



LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL

TOP-THEMA

NEUE GRENZWERTE

Jederzeit kann bei einem Beschäftigten Ihres Unternehmens der Lohn gepfändet werden. Dann sind Sie dafür verantwortlich, dass die Pfändung richtig, termingerecht und wasserdicht abgewickelt wird. Ab 1.7.2025 gelten hierfür neue Freigrenzen. Seite 6 und 7

SCHLUSSSTRICH

Macht ein Mitarbeiter seine Urlaubsabgeltung nicht innerhalb einer wirksam vereinbarten Ausschlussfrist geltend, geht er leer aus – selbst dann, wenn Sie den Urlaub zuvor bereits bescheinigt haben. Seite 4 und 5

ARBEITSZEIT

Um herauszufinden, ob Mitarbeiter während der Arbeitszeit Privates erledigen, darf der Arbeitgeber einen Detektiv einschalten. Werden Beschäftigte „erwischt“, müssen sie sogar die Kosten hierfür erstatten. Seite 8

SCHADENSERSATZ

Verlangt ein Beschäftigter Auskunft über seine Daten, kann die Arbeit für Sie schnell ausufern. Ein aktuelles Urteil zeigt aber: Die Verspätung bei der Auskunft führt nicht zwingend zum Schadensersatz. Seite 10





„Was habe ich damit zu tun ...?“

Liebe Leserin, lieber Leser,

... so oder so ähnlich mag Ihr erster Gedanke aussehen, wenn eine Entgeltpfändung auf Ihrem Schreibtisch landet. Die Antwort lautet: Jede Menge!

Die Entgeltpfändung bei einem Mitarbeiter bedeutet zwar, dass ein Gläubiger Zahlungsansprüche gegen den Beschäftigten geltend macht – dass also in erster Linie der Mitarbeiter ein Problem hat. Gleichzeitig kommen aber auch auf Sie zahlreiche Aufgaben und Pflichten zu. Sie als Entgeltabrechner sind dafür verantwortlich, dass die Lohnpfändung absolut wasserdicht und rechtssicher abgewickelt wird.

Unterläuft Ihnen ein Fehler, kann Ihr Unternehmen schadensersatzpflichtig sein – beispielsweise, wenn Sie nicht richtig berechnen, wie viel Entgelt dem Beschäftigten bleibt und was der Gläubiger bekommt. Lesen Sie auf den Seiten 4 und 5, worauf Sie aktuell achten müssen, wenn eine Entgeltpfändung ansteht und welche neuen Werte ab 1.7.2025 gelten.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen Ihre

Britta Schwalm

Als Rechtsanwältin und Expertin für Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht berät sie vor allem kleine und mittelständische Unternehmen.

INHALT

URTEIL DES MONATS

- 3** Wie Sie sicherstellen, dass Aushilfen tatsächlich geringfügig beschäftigt sind

BESCHÄFTIGUNGSENDE

- 4–5** Urlaubsabgeltung: Versäumen Mitarbeiter eine Ausschlussfrist, dürfen Sie die Zahlung trotz ausgestelltter Urlaubsbescheinigung verweigern

TOP-THEMA

- 6–7** Neue Grenzen bei der Entgeltpfändung: So rechnen Sie ab 1.7.2025

AKTUELLES

- 8** Warum Sie die Liste der allgemeinverbindlichen Tarifverträge zeitnah prüfen sollten
- Arbeitszeitverstöße: Wann Ihr Unternehmen die Kosten für eine Überwachung erstattet bekommt

LESERFRAGEN

- 9** Vorübergehende Unterschreitung der JAEG: Ab wann gilt die Versicherungspflicht?
- Rückwirkende Änderung der PGR: Welche Auswirkungen hat das?

DATENSCHUTZ

- 10** Auskunft über Beschäftigtendaten: Wann können Mitarbeiter Schadensersatz verlangen?

IMPRESSUM Lohn & Gehalt aktuell: ISSN: 1436–395X, **Verleger:** VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn | Telefon: 02 28/9 55 01 60, Fax: 02 28/3 69 64 80 | E-Mail: kundendienst@vnr.de | **Internet:** www.vnr.de | Sitz: Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortliche Chefredakteurin:** Britta Schwalm, Schwabstedt, **Produktmanagement:** Vanessa Gronau, Bonn, **Gutachter:** Gerald Eilts, Berumbur; Rainer Fuchs, Achern; Simone Clement, Stuttgart, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Druck:** logo Print GmbH, Gutenbergstraße 39/1, 72555 Metzingen. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 34 Ausgaben pro Jahr.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in „Lohn & Gehalt aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © Joachim Lechner – stock.adobe.com

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

Wann Aushilfen tatsächlich geringfügig beschäftigt sind

„Wir stellen eine Aushilfe ein!“ Dieser Satz fällt oft, wenn neue Mitarbeiter vorübergehend oder in geringem Umfang beschäftigt werden sollen. Doch sozialversicherungsfrei sind solche Kollegen nur, wenn sie nicht berufsmäßig beschäftigt werden. Weil ein Unternehmen darauf nicht geachtet hat, muss es nun mehrere Tausend Euro an Beiträgen nachzahlen (Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen-Bremen, Urteil vom 22.1.2025, Az. L 2 BA 41/24). Lesen Sie hier, worauf Sie besonders achten sollten, wenn Ihr Betrieb „Aushilfen“ einstellt.

Eine Schokoladenmanufaktur beschäftigte 2 Aushilfskräfte. Für beide Mitarbeiterinnen führte die Arbeitgeberin keine Beiträge ab, weil sie die Tätigkeiten als Minijobs wertete. Schließlich wurden die Aushilfen bei einer Betriebsprüfung als versicherungspflichtige Beschäftigte beurteilt. Die Arbeitgeberin zog vor Gericht, das LSG bestätigte jedoch das Ergebnis der Prüfung. Nach Ansicht des Gerichts waren die Mitarbeiterinnen berufsmäßig beschäftigt und damit keine sozialversicherungsfreien Aushilfen.

Wann „Berufsmäßigkeit“ gegeben ist

Berufsmäßigkeit einer Aushilfe liegt vor, wenn die wirtschaftliche Stellung des Mitarbeiters überwiegend auf der Beschäftigung beruht. Deshalb müssen Sie bei Aushilfen, die mehr als 556 € monatlich verdienen, nachforschen, welchen Status „Ihre“ Aushilfe

außerdem hat. Bei Rentnern, Hausfrauen/-männern und Studenten brauchen Sie grundsätzlich nicht von Berufsmäßigkeit auszugehen. In der folgenden Tabelle finden Sie Personengruppen, bei denen Berufsmäßigkeit unterstellt und solche, bei denen sie grundsätzlich ausgeschlossen wird. Allerdings kann Ihnen diese Tabelle nur Anhaltspunkte bieten. Im oben dargestellten Streitfall gaben beide Mitarbeiterinnen an, Hausfrauen zu sein. Dennoch lautete das Ergebnis des Urteils „berufsmäßig“. Die Beschäftigten hatten bei Aufnahme der Tätigkeit so hohe Einkünfte zu erwarten, dass ihre wirtschaftliche Situation nach Ansicht der Richter zum Großteil auch auf dieser Beschäftigung beruht. Eine der beiden Aushilfen war zudem als arbeitssuchend gemeldet. Die Vereinbarung einer Beschäftigung für mehrere Monate verdeutlichte, dass die Mitarbeiterinnen eben nicht nur Hausfrauen waren.

BERUFSMÄSSIGKEIT: JA ODER NEIN?

Personengruppe	Grundsätzlich berufsmäßig bei mehr als 556 € mtl.	Grundsätzlich nicht berufsmäßig
Altersrentner		x
Arbeitnehmer während des bezahlten Erholungsurlaubs eines anderen Arbeitgebers (aber Vorsicht: arbeitsrechtliches Verbot, im Urlaub zu arbeiten!)		x
Arbeitnehmer während eines unbezahlten Urlaubs	x	
Arbeitssuchende, Bezieher von Arbeitslosengeld	x	
Beschäftigte, die bei einem anderen Arbeitgeber eine Hauptbeschäftigung ausüben		x
Bezieher von Vorruhestandsgeld		x
Hausfrauen		x
Personen in Elternzeit	x	
Personen, die ein Studium abgeschlossen haben und sich vor Aufnahme einer Beschäftigung befinden	x	
Personen, die sich zwischen einer abgeschlossenen Berufsausbildung und einem Studium befinden	x	
Schulabsolventen vor Beginn einer Tätigkeit	x	
Schulabsolventen vor dem Studium		x
Schulabsolventen vor Beginn einer Berufsausbildung	x	
Schüler		x
Studenten		x

Urlaubsabgeltung: Versäumen Mitarbeiter eine Ausschlussfrist, dürfen Sie die Zahlung trotz ausgestellter Urlaubsbescheinigung verweigern

Eine Ausschlussklausel zieht einen sauberen Schlussstrich unter das Arbeitsverhältnis. Ist sie wirksam und ist die dort festgelegte Frist abgelaufen, brauchen Sie nicht mehr mit Ansprüchen von Mitarbeitern – z. B. wegen einer ausstehenden Urlaubsabgeltung – zu rechnen. Das gilt selbst dann, wenn Sie den Anspruch zuvor in einer Urlaubsbescheinigung bestätigt haben. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Berlin-Brandenburg stellt in einer gerade veröffentlichten Entscheidung klar, wie radikal eine entsprechende Ausschlussklausel wirken kann (Urteil vom 16.1.2025, Az. 10 Sa 697/24).

Eine Mitarbeiterin war bei ihrer Arbeitgeberin nur wenige Monate beschäftigt. Für das Beschäftigungsverhältnis war folgende Ausschlussklausel vereinbart worden:

1. Alle beiderseitigen Ansprüche aus dem Arbeitsverhältnis und solche, die mit dem Arbeitsverhältnis in Verbindung stehen, verfallen, wenn sie nicht innerhalb von 3 Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Partei geltend gemacht werden.
2. Lehnt die andere Partei den Anspruch ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb von 2 Wochen nach der Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach der Ablehnung oder dem Fristablauf gerichtlich erhoben wird.
3. Die Ausschlussfristen gelten nicht für unverzichtbare Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen sind (z. B. Arbeitnehmerentsendegesetz, Mindestlohngesetz, Pflegearbeitsbedingungsverordnung, Betriebsverfassungsgesetz, Tarifvertragsgesetz). Die Ausschlussfristen gelten auch nicht für Ansprüche, die auf einer Verletzung des Lebens, des Körpers oder der Gesundheit oder auf einer vorsätzlichen oder grob fahrlässigen Pflichtverletzung beruhen.

Schließlich wurde der Beschäftigten zum 31.10.2022 gekündigt. Sie erhob Kündigungsschutzklage. Man einigte sich aber in einem Vergleich auf das Beschäftigungsende zum 31.10.2022 und ein Arbeitszeugnis mit der Note „sehr gut“.

Über 20 Urlaubstage offen

Das Unternehmen stellte der Mitarbeiterin eine Urlaubsbescheinigung aus, datiert auf den 31.10.2022. Im Schreiben war ausgeführt, dass

1. die Beschäftigte für das Jahr 2022 einen Anspruch auf insgesamt 28 Urlaubstage hatte,
2. die Mitarbeiterin von den ihr zustehenden 28 Urlaubstagen bereits 7,5 Tage Urlaub erhalten hatte.

Mit E-Mail vom 13.2.2023 wies der Anwalt der Mitarbeiterin das Unternehmen darauf hin, dass ein Urlaubsabgeltungsanspruch für 21 Tage in Höhe von 10.416,67 € bestünde. Die ehemalige Ar-

beitgeberin verneinte einen Abgeltungsanspruch mit E-Mail vom 22.2.2023. Die Anwälte der Parteien telefonierten am 17.4.2023 nochmals. Dabei lehnte das Unternehmen eine Urlaubsabgeltung weiter ab.

Klage der Mitarbeiterin erfolgreich

Schließlich klagte die ehemalige Beschäftigte mit einer am 4.7.2023 eingelegten Klage, dem Unternehmen zugestellt am 11.7.2023, auf Zahlung der geforderten Urlaubsabgeltung. Das LAG wies die Klage ab. Die Ausschlussfrist war bereits verstrichen, die Klage war also zu spät erhoben worden. Das Gericht führte aus, dass der Urlaubsabgeltungsanspruch zwar zunächst entstanden sei. Allerdings sei die Ausschlussfrist wirksamer Bestandteil des Arbeitsverhältnisses gewesen. Zudem habe das Unternehmen den Urlaubsabgeltungsanspruch abgelehnt. Deshalb hätte die Mitarbeiterin innerhalb der Ausschlussfrist Klage erheben müssen. Dies war nicht geschehen und so ging die Arbeitnehmerin leer aus. Die ausgestellte Urlaubsbescheinigung änderte nichts am Ablauf der Frist.

Prüfen Sie: Gibt es Ausschlussfristen?

Viele Tarifverträge und Arbeitsverträge enthalten eine Ausschlussklausel. Das bedeutet: Macht der Mitarbeiter seine Ansprüche nicht innerhalb einer gewissen Zeitspanne (nach seinem Ausscheiden) geltend, sind sie verfallen. Auch zweistufige Ausschlussklauseln, wie im Streitfall, kommen häufig vor. Hier läuft der Ausschluss folgendermaßen ab:

1. Eine Partei muss innerhalb einer gewissen Frist einen Anspruch geltend machen.
2. Die andere Partei kann ablehnen oder einfach gar nicht reagieren.
3. Um den Anspruch weiter zu verfolgen, muss die erste Partei innerhalb einer weiteren Frist Klage erheben.

Nach Ablauf aller Fristen in einer Ausschlussklausel wissen Sie als Entgeltabrechner: Da kommt nichts mehr nach. Das ist für Sie eine erhebliche Arbeitserleichterung. Bevor Sie also Leistungen im Rahmen eines Austritts auszahlen und abrechnen, sollten Sie stets 2 Punkte prüfen:

1. Gibt es eine wirksame Ausschlussfrist?
2. Wenn ja: Ist die Frist bereits verstrichen?

Für die Wahrung der Frist kommt es auf den Zugang der Geltendmachung bei Ihnen bzw. bei Ihrem Unternehmen an.

Was bedeutet „schriftlich“?

Gibt es in den Arbeitsverträgen Ihres Unternehmens noch ältere arbeitsvertragliche Ausschlussklauseln, heißt es dort vielleicht noch: „Die Ansprüche müssen schriftlich geltend gemacht werden.“ Diesen Klauseln zufolge muss der Beschäftigte seine Ansprüche nicht nur innerhalb einer bestimmten Frist, sondern auch auf Papier und mit Unterschrift versehen geltend machen. Solche Ausschlussklauseln sind mittlerweile in allgemeinen Geschäftsbedingungen (AGB) (zu denen auch vorformulierte Arbeitsverträge zählen) unzulässig (§ 309 Nr.13 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). § 309 Nr. 13 BGB stellt inzwischen klar, dass die „Textform“ für die Geltendmachung entsprechender arbeitsvertraglicher Ansprüche genügt. Klauseln in AGB (also auch in Formulararbeitsverträgen), die mehr verlangen, sind unwirksam. Die Textform können Arbeitnehmer mit folgenden Varianten der Übermittlung einhalten:

- ein Fax
- eine E-Mail
- eine SMS
- eine WhatsApp-Nachricht

ACHTUNG



Es gibt eine Übergangsregelung für Arbeitsverträge, die bis zum 30.9.2016 abgeschlossen wurden. Diese Altverträge braucht Ihr Unternehmen nicht zu ändern, wenn es dem Mitarbeiter eine schriftliche Geltendmachung vorschreibt. Allerdings können Altverträge durch Vertragsanpassungen (beispielsweise im Hinblick auf die Arbeitszeit, auf das Entgelt oder auf das Aufgabengebiet) ihren Status als Altvertrag verlieren und plötzlich als Neuvertrag gelten.

Prüfen Sie die Wirksamkeit

Ausschlussklauseln sind unwirksam, wenn sie den Arbeitnehmer unangemessen benachteiligen. Dabei gelten folgende Vorgaben:

1. Wegen unangemessener Benachteiligung der Arbeitnehmer sind alle Ausschlussklauseln unwirksam, die eine kürzere Frist als 3 Monate für die Geltendmachung von Ansprüchen vorsehen.
2. Es sind solche Klauseln unwirksam, bei denen nicht ausdrücklich der gesetzliche Mindestlohn nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) aus der Ausschlussfrist herausgenommen wird. Der Entgeltanspruch auf Mindestlohnbasis kann nur verjähren, nicht verfallen. Sorgen Sie dafür, dass Ihr Unternehmen eine entsprechende Formulierung mit in die Ausschlussklauseln aufnimmt. Unterbleibt dies, könnte die gesamte Klausel unwirksam sein.

Hinweis: Die folgende Musterformulierung für eine Ausschlussklausel können Sie sich auch in unserem Downloadbereich herunterladen.

Musterformulierung einer zulässigen Ausschlussfrist



„Ansprüche aus diesem Arbeitsverhältnis sind innerhalb einer Frist von 3 Monaten nach Fälligkeit in Textform gegenüber der anderen Vertragspartei geltend zu machen. Ansonsten sind die Ansprüche verwirkt. Lehnt die Gegenseite den Anspruch in Textform ab oder erklärt sie sich nicht innerhalb einer Frist von einem Monat nach Geltendmachung des Anspruchs, so verfällt dieser, wenn er nicht innerhalb von 3 Monaten nach Ablehnung oder Fristablauf gerichtlich geltend gemacht wird.“

Unberührt von diesen Regelungen bleiben unverzichtbare Ansprüche, die kraft Gesetzes der Regelung durch Ausschlussfristen entzogen sind (etwa nach dem Arbeitnehmerentendengesetz, dem Mindestlohngesetz oder dem Betriebsverfassungsgesetz). Ausgenommen sind zudem Ansprüche auf Schadensersatz aufgrund vorsätzlicher oder grob fahrlässiger Pflichtverletzung oder auf Schadensersatz aufgrund vorsätzlicher oder grob fahrlässig begangener unerlaubter Handlung.“

Tip: Verwenden Sie Ausgleichsquittungen

Hilfreich ist es für Sie, einen ausscheidenden Mitarbeiter zum Ende seiner Beschäftigung eine Ausgleichsquittung unterschreiben zu lassen. Unterschreibt er diese Quittung, erklärt er damit, keine weiteren Ansprüche (also beispielsweise auf Restzahlungen) gegen Ihr Unternehmen zu haben. Eine Ausgleichsquittung zieht immer einen sauberen Schlussstrich unter das Arbeitsverhältnis und verhindert für Sie Unklarheiten bei der Abrechnung.

Musterformulierung Ausgleichsquittung



„Ich bestätige, dass mir aus dem Arbeitsverhältnis und seiner Beendigung keinerlei Ansprüche mehr zustehen. Darüber, dass ich nicht verpflichtet bin, diese Ausgleichsquittung zu unterzeichnen, wurde ich belehrt. Diese Erklärung habe ich sorgfältig gelesen und verstanden.“

Unter Umständen kann das Unterschreiben der Ausgleichsquittung bedeuten, dass der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Zahlungen mehr hat, die er eigentlich noch hätte verlangen können. Arbeitnehmer sind allerdings nicht verpflichtet, Ausgleichsquittungen zu unterzeichnen. Falls Sie dies von ihnen verlangen, müssen sie Ihnen nur quittieren, in welcher Höhe sie Lohn von Ihnen erhalten haben.

ACHTUNG



Einige Ansprüche können von vornherein nicht von einer Ausgleichsquittung erfasst werden. Der Mitarbeiter kann insbesondere nicht verzichten auf tarifvertragliche Ansprüche, Entgeltfortzahlungsansprüche und auf ein qualifiziertes Zeugnis vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses.



Neue Grenzen bei der Entgeltpfändung: So rechnen Sie ab 1.7.2025

Jederzeit kann ein Pfändungsbeschluss auf Ihrem Tisch landen, weil bei einem Beschäftigten Ihres Unternehmens der Lohn gepfändet wird. Dann haben Sie plötzlich eine ganze Reihe komplizierter Aufgaben: Sie sind ab Pfändungsbeginn dafür verantwortlich, dass die Pfändung richtig, termingerecht und wasserdicht abgewickelt wird. Sie berechnen die Zahlungen an den Gläubiger und den Teil des Entgelts, den der Mitarbeiter noch erhält. Die Grenzen, die Sie ab 1.7.2025 anwenden, wurden kürzlich im Bundesgesetzblatt Teil I veröffentlicht.

Für Sie beginnt eine Lohnpfändung mit der Zustellung eines schriftlichen Pfändungsbeschlusses. Eine Entgeltpfändung endet normalerweise erst nach der völligen Tilgung der Schuld.

ACHTUNG

Zur Schuld, die getilgt werden muss, zählen auch die Zinsansprüche des Gläubigers. Häufig erhalten Sie vom Gläubiger eine gesonderte Zinsberechnung oder eine Kostenaufstellung. Diese Abrechnungen müssen Sie kontrollieren. Wichtig hierbei ist: Sie dürfen nicht über die im Pfändungsbeschluss bezeichneten Posten hinausgehen.

Andere Beendigungsgründe für die Pfändung sind eine gerichtliche Aufhebung der Pfändung, ein Einstellungsbeschluss des Vollstreckungsgerichts oder ein Verzicht des Gläubigers. Dieser Verzicht kann entweder durch amtliche Zustellung an Sie und den Schuldner wirksam werden oder durch einfache schriftliche (nicht zugestellte) Erklärung des Gläubigers an den Schuldner.

Das sind Ihre Pflichten ab Zustellung

Den Pfändungsbeschluss erhalten Sie vom zuständigen Vollstreckungsgericht. Ab dem Zeitpunkt der Zustellung haben Sie gesetzlich festgelegte Pflichten im Hinblick auf die Entgeltpfändung. Gehen Sie dabei am besten in den folgenden Schritten vor:

Schritt 1: Entgeltzahlung an den Mitarbeiter stoppen

Im Rahmen der Entgeltpfändung steht Ihr Unternehmen als sogenannter Drittschuldner zwischen dem Arbeitnehmer und dem pfändenden Gläubiger. Gegen Ihr Unternehmen hat der Gläubiger einen Anspruch auf das gepfändete Arbeitsentgelt. Als Folge dürfen Sie dieses ab Beginn der Entgeltpfändung nicht mehr an den Mitarbeiter auszahlen (§ 829 Zivilprozessordnung (ZPO)). Der Pfändungsbeschluss erfasst das gesamte Arbeitseinkommen, das noch nicht auf dem Arbeitnehmerkonto gutgeschrieben wurde. Haben Sie kurz vor Zustellung des Pfändungsbeschlusses eine Entgeltzahlung veranlasst, müssen Sie diese umgehend widerrufen.

ACHTUNG

Nur wenn sich die Gutschrift auf dem Konto des Mitarbeiters nicht mehr aufhalten lässt, erfasst die Pfändung das entsprechende Entgelt nicht. Unterlassen Sie einen noch möglichen Widerruf des Bankauftrags, ist Ihr Unternehmen dem Gläubiger haftbar. Maschinell bereits abgeschlossene Entgeltabrechnungen müssen Sie überarbeiten und korrekt in einen pfändungsfreien und einen gepfändeten Teil aufteilen.

Schritt 2: Feststellung, welcher Gläubiger pfändet

Im Rahmen einer Entgeltpfändung ist es Ihre Pflicht, das dem Schuldner verbleibende Arbeitseinkommen festzustellen und die gepfändeten Einkommensteile zu berechnen. Ab 1.7.2025 gelten hierfür neue Grenzen. Stellen Sie zunächst fest, ob der Pfändungsgläubiger bevorrechtigt ist oder ob es sich um einen nicht bevorrechtigten Gläubiger handelt. Bei den sogenannten bevorrechtigten Gläubigern handelt es sich um Unterhaltsgläubiger oder um Personen, die Ansprüche aus unerlaubter Handlung (also beispielsweise aus einer Körperverletzung, einem Diebstahl etc.) geltend machen können. Diese Gläubiger werden als besonders schutzwürdig betrachtet. Daher setzt das Vollstreckungsgericht die Beträge individuell für sie fest. Alle anderen Gläubiger sind nicht bevorrechtigt. Für die Berechnung der Beträge, die für diese Gläubiger gepfändet bzw. an diese überwiesen werden, sind Sie für Ihr Unternehmen verantwortlich.

Schritt 3: Prüfen Sie die Unterhaltspflichten

Ganz wichtig im Rahmen einer Lohnpfändung ist die Berücksichtigung der Unterhaltsverpflichtungen. Übersehen Sie welche, verklagt der Mitarbeiter Ihr Unternehmen. Gehen Sie dagegen von Verpflichtungen aus, die nicht existieren, hat der Gläubiger Ansprüche gegen Ihren Betrieb. Unterhaltsberechtigt sind folgende Personen:

1. Ehegatten/Lebenspartner

Ein Ehegatte/Lebenspartner ist zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer ihm Unterhalt leistet. Bei Ehegatten/Lebens-

partnern, die in häuslicher Gemeinschaft leben, wird dies grundsätzlich unterstellt. Der nicht getrennt lebende Ehegatte/Lebenspartner des betroffenen Mitarbeiters ist normalerweise der erste Unterhaltsberechtigter. Diese Person zählt auch dann zu den unterhaltsberechtigten Angehörigen, wenn ihr Einkommen höher als das des Schuldners ist. Sie dürfen den Ehegatten/Lebenspartner nur dann unberücksichtigt lassen, wenn dieser so gut verdient, dass der Schuldner nicht zum Familienunterhalt beitragen muss. Ob dieser Fall vorliegt, muss das Vollstreckungsgericht auf Antrag bestimmen.

2. Getrennt lebende (ehemalige) Ehegatten/Lebenspartner

Bei getrennt lebenden Ehegatten/Lebenspartnern muss der Arbeitnehmer nachweisen, dass er tatsächlich Unterhalt leistet oder geleistet hat. Die Vermutung einer wechselseitigen Erbringung von Unterhaltsleistungen greift hier nicht.

3. Verwandte in gerader Linie

Verwandte in gerader Linie sind Kinder, Enkelkinder, Eltern und Großeltern. Die Volljährigkeit eines Kindes beendet seine Unterhaltsberechtigung nicht. Schuldet der Mitarbeiter einem volljährigen Kind Unterhalt und leistet er diesen auch, berücksichtigen Sie das Kind als Unterhaltsberechtigten.

Lassen Sie sich Unterhaltsverpflichtungen des Mitarbeiters schriftlich nachweisen, um einen Beleg gegenüber dem Gläubiger zu haben, falls dieser Ihr Unternehmen haftbar machen will. Die Angaben in den ELStAM sind hierfür nur bedingt tauglich, weil sie lediglich über die Steuerklasse und die Zahl der Kinderfreibeträge informieren. Ziehen Sie die ELStAM aber als ersten Anhaltspunkt heran. Prüfen Sie darüber hinaus aber auch anhand der Personalunterlagen, ob deren Angaben mit den ELStAM übereinstimmen. Falls nicht, sprechen Sie mit dem Beschäftigten. Bitten Sie ihn, Ihnen Aufschluss über alle gesetzlichen Unterhaltspflichten zu geben und Ihnen entsprechende schriftliche Bestätigungen zu liefern. Er selbst profitiert von lückenlosen Nachweisen schließlich am meisten.

Schritt 4: Drittschuldnererklärung ausfüllen

Zusammen mit dem Pfändungsbeschluss erhalten Sie normalerweise die Aufforderung des Gläubigers, nach § 840 ZPO eine sogenannte Drittschuldnererklärung sowie ein entsprechendes Formular abzugeben. Mit diesem Nachweis geben Sie dem Gläubiger Auskunft über die Lohnansprüche des betroffenen Mitarbeiters. Ihr Unternehmen ist zur Abgabe der Erklärung verpflichtet. Die Drittschuldnererklärung ist aber kein Schuldanerkennnis Ihres Unternehmens, sondern eine reine „Wissenserklärung“. Sicherheitshalber sollten Sie bei Unklarheiten aber immer den Hinweis anfügen, dass Ihre Erklärung nur eine Auskunft und kein Anerkenntnis darstellt.

Schritt 5: Richtig rechnen

Haben Sie es mit einem nicht bevorrechtigten Gläubiger zu tun, liegt die Berechnung des gepfändeten Entgelts bei Ihnen. In diesem Fall gehen Sie nach der sogenannten Nettomethode folgendermaßen vor:

1. Ziehen Sie vom Gesamtbruttoeinkommen des Mitarbeiters zunächst alle unpfändbaren Bezüge ab. Sachbezüge, wie beispielsweise Benzingutscheine, oder geldwerte Vorteile, beispielsweise aus der Privatnutzung eines Firmenwagens, setzen Sie mit deren Wert an.
2. Vom Restbetrag ermitteln Sie die Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge und ziehen diese ab.
3. Das Ergebnis ist das pfändbare Nettoeinkommen, aus dem die Schuld beglichen werden kann.

Haben Sie das pfändbare Einkommen ermittelt, berechnen Sie den monatlichen Mindestbetrag, der dem Schuldner noch zum Leben verbleiben muss. Wenden Sie hierfür die amtliche Tabelle an. Anhand des pfändbaren Nettoeinkommens (in der linken Spalte der Tabelle) und der Zahl der Unterhaltsverpflichteten können Sie in der amtlichen Tabelle ablesen, welcher Betrag gepfändet werden kann. Die ab 1.7.2025 geltende Tabelle beginnt bei einem Grundbetrag von 1.560 € (§ 850c ZPO).

Beispiel: Sie ermitteln ein pfändbares Nettoeinkommen von 1.571 € bei einem Mitarbeiter ohne Unterhaltsverpflichtung. Damit befinden Sie sich in der Zeile „Nettoeinkommen von 1.570 bis 1.579,99 €“. In der zweiten Spalte von links (0 Unterhaltsverpflichtung) steht der pfändbare Betrag von monatlich 10,50 €. Hat der Mitarbeiter Unterhaltsverpflichtungen, ist bei diesem Einkommen noch nichts pfändbar.

PFÄNDBARER BETRAG BEI UNTERHALTSPFLICHT FÜR 0, 1, 2, 3, 4 BZW. 5 UND MEHR PERSONEN

Monatliches Netto	0	1	2	3	4	5 und mehr
0 € bis 1.559,99 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
1.560,00 bis 1.569,99 €	3,50	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
1.570,00 € bis 1.579,99 €	10,50 €	0 €	0 €	0 €	0 €	0 €
...	...	...	...	..	...	



Warum Sie die Liste der allgemeinverbindlichen Tarifverträge zeitnah prüfen sollten

Plötzlich könnte Ihr Unternehmen verpflichtet sein, seine Mitarbeiter nach einem Tarifvertrag zu bezahlen, Urlaub zu gewähren oder Sonderzahlungen zu leisten. Möglich ist das über allgemein verbindliche Tarifverträge. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat am 1.4.2025 ein aktualisiertes Verzeichnis allgemein verbindlicher Tarifverträge veröffentlicht. Dieses sollten Sie auf Neuzugänge und deren Relevanz für Ihr Unternehmen hin überprüfen.

Allgemeinverbindliche Tarifverträge gelten für eine bestimmte Branche oder ein festgelegtes regionales Gebiet. In diesem Fall werden sämtliche Unternehmen der entsprechenden Branche oder des betreffenden Gebiets sowie deren Mitarbeiter automatisch erfasst – ohne dass die betroffenen Arbeitgeber etwas dagegen unternehmen könnten. Die Bindung an die entsprechenden Tarifverträge besteht auch dann, wenn Ihr Unternehmen nicht Mitglied des entsprechenden Arbeitgeberverbands ist und die Arbeitnehmer nicht Mitglied des Arbeitnehmerverbands (= der Gewerkschaft) sind.

Das aktuelle Verzeichnis vom 1.4.2025 finden Sie vollständig unter https://www.bmas.de/SharedDocs/Downloads/DE/Arbeitsrecht/ave-verzeichnis.pdf?__blob=publicationFile&v=28 oder gekürzt unter <https://shorturl.at/jbZ40>

Im neuen Verzeichnis finden Sie sämtliche derzeit geltenden allgemein verbindlichen Tarifverträge. Das sind momentan 216. Im Jahr 2024 waren es noch 219.

ACHTUNG



Die Gerichte stellen in diversen Urteilen immer wieder klar, dass es die Pflicht der Entgeltabrechner und Arbeitgeber ist, sich über die geltenden Vorschriften zu informieren. Selbst von Unternehmensleitungen kleiner Betriebe wird verlangt, sich im Hinblick auf einschlägige Bestimmungen und Tarifverträge auf dem Laufenden zu halten. Allgemeinverbindlichkeitserklärungen und Tarifverträge sind für alle einsehbar. Kümmern Sie sich nicht um die entsprechenden Regelungen, kann Ihnen Fahrlässigkeit vorgeworfen werden.

Arbeitszeitverstöße: Wann Ihr Unternehmen die Kosten für eine Überwachung erstattet bekommt

Mitarbeiter, die während der Arbeitszeit Privatangelegenheiten erledigen, sind in keinem Unternehmen gerne gesehen. Um herauszufinden, ob diese Art von Arbeitszeitverstößen ausufert, darf der Arbeitgeber die Belegschaft überwachen. Beschäftigte, die „erwischt“ werden, müssen sogar die Kosten für die Kontrolle erstatten (Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, Urteil vom 11.2.2025, Az. 7 Sa 635/23). Haben Sie den Eindruck, dass es auch in Ihrem Betrieb entsprechende Kandidaten gibt? Dann sollten Sie sie auf das Urteil hinweisen.

Einem Verkehrsunternehmen wurde zugetragen, dass es bei einem der Fahrausweisprüfer Unregelmäßigkeiten bei der Arbeitszeiterfassung und der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit gebe. Der Mitarbeiter habe während der Arbeit Zeit im Fitness-Studio, in der Moschee, beim Friseur oder bei privaten Fotoshootings verbracht. Daraufhin beauftragte das Unternehmen eine Detektei mit der Überwachung des Beschäftigten. Die Observierung erhärtete den Verdacht. Im Ergebnis hielt sich der Mitarbeiter mehrfach während seiner Arbeitszeit (ohne Pauseneintrag im Arbeitszeiterfassungssystem) bei seiner Freundin oder in Bäckereien und Cafés auf. Teilweise waren die tatsächlichen Pausen länger als eingetragen. Nach Anhörung des Betriebsrats kündigte das Unternehmen fristlos und stellte dem Mann die Detektivkosten von rund 21.600 € in Rechnung. Das LAG bestätigte sowohl die Entlassung als auch den Anspruch auf Erstattung. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht (BAG) wurde nicht zugelassen.

FAZIT



Arbeitszeitbetrug ist ein schwerwiegender Verstoß und ein erheblicher Vertrauensmissbrauch. Der Arbeitnehmer verletzt damit seine Pflicht zur Rücksichtnahme gegenüber dem Arbeitgeber gravierend. Dies liefert normalerweise einen Grund für eine fristlose Entlassung. Die Kosten einer Überwachung im zulässigen Rahmen entstehen außerdem nur durch den Pflichtverstoß. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts muss ein Arbeitnehmer, der arbeitsvertragliche Pflichten verletzt hat, dem Arbeitgeber die durch den Einsatz eines Detektivs entstandenen Kosten ersetzen, wenn der Arbeitgeber den Detektiv aufgrund eines konkreten Tatverdachts einsetzt und der Arbeitnehmer dadurch einer vorsätzlichen Vertragspflichtverletzung überführt wird.

„Vorübergehende Unterschreitung der JAEG: Ab wann gilt die Versicherungspflicht?“

FRAGE



Ein Mitarbeiter ist wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) versicherungsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung und privat versichert. Zum 1.5.2025 hat er seine Arbeitszeit reduziert – befristet bis zum 31.10.2025. Dadurch kommt es dieses Jahr zur Unterschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze. Wird der Mitarbeiter versicherungspflichtig, obwohl die Arbeitszeitreduzierung nur vorübergehend ist?

ANTWORT



Ja. Zwar führt eine zeitlich befristete Minderung des Arbeitsentgelts nicht zum Ende der Krankenversicherungsfreiheit, wenn die Entgeltminderung nur von kurzer Dauer ist. In dem Fall brauchen Sie bei einer sogenannten „Gesamtschau“ nicht von einem regelmäßigen (geminderten) Arbeitsentgelt auszugehen. Doch was ist „von kurzer Dauer“? Bei einer Entgeltreduzierung über 4 Monate hinweg, wie in Ihrem Fall, dürfen Sie aber nicht mehr von einer kurzen Dauer ausgehen. In den „Grundsätzlichen Hinweisen“ hat der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenversicherungen Stellung zu der Frage genommen, ob, in welchen Fällen und für welche Dauer ein nur vorübergehendes Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze angenommen werden kann.

Die Grenze: grundsätzlich 3 Monate

Es gilt also keine starre Zeitgrenze für das Kriterium „kurze Dauer“. Als Faustregel gilt Folgendes: Gehen Sie von einer kurzen Dauer der Entgeltminderung grundsätzlich aus, wenn eine vorübergehende Reduzierung nicht mehr als 3 Monate umfasst. Das bedeutet: Eine Entgeltreduzierung, die für nicht mehr als 3 Monate befristet ist, führt nicht zu einer Änderung im Hinblick auf die Versicherungspflicht. Die 3 Monate sind als ein nur gelegentliches Unterschreiten der JAE-Grenze zu bewerten. Dagegen führen befristete Entgeltreduzierungen von mehr als 3 Monaten und unbefristete Entgeltreduzierungen grundsätzlich zur Versicherungspflicht (auch wenn diese begründet nach kurzer Zeit wieder zurückgenommen werden). Legen Sie diese Maßstäbe an, wurde der Mitarbeiter Ihres Unternehmens also zum 1.5.2025 krankenversicherungspflichtig.

ACHTUNG



Der Beschäftigte kann sich aber von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen. Weisen den Mitarbeiter jedoch daraufhin, dass eine Befreiung von der Krankenversicherungspflicht grundsätzlich unwiderruflich ist. Alternativ kann sich Ihr Unternehmen mit dem Mitarbeiter auf eine befristete Entgeltreduzierung von insgesamt nur 3 Monaten einigen. Am besten ist es, wenn Sie alle Möglichkeiten nochmals mit dem Beschäftigten besprechen.

„Rückwirkende Änderung der PGR: Welche Auswirkungen hat das?“

FRAGE



Wir haben einen Auszubildenden, den unser Unternehmen vergangenes Jahr zum 1.10.2024 eingestellt hat, irrtümlich mit der falschen Personengruppe (PGR) geschlüsselt. Aufgefallen ist uns das erst neulich. Nun haben wir den Personengruppenschlüssel rückwirkend (zum 1.10.2024) von „101“ auf „102“ geändert. War das korrekt und hat der Vorgang irgendwelche Auswirkungen auf die Entgeltabrechnung?

ANTWORT



Die rückwirkende Korrektur des Personengruppenschlüssels war tatsächlich nötig und richtig. Der richtige Personengruppenschlüssel für Auszubildende ist in aller Regel die „102“. Der Personengruppenschlüssel „101“ ist dagegen der richtige für alle sozialversicherungspflichtig Beschäftigten Ihres Unternehmens ohne besondere Merkmale.

Die Meldungen müssen rückwirkend korrigiert werden

Ihre Änderung hat durchaus sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen. Sie müssen zunächst die Jahresentgeltmeldung (Zeitraum 1.10.2024–31.12.2024/Meldegrund „50“) und die Anmeldung zum 1.10.2024 stornieren und durch entsprechende Meldungen mit der richtigen PGR ersetzen. Ansonsten ergeben sich in der Entgeltabrechnung keine weiteren Korrekturen.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de



Auskunft über Beschäftigtendaten: Wann können Mitarbeiter Schadensersatz verlangen?

Als Entgeltabrechner arbeiten Sie mit besonders vielen Mitarbeiterdaten. Verlangt ein Beschäftigter nach Art. 15 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO) Auskunft über diese Daten, kann die Arbeit für Sie schnell ausufern. Doch grundsätzlich müssen Sie dem Anliegen nachkommen. Tun Sie das nicht oder nicht rechtzeitig, wird es für Ihr Unternehmen womöglich teuer. Ein gerade veröffentlichtes Urteil des Bundesarbeitsgerichts zeigt aber: Eine Verspätung bei der Auskunft führt nicht zwingend zum Schadensersatz (BAG, Urteil vom 20.2.2025, Az. 8 AZR 61/24).

Im Laufe eines Arbeitsverhältnisses sammeln Arbeitgeber und einzelne Unterabteilungen, beispielsweise die Lohnbuchhaltung, jede Menge Daten über die Belegschaft. Das ist legitim. Denn ohne persönliche Mitarbeiter-Informationen sind wichtige Abläufe nicht möglich. Art. 15 DSGVO gibt allerdings jedem Mitarbeiter das Recht, von seinem Arbeitgeber Auskunft über alle ihn betreffenden Daten zu erhalten.

2 Anfragen in 2 Jahren

Der Mitarbeiter eines Immobilienunternehmens stellte im Jahr 2020 einen Antrag auf Auskunft über seine Daten gemäß Art. 15 DSGVO. Der Arbeitgeber beantwortete die Anfrage. Anfang Oktober 2022 verlangte der Mann erneut eine entsprechende Auskunft sowie eine Datenkopie unter Fristsetzung von 2 Wochen. Die Anfrage wurde erst Ende Oktober beantwortet.

Arbeitgeber hielt die Frist nicht ein

Der – mittlerweile ehemalige – Mitarbeiter rügte die Auskunft als verspätet und inhaltlich mangelhaft. Der Arbeitgeber konkretisierte daraufhin seine Auskunft und nach einer erneuten Rüge besserte der Arbeitgeber Anfang Dezember 2022 nochmals nach. Sein ehemaliger Beschäftigter zog schließlich gegen ihn vor Gericht.

Sorge um die Daten

Der Arbeitgeber habe mit der verspäteten Auskunft gegen die DSGVO verstoßen. Ihm sei ein immaterieller Schaden in Form eines wochenlangen Kontrollverlustes bezüglich der Datenverarbeitung entstanden, den der Arbeitgeber durch Schadensersatz kompensieren müsse. Der Vorgang rufe bei ihm Sorge hinsichtlich des Schicksals seiner Daten hervor, er habe Angst, dass der Arbeitgeber „Schindluder“ mit seinen Daten treibe, und sei wegen des Aufwands genervt.

Es muss ein Schaden entstanden sein

Sorge, Angst, Genervtheit – all das mag für den ehemaligen Mitarbeiter unangenehm gewesen sein. Einen ersatzpflichtigen Schaden sah das BAG hierin aber nicht. Eine verspätete Auskunftserteilung allein bewirke keinen Kontrollverlust, der ohne weitere Voraussetzung einen Schaden i. S. v. Art. 82 Abs. 1 DSGVO darstellt. Der Arbeitgeber hat in den Augen der Richter zwar gegen die DSGVO verstoßen. Damit aus solch einem Verstoß ein Schadensersatzanspruch wird, muss der Mitarbeiter aber einen echten

Schaden nachweisen. Dies ist dem ehemaligen Beschäftigten im Streitfall nicht gelungen.

Treffen Sie Vorkehrungen

Mitarbeiter, die von Ihnen Auskunft über „alle Daten“ haben möchten, die je von Ihnen gespeichert wurden, dürfen Sie zwar um Präzisierung bitten. Auskunft geben müssen Sie aber auf alle Fälle. Der Anspruch auf Datenauskunft wird grundsätzlich weit ausgelegt. Eine Beschränkung dürfen Sie nur im Ausnahmefall vornehmen. Treffen Sie deshalb alle Vorkehrungen, um Auskunftersuche schnell und vollständig beantworten zu können. Weigern Sie sich und ist die Weigerung unzulässig, kann das zu einem hohen Schadensersatzanspruch des Beschäftigten führen.

In diesen Fällen dürfen Sie eine Anfrage ablehnen

Welches Auskunftsverlangen müssen Sie erfüllen und wo hat es seine Grenzen? Das kommt auf den Einzelfall an und muss jedes Mal sorgfältig abgewogen werden. Das Landesarbeitsgericht (LAG) Sachsen hat für die Einschränkung der Auskunft (Az. 2 Sa 63/20) jedoch 4 grundsätzliche Fälle dargestellt, in denen der Auskunftsanspruch abgelehnt werden kann:

1. Auskunftsansprüche dürfen nicht funktionswidrig sein und müssen entsprechend vom Schutzzweck der DSGVO gestützt werden.
2. Nach Art. 12 Abs. 5 S. 2 b DSGVO dürfen keine exzessiven Anträge gestellt werden.
3. Das Auskunftersuchen muss nach Art. 63 S. 7 DSGVO präzisiert werden. Dort heißt es wörtlich: Verarbeitet der Verantwortliche eine große Menge von Informationen über die betroffene Person, so sollte er verlangen können, dass die betroffene Person präzisiert, auf welche Information oder welche Verarbeitungsvorgänge sich ihr Auskunftersuchen bezieht, bevor er ihr Auskunft erteilt.
4. Im gerichtlichen Verfahren muss der Auskunftsanspruch den Anforderungen des § 253 Abs. 2 Nr. 2 Zivilprozessordnung (ZPO) genügen, also bestimmt genügt sein.

Wollen Mitarbeiter von ihrem Auskunftsrecht Gebrauch machen, müssen sie Ihnen ein Auskunftsverlangen zukommen lassen. Das kann schriftlich geschehen. Eine E-Mail oder ein mündlicher Antrag, etwa am Telefon genügen. Ehemalige Beschäftigte und abgelehnte Stellenbewerber haben übrigens ebenfalls ein Auskunftsrecht nach Art. 15 DSGVO. Bemühen Sie sich im Rahmen Ihrer Möglichkeiten um detaillierte und präzise Auskünfte.

IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

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

schwalm@vnr.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Lohn & Gehalt aktuell“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

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

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Neuregelungen

Das könnte mit dem neuen Koalitionsvertrag im
Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht auf Sie zu kommen

Besondere Mitarbeiter

Unständig Beschäftigte: So melden Sie ab sofort,
wenn Ihr Unternehmen diese Personen beschäftigt



„In der Schlacht um die Zukunft kann Ausdauer genauso wichtig sein wie Schnelligkeit.“

Gary Hamel, Ökonom und Unternehmensberater