



PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer **AKTUELL**

BEM

Betriebliches Eingliederungs- management

TOP-THEMA

BEM-VERFAHREN

Das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) ist fehleranfällig und wird deshalb oft an externe Dienstleister ausgelagert. Aber Vorsicht: Fehler des Dienstleisters werden Ihnen als Arbeitgeber zugerechnet.

Seiten 6-7

PROBEZEIT

Ein neuer Mitarbeiter initiiert noch während der Probezeit eine Betriebsratswahl und beruft sich deshalb auf besonderen Kündigungsschutz. So einfach ist es nicht.

Seite 3

URLAUB

Urlaubs Klauseln im Arbeitsvertrag haben ihre Tücken. Sie können dazu führen, dass Urlaub nicht verfällt. Mit diesen Formulierungen sind Sie auf der sicheren Seite.

Seite 5

CHANCENKARTE

Wer als Drittstaatler in Deutschland arbeiten will, wartet oft lange auf die Anerkennung seiner Abschlüsse. Mit der Chancenkarte können Sie ihn trotzdem beschäftigen.

Seite 10



Allzu oft werden die Hoffnungen enttäuscht

Liebe Leserin, lieber Leser,

schon seit Jahren versuchen immer neue Regierungsprogramme, mehr Fachkräfte aus dem Ausland für Deutschland zu gewinnen. Der Erfolg war meist mäßig. Ob die Chancenkarte (siehe Seite 10) hier mehr bringt, wird sich zeigen.

Was wir aber bereits wissen: Von denjenigen, die angeworben werden, wollen etliche schon bald wieder weg. Und hier kommen Sie als Arbeitgeber ins Spiel. Der Start bei einem neuen Arbeitgeber ist immer eine Herausforderung. Das gilt für Menschen aus dem Ausland umso mehr. Sie müssen nicht nur im neuen Arbeitsumfeld ankommen, sondern sich auch mit Sprache, Behörden und Kultur zurechtfinden. Vorbehalte von Kollegen kommen oft noch hinzu.

Ein Standard-Onboarding reicht deshalb eher nicht. Versuchen Sie, neue Mitarbeiter aus dem Ausland umfassend zu unterstützen – bis hin zu Verwaltungsangelegenheiten und Freizeitaktivitäten. Achten Sie auch darauf, wie der oder die Neue im Team aufgenommen wird. Nur so wird sich Recruiting im Ausland langfristig lohnen.

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

BETRIEBSRAT

3

Besonderer Kündigungsschutz bei Betriebsratsgründung während der Probezeit? Schauen Sie genau hin!

VERGÜTUNG

4

Wen durften Sie von der Inflationsprämie ausnehmen? BAG bringt Klarheit für Haustarifverträge und Leiharbeit

URLAUB

5

Vorsicht, Falle: Mit der falschen Klausel im Arbeitsvertrag hebeln Sie den gesetzlichen Urlaubsverfall aus!

TOP-THEMA

6–7

Betriebliches Eingliederungsmanagement: Fehler eines externen Dienstleisters gehen zu Ihren Lasten

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

8

Nutzen Sie den Freibetrag richtig, bleiben Ihre Gesundheitsleistungen an Mitarbeiter steuer- und beitragsfrei

LESERFRAGEN

9

Brauchen wir bei einer Betriebsvereinbarung über Kurzarbeit zusätzlich die Zustimmung der Mitarbeiter?

Wie viel Zusatzurlaub für Schwerbehinderte müssen wir abgeln?

RECRUITING

10

Fachkräfte aus dem Ausland: Nutzen Sie die Chancenkarte, um die Zeit bis zur Anerkennung zu überbrücken

Besonderer Kündigungsschutz bei Betriebsratsgründung während der Probezeit? Schauen Sie genau hin!

Mitarbeiter, die sich an der Vorbereitung und Durchführung einer Betriebsratswahl beteiligen, genießen besonderen Kündigungsschutz nach § 15 Abs. 3 ff. Kündigungsschutzgesetz (KSchG). Aber gilt das auch schon während der Probezeit? Das Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) München vom 20.8.2025 zeigt, dass es darauf ankommt, wie die Beteiligung aussieht.



Der Fall: Neuer Mitarbeiter als Vorfeld-Initiator einer Betriebsratswahl

Nach nur einer Woche Betriebszugehörigkeit ließ ein Sicherheitsmitarbeiter bei einem Notar eine „Erklärung gemäß § 15 Abs. 3b KSchG“ beglaubigen. Demnach beabsichtigte er, im Betrieb seines Arbeitgebers einen Betriebsrat zu errichten. Nach einer weiteren Woche erkundigte er sich bei seinem Arbeitgeber per E-Mail, ob es einen Betriebsrat gebe. Andernfalls beabsichtigte er, diesen zu gründen. Am Folgetag kündigte ihm der Arbeitgeber fristgerecht, weil er für die Tätigkeit als Sicherheitsmitarbeiter ungeeignet sei.

Der Mitarbeiter klagte gegen die Kündigung. Diese verstößen gegen das Verbot der Behinderung einer Betriebsratswahl gemäß § 20 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG). Erstmals nach über sechs Monaten berief er sich außerdem auf den besonderen Kündigungsschutz für die Initiatoren einer Betriebsratswahl nach § 15 Abs. 3b KSchG.



