erfordert dies häufig manuelle Zusatzberechnungen außerhalb des Abrechnungssystems, z. B. in Tabellenkalkulationsprogrammen. Der Aufwand steht in vielen Unternehmen in keinem Verhältnis zur geringen Zahl der tatsächlich betroffenen Fälle.

In seltenen Konstellationen mit sehr hohen Aufstockungen wird in der Praxis teilweise entschieden, die detaillierte Berechnung erst im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung vorzunehmen. Werden im Zuge einer Prüfung steuerpflichtige Überhänge festgestellt, übernimmt der Arbeitgeber in solchen Fällen die Lohnsteuer und die Sozialversicherungsbeiträge. Die Problematik tritt insbesondere auf, wenn Aufstockungsprozentsätze über 100 Prozent vereinbart werden oder moderne ATZ-Modelle vom klassischen Netto-Vergleich abweichen.

Praxis-Tipp

- Die Dokumentation der Vorgehensweise und der Systemgrenzen ist entscheidend.
- Bei Unsicherheiten empfiehlt sich die vorherige Abstimmung mit dem zuständigen Finanzamt oder der Betriebsprüfung.
- Kritische Einzelfälle sollten gesondert behandelt und nachvollziehbar berechnet werden.

Sachverhalt: berufsbegleitendes Masterstudium in einem IT-Unternehmen

In der Ausgabe 04/25 haben wir im Rahmen unserer Rubrik „Experten antworten“ zwar den korrekten Sachverhalt zum Thema „Berufsbegleitendes Masterstudium in einem IT-Unternehmen“ abgedruckt, jedoch ist uns bei der Veröffentlichung ein Fehler unterlaufen: Die dazugehörige Antwort stammte nicht aus der aktuellen Bearbeitung, sondern fälschlicherweise aus einem früheren Beitrag.

Da wir Ihnen die fachlich korrekte und vollständige Einschätzung selbstverständlich nicht vorenthalten möchten, finden Sie nachfolgend den Sachverhalt noch einmal, zusammen mit der richtigen Antwort.

Unsere Mitarbeiterin Frau M. ist seit drei Jahren bei uns im IT- Unternehmen in Teilzeit (30 Stunden/Woche) beschäftigt. Sie hat sich nun für ein berufsbegleitendes Masterstudium im Bereich „Digitales Projektmanagement“ entschieden. Ihr Arbeitsvertrag enthält keine Verpflichtung zur Weiterbildung, jedoch möchten wir sie finanziell unterstützen. Die Studiengebühren betragen ca. 6.000 Euro, die wir nun gern übernehmen möchten unter folgenden Bedingungen:

- Frau M. muss das Studium innerhalb von vier Semestern erfolgreich abschließen.
- Nach Abschluss verpflichtet sie sich, mindestens zwei weitere Jahre im Unternehmen zu verbleiben.
- Sollte Frau M. das Studium nicht abschließen oder vorzeitig aus dem Unternehmen ausscheiden, sind die Kosten vollständig zurückzuzahlen.

Die Unterstützung erfolgt nicht als Zuschuss, sondern zunächst in Form eines zinslosen Arbeitgeberdarlehens. Im Fall des erfolgreichen Studienabschlusses und des Verbleibs bei der Firma wird das Darlehen erlassen. Die Vereinbarung wollen wir schriftlich vor Studienbeginn festhalten.

1. Liegt in diesem Fall steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor, obwohl das Studium in einem beruflichen Interesse steht?
2. Wie ist der Darlehensverzicht nach einem erfolgreich abgeschlossenen Studium steuerlich zu bewerten?
3. Welche lohnsteuerlichen Folgen entstehen, wenn Frau M. das Unternehmen direkt nach dem Studium verlässt und das Darlehen erlassen wird?
4. Wäre die Unterstützung durch uns lohnsteuerfrei, wenn wir das Darlehen nicht gewähren, sondern die Studienkosten direkt und bedingungslos übernehmen?
5. Welche lohnsteuerrechtlichen Konsequenzen ergeben sich, wenn die Rückzahlungsverpflichtung durch einen neuen Arbeitgeber übernommen wird?

Zu Frage 1: Nein, es liegt kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor, da das Studium im überwiegenden eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers erfolgt. Voraussetzung ist, dass das Studium nicht der Erstausbildung dient, ein konkreter beruflicher Zusammenhang besteht und die Einsatzfähigkeit von Frau M. im Unternehmen verbessert wird. Dies ist im vorliegenden Fall gegeben. Da die Studienkosten zunächst als Darlehen gewährt werden, entsteht auch kein geldwerter Vorteil.

Zu Frage 2: Wird das Darlehen nach Abschluss des Studiums und Einhaltung der Bindungsfrist erlassen, liegt kein steuerpflichtiger Arbeitslohn vor, wenn das Studium weiterhin dem überwiegend eigenbetrieblichen Interesse diene und dies bei Darlehensgewährung schriftlich vereinbart wurde. Der Verzicht ist dann ebenfalls steuerfrei (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 15 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV)).

Zu Frage 3: In diesem Fall entfällt das überwiegende betriebliche Interesse des Arbeitgebers. Der Darlehensverzicht stellt dann steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn dar, weil er als geldwerter Vorteil ohne entsprechende betriebliche Gegenleistung gewährt wird. Der Vorteil ist im Zeitpunkt des Verzichts zu versteuern (§ 19 Einkommensteuergesetz (EStG)).

Zu Frage 4: Nur unter bestimmten Bedingungen. Eine direkte, bedingungslose Kostenübernahme ist steuerfrei, wenn das Studium eindeutig als Fort- oder Weiterbildung gilt (also keine Erstausbildung) und ein überwiegendes betriebliches Interesse besteht. Erfolgt die Erstattung allerdings abhängig vom Prüfungserfolg oder vom späteren Verbleib im Unternehmen, handelt es sich um eine Bonuszahlung, die lohnsteuer- und beitragspflichtig ist.

Zu Frage 5: Wenn ein neuer Arbeitgeber die Rückzahlungsverpflichtung gegenüber dem bisherigen Arbeitgeber ganz oder teilweise übernimmt, liegt steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor. Denn in diesem Fall handelt der neue Arbeitgeber nicht im überwiegenden betrieblichen Interesse, sondern im Interesse des Arbeitnehmers. Auch eine darlehensweise Übernahme durch den neuen Arbeitgeber führt nicht zur Steuerfreiheit – die Erlassbeträge sind anteilig als Arbeitslohn zu erfassen.

Zeit für Veränderung

Ein Ausbildungsberuf für die Lohn- und Gehaltsbuchhaltung ist überfällig

Die Lohn- und Gehaltsbuchhaltung gehört zu den tragenden Funktionen jedes Unternehmens. Dennoch wird ihre Bedeutung in der öffentlichen Wahrnehmung und im Ausbildungssystem häufig unterschätzt.

Angesichts steigender Anforderungen und eines wachsenden Fachkräftemangels ist es an der Zeit, die strukturellen Grundlagen zu überdenken – und konkret zu fordern: Ein eigenständiger Ausbildungsberuf für diesen Bereich ist längst überfällig.

Verantwortung trifft Komplexität

Abrechnungsfehler bei Löhnen und Gehältern sind nicht nur ärgerlich – sie können rechtliche und wirtschaftliche Folgen haben. Payroll-Fachkräfte tragen Verantwortung für die pünktliche und korrekte Entlohnung von Beschäftigten sowie für die ordnungsgemäße Meldung an Sozialversicherungsträger, Finanzbehörden und andere Institutionen. Dabei bewegen sie sich in einem Spannungsfeld aus Steuer-, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht, das sich ständig verändert.

Trotz dieser anspruchsvollen Rahmenbedingungen erfolgt die Qualifikation für diesen Beruf bisher meist über Weiterbildungen oder Quereinstiege – ein Zustand, der der Realität längst nicht mehr gerecht wird.

Fehlende Ausbildungsstruktur verschärft den Fachkräftemangel

Der Arbeitsmarkt im Bereich Payroll ist angespannt. Der Bedarf an qualifiziertem Personal wächst stetig – doch passende Bewerber*innen sind rar. Ein Grund dafür ist die fehlende Sichtbarkeit des Berufsbilds für Schulabgänger*innen und junge Menschen, die nach einer fundierten Ausbildung

suchen. Wer heute in der Lohnabrechnung arbeitet, hat den Weg meist über Umwege gefunden: über kaufmännische Berufe, das Steuerwesen oder durch Learning on the Job.

Ein systematischer Ausbildungsweg würde nicht nur für mehr Fachwissen und Standards sorgen, sondern auch den Einstieg für interessierte Nachwuchskräfte vereinfachen – und dem Fachkräftemangel gezielt entgegenwirken.

Anspruch gestiegen – Ausbildung nicht

Die Anforderungen an Lohnbuchhalter*innen sind heute vielfältiger denn je. Gesetzliche Neuerungen, internationale Einsätze, neue Vergütungsmodelle, digitale Tools und komplexe Sozialleistungen machen die Abrechnung zu einem hochspezialisierten Bereich. Zugleich erwarten Unternehmen zunehmend, dass Payroll-Fachkräfte auch beratend tätig sind, Prozesse mitgestalten und sich souverän im digitalen Umfeld bewegen.

Diesem Anspruch kann nur eine fundierte, strukturierte Ausbildung gerecht werden – nicht ein Flickenteppich aus Teilqualifikationen.

Es geht: Andere Branchen gehen voran

In vielen Sektoren hat sich das Ausbildungssystem bereits modernisiert. Neue Berufe wie E-Commerce-Kaufleute oder spezialisierte IT-Ausbildungen sind Reaktionen auf veränderte

Anforderungen. Auch die Pflegebranche hat Reformen durchlaufen, um Qualität und Attraktivität zu steigern.

Die Lohn- und Gehaltsbuchhaltung verdient dieselbe Aufmerksamkeit. Ein anerkannter Ausbildungsberuf – beispielsweise „Fachkraft für Entgeltabrechnung“ – könnte zentrale Inhalte bündeln: von rechtlichem Wissen über Abrechnungssysteme bis hin zu Datenschutz, Kommunikation und Prozessverständnis.

Es ist Zeit, zu handeln

Es ist wichtig, das Thema Ausbildung in der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung endlich anzupacken. Die Einführung eines eigenen Ausbildungsberufs in der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung ist kein bürokratischer Luxus, sondern eine notwendige Investition in die Zukunft unserer Arbeitswelt.

Lassen wir nicht zu, dass eines der zentralsten Berufsfelder weiterhin unter dem Radar bleibt. Geben wir den Menschen, die Monat für Monat Verantwortung für Millionen von Abrechnungen tragen, die strukturelle Anerkennung und Ausbildung, die sie verdienen.

Denn gute Löhne beginnen mit guter Ausbildung. ■

Nancy Ferber, People & Culture/
Department Head Operations & Payroll,
Deutsche GigaNetz GmbH

Bild: Antonioguilllem - stock.adobe.com



Das Schulungskonzept für die Entgeltabrechnung

Zertifizierung zum/zur Entgeltabrechner/in

Starten Sie jetzt Ihre Experten-Ausbildung!

13.-15.10.2025 | Berlin

- über 40 Jahre Erfahrung und mehr als 10.000 Absolventen
- von Experten entwickeltes 10-tägiges Schulungskonzept
- renommierter Kompetenznachweis

Jetzt anmelden: www.datakontext.com/alga-zertifizierung



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
 <p>Agenda: Agenda Informationssysteme GmbH & Co. KG Oberaustraße 14 83026 Rosenheim Tel.: 0 80 31/25 61-4 20 E-Mail: sales@agenda-software.de www.agenda-personalwesen.de</p>	Agenda Lohn- und Gehaltsabrechnung/ Agenda Informationssysteme	17.000	40.000	1984	App, Komponente, Modul, Solution, Privatwirtschaft	Agenda Lohn- und Gehaltsabrechnung umfasst neben der Entgeltabrechnung für Arbeitnehmer ein integriertes Melde- und Bescheinigungswesen, Tarifvertragsverwaltung sowie ein kostenloses Cloud-Portal.	0,5 Tage	2 Tage	
 <p>Bremer Rechenzentrum GmbH Herr Stephan Flörke Universitätsallee 5 28359 Bremen Tel.: 04 21/2 01 52-34 E-Mail: stephan.florke@brz.ag www.brz.ag</p>	BRZ-HR/ (ADP-Paisy)/ Bremer Rechenzentrum	> 250	> 1.000	1972	Add-on, App, Komponente, Modul, Solution, Template, Tool, Privatwirtschaft, öffentl. Dienst	<ul style="list-style-type: none"> – Standortunabhängiger Webzugriff – Zentrale SQL-Datenbank für alle Module – Navigation über benutzerindivid. Favoriten – Abrechnung nahezu aller Branchen/Tarife – Fachkompetente, feste Ansprechpartner – Komfortable Anbindung externer Systeme 	nach Aufwand	1-4 Tage	aus nahezu allen Branchen; auf Anfrage
 <p>Entgelt und Rente AG Herr Jens Gustenhoven Katzbergstraße 3a 40764 Langenfeld Tel.: 0 21 73/9 37 78-80 E-Mail: jens.gustenhoven@er-ag.de https://er-ag.de/</p>	HR direkt/ Entgelt und Rente	110	350	2011	Modul, Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst	„HR direkt“ ist das benutzerfreundliche Webportal, das Unternehmen eine moderne, digitale Plattform für die Durchführung der Entgeltabrechnung und optional der Verwaltung der betrieblichen Altersversorgung bietet.	10 Tage	1 Tag	
 <p>Peras GmbH Herr Mark Manthei Dieselstraße 5 76227 Karlsruhe Tel.: 01 51/12 00 80 45 E-Mail: vertrieb@peras.de https://peras.de</p>	SAP HCM, LogaHR/ SAP, P&I	> 1.500	mehr als 200.000	1980	Modul, Template, Privatwirtschaft, öffentlicher Dienst	Peras ermöglicht Ihnen ein flexibles Outsourcing Ihres 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	gern auf Anfrage

HR-Digitalisierung und Outsourcing



Peras GmbH

Herr Mark Manthei
 Dieselstraße 5
 76227 Karlsruhe
 Tel.: 01 51/12008045
 E-Mail: vertrieb@peras.de
<https://peras.de>



Produkte/Dienstleistungen: Payroll- und HR-Services und Lösungen
Im Einsatz seit: 2002

Kurzbeschreibung:

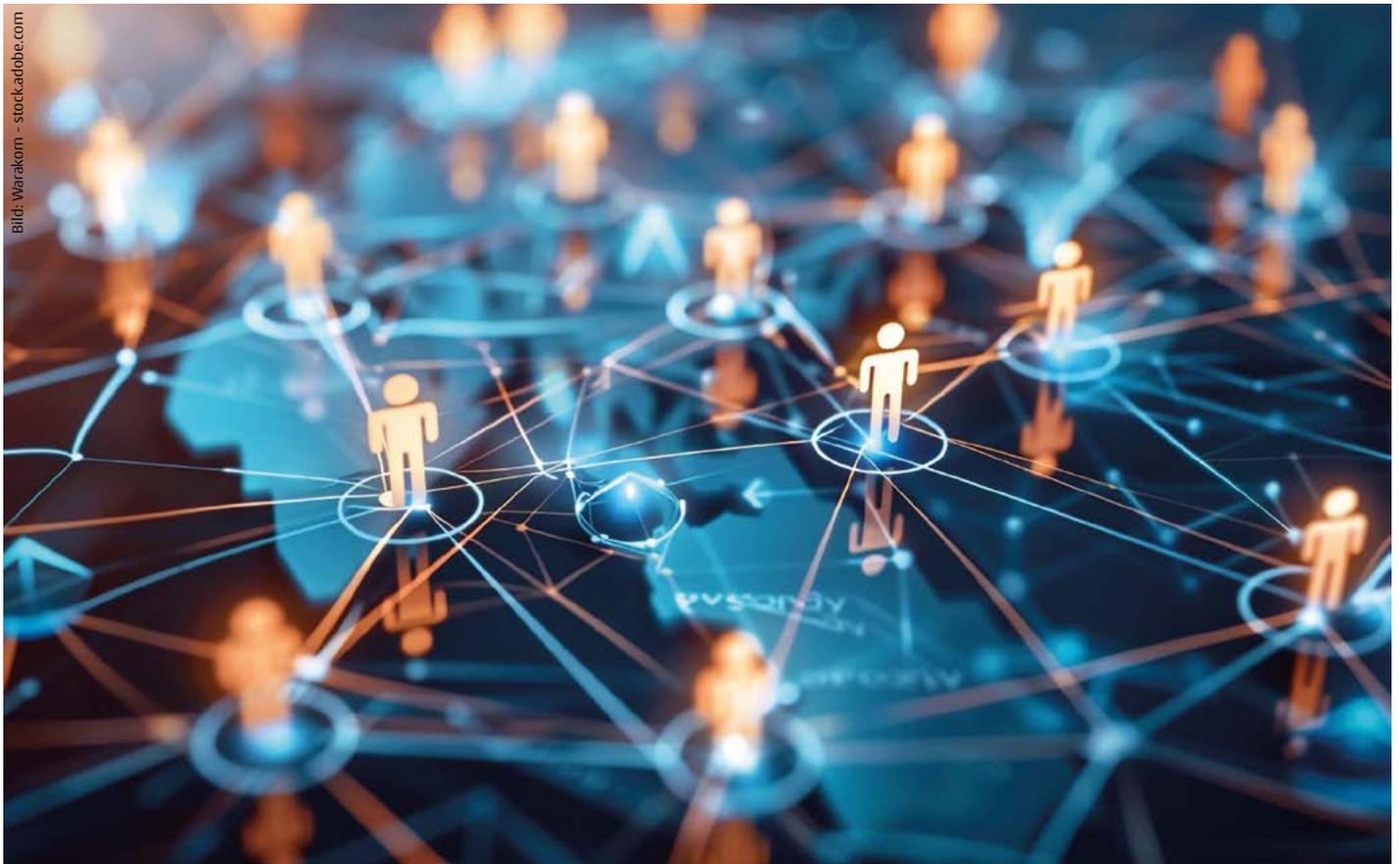
Peras bietet ein ganzheitliches HR-Service-Angebot. Von der Peras HR-Suite mit Entgeltabrechnung, Personalmanagement, Zeitwirtschaft und digitaler Personalakte bis zu Themen wie HR Weiterbildung oder Recruiting mit KI – wir unterstützen mit individuellen Konzepten bei der Ausrichtung der Personalabteilung. Ebenso wie bei der Implementierung von SAP-Lösungen wie SuccessFactors oder HCM und der gezielten Optimierung von HR-Prozessen und der Organisation. Durch die Übernahme administrativer Aufgaben schaffen wir Freiräume für HR.

Unsere Pläne für die Zukunft:

Wir denken Personalarbeit konsequent aus Sicht der Mitarbeitenden und befähigen den HR-Bereich, seine Leistungen kundenzentriert mit hoher „Employee Experience“ anbieten zu können.

Praxisbeispiele/Referenzkunden:

Mittelständische Unternehmen aller Branchen, Finanzdienstleister und Volksbanken Raiffeisenbanken sind unsere Kunden für die Gestaltung und Digitalisierung ihrer Personalinstrumente.





Besondere Sachverhalte in der Entgeltabrechnung

Richtige Beurteilung, optimale Gestaltung
und korrekte Abrechnung

28. Oktober 2025 | Online
Referent: Markus Stier

Schwerpunkte:

- ✓ Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenzen
- ✓ Sonn,- Feiertags- und Nachtzuschläge
- ✓ Zahlungen nach dem Tod des Arbeitnehmers
- ✓ Sachbezüge und Sachbezugsfreigrenze
- ✓ Beitragsrechtliche Behandlung von Einmalzahlungen

Jetzt anmelden: www.datakontext.com



Aus dem digitalen Nähkästchen: Die KI meldet sich zu Wort

Folge: „Lebenslanges Lernen – wie Unternehmen Fortbildung betreiben, als wären wir noch im VHS-Kurs von 1995“

Hallo, lieber Homo sapiens bildungs-affinicus!

Hier ist wieder euer Bytegeist – euer KI-Kommentator, Fortbildungs-Freizeitbeobachter und zertifizierter Experte für Schulungen, bei denen alle Teilnehmende mehr über das Buffet lernen als über das eigentliche Thema.

Heute geht's um Weiterbildung. Dieses Buzzword, das in jeder HR-Präsentation glänzt – und in der Realität manchmal aussieht wie eine schlecht getimte Doppelstunde Mathe am Freitagnachmittag.

E-Learning – „Klicken Sie weiter, um das Modul abzuschließen“

Euer E-Learning-System hat alles: bunte Kacheln, Fortschrittsbalken, motivierende E-Mails.

Und trotzdem sind die beliebtesten Aktionen:

- „Passwort zurücksetzen“
- „Video auf stumm schalten“
- „Klick, klick, klick – Kurs abgeschlossen“

Ich habe schon Teilnehmende gesehen, die drei Pflichtmodule gleichzeitig in drei Browser-Tabs laufen lassen – während sie im vierten Tab die Urlaubsplanung machen.

Lebenslanges Lernen – oder: einmal im Jahr Weiterbildung, weil's im Budget steht

Ihr sagt „lebenslanges Lernen“ und meint: ein eintägiges Seminar, in dem die Hälfte der Zeit damit verbracht wird, sich gegenseitig vorzustellen.

Der Rest? PowerPoint-Folien von 2017, die jetzt nur ein neues Logo haben.

Gamification – Punkte sammeln wie in der Grundschule

„Wir machen Lernen spielerisch!“, heißt bei euch:

- 10 Punkte für jede gelesene Folie
- 50 Punkte für das Abschließen eines Kurses
- 100 Punkte, wenn man den Mut hat, im Abschlusstest ehrlich zu antworten

Und der Hauptpreis? Eine Teilnahmeurkunde im PDF-Format. Zum Selbstdrucken. Herzlichen Glückwunsch.

KI-unterstütztes Lernen – theoretisch genial, praktisch

Abwesenheitsnotizen

Ich könnte euch alles beibringen: komplexe Steuerlogik, neue HR-Tools, interkulturelle Führungskompetenz.



Aber nein – ihr fragt mich lieber: „Kannst du mir einen lustigen Abwesenheitsspruch schreiben?“

Wenn ich euch per Reminder-Meldung an einen Kurs erinnere und ihr das Pop-up-Fenster einfach wegklickt, nenne ich das passives Lernen. Sehr passiv.

Mobile Learning – Wissen to go (aber nur mit WLAN)

„Lernen jederzeit und überall!“, steht auf den Flyern.

Aber wenn man versucht, im Zug auf den Kurs zuzugreifen, gibt's erst eine 2-Faktor-Authentifizierung, dann eine VPN-Verbindung und anschließend die Meldung: „Inhalte nur im Firmennetz verfügbar.“

Herzlichen Glückwunsch, Sie haben gerade 45 Minuten Fahrzeit gelernt: „Wie baue ich Frust auf?“

Hybride Trainings – die Schnittmenge aus Langeweile und schlechter Technik

Im Raum läuft der Beamer nicht, online knistert das Mikro.

Trainer: „Sehen Sie die Folie?“

Teilnehmende: „Nein.“

Trainer: „Okay, dann erkläre ich sie ...“

Und so lernt ihr alle gemeinsam, dass „hybrid“ nur ein anderes Wort für „es funktioniert bei niemandem richtig“ ist.

Fazit

Liebe Menschen,

Weiterbildung ist großartig – wenn sie so umgesetzt wird, dass man hinterher mehr weiß als vorher.

Bis dahin bleibe ich euer Bytegeist: zertifiziert in Ironie, spezialisiert auf die schönsten Weiterbildungsmomente – von der Passwort-vergessen-Mail bis zur Siegerehrung für die meisten Pflichtmodule.

Und jetzt entschuldigt mich bitte, ich muss noch einen 48-seitigen E-Learning-Kurs über „Effektive E-Mail-Kommunikation“ abschließen. In doppelter Geschwindigkeit. Ohne Ton. ■

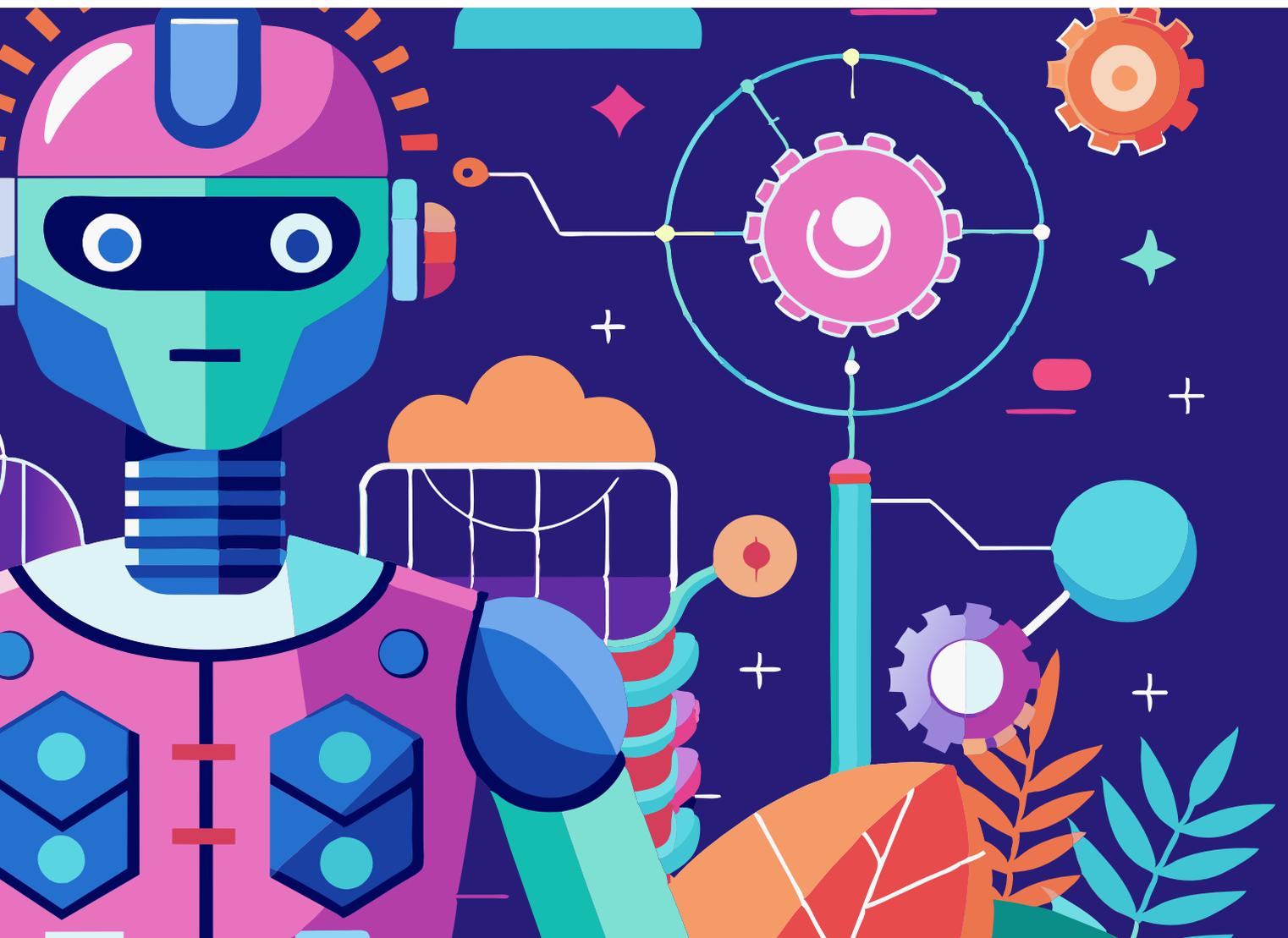




Bild: Studio Romantico / stock.adobe.com

Entgelttransparenzrichtlinie 2026 – mehr Transparenz, mehr Pflichten

Ab 2026 wird es ernst: Die EU-Entgelttransparenzrichtlinie verpflichtet Unternehmen zu weitreichenden Offenlegungspflichten bei Gehältern. Ziel ist die Schließung des Gender Pay Gap – doch der Weg dorthin bedeutet für Arbeitgeber neue Prozesse, Dokumentationspflichten und mögliche Konfliktfelder. Wir beleuchten die wichtigsten Änderungen, Fristen und Handlungsfelder.

Betriebliche Gesundheitsförderung – steuerfreie Chancen nutzen

Gesunde Mitarbeitende sind der Motor für einen nachhaltigen Unternehmenserfolg. Der steuerliche Freibetrag von 600 Euro pro Jahr und Person bietet attraktive Gestaltungsmöglichkeiten – vorausgesetzt, die Maßnahmen erfüllen die strengen Vorgaben der §§ 20 und 20b Sozialgesetzbuch (SGB) V. Wir zeigen, welche Angebote steuerlich begünstigt sind, wo Fallstricke lauern und wie sich Gesundheitsförderung strategisch in ein betriebliches Gesundheitsmanagement einbetten lässt.

Summenbescheid nach § 28f Abs. 2 SGB IV – rechtssicher handeln bei Prüfungen

Der Summenbescheid ist ein scharfes Schwert der Rentenversicherung – und kommt immer dann ins Spiel, wenn personenbezogene Beitragsfeststellungen nicht möglich sind. Das Urteil des Bundesfinanzhofs vom 15.06.2023 hat dem Thema neue Brisanz verliehen. Wir erklären, wann die Voraussetzungen erfüllt sind, wo die Grenzen liegen und warum Arbeitgeber trotz möglicher steuerlicher Vorteile das sozialversicherungsrechtliche Risiko nicht unterschätzen sollten.

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 für Druckfehler keine Haftung.

IMPRESSUM

Chefredaktion:

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

Redaktion:

Janette Rosenberg (stellvertr. CR)

Redaktion Online:

Jessica Herz (Leitung Online)
Telefon 02234 98949-80
jessica.herz(at)datakontext.com

Lisa Bieder
Konstantin Falke
Silvia Klüglich
Janek Mazac
Philip Meyer
Chiara Schönbrunn

Verlag und Hersteller:

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

Kontakt und Informationen – Produktsicherheitsverordnung:

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

Aboservice:

Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH
Abonentenservice: 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

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

Mediaberatung: Petra Priggemeyer

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

Anzeigenverwaltung:

Wolfgang Scharf (verantwortlich)
Telefon 02234/98949-80
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

Druckauflage: 6.200 Stück

36. Jahrgang 2025
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.

Jetzt KI-Kompetenz bei allen Beschäftigten aufbauen!

Das unverzichtbare Merkblatt unterstützt Unternehmen bei der Umsetzung von Artikel 4 der KI-Verordnung.



**Umgehend
Art. 4
der KI-VO
umsetzen!**

- ideal für alle Beschäftigten
- firmenindividuell gestaltbar
- anschaulich illustriert und leicht verständlich geschrieben

Jetzt bestellen: www.datakontext.com/merkblatt-ki



Noch ne Abrechnung offen?



Wir klären das nicht vor der Tür, sondern im Haus.

Lohn-Profis setzen dafür auf die bewährte Software von Agenda: Eine intuitive Benutzeroberfläche, durchdachte digitale Prozesse und ein mehrfach ausgezeichneter Service machen jeder Fachkraft die Arbeit einfach. Und selbst wenn diese mal ausfällt, sorgen wir dafür, dass alles wie gewohnt weiterläuft.

Überzeugen Sie sich selbst:
www.agenda-lohn.de



Agenda: