



PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer

AKTUELL



TOP-THEMA LEITENDE ANGESTELLTE

Von einem leitenden Angestellten können Sie sich leichter trennen als von anderen Arbeitnehmern. Aber nicht einmal der Leiter einer großen Filiale ist in jedem Fall leitender Angestellter.

Seiten 6-7

DATENSCHUTZ

Mitarbeiter, die eine Datenauskunft wünschen, fordern häufig auch eine Entschädigung wegen unvollständiger oder verspäteter Auskunft. Doch hier gehen sie meist leer aus.

Seite 3

BÜROHUNDE

Hunde am Arbeitsplatz sind häufig kein Problem, aber das kann sich ändern. Wenn Sie Hunde bisher nur geduldet haben, dürfen Sie sie auch wieder verbieten.

Seite 4

UMZUGSKOSTEN

Ein Mitarbeiter, der in eine größere Wohnung zieht, um sich ein Homeoffice einzurichten, spart Ihnen Bürofläche. Trotzdem können Sie die Umzugskosten nicht steuerfrei erstatten.

Seite 10



Reden ist Silber, Schweigen ist Gold? Eher umgekehrt

Liebe Leserin, lieber Leser,

wenn Arbeitgeber oder Personalleiter meinen Rat einholen, geht es ihnen meist um die rechtliche Seite: Darf unser Mitarbeiter dies oder jenes und welche Handhabe haben wir rechtlich dagegen?

Dabei wird die rechtliche Seite häufig irrelevant, wenn Sie mit Ihren Mitarbeitern klar kommunizieren. Eine übermäßige Privatnutzung des Dienstwagens wie auf **Seite 9** können Sie beispielsweise verhindern, indem Sie von vornherein festlegen, was für Sie noch akzeptabel ist und was nicht.

Aber auch nachträglich lassen sich oft noch einvernehmliche Lösungen finden. Vielleicht ist Ihr Mitarbeiter einsichtig, wenn Sie ihm erklären, welche Kosten Sie im Zusammenhang mit dem Dienstwagen einkalkuliert haben und welche tatsächlich anfallen. Oder der Mitarbeiter verzichtet auf den geschäftlich nicht mehr notwendigen Dienstwagen, weil Sie ihm ein anderes Gehaltsextra bieten. Von Belegschaftsrabatten über Kitazuschüsse bis zu Vermögensbeteiligungen gibt es viele steuer- und beitragsfreie Möglichkeiten.

Mit besten Grüßen

Hildegard Gemünden
Chefredakteurin

Hildegard Gemünden ist seit mehr als 20 Jahren als Chefredakteurin, Autorin und Beraterin tätig. Sie ist spezialisiert auf Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht sowie eine moderne Mitarbeiterführung.

INHALT

DATENSCHUTZ

- 3** Verspätete Datenauskunft ist kein immaterieller Schaden: Sie brauchen keine Entschädigung zu zahlen

BÜROHUNDE / VERGÜTUNG

- 4** Einmal Bürohund, immer Bürohund: Das muss nicht sein

Gehalt in Kryptowährung ist möglich – aber nur begrenzt

MITARBEITERFÜHRUNG

- 5** Weniger Führung ist oft mehr: 3 Tipps, damit Ihre Mitarbeiter eigenverantwortlich handeln

Homeoffice: Der Trend zur Präsenzpflcht lässt nach

TOP-THEMA

- 6–7** Ist Ihr Mitarbeiter leitender Angestellter? Auf die unternehmerische Entscheidungsfreiheit kommt es an

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

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

LESERFRAGEN

- 9** Was können wir tun, wenn ein Mitarbeiter extreme Kosten durch Privatfahrten mit dem Dienstwagen verursacht?

UMZUGSKOSTEN

- 10** In eine größere Wohnung fürs Homeoffice: Erstattung der Umzugskosten ist steuer- und beitragspflichtig

IMPRESSUM Personal aktuell: Die neuesten Entwicklungen: Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung und Mitarbeiterführung ISSN 1618–0356, PVSt: G 55137 VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, **Telefon:** 0228 / 9 55 01 60, **Telefax:** 0228 / 36 96 480, **E-Mail:** kundendienst@vnr.de, **Sitz:** Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, Herausgeber/redaktionell verantwortlich: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Chefredakteurin:** Hildegard Gemünden, Bonn, **Autorin:** Britta Schwalm (bs), Schwabstedt, **Produktmanagerin:** Isabell Reppel, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen, **Druck:** logo Print GmbH, Gutenbergstraße 39/1, 72555 Metzingen; Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 14-täglich, Bezug: direkt beim Verlag und über den Fachbuchhandel.

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

Bildernachweis: Titelseite © AdobeStock_tomertu; S. 3: AdobeStock_WrightStudio; S. 6: AdobeStock_Lifeisbeautiful

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

Verspätete Datenauskunft ist kein immaterieller Schaden: Sie brauchen keine Entschädigung zu zahlen

Wenn ein (ausgeschiedener) Mitarbeiter von Ihnen Auskunft über die personenbezogenen Daten verlangt, die Sie von ihm verarbeitet haben, müssen Sie diese Auskunft unverzüglich, spätestens innerhalb eines Monats erteilen (Art. 15 Abs. 3 Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO)). Wegen einer verspäteten Auskunft brauchen Sie in der Regel aber dennoch keine Entschädigung an den Mitarbeiter zu zahlen (Bundesarbeitsgericht (BAG), 20.2.2025, 8 AZR 61/24).



Die Datenauskunft als Druckmittel gegen Sie als Arbeitgeber hat nach dem folgenden BAG-Urteil weitgehend ausgedient.



Der Fall: Mitarbeiter verlangt Entschädigung wegen Kontrollverlusts

Ein Mitarbeiter, der nur für einen Monat bei einem Immobilienunternehmen beschäftigt war, verlangte 6 Jahre nach seinem Ausscheiden eine Datenauskunft von seinem früheren Arbeitgeber. Erst nach 2 Monaten und wiederholter Nachfrage des Mitarbeiters erfolgte die vollständige Auskunft.

Wegen dieser verspäteten Auskunft meinte der Mitarbeiter, ihm sei ein immaterieller Schaden entstanden: Durch den wochenlangen Kontrollverlust bezüglich der Datenverarbeitung habe er seine Rechte nicht ausüben können und befürchten müssen, dass der Arbeitgeber mit seinen Daten Schindluder treibe. Außerdem sei er wegen des durch den Arbeitgeber verursachten Aufwands der Rechtsverfolgung genervt.

Der Mitarbeiter klagte daher auf eine Entschädigung nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO in Höhe von mindestens 2.000 €.

§ Das Urteil: Ohne Schaden keine Entschädigung

Während das Arbeitsgericht (ArbG) Duisburg dem Mitarbeiter sogar 10.000 € Entschädigung zusprach, wies das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf die Entschädigungsforderung vollständig ab. Dem folgt nun auch das BAG:

Sie müssen nur dann eine Entschädigung nach Art. 82 Abs. 1 DSGVO zahlen, wenn Ihrem Mitarbeiter ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, weil Sie gegen die DSGVO verstoßen haben. Eine verspätete Datenauskunft ist an sich aber noch kein Schaden. Der – selbst kurzzeitige – Verlust der Kontrolle über personenbezogene Daten kann zwar einen immateriellen

Schaden im Sinne der DSGVO darstellen und einen Entschädigungsanspruch begründen. Ein solcher Kontrollverlust liegt aber nur vor, wenn Daten missbraucht wurden oder werden oder wenn die begründete Befürchtung eines Datenmissbrauchs besteht – z. B. wegen eines Datenlecks oder widerrechtlicher Datenspeicherung.

Im Urteilsfall gab es aber keine Anhaltspunkte für einen Datenmissbrauch durch den Arbeitgeber und damit weder einen Kontrollverlust noch einen Schaden. Das „Genervtsein“ des Mitarbeiters ist ebenfalls kein Schaden, denn eine derartige Verärgerung kann immer behauptet werden. Im Ergebnis muss der Arbeitgeber keine Entschädigung zahlen

Fazit: Die Datenauskunft als Geschäftsmodell funktioniert nicht

Das Urteil stärkt Ihre Position als Arbeitgeber und dürfte es für (ausgeschiedene) Mitarbeiter weitgehend unattraktiv machen, die Datenauskunft als Druckmittel gegen Sie einzusetzen, z. B., um eine höhere Abfindung herauszuholen.

Nehmen Sie sich also die Zeit, gewünschte Datenauskünfte mit der gebotenen Sorgfalt zu erteilen.

In folgenden Fällen brauchen Sie einem Auskunftersuchen nicht nachzukommen:

- Das Ersuchen ist rechtsmissbräuchlich, weil Ihr Mitarbeiter damit andere Ziele verfolgt, als seine Rechte nach der DSGVO durchzusetzen, z. B. auf Löschung oder Berichtigung seiner Daten.
- Das Ersuchen ist zu pauschal, weil es sich auf eine unbestimmte Zahl von Dokumenten bezieht.

Bitten Sie Ihren Mitarbeiter ggf., sein Auskunftsverlangen zu konkretisieren und sein Ziel zu benennen. Achten Sie zudem darauf, dass Sie in Ihrer Auskunft keine Persönlichkeitsrechte anderer Mitarbeiter oder Geschäftspartner verletzen.



Meine Empfehlung!

Führen Sie ein Löschkonzept ein

Löschen Sie nicht mehr benötigte Daten konsequent. Denn Sie können und müssen keine Daten und Dokumente herausgeben, die zum Zeitpunkt eines Auskunftersuchens bereits gelöscht sind.



Einmal Bürohund, immer Bürohund: Das muss nicht sein

In vielen Betrieben ist es heute üblich, dass Mitarbeiter ihre Hunde mit zur Arbeit bringen. Welche Handhabe haben Sie aber, wenn das irgendwann nicht mehr passt? Der folgende Fall liefert hierzu wichtige Hinweise.



Der Fall: Neuer Vorgesetzter will Hund nicht mehr dulden

Die Mitarbeiterin einer Spielhalle hatte ihren Hund jahrelang mit zur Arbeit gebracht. Ihre jeweiligen Vorgesetzten hatten das nie beanstandet, obwohl der Arbeitsvertrag das Mitbringen von Tieren ausdrücklich untersagte. Als ein neuer Vorgesetzter das Hundeverbot im März 2025 durchsetzen wollte, versuchte die Mitarbeiterin auf dem Rechtsweg, die weitere Duldung zu erzwingen. Sie meinte, der Arbeitgeber sei hierzu aus folgenden Gründen verpflichtet:

- Sie habe den Arbeitgeber vor der Anschaffung des Hundes gefragt, ob sie diesen mit zur Arbeit bringen dürfe.
- Der Hund hänge sehr an ihr und sei immer bei ihr.
- Da sie nur den Mindestlohn verdiene, könne sie sich eine Hundebetreuung kaum leisten.

§ Das Ergebnis: Vergleich, weil eine Duldung keine Genehmigung ist

Das Arbeitsgericht (ArbG) Düsseldorf entschied, dass die Mitarbeiterin dem Hundeverbot Folge leisten müsse. Diese Auffassung teilte auch der Vorsitzende Richter beim Landesarbeitsgericht

(LAG). Die langjährige Duldung ändere nichts am Verbot und sei keine Erlaubnis. Eine betriebliche Übung liege auch nicht vor, weil es keine anderen Hunde im Betrieb gebe.

Vor diesem Hintergrund einigte sich die Mitarbeiterin mit ihrem Arbeitgeber: Sie darf den Hund noch bis Ende Mai 2025 mit zur Arbeit bringen und kann bis dahin organisieren und trainieren, dass der Hund anderweitig betreut wird (LAG Düsseldorf, Vergleich vom 8.4.2025, 8 GLa 5/25).

Eine Erlaubnis oder betriebliche Übung dürfen Sie in begründeten Fällen widerrufen

Grundsätzlich können Sie als Arbeitgeber frei darüber entscheiden, ob Sie Hunde im Betrieb erlauben oder nicht. Aber auch wenn Sie die Erlaubnis erteilt haben oder diesbezüglich eine betriebliche Übung entstanden ist, muss es dabei nicht bleiben: Sie dürfen Hunde am Arbeitsplatz wieder verbieten, wenn beispielsweise Kollegen oder Vorgesetzte eine Hundeallergie oder Angst vor Hunden haben. Die Angst vor Hunden rechtfertigt ein Verbot sogar dann, wenn der Hund objektiv nicht aggressiv ist.

Ist ein Mitarbeiter jedoch auf seinen Hund angewiesen, kann ein Rechtsanspruch auf Mitbringen des Hundes bestehen. Das dürfte beispielsweise für einen blinden Mitarbeiter und seinen Blindenführhund gelten, solange der Hund sich nicht aggressiv zeigt.

Gehalt in Kryptowährung ist möglich – aber nur begrenzt

Es ist nicht ungewöhnlich, dass Arbeitnehmer einen Teil ihres Gehalts etwa in Form eines Dienstwagens oder vergünstigter Waren des Arbeitgebers erhalten. Aber Kryptowährungen statt Geld? Auch das ist möglich (Bundesarbeitsgericht (BAG, 16.4.2025, 10 AZR 80/24)).



Der Fall: Provision in Ether geplant

Ein Online-Marketingunternehmen hatte einer Mitarbeiterin neben ihrem Festgehalt Provisionen für ihre monatlichen Geschäftsabschlüsse zugesagt. Diese sollten jeweils am Letzten des Folgemonats in die Kryptowährung Ether (ETH) umgerechnet und ausgezahlt werden. Tatsächlich zahlte der Arbeitgeber erst nach dem Ausscheiden der Mitarbeiterin einen Teil der Provision in Euro aus. Als die Mitarbeiterin den Rest in Ether einklagte, meinte der Arbeitgeber, er habe alle Ansprüche erfüllt. Außerdem müsse das Gehalt in Euro ausgezahlt werden. Zahlungen in Kryptogeld seien nach § 107 Abs. 1 Gewerbeordnung (GewO) unzulässig.

§ Das Urteil: Kryptogeld ist Sachbezug

Der Arbeitgeber muss die restliche Provision noch an die Mitarbeiterin zahlen. Dabei ist auch eine Zahlung in Ether möglich, denn Kryptogeld gilt als Sachbezug. Und nach § 107 Abs. 2 GewO dürfen Sie Sachbezüge als Teil des Arbeitsentgelts vereinbaren, soweit dies im Interesse des Mitarbeiters liegt und die Pfändungsfreigrenze hierdurch nicht angetastet wird. Die Pfändungsfreigrenze müssen Sie also immer in Euro auszahlen, für den Rest sind auch Sachbezüge möglich.

Im Urteilsfall muss die Vorinstanz nun noch die Pfändungsfreigrenze ermitteln und welcher Anteil der ausstehenden Provision in Euro bzw. Ether auszuzahlen ist.

Weniger Führung ist oft mehr: 3 Tipps, damit Ihre Mitarbeiter lernen, eigenverantwortlich zu handeln

Ärgern Sie sich gelegentlich über Mitarbeiter, die Sie bestens angeleitet haben und die trotzdem mit jedem kleinen Problem zu Ihnen kommen? Sie entwickeln sich einfach nicht weiter. Oft ist diese optimale Anleitung genau das Problem. Lesen Sie hier, wie Sie sich gezielt zurückhalten, damit Ihre Mitarbeiter zunehmend mehr Verantwortung übernehmen.

1. Setzen Sie auf Fragen statt auf Antworten

Wenn ein Mitarbeiter Ihre Unterstützung braucht, weil er bei einem Problem nicht weiterkommt, liegt es nahe, dass Sie ihm als Antwort eine Lösung präsentieren, die er sofort umsetzen kann. So stellen Sie zwar sicher, dass es zügig in Ihrem Sinn weitergeht. Aber: Ihr Mitarbeiter stellt das Nachdenken über eigene Lösungsansätze spätestens mit Ihrer Antwort ein – womöglich sogar schon, wenn ihm das Problem bewusst wird.

Damit Ihre Mitarbeiter lernen, Probleme selbst anzugehen, stellen Sie ihnen also Fragen, statt Lösungen zu liefern, etwa so:

- „Warum ist das ein Problem?“
- „Welche Lösungsansätze haben Sie ausprobiert?“
- „Welche Möglichkeit gibt es noch, auch wenn sie noch so abwegig klingt?“
- „Was passiert, wenn Sie die Sache laufen lassen?“

So erkennen Ihre Mitarbeiter, dass sie viele Probleme nicht nur selbst lösen können, sondern auch sollen. Das eine oder andere Problem erübrigt sich sogar.

Zusatzeffekt: Sie als Vorgesetzter oder Arbeitgeber lernen Ihre Mitarbeiter besser kennen: Wer ist bereit und in der Lage, mehr Verantwortung zu übernehmen? Wer ist dazu bereit, aber nicht in der Lage? Und wer ist bequem und wartet auf Ihre Lösungen?

2. Werfen Sie Ihre Mitarbeiter ins kalte Wasser

Lassen Sie Ihre Mitarbeiter ruhig auch Aufgaben übernehmen, zu denen Sie ihnen die Abläufe noch nicht hundertprozentig erklärt haben. Geben Sie also nur die wichtigsten Hintergrundinformationen. Den Rest sollen Ihre Mitarbeiter selbst herausfinden. So sammeln Ihre Mitarbeiter Erfahrungen, mit denen sie sehr viel nachhaltiger lernen als mit jeder Anweisung.

Achtung

Rechnen Sie mit Bruchlandungen. Schreiten Sie aber nur dann ein, wenn ein echter Schaden droht. Denn aus nichts lernen Ihre Mitarbeiter mehr als aus ihren eigenen Fehlern.

3. Geben Sie vorübergehend die Führung ab

So kann es sinnvoll sein, dass Sie auf Dienstreisen und im Urlaub nicht ständig erreichbar sind. Zumindest sollten Sie bei jeder Frage, die an Sie herangetragen wird, überlegen, ob Sie die Antwort liefern wollen oder ob Sie den Mitarbeiter auffordern, selbst eine Lösung zu finden. Eine andere Möglichkeit: Lassen Sie Teamsitzungen reihum von Ihren Mitarbeitern leiten. Wichtig ist, dass Sie Freiräume schaffen, damit Ihre Mitarbeiter selbst denken sowie aus eigenen Erfahrungen und auch Fehlern lernen können.

Homeoffice: Der Trend zur Präsenzpflcht lässt nach

Machten im letzten Jahr noch große Unternehmen wie SAP, VW oder die Deutsche Bank Schlagzeilen, indem sie mehr Präsenztage für ihre Mitarbeiter anordneten, scheint dieser Trend nun gebrochen. Das zeigt die Universität Konstanz, die mit ihrer seit 5 Jahren laufenden repräsentativen Homeofficestudie die zentralen Entwicklungen rund um das mobile Arbeiten untersucht.

Die Ergebnisse der Befragung vom März 2025

- Nur noch 19 % der Befragten berichten von einer verschärften Präsenzpflcht in ihrem Unternehmen – gegenüber 22 % im Jahr 2024.
- Nur 8 % der Befragten arbeiten inzwischen wieder ausschließlich im Betrieb.
- Für 71 % der Befragten ist die Möglichkeit, im Homeoffice zu arbeiten, ein zentrales Kriterium bei der Jobsuche.
- Im Durchschnitt möchten Beschäftigte an knapp 3 Tagen pro Woche im Homeoffice arbeiten.

- Nur noch 24 % der Führungskräfte befürchten Kommunikationsprobleme durch mobiles Arbeiten – halb so viele wie noch im Vorjahr.

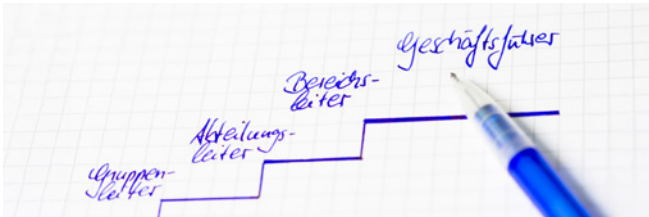
Meine Empfehlung!

Setzen Sie auf flexible Lösungen

Einige Präsenztage sind sicher sinnvoll für den persönlichen Austausch und die Mitarbeiterbindung. Im Übrigen kontrollieren Sie aber besser Ergebnisse als Anwesenheit.

Ist Ihr Mitarbeiter leitender Angestellter? Auf die unternehmerische Entscheidungsfreiheit kommt es an

Leitende Angestellte haben mehr Einfluss im Unternehmen als „normale“ Mitarbeiter. Sie genießen arbeitsrechtlich aber auch weniger Schutz und werden insbesondere nicht vom Betriebsrat vertreten. Für Sie als Arbeitgeber ist es daher interessant, möglichst viele Mitarbeiter als leitende Angestellte zu behandeln. Doch hier gibt es Grenzen, die der folgende Fall aufzeigt (Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen, 9.12.2024, 16 TaBV 93/24).



Die Karriereleiter führt nach oben. Aber ab welcher Stufe wird Ihr Mitarbeiter zum leitenden Angestellten?

Der Fall: Filialleiterin hat Personalverantwortung für 100 Mitarbeiter

Es geht um ein Einzelhandelsunternehmen mit rund 3.500 Beschäftigten in 70 Filialen. Der Betriebsrat einer Filiale mit knapp 100 Mitarbeitern wollte gerichtlich feststellen lassen, dass die dortige Filialleiterin keine leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG) sei. Der Arbeitgeber sah dies anders.

Die Argumente des Arbeitgebers: Die Filialleiterin entscheide selbstständig über die Einstellung und Entlassung der Mitarbeiter ihrer Filiale. Sie sei zudem für deren Einsatz- und Urlaubsplanung verantwortlich und entscheide über den Ausspruch von Abmahnungen. Sie nehme damit unabhängig von der Zentrale die Arbeitgeberfunktion wahr.

Die Argumente des Betriebsrats: Die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis reiche nicht, um die Filialleiterin als leitende Angestellte einzuordnen. Denn diese Befugnis betreffe nicht einmal 100 von insgesamt 3.500 Mitarbeitern und zudem nur Mitarbeiter ohne unternehmerische Entscheidungsbefugnis.

Das Urteil: Keine unternehmerische Relevanz – keine leitende Angestellte

§ 5 Abs. 3 BetrVG definiert einen Mitarbeiter unter anderem dann als leitenden Angestellten, wenn er zur selbstständigen Einstellung und Entlassung von Mitarbeitern berechtigt ist. Nach der gefestigten Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) genügt das allein aber nicht. Die Einstellungs- und

Entlassungsbefugnis muss vielmehr unternehmerisch relevant sein, weil sie

- für eine Vielzahl von Mitarbeitern gilt (quantitativer Aspekt) und/oder
- für hoch qualifizierte Mitarbeiter mit entsprechenden Entscheidungsspielräumen (qualitativer Aspekt).

Im Urteilsfall war weder der quantitative noch der qualitative Aspekt erfüllt. Denn die Einstellungs- und Entlassungsbefugnis der Filialleiterin bezog sich nicht einmal auf 100 von insgesamt 3.500 Mitarbeitern. Diese waren zudem nur mit ausführenden Tätigkeiten betraut wie der Kontrolle des Wareneingangs, der Präsentation der Ware, der Beratung von Kunden und dem Kassieren des Verkaufspreises. Dabei mussten sie die Vorgaben der Zentrale erfüllen und hatten keine unternehmerisch relevanten Entscheidungsspielräume. Letztlich handelte es sich bei der Filiale daher nur um eine Verkaufsstelle und die Filialleiterin war keine leitende Angestellte.

Das bedeutet für Sie: Ihr Mitarbeiter ist nicht zwingend leitender Angestellter, wenn er selbstständig Mitarbeiter einstellen und entlassen darf. Die übertragene Personalverantwortung muss außerdem unternehmerisch relevant sein.

Übersicht: Wer ist leitender Angestellter im Sinne des Betriebsverfassungsgesetzes?

Nach § 5 Abs. 3 BetrVG ist leitender Angestellter, wer

- über eine unternehmerisch relevante Einstellungs- und Entlassungsbefugnis verfügt oder
- Generalvollmacht oder Prokura hat und die Prokura eine für Ihr Unternehmen bedeutende Entscheidungsbefugnis verleiht oder
- regelmäßig Entscheidungen trifft oder solche maßgeblich beeinflusst, die für den Bestand und die Entwicklung des Unternehmens wichtig sind und besondere Kenntnisse oder Erfahrungen erfordern.

Für Zweifelsfälle regelt § 5 Abs. 4 BetrVG zudem, dass Ihr Mitarbeiter als leitender Angestellter gilt, wenn er

- bei der letzten Wahl zum Betriebsrat, Sprecherausschuss oder Aufsichtsrat den leitenden Angestellten zugeordnet wurde oder

- einer Leitungsebene angehört, in der überwiegend leitende Angestellte vertreten sind, oder
- ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt erhält, das für leitende Angestellte im Unternehmen üblich ist. Im Zweifel muss Ihr Mitarbeiter mehr als das Dreifache der jährlichen Bezugsgröße verdienen – im Jahr 2025 also mehr als 134.820 €.

ACHTUNG

Für leitende Angestellte nach § 5 Abs. 3 und 4 BetrVG gilt das Betriebsverfassungsgesetz nicht. Sie werden daher nicht vom Betriebsrat vertreten. In Betrieben mit 10 oder mehr leitenden Angestellten können diese jedoch einen Sprecherausschuss als Interessenvertretung wählen. Dessen Rechte sind schwächer als die des Betriebsrats und beschränken sich im Wesentlichen auf Informations- und Konsultationsrechte.

Die Position als leitender Angestellter hat auch arbeitszeitrechtliche Konsequenzen

Für leitende Angestellte im Sinne des BetrVG gilt auch das Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nicht (§ 18 ArbZG). Sie dürfen daher unbegrenzt viel arbeiten, auch an Sonn- und Feiertagen.

Die Arbeitszeiten leitender Angestellter sollten Sie aber dennoch erfassen. Denn die Gerichte leiten die Pflicht zur Arbeitszeiterfassung derzeit aus dem Arbeitsschutzgesetz (ArbSchG) her, das auch für leitende Angestellte gilt.

TIPP

Unabhängig von der Einordnung als leitender Angestellter brauchen Sie einem Mitarbeiter, der „Dienste höherer Art“ leistet, z. B. als Anwalt, oder der eine „deutlich herausgehobene Vergütung“ erhält, in der Regel keine Überstundenvergütung zu zahlen (BAG, 22.2.2012, 5 AZR 765/10). Ausnahme: Sie haben die Überstundenvergütung ausdrücklich zugesagt oder die Tarifverträge in Ihrem Wirtschaftsbereich sehen für vergleichbare Tätigkeiten eine Überstundenvergütung vor.

Die Vergütung ist deutlich herausgehoben, wenn sie die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung überschreitet. Diese liegt im Jahr 2025 bei 8.050 € pro Monat bzw. 96.600 € pro Jahr.

Daneben gibt es noch leitende Angestellte im Sinne des Kündigungsschutzgesetzes, ...

Nach § 14 Abs. 2 Kündigungsschutzgesetz (KSchG) genießen „Geschäftsführer, Betriebsleiter und ähnliche leitende Angestellte, soweit diese zur selbstständigen Einstellung oder Entlassung von Arbeitnehmern berechtigt sind“, nur eingeschränkten Kündigungsschutz. Im Gegensatz zur Definition des BetrVG genügt es für den eingeschränkten Kündigungsschutz,

dass der leitende Angestellte Arbeitnehmer entweder einstellen oder entlassen darf. Andererseits muss der leitende Angestellte im Sinne des KSchG auf der Ebene eines Geschäftsführers oder Betriebsleiters tätig sein – was im BetrVG nicht erforderlich ist.

... von denen Sie sich leichter trennen können

Im Fall eines Kündigungsschutzprozesses prüfen die Gerichte zwar wie bei jedem anderen Arbeitnehmer, ob Ihre Kündigung sozial gerechtfertigt war. Wenn sich die Kündigung dann als sozial nicht gerechtfertigt erweist, können Sie die Auflösung des Arbeitsverhältnisses gegen Zahlung einer Abfindung beantragen. Eine Begründung, warum die weitere Zusammenarbeit für Sie unzumutbar oder aussichtslos ist, ist hierfür nicht erforderlich. Sie ist aber sinnvoll, weil das Gericht bei guter Begründung evtl. eine geringere Abfindung festsetzt.

TIPP

Wenn Sie einem leitenden Angestellten statt der Kündigung einen Aufhebungsvertrag anbieten, kann er diesen akzeptieren, ohne eine Sperrzeit beim Arbeitslosengeld zu riskieren (Bundessozialgericht (BSG), 17.11.2005, B 11a/11 AL 69/04 R).

Übersicht: Diese Besonderheiten gelten für leitende Angestellte

IHR MITARBEITER IST LEITENDER ANGESTELLTER ...

... im Sinne des KSchG	... im Sinne des BetrVG
Er kann gegen seine Entlassung keinen Einspruch nach § 3 KSchG beim Betriebsrat einlegen.	Das BetrVG findet keine Anwendung.
Sie brauchen einen Antrag auf Auflösung des Arbeitsverhältnisses im Kündigungsschutzprozess nicht zu begründen.	Vor seiner Einstellung oder Versetzung müssen Sie den Betriebsrat (und den Sprecherausschuss) lediglich informieren.
Er zählt nicht mit bei der Prüfung, ob eine anzeigepflichtige Massenentlassung nach § 17 KSchG vorliegt, und er bleibt bei der Massenentlassungsanzeige unberücksichtigt.	Vor seiner Entlassung hören Sie den Sprecherausschuss an wie sonst den Betriebsrat. Gibt es keinen Sprecherausschuss, ist der Betriebsrat lediglich zu informieren.
Ein Aufhebungsvertrag anstelle einer Entlassung führt nicht zu einer Sperrzeit beim Arbeitslosengeld.	Das ArbZG findet keine Anwendung, d. h. es gibt keine Grenze bei der zulässigen Arbeitszeit.

Wie Sie sicherstellen, dass Aushilfen tatsächlich geringfügig beschäftigt sind

Der Begriff „Aushilfe“ fällt häufig, wenn neue Mitarbeiter vorübergehend oder in geringem Umfang beschäftigt werden sollen. Doch sozialversicherungsfrei sind diese Mitarbeiter nur, wenn strikte Vorgaben erfüllt werden. Weil ein Schokoladenhersteller darauf nicht geachtet hat, muss er mehrere Tausend Euro an Versicherungsbeiträgen nachzahlen. So hat es das Landessozialgericht (LSG) Niedersachsen-Bremen vor wenigen Wochen entschieden (Urteil vom 22.1.2025, Az. L 2 BA 41/24). Lesen Sie hier, wie Sie es besser machen und worauf Sie konkret achten sollten, wenn Sie „Aushilfen“ einstellen.

Eine Schokoladenmanufaktur beschäftigte zwei Aushilfskräfte: eine im Bereich Produktion und Verpackung sowie die andere im Verkauf. Für beide Mitarbeiterinnen führte die Arbeitgeberin keine Sozialversicherungsbeiträge ab, weil sie die Tätigkeiten als Minijobs wertete. Schließlich wurden die Beschäftigungsverhältnisse im Rahmen einer Betriebsprüfung unter die Lupe genommen und als voll versicherungspflichtige Arbeitsverhältnisse gewertet. Das Unternehmen sollte Sozialversicherungsbeiträge sowie Umlagen nachzahlen.

„Berufsmäßigkeit“ stand im Weg

Die Arbeitgeberin erhob erfolglos Widerspruch und klagte schließlich. Das Sozialgericht gab der Klage statt und dem Unternehmen recht. Im Berufungsverfahren kassierte das LSG diese Entscheidung jedoch wieder und bestätigte das Ergebnis der Betriebsprüfung. Die Argumentation der Richter: Beide Mitarbeiterinnen waren nach Angaben des Unternehmens an insgesamt maximal 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr beschäftigt, was zum fraglichen Zeitpunkt der Arbeitszeitgrenze einer kurzfristig beschäftigten Aushilfe durchaus entsprach. Die Beschäftigten wurden jedoch als berufsmäßig beschäftigt eingestuft und konnten aus diesem Grund keine sozialversicherungsfreien kurzfristig beschäftigten Aushilfen sein. Revision wurde nicht zugelassen, das Urteil ist damit rechtskräftig.

Vorsicht bei diesen Neueinstellungen

Berufsmäßigkeit einer Aushilfe ist gegeben, wenn die wirtschaftliche Stellung des Mitarbeiters überwiegend auf dieser Beschäftigung beruht. Deshalb müssen Sie nachforschen, welche Tätigkeit eine kurzfristig beschäftigte Aushilfe außer der Beschäftigung in Ihrem Unternehmen ausübt. Bei Rentnern, Hausfrauen bzw. Hausmännern und Studenten brauchen Sie grundsätzlich nicht von Berufsmäßigkeit auszugehen.

ACHTUNG

Das Kriterium „Berufsmäßigkeit“ brauchen Sie aktuell nur dann zu überprüfen, wenn die kurzfristig Beschäftigten Ihres Unternehmens mehr als 556 € monatlich verdienen.

So wählen Sie die Aushilfe richtig aus

Wenn der Verdienst 556 € monatlich übersteigt, unterstellen Sozialversicherungsträger und Betriebsprüfer bei einigen Personen-

gruppen sowie im Rahmen einer kurzfristigen Beschäftigung von vornherein Berufsmäßigkeit. Bei anderen Personengruppen müssen Sie die Berufsmäßigkeit unabhängig vom Entgelt gar nicht prüfen. Achten Sie deshalb darauf, dass Sie die richtigen Aushilfen einstellen und lassen Sie sich den angegebenen Status schriftlich bestätigen. Bei den folgenden Personengruppen wird von Betriebsprüfern und den Sozialgerichten grundsätzlich „Berufsmäßigkeit“ unterstellt, wenn die Mitarbeiter mehr als 556 € monatlich verdienen:

1. Arbeitnehmer während eines unbezahlten Urlaubs
2. Arbeitssuchende, Bezieher von Arbeitslosengeld
3. Personen in Elternzeit
4. Personen, die ein Studium abgeschlossen haben und sich vor Aufnahme einer Beschäftigung befinden
5. Personen, die sich zwischen einer abgeschlossenen Berufsausbildung und einem Studium befinden
6. Schulabsolventen vor Beginn einer Tätigkeit
7. Schulabsolventen vor Beginn einer Berufsausbildung

Unproblematisch als kurzfristig beschäftigte Aushilfen einstellen können Sie dagegen Altersrentner, Studenten, Schüler, Hausfrauen/-männer, Arbeitnehmer während des bezahlten Erholungsurlaubs eines anderen Arbeitgebers (aber Vorsicht: arbeitsrechtliches Verbot, im Urlaub zu arbeiten!) oder Arbeitnehmer, die bei einem anderen Arbeitgeber eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung ausüben. Bei diesen Personengruppen wird eine Berufsmäßigkeit unabhängig vom verdienten Entgelt nicht unterstellt.

ACHTUNG

Im oben dargestellten Streitfall gaben beide Mitarbeiterinnen an, Hausfrauen zu sein. Dennoch lautete das Ergebnis des Urteils „berufsmäßig“. Der Grund dafür war der folgende: Die Beschäftigten hatten bei Aufnahme der Tätigkeit so hohe Einkünfte zu erwarten, dass davon auszugehen war, dass ihre wirtschaftliche Situation zu einem erheblichen Teil auf dieser Beschäftigung beruht. Eine der beiden Mitarbeiterinnen war zudem als Arbeit suchend gemeldet. Die Vereinbarung einer sich über mehrere Monate erstreckenden Teilzeitbeschäftigung macht aus Sicht der Richter deutlich, dass die Mitarbeiterinnen nicht ausschließlich Hausfrauen waren, sondern sich bewusst zu einer ins Gewicht fallenden Teilnahme am Erwerbsleben entschlossen hatten. Eine solche Einschätzung können Sie vermeiden, indem Sie von vornherein befristete Aushilfsarbeitsverträge abschließen. – bs

„Was können wir tun, wenn ein Mitarbeiter extreme Kosten durch Privatfahrten mit dem Dienstwagen verursacht?“

FRAGE



Einer unserer Mitarbeiter hat einen geleasteten Dienstwagen, den er auch privat nutzen darf und den wir nach der 1%-Methode abrechnen. Allerdings arbeitet der Mitarbeiter inzwischen im Homeoffice. Dienstfahrten zu Geschäftspartnern fallen für ihn nur noch selten an. Dagegen nehmen die Tankkosten für Privatfahrten ein Ausmaß an, das uns einfach zu hoch ist – zumal diese auch in Arbeitsunfähigkeitszeiten des Mitarbeiters kaum sinken. Wir würden dem Mitarbeiter die Privatnutzung des Dienstwagens am liebsten untersagen. Wie können wir dies rechtssicher bewerkstelligen? Und wie können wir grundsätzlich dafür sorgen, dass die Kosten für Privatfahrten nicht entgleisen?

ANTWORT



Sie können die Privatnutzung nicht ohne Weiteres verbieten

Denn sie ist Teil der Vergütung des Mitarbeiters. Falls der Arbeits- oder Fahrzeugüberlassungsvertrag jedoch eine Widerrufsklausel enthält, wonach Sie den Dienstwagen zurückfordern können, sobald die betriebliche Nutzung eine bestimmte Kilometerzahl pro Jahr unterschreitet, können Sie diese jetzt womöglich nutzen. Die Widerrufsklausel ist wirksam, wenn der nach der 1%-Regel ermittelte geldwerte Vorteil der Privatnutzung höchstens 25 % der Gesamtvergütung des Mitarbeiters ausmacht.

Falls die betriebliche Nutzung unter die vereinbarte Grenze gesunken ist, sollten Sie den Dienstwagen allerdings erst zum Monatsende zurückfordern, weil der geldwerte Vorteil für den ganzen Monat steuer- und beitragspflichtig ist. Bei Rückgabe im Lauf des Monats müssten Sie Ihrem Mitarbeiter für die Tage ohne Dienstwagen eine Entschädigung zahlen.

Beispiel: Bei Rückgabe des Dienstwagens 9 Tage vor dem Monatsende und einem geldwerten Vorteil von 450 € pro Monat errechnen Sie die Entschädigung so:

$450 \text{ €} \div 30 \text{ Tage} = 15 \text{ € Entschädigung pro Tag}$

$15 \text{ €} \times 9 \text{ Tage} = 135 \text{ € Entschädigung für 9 Tage ohne Privatnutzung des Dienstwagens}$

Ohne Widerrufsklausel sollten Sie eine Gehaltserhöhung anbieten

Falls es keine Widerrufsklausel gibt, können Sie Ihren Mitarbeiter trotzdem auffordern, den Dienstwagen zurückzugeben. Bieten Sie ihm gleichzeitig an, sein Gehalt um den nach der 1%-Regel

ermittelten geldwerten Vorteil zu erhöhen. Denn diesen Betrag kann er dann ohnehin als Entschädigung für die entgangene Privatnutzung verlangen. Außerdem sollten Sie Ihrem Mitarbeiter eine angemessene Frist für die Rückgabe einräumen, damit er sich um ein Ersatzfahrzeug kümmern kann. Falls Ihr Mitarbeiter sich nicht darauf einlässt, stellen Sie ihm nach Ablauf des Leasingvertrags keinen neuen Dienstwagen zur Verfügung und nehmen eine entsprechende Gehaltserhöhung vor.

Vereinbaren Sie in Zukunft eine Nutzungsbeschränkung ...

Wenn Sie in Zukunft Probleme durch eine ausufernde Privatnutzung von Dienstwagen vermeiden wollen, können Sie dies erreichen, indem Sie die Privatnutzung von vornherein verbieten oder einschränken. So kann es schon hilfreich sein, wenn nur Ihr Mitarbeiter das Fahrzeug fahren darf und nicht auch der Ehepartner.

Ein vollständiges Verbot von Privatfahrten führt dazu, dass Sie keinen geldwerten Vorteil erfassen müssen – allerdings nur, wenn Sie das Verbot durch entsprechende Unterlagen belegen.

... oder eine Kostenbeteiligung des Mitarbeiters

Eine andere Möglichkeit: Ihr Mitarbeiter muss Tankkosten am Wochenende, im Urlaub, bei Krankheit und im Ausland selbst bezahlen. Ob Ihre Mitarbeiter sich an eine solche Vereinbarung halten, kontrollieren Sie dann stichprobenartig anhand der Tankbelege. Oder Sie verlangen eine Pauschale je privat gefahrenen Kilometer. Letzteres ist jedoch aufwendig, weil hier ein Fahrtenbuch erforderlich ist.

ACHTUNG



Sie können Ihren Mitarbeiter nicht nur an den Tankkosten beteiligen. Sie können auch vereinbaren, dass er eine feste Monatspauschale, z. B. einen Teil der Leasingrate, übernimmt oder eine Leasingsonderzahlung, die wegen der von ihm gewünschten Sonderausstattung fällig wird. Sämtliche Kostenbeteiligungen mindern den steuer- und beitragspflichtigen geldwerten Vorteil des Dienstwagens. Im Fall einer Leasingsonderzahlung erfassen Sie so lange keinen geldwerten Vorteil, bis die Sonderzahlung „aufgebraucht“ ist.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de



In eine größere Wohnung fürs Homeoffice: Erstattung der Umzugskosten ist steuer- und beitragspflichtig

Die Kosten eines beruflich veranlassten Umzugs können Sie Ihrem Mitarbeiter steuer- und beitragsfrei erstatten (§ 3 Nr. 16 Einkommensteuergesetz (EStG)). Kosten, die Sie nicht übernehmen, sind für Ihren Mitarbeiter Werbungskosten. Aber ist eine berufliche Veranlassung gegeben, weil er mehr Platz für die Arbeit im Homeoffice braucht? Diese Frage hat der Bundesfinanzhof (BFH) mit seinem Urteil vom 5.2.2025 (VI R 3/23) entschieden.



Der Fall: Arbeit zu Hause ist nur abwechselnd möglich

Ein Ehepaar mit Kind lebte in einer 65 m² großen Wohnung ohne Arbeitszimmer. Als beide wegen der Coronapandemie ihre betrieblichen Arbeitsplätze nicht mehr nutzen konnten, arbeiteten sie zunächst abwechselnd zu Hause am Esstisch. Dann suchten sie sich in der Nähe eine größere Wohnung, in der sie zwei Arbeitszimmer einrichteten. Die Umzugskosten gaben sie in ihrer Steuererklärung als Werbungskosten an. Das Finanzamt lehnte den Werbungskostenabzug jedoch ab, weshalb das Ehepaar klagte.



Das Urteil: Arbeitszimmer begründet keine berufliche Veranlassung

Beim Finanzgericht (FG) Hamburg hatte die Klage zwar noch Erfolg. In Anbetracht der zunehmenden Bedeutung der Arbeit im Homeoffice und weil der Umzug dem Ehepaar ein ungestörtes Arbeiten zu Hause erst ermöglicht habe, sei die berufliche Veranlassung anzuerkennen.

Der BFH kommt jedoch zu einem anderen Ergebnis: Ein Umzug ist beruflich veranlasst, wenn er

- aufgrund eines Arbeitsplatzwechsels erfolgt oder
- die für die Fahrt zwischen Wohnung und Arbeitsstätte benötigte Zeit täglich um mindestens eine Stunde verkürzt.

Die Größe, der Zuschnitt und die Nutzung einer Wohnung sind dagegen auch von privaten Umständen und Entscheidungen abhängig und können die berufliche Veranlassung eines Umzugs daher nicht begründen. Eine berufliche Veranlassung ist trotz zunehmender Akzeptanz von Homeoffice und mobiler Arbeit auch nicht für solche Arbeitnehmer gegeben, die

- keinen Arbeitsplatz im Betrieb haben oder
- durch die Arbeit im Homeoffice Berufs- und Familienleben zu vereinbaren suchen oder
- die Kosten des Arbeitszimmers als Werbungskosten geltend machen können.

Das Ehepaar konnte seine Umzugskosten demnach nicht als Werbungskosten geltend machen. Und eine eventuelle Umzugskostenerstattung durch einen der Arbeitgeber wäre folglich steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn gewesen.



Meine Empfehlung!

Unterstützen Sie betroffene Mitarbeiter besser bei der Büroausstattung als beim Umzug

Sie können Ihren Mitarbeitern für die Arbeit zu Hause sowohl die Büroeinrichtung (z. B. Schreibtisch, Stuhl, Regale) als auch die notwendige Hard- und Software zur Verfügung stellen. Wenn Sie deren private Nutzung untersagen, entsteht kein steuer- und beitragspflichtiger geldwerter Vorteil für den Mitarbeiter. Eine Umzugskostenerstattung sollten Sie dagegen nur für beruflich veranlasste Umzüge gewähren, wenn der Umzug also zu einer deutlichen Verkürzung der Fahrzeit zwischen Wohnung und Betrieb führt.

Diese beruflich bedingten Umzugskosten können Sie steuer- und beitragsfrei erstatten

Grundsätzlich können Sie Ihren Mitarbeitern sämtliche Kosten eines beruflich veranlassten Umzugs steuer- und beitragsfrei erstatten. Um Abgrenzungsprobleme zu vermeiden, sollten Sie aber die nachstehenden Grenzen des Bundesumzugskostengesetzes (BUKG) beachten.

Diese Umzugskosten sind laut BUKG erstattungsfähig:

- Speditionskosten
- Reisekosten für den Mitarbeiter und seine Familie beim Umzug, ggf. plus Verpflegungspauschale und Übernachtungskosten
- eine Reise von zwei Personen oder zwei Reisen von einer Person zum Suchen oder Besichtigen einer Wohnung
- die Miete der alten Wohnung bis sechs Monate, wenn wegen bestehender Kündigungsfristen Miete für die alte und die neue Wohnung anfällt
- die Miete der neuen Wohnung bis drei Monate, wenn diese noch nicht genutzt werden kann
- Maklergebühr für die Wohnungsvermittlung bis zwei Monatsmieten (nicht bei Kauf!)
- Auslagen für den durch den Umzug bedingten zusätzlichen Unterricht der Kinder bis höchstens 1.286 € je Kind (Wert für 2025)
- sonstige Umzugskosten (z. B. Kosten der Ummeldung, Anschaffung von Vorhängen und Lampen) in tatsächlicher Höhe oder pauschal 964 € für den Mitarbeiter und 643 € für jede weitere Person (Werte für 2025); die Pauschalen erhöhen sich um 50 %, wenn Ihr Mitarbeiter innerhalb von fünf Jahren zum zweiten Mal beruflich bedingt umzieht.

IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

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

redaktion@personal-aktuell.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Personal 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:

Fortbildungsvertrag

Ihr Mitarbeiter muss nicht jede
Anschlussbeschäftigung akzeptieren

Betriebsratsanhörung zur Kündigung

Diese Informationen sind unerlässlich, damit eine
an sich zulässige Kündigung nicht scheitert

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

Gary Hamel, Ökonom und Unternehmensberater