Das Urteil: Kein Kündigungsschutz während der Probezeit

Nach § 15 Abs. 3b KSchG dürfen die Vorfeld-Initiatoren einer Betriebsratswahl, die ihre Absicht haben beglaubigen lassen, nicht aus personen- oder verhaltensbedingten Gründen gekündigt werden. Daraus schließt das Gericht, dass der besondere Kündigungsschutz nur für Mitarbeiter gilt, deren Entlassung einen sachlich rechtfertigenden Grund erfordert. Das ist bei Mitarbeitern in den ersten sechs Beschäftigungsmonaten (landläufig: während der Probezeit) nicht der Fall.

Darüber hinaus meinte das Gericht, der Mitarbeiter habe das Recht verwirkt, sich auf § 15 Abs. 3b KSchG zu berufen. Er hätte seinen Arbeitgeber innerhalb von drei Wochen nach Erhalt der Kündigung, jedenfalls aber innerhalb von drei Monaten ab der Beglaubigung, darüber informieren müssen, dass die Voraussetzungen des § 15 Abs. 3b KSchG erfüllt seien.

ACHTUNG



Ob das Bundesarbeitsgericht (BAG) die Sache genauso beurteilt, steht noch nicht fest. Bis dahin können Sie sich in vergleichbaren Fällen jedoch auf das Urteil berufen. Beachten Sie außerdem, dass der besondere Kündigungsschutz für andere Beteiligte an einer Betriebsratswahl auch schon während der Probezeit greift.

So sieht der Kündigungsschutz für Betriebsräte und an der Betriebsratswahl Beteiligte aus

MITARBEITERGRUPPE	UMFANG DES BESONDEREN KÜNDIGUNGSSCHUTZES
Vorfeld-Initiatoren der Betriebsratswahl, die ihre Absicht öffentlich haben beglaubigen lassen (§ 15 Abs. 3b KSchG)	ab Beglaubigung bis zur Einladung zu einer Betriebsversammlung, in der der Wahlvorstand gewählt werden soll gilt nur für personen- und verhaltensbedingte Kündigungen nach mehr als 6 Beschäftigungsmonaten
Mitarbeiter, die - zu einer Betriebsversammlung einladen, in der der Wahlvorstand gewählt werden soll oder - die Bestellung eines Wahlvorstands beantragen (§ 15 Abs. 3a KSchG)	ab der Einladung oder Antragstellung bis zur Bekanntgabe des Wahlergebnisses falls es nicht zur Betriebsratswahl kommt: 3 Monate ab Einladung oder Antragstellung gilt nur für die ersten 6 in der Einladung oder die ersten 3 in der Antragstellung genannten Arbeitnehmer
Mitglieder des Wahlvorstands (§ 15 Abs. 3 KSchG)	ab Bestellung bis 6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses
Bewerber um ein Betriebsratsamt (§ 15 Abs. 3 KSchG)	ab Aufstellung des Wahlvorstands bis 6 Monate nach Bekanntgabe des Wahlergebnisses
Mitglieder des Betriebsrats (§ 15 Abs. 1 KSchG)	während der Amtszeit bis 1 Jahr danach

ACHTUNG



Wenn es einen wichtigen Grund zur außerordentlichen Kündigung gibt, ist diese trotz des besonderen Kündigungsschutzes möglich. Bei amtierenden Betriebsratsmitgliedern sowie bei Mitgliedern des Wahlvorstands und Betriebsratskandidaten ist hierzu jedoch die Zustimmung des Betriebsrats erforderlich. Zudem sind ordentliche Kündigungen wegen der Stilllegung des Betriebs oder einer Betriebsabteilung möglich, wenn es keine andere Beschäftigungsmöglichkeit gibt.



Wen durften Sie von der Inflationsprämie ausnehmen? BAG bringt Klarheit für Haustarifverträge und Leiharbeit

Die Inflationsausgleichsprämie, die Sie Ihren Mitarbeitern bis Ende letzten Jahres steuer- und beitragsfrei zahlen konnten, beschäftigt derzeit die Gerichte. Dabei geht es regelmäßig um die Frage, ob und nach welchen Kriterien Sie Mitarbeiter von der Zahlung ausnehmen durften. So ist es auch in den zwei folgenden Fällen – jeweils mit positivem Ausgang für den Arbeitgeber.



Fall 1: Inflationsprämie nur für Gewerkschaftsmitglieder

Eine Klinik hatte mit der Gewerkschaft ver.di in einem Haustarifvertrag geregelt, dass die „Personen, die unter den Geltungsbereich des Tarifvertrags fallen“, mit dem Novembergehalt 2023 eine Inflationsausgleichsprämie von 1.900 € erhalten und 2024 eine Prämie von 1.100 €. Teilzeitkräfte erhielten die Zahlung anteilig. Der Arbeitgeber informierte die Mitarbeiter vorab, dass nur ver.di-Mitglieder die Zahlung erhalten würden, damit diese sich ggf. noch für eine Mitgliedschaft entscheiden könnten.

Eine Mitarbeiterin, die kein Gewerkschaftsmitglied war und auch nicht wurde, ging folglich leer aus. Nach ihrem Arbeitsvertrag war lediglich der TVöD für sie anwendbar, also nicht der Haustarifvertrag zur Inflationsausgleichsprämie. Trotzdem meinte sie, Anspruch auf die Zahlung zu haben und klagte. Der Ausschluss von Mitarbeitern, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind, verstößt gegen den Gleichbehandlungsgrundsatz und gegen das Maßregelungsverbot.



Fall 2: Keine Prämie bei Leiharbeit

Eine Arbeitnehmerin war vom 1.4.2022 bis zum 31.7.2023 bei einer Zeitarbeitsfirma beschäftigt und wurde an ein Unternehmen der Metall- und Elektroindustrie entliehen. Ihre Vergütung ergab sich aus einem Zeitarbeitstarifvertrag zugleich eines tariflichen Branchenzuschlages. Hinzu kam der am 1.7.2023 in Kraft getretene Tarifvertrag Inflationsausgleichsprämie (TV IAP ME), der monatliche Prämien ab Januar 2024 vorsah.

Die Mitarbeiter des Einsatzbetriebs erhielten im Juni 2023 eine Inflationsausgleichsprämie von 1.000 €. Diese forderte die entliehene Mitarbeiterin von ihrem Arbeitgeber. Sie meinte, hierauf aus Equal-Pay-Gesichtspunkten einen Anspruch zu haben. Außerdem verlangte sie 1.200 € tarifvertragliche Inflationsausgleichsprämie, weil sie die Voraussetzungen des TV IAP ME nach seinem Inkrafttreten und vor dem ersten Zahlungstermin erfüllt habe.



Das Urteil: Mitarbeiterin geht leer aus

Leiharbeitskräfte haben zwar grundsätzlich Anspruch auf dieselbe Vergütung wie vergleichbare Mitarbeiter des Entleihbetriebs (§ 8 Abs. 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG)). Die Mitarbeiterin im Urteilsfall konnte ihre Forderung hierauf aber nicht stützen, weil sie nach Tarif bezahlt wurde (§ 8 Abs. 2 AÜG). Außerdem hätte sie ihr Gesamtentgelt dem der Vergleichsmitarbeiter gegenüberstellen müssen, um überhaupt eine Benachteiligung darzulegen. Der Equal-Pay-Grundsatz sieht keine Gegenüberstellung einzelner Vergütungsbestandteile vor.

Auch auf die tarifliche Inflationsausgleichsprämie hatte die Mitarbeiterin keinen Anspruch, denn diese stand nur Mitarbeitern zu, deren Arbeitsverhältnis im jeweiligen Auszahlungsmonat noch bestand. Die Klage scheiterte daher auf ganzer Linie (LAG Schleswig-Holstein, 6.3.2025, 5 Sa 222 d/24).

Achtung



Es hängt von der genauen Ausgestaltung der Inflationsausgleichsprämie ab, ob sie (auch) eine Vergütung für geleistete Arbeit ist. Dies ist etwa der Fall, wenn Sie Teilzeitkräften nur eine anteilige Prämie zahlen (Bundesarbeitsgericht (BAG), 21.5.2025, 10 AZR 121/24). Ist sie keine Vergütung für geleistete Arbeit, bleibt sie bei der Berechnung des Equal-Pay-Gehalts außen vor.



Das Urteil: Keine unzulässige Ungleichbehandlung ...

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz greift nur bei freiwilligen Leistungen. Leistungen, die Sie aufgrund eines Tarifvertrags erbringen, sind aber nicht freiwillig, denn der Tarifvertrag verpflichtet Sie als Arbeitgeber. Das gilt auch für einen Haustarifvertrag, den Sie freiwillig schließen. Sie sind zudem nicht verpflichtet, mit Einzelpersonen, die nicht unter den Tarifvertrag fallen, gleiche Vereinbarungen zu treffen.

... und auch kein Verstoß gegen das Maßregelungsverbot

Die Mitarbeiterin hat sich entschieden, keiner Tarifbindung zu unterliegen. Dass sie damit von tariflichen Leistungen ausgeschlossen ist, ergibt sich aus der Systematik des Tarifvertragsrechts sowie aus § 3 Abs. 1 Tarifvertragsgesetz (TVG) und beruht nicht auf einer Handlung des Arbeitgebers. Die Klage blieb daher erfolglos (Landesarbeitsgericht (LAG) Thüringen, 25.6.2025, 4 Sa 30/25).

Das bedeutet für Sie: Per Haustarifvertrag können Sie Mitarbeiter, die keine Gewerkschaftsmitglieder sind, von Sonderzahlungen wie der Inflationsprämie ausschließen.

Vorsicht, Falle: Mit der falschen Klausel im Arbeitsvertrag hebeln Sie den gesetzlichen Urlaubsverfall aus!

Viele Arbeitsverträge regeln heute ausdrücklich, wann übergesetzliche Urlaubsansprüche verfallen. So können Sie als Arbeitgeber deren Übertragung oder Abgeltung verhindern. Mangelnde Sorgfalt bei der Formulierung kann jedoch dazu führen, dass Sie sich beträchtlich schaden, wie das Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG) vom 15.7.2025 (9 AZR 198/24) zeigt. Lesen Sie hier, welche Vertragsklauseln zu Ihrem Vorteil wirken.



Der Fall: Langzeitkranke verlangt Urlaubsabgeltung für 8 Jahre

Eine bei einem kirchlichen Arbeitgeber beschäftigte Pflegekraft war vom 31.7.2015 bis zum Ende ihres Arbeitsverhältnisses am 30.6.2023 durchgehend arbeitsunfähig krank. Nach den maßgeblichen Arbeitsvertragsrichtlinien (AVR) ist der Urlaub jeweils bis zum Ende des Urlaubsjahres anzutreten. Urlaub, der krankheitsbedingt nicht genommen werden kann, wird bis zum 30.6. des Folgejahres übertragen und verfällt dann.

Der Arbeitsvertrag der Mitarbeiterin enthielt außerdem diese Regelungen zum Urlaub:

- Die Mitarbeiterin hat bei einer 6-Tage-Woche Anspruch auf 35 Arbeitstage Urlaub pro Jahr – 24 Tage gesetzlichen Urlaub und zusätzlich 11 Tage vertraglichen Urlaub.
- Der Urlaubsanspruch besteht bei nachgewiesener Arbeitsunfähigkeit auch über den Übertragungszeitraum hinaus, allerdings maximal bis zur Höhe des noch bestehenden gesetzlichen Urlaubsanspruchs.
- Am Ende des Arbeitsverhältnisses erfolgt eine Urlaubsabgeltung nur bis zur Höhe des noch bestehenden gesetzlichen Urlaubsanspruchs.

Nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses verlangte die Mitarbeiterin Urlaubsabgeltung für den gesetzlichen Urlaub der Jahre 2016 bis 2023.

Mindesturlaub aus 2021 wäre demnach am 31.3.2023 verfallen und der übergesetzliche Urlaub am 30.6.2022.

Im Arbeitsvertrag der Mitarbeiterin hatte der Arbeitgeber jedoch den Verfall des gesetzlichen Mindesturlaubs bei einer Langzeitkrankung zugunsten der Mitarbeiterin ausgeschlossen. Der Mitarbeiterin steht deshalb auch Urlaubsabgeltung für den gesetzlichen Mindesturlaub der Jahre 2016 bis 2021 zu. Der Arbeitgeber muss ihr nun weitere knapp 17.000 € für 144 (= 6 × 24) nicht genommene Urlaubstage bezahlen.



Meine Empfehlung!

Weil Sie Ihre Mitarbeiter beim Mindesturlaub nicht schlechterstellen dürfen, als es das Bundesurlaubsgegesetz (BURLG) und die zugehörige Rechtsprechung vorsehen, sollten Sie zumindest beim vertraglichen Zusatzurlaub Ihre Möglichkeiten nutzen und genau festlegen, ob und wann Sie ihn gewähren.

Diese Klauseln zum vertraglichen Zusatzurlaub wirken zu Ihren Gunsten als Arbeitgeber

ZIEL: ZUSATZ-URLAUB SOLL ...	MUSTERFORMULIERUNG
... nicht übertragen oder abgegolten werden.	<p><i>Der vertragliche Zusatzurlaub verfällt, soweit er nicht bis zum Ende eines Kalenderjahres bzw. des Arbeitsverhältnisses genommen wurde.</i></p> <p>Konsequenz: Keine Übertragung oder Abgeltung des Zusatzurlaubs</p>
... für Zeiten ohne Arbeitsentgelt gekürzt werden.	<p><i>Der vertragliche Zusatzurlaub reduziert sich um 1/12 für jeden vollen Kalendermonat, in dem der Mitarbeiter keinen Anspruch auf Arbeitsentgelt bzw. Entgeltfortzahlung hat.</i></p> <p>Konsequenz: Kürzung des Zusatzurlaubs bei langer Krankheit für die Zeit ohne Entgeltfortzahlung</p>
... im ersten und letzten Beschäftigungsjahr nur anteilig gewährt werden.	<p><i>Der vertragliche Zusatzurlaub wird im ersten und letzten Beschäftigungsjahr zu 1/12 für jeden vollen Kalendermonat der Beschäftigung gewährt.</i></p>

§ Das Urteil: Urlaub ist nicht verfallen

Das Arbeitsgericht Wuppertal als erste Instanz sprach der Mitarbeiterin nur rund 4.200 € Urlaubsabgeltung für den gesetzlichen Urlaub der Jahre 2022 und 2023 zu. Der Urlaub aus den Vorjahren sei verfallen. Das BAG kommt jedoch – wie zuvor schon das Landesarbeitsgericht (LAG) Düsseldorf zu einem anderen Ergebnis:

Der Urlaubsanspruch eines Mitarbeiters wird auch bei dauerhafter Arbeitsunfähigkeit zunächst nicht gekürzt. Nach der Rechtsprechung verfällt der deshalb nicht genommene Urlaub jedoch 15 Monate nach Ablauf des Urlaubsjahrs. Der 15-monatige Übertragungszeitraum gilt für den gesetzlichen Mindesturlaub, auch wenn eine kollektivrechtliche Vereinbarung wie hier die AVR für den Gesamturlaubsanspruch im Fall einer Langzeiterkrankung einen kürzeren Übertragungszeitraum vorsieht. Der gesetzliche



Betriebliches Eingliederungsmanagement: Fehler eines externen Dienstleisters gehen zu Ihren Lasten

Bevor Sie einem Mitarbeiter wegen häufiger oder langer Krankheit kündigen, sollten Sie mit ihm in einem betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) geprüft haben, ob und wie Sie ihn künftig leidensgerecht beschäftigen und so sein Arbeitsverhältnis erhalten können. Denn das BEM stärkt Ihre Position, wenn es später zum Kündigungsschutzprozess kommen sollte. Das gilt aber nur bei einem ordnungsgemäßem BEM. Welche Fehler Sie bzw. Ihr externer Dienstleister hier unbedingt vermeiden sollten, zeigt das Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg vom 14.1.2025 (15 Sa 22/24).



Das BEM ist Pflicht – und es kann maßgeblich zum Erfolg oder Scheitern einer krankheitsbedingten Kündigung beitragen.

Der Fall: Krankheitsbedingte Kündigung nach abgebrochenem BEM

Ein Arbeitnehmer wies seit 2018 krankheitsbedingte Fehlzeiten von 65 bis 121 Tagen pro Jahr auf. Mit Schreiben vom 24.1.2023 lud ihn deshalb ein vom Arbeitgeber beauftragter Dienstleister zur Teilnahme am betrieblichen Eingliederungsmanagement gemäß § 167 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IX ein, und zwar zunächst zu einem ersten Informationsgespräch mit einer BEM-Befragten des Dienstleisters, an dem auch eine Person seines Vertrauens teilnehmen könne. Das entsprach der Vorgehensweise, wie sie in einer Betriebsvereinbarung zum externen BEM vorgesehen war.

Weil der Mitarbeiter am BEM interessiert war, stimmte er zu. Das Gespräch fand am 20.2.2023 statt. Dabei ging es auch um die gesundheitlichen Einschränkungen des Mitarbeiters und darum, ob seine Krankheitszeiten durch Veränderungen am Arbeitsplatz reduziert werden könnten. Als Ergebnis unterzeichneten der Mitarbeiter und die BEM-Befragte ein „Datenblatt Infogespräch“, in das sie eintrugen:

„BEM startet nicht, da MA mit Arbeitsplatz zufrieden, keine Einschränkungen zurzeit ... Falls der MA erneut erkrankt, kann er freiwillig ein BEM starten bzw. nach sechs Wochen erneuter Arbeitsunfähigkeit bekommt er eine neue Einladung.“

Nachdem der Mitarbeiter erneut für dreimal eine Woche und einen Tag erkrankt war, kündigte ihm der Arbeitgeber am 31.7.2023 fristgemäß, wogegen der Mitarbeiter klagte.



Das Urteil: 3 Fehler im BEM ...

Nach § 167 Abs. 2 SGB IX sind Sie verpflichtet, Ihrem Mitarbeiter ein BEM anzubieten und mit seiner Zustimmung durchzuführen, wenn er innerhalb der letzten zwölf Monate länger als sechs Wochen ununterbrochen oder insgesamt arbeitsunfähig war.

Haben Sie Ihre Pflicht in puncto BEM erfüllt und kündigen Sie Ihrem Mitarbeiter später krankheitsbedingt, ist es in einem eventuellen Kündigungsschutzprozess Sache Ihres Mitarbeiters darzulegen, welche gesundheitsgerechten Einsatzmöglichkeiten er sieht. Bei einem fehlenden oder fehlerhaften BEM müssen hingegen Sie als Arbeitgeber beweisen, dass es keine leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeit für ihn gibt. Gelingt Ihnen dieser Beweis dann nicht, ist die Kündigung unwirksam.

Im Urteilsfall war das BEM aus drei Gründen fehlerhaft:

1. Unzureichende Information über die Datenverarbeitung

Um ein BEM-Verfahren ordnungsgemäß einzuleiten, müssen Sie Ihren Mitarbeiter nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) unter anderem darauf hinweisen, dass im BEM nur solche Daten erhoben werden, deren Kenntnis für ein zielführendes, der Gesundung bzw. Gesunderhaltung des Mitarbeiters dienendes BEM erforderlich sind. Sie müssen dem Mitarbeiter mitteilen, welche Krankheitsdaten erhoben und gespeichert sowie inwieweit und für welche Zwecke diese Ihnen als Arbeitgeber zugänglich gemacht werden.

Im Urteilsfall fehlten diese Klarstellungen, sodass das BEM schon nicht ordnungsgemäß angeboten war.



Meine Empfehlung!

Klären Sie Ihren Mitarbeiter über die Datenerhebung und -speicherung im BEM schriftlich auf

Wenn der Mitarbeiter dem BEM dann zustimmt, können Sie es durchführen. Ihr Mitarbeiter braucht keine ausdrückliche Zustimmung zur Datenverarbeitung zu unterschreiben (BAG, 15.12.2022, 2 AZR 162/22).

2. Vermischung von Vorabgespräch und eigentlichem BEM

Die Betriebsvereinbarung des Arbeitgebers sah vor, dass der externe Dienstleister betroffene Mitarbeiter zunächst in einem ersten Informationsgespräch über Ziele und Vorgehensweise im BEM aufklärt und eventuelle Fragen des Mitarbeiters beantwortet.

Erst wenn der Mitarbeiter dem BEM zustimmt, sollte der Dienstleister zum eigentlichen BEM-Gespräch einladen und hierzu mit Zustimmung des Mitarbeiters andere Beteiligte wie den Betriebsrat, den Betriebsarzt, die Schwerbehindertenvertretung oder die zuständige Führungskraft hinzuziehen. Es wäre dann Aufgabe dieses BEM-Teams zu prüfen, ob die Arbeitsunfähigkeit des Mitarbeiters im Zusammenhang mit dem Arbeitsplatz steht und mit welchen Maßnahmen sein Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Die BEM-Beauftragte war von diesem Ablauf abgewichen und hatte schon im Vorabgespräch gesundheitliche Aspekte aufgegriffen. Das hat womöglich dazu geführt, dass der Mitarbeiter das BEM ablehnte. Denn ein Gespräch mit Personen, die sowohl mit den Arbeitsbedingungen als auch mit Gesundheitsthemen vertraut sind, hat eine andere Qualität und zeigt mehr Möglichkeiten auf als das Gespräch zwischen BEM-Beauftragter und Mitarbeiter.

Meine Empfehlung!

Sprechen Sie die gesundheitlichen Beeinträchtigungen des Mitarbeiters erst im eigentlichen BEM an

Falls Ihr Mitarbeiter in einem Vorgespräch von sich aus auf seinen Gesundheitszustand zu sprechen kommt, weisen Sie bzw. Ihr BEM-Beauftragter ihn darauf hin, dass es hierum erst im eigentlichen BEM geht und dass das BEM-Team ihn sachkundig über Hilfs- und Therapiemöglichkeiten sowie leidensgerechte Beschäftigungsmöglichkeiten beraten kann, um seinen Arbeitsplatz zu erhalten.

3. Irreführende Kommunikation der Konsequenzen

Die BEM-Beauftragte hatte als Ergebnis des Infogesprächs festgehalten, dass ein BEM nicht gestartet werde und gleichzeitig ein weiteres BEM für den Fall einer erneuten Erkrankung in Aussicht gestellt. Damit suggerierte sie dem Mitarbeiter, dass er bei einer weiteren Erkrankung keine Kündigung befürchten müsse und dass auch aus Sicht des Arbeitgebers noch kein BEM erforderlich sei. Ohne diese irreführende Kommunikation hätte der Mitarbeiter dem BEM sehr wahrscheinlich zugestimmt, denn er hatte nach der Einladung zum Infogespräch sein Interesse am BEM signalisiert.

Der Arbeitgeber wandte zwar ein, dass bereits das Einladungsschreiben zum Infogespräch darauf hingewiesen habe, dass der Arbeitsplatz bei einer Ablehnung des BEM evtl. gefährdet sei. Das spielte jedoch keine Rolle, weil der Mitarbeiter sich auf das Ergebnis des Infogesprächs verlassen durfte.

... führen zur Unwirksamkeit der Kündigung

Das Gericht schloss aus den o. g. drei Fehlern, dass der externe Dienstleister nicht ordnungsgemäß zum BEM eingeladen und zudem dazu beigetragen hatte, dass der Mitarbeiter im Infogespräch das BEM ablehnte. Weil die Fehler des Dienstleisters dem Arbeitgeber zuzurechnen sind, hätte dieser die Kündigung nur retten können, indem er darlegt, dass keine zumutbare Möglichkeit bestand, die Kündigung durch mildere Mittel abzuwenden. Weil der Arbeitgeber hierzu jedoch keine Ausführungen machte, war die Kündigung unwirksam und hat das Arbeitsverhältnis nicht beendet.

Das gehört in die Einladung zum BEM



NOTWENDIGE INFORMATIONEN	✓
alle Ziele des BEM	<input type="radio"/>
dass der Mitarbeiter Maßnahmen vorschlagen darf	<input type="radio"/>
alle möglichen Teilnehmer am BEM und dass der Mitarbeiter jeden einzelnen ablehnen kann	<input type="radio"/>
dass er eine Vertrauensperson hinzuziehen darf	<input type="radio"/>
dass der Mitarbeiter freiwillig am BEM teilnimmt und dieses jederzeit abbrechen kann	<input type="radio"/>
die Rechtsfolgen einer Ablehnung des BEM	<input type="radio"/>
Art, Umfang und Zweck der Verarbeitung personenbezogener Daten	<input type="radio"/>
dass nur solche Gesundheitsdaten erhoben werden sollen, die für das BEM erforderlich sind	<input type="radio"/>
Aufklärung über Vertraulichkeit und Schweigepflicht der am BEM Beteiligten	<input type="radio"/>
Aufklärung über Datensicherungsmaßnahmen, Speicherung und Löschung der erhobenen Daten	<input type="radio"/>

Diese Maßnahmen sollten Sie im BEM erörtern

ART DER MASSNAHME	BEISPIELE
technisch	<ul style="list-style-type: none">Arbeits- oder Hilfsmittel organisieren und installierenArbeitsumgebung verändern (z. B. Beleuchtung, Lärm)
organisatorisch	<ul style="list-style-type: none">ArbeitszeitverkürzungTag- statt Nachtdienstzusätzliche PausenVeränderung der Tätigkeit
personenbezogen	<ul style="list-style-type: none">Weiterbildung/QualifizierungRehamaßnahme



Nutzen Sie den Freibetrag richtig, bleiben Ihre Gesundheitsleistungen an Mitarbeiter steuer- und beitragsfrei

Kürzlich wurde ein Urteil des Finanzgerichts (FG) Nürnberg veröffentlicht, das klarstellt: Mehrwöchige Gesundheitstrainings für Mitarbeiter sind grundsätzlich lohnsteuer- und beitragspflichtiges Entgelt (vom 8.5.2025, Az. 4 K 438/24). Das gilt für alle Leistungen, die zwar einerseits der Gesundheit der Belegschaft dienen, andererseits aber den Anklage von „Urlaub“ für Mitarbeiter haben. Dennoch können Sie Ihren Beschäftigten jede Menge Gesundheitsleistungen zukommen lassen, die abgabenfrei bleiben – und diese dürfen ruhig auch angenehm sein.

Ein Unternehmen bot seinen Arbeitnehmern ein Gesundheitstraining an. Dabei handelt es sich um eine mehrwöchige Kur mit dem Ziel, den Teilnehmern im Rahmen einer aktiven Selbstvorsorge durch theoretische und praktische Einheiten einen gesunden Lebensstil näherzubringen. Die Mitarbeiter waren nicht verpflichtet, teilzunehmen. Die Durchführung des Gesundheitstrainings wurde im Auftrag des Arbeitgebers in verschiedenen externen Fachkliniken mit dort angestellten Ärzten durchgeführt.

Der Arbeitgeber scheiterte mit seiner Klage

Der Arbeitgeber beließ die gesamte Zuwendung lohnsteuer- und beitragsfrei. Er war der Ansicht, dass das Gesundheitstraining im überwiegenden betrieblichen Interesse durchgeführt wurde und deshalb kein Arbeitsentgelt sei. Ein Lohnsteueraußenprüfer sah das jedoch anders. Er behandelte die Aufwendungen für das Gesundheitstraining als steuerpflichtiges Entgelt, beließ die Zuwendungen allerdings im Rahmen des Freibetrags von 500 € als abgabenfreie Zuwendung. Den Antrag des Unternehmens, die Lohnsteuer-Anmeldung dahingehend zu ändern, die Aufwendungen für das Gesundheitstraining nicht als steuerbaren Arbeitslohn zu behandeln, lehnte das Finanzamt ab. Der hiergegen eingelegte Einspruch sowie die Klage beim FG Nürnberg blieben erfolglos.

Abgabenfrei nur unter engen Voraussetzungen

Gesundheitszuwendungen an Mitarbeiter sind dann kein lohnsteuerpflichtiges (und beitragspflichtiges) Arbeitsentgelt, wenn das Interesse des Unternehmens an der Leistung überwiegt. Ein betriebliches Interesse kann beispielsweise entscheidend im Vordergrund stehen bei Rückentrainingsprogrammen für Arbeitnehmer, die regelmäßig schwer heben müssen, oder bei Vorträgen über Hygieneregeln zur Vermeidung von Ansteckung im Winter.

ACHTUNG

Die Anforderungen an die Voraussetzung „überwiegendes betriebliches Interesse“ für Abgabenfreiheit sind hoch. Es genügt nicht, dass Ihr Unternehmen AUCH in einem hohen Maße von einer Leistung profitiert.

Überwiegendes betriebliches Interesse fehlt?

Seminare, in denen die Mitarbeiter lernen, ihren Lebensstil zu verbessern, sind nach Ansicht von Finanzverwaltung und Rechtsprechung in keinem Fall eine Leistung in überwiegendem be-

trieblichen Interesse. Die Beschäftigten profitieren von solchen Zuwendungen in hohem Maß auch privat. Daher sollte Ihr Unternehmen in diesen Fällen die Kosten von vornherein entsprechend geringer kalkulieren und maximal 600 € pro Mitarbeiter (im oben dargestellten Streitfall waren es noch 500 €) ausgeben. Im Rahmen dieses Freibetrags bleiben betriebliche Gesundheitsleistungen nach § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG) abgabenfrei.

Das sind die Vorgaben für den Freibetrag

Damit Sie den Freibetrag für betriebliche Gesundheitsleistungen anwenden können, müssen folgende Vorgaben erfüllt sein:

1. Die Leistungen dürfen pro Mitarbeiter den Betrag von 600 € im Kalenderjahr nicht übersteigen. Bei einem Arbeitgeberwechsel in Laufe des Jahres brauchen Sie nicht zu unterteilen. Der Mitarbeiter kann den Betrag in diesem Fall je beim neuen und beim alten Arbeitgeber in Anspruch nehmen.
2. Die Leistungen müssen der betrieblichen Gesundheitsförderung dienen. Das ist der Fall, wenn sie hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielrichtung und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b Sozialgesetzbuch (SGB) V genügen.
3. Ihre Beschäftigten erhalten die Leistung zusätzlich zum geschuldeten Entgelt, finanzieren das „Gesundheitsextra“ also nicht aus Entgeltumwandlung.

Beispiele: Folgende Leistungen können begünstigte betriebliche Gesundheitsleistungen sein:

1. Kurse für gesunde Ernährung sind nach § 3 Nr. 34 EStG lohnsteuer- und beitragsfrei, wenn die gesunde, ausgewogene Ernährung im Vordergrund steht. Das ist der Fall, wenn allgemein das Bewusstsein für Gesundheit oder die Änderung von Bewegungs- und Ernährungsgewohnheiten im Vordergrund steht.
2. Bei Seminaren/Workshops für gesundheitsgerechte Mitarbeiterführung liegt oft ein überwiegendes betriebliches Interesse vor. Ist das nicht der Fall, sind sie nach § 3 Nr. 34 EStG begünstigt.
3. Nichtraucherkurse können eine abgabenfreie Gesundheitsleistung nach § 3 Nr. 34 EStG sein. Die Maßnahme muss von einer Fachperson geleitet werden (Psychologe).
4. Sogenannte Rückenschulen können im Rahmen der 600-€-Grenze abgabenfrei bleiben (§ 3 Nr. 34 EStG). Geht es direkt um den Arbeitsplatz der Mitarbeiter, kann sogar das eigenbetriebliche Interesse überwiegen.

„Brauchen wir bei einer Betriebsvereinbarung über Kurzarbeit zusätzlich die Zustimmung der Mitarbeiter?“

FRAGE



Wir werden leider demnächst in unserem Betrieb Kurzarbeit einführen müssen. Wir haben einen Betriebsrat und werden mit diesem eine Betriebsvereinbarung über die Einführung und Ausgestaltung der Kurzarbeit schließen. Da die betroffenen Mitarbeiter dadurch vorübergehend weniger arbeiten und weniger verdienen, fragen wir uns, ob wir zusätzlich deren Zustimmung einholen müssen. Reicht es, wenn wir die Zustimmung nur bei der ersten Kurzarbeit einholen, weil dann für die Zukunft alles durch die Betriebsvereinbarung geregelt ist?

Eine Ausnahme gilt für leitende Angestellte

Betriebsvereinbarungen gelten grundsätzlich nicht für leitende Angestellte gemäß § 5 BetrVG. Falls in Ihrem Fall auch leitende Angestellte in Kurzarbeit gehen sollen, müssen Sie daher mit diesen die Kurzarbeit individuell vereinbaren.

Meine Empfehlung!

Sorgen Sie für eine wirksame Betriebsvereinbarung

Ihre Mitarbeiter müssen aus der Betriebsvereinbarung unmittelbar erkennen können, inwieweit sie davon betroffen sind. Die Betriebsvereinbarung muss daher mindestens enthalten:

- den Beginn und die Dauer der Kurzarbeit,
- die Lage und Verteilung der Arbeitszeit sowie
- die betroffenen Arbeitnehmer

Eine Betriebsvereinbarung, die diese Angaben nicht enthält, ist unwirksam und führt dazu, dass die betroffenen Mitarbeiter trotz verkürzter Arbeitszeit das volle Gehalt von Ihnen verlangen können (Bundesarbeitsgericht (BAG), 18.11.2015, 5 AZR 491/14). Versuchen Sie daher nicht, die Betriebsvereinbarung möglichst allgemein zu halten. Es ist auch nicht zulässig, dass Sie sich bzw. Ihren Führungskräften in der Betriebsvereinbarung vorbehalten, die von Kurzarbeit betroffenen Mitarbeiter allein auszuwählen!

ANTWORT



Sie brauchen in der Regel keine zusätzliche Zustimmung einzuholen

Da Sie einen Betriebsrat haben, unterliegt die Einführung von Kurzarbeit dessen Mitbestimmung (§ 87 Abs. 1 Nr. 3 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG)). Sie können die Kurzarbeit also nur per Betriebsvereinbarung wirksam einführen. Diese wirkt dann unmittelbar und zwingend für Ihre Mitarbeiter (§ 77 Abs. 4 BetrVG). Eine zusätzliche Zustimmung durch die betroffenen Mitarbeiter erübrigt sich daher.

„Wie viel Zusatzurlaub für Schwerbehinderte müssen wir abgeln?“

FRAGE



Einer unserer Mitarbeiter hat uns kurz vor seinem Ausscheiden Ende August einen Bescheid vorgelegt, der seine Schwerbehinderung rückwirkend seit Mitte Juli 2024 feststellt. Wir wussten weder etwas von der Schwerbehinderung noch von der Antragstellung. Müssen wir ihm den Zusatzurlaub für Schwerbehinderte trotzdem abgeln? Nur für 2025 oder auch für 2024?

Ihr Mitarbeiter arbeitet an fünf Tagen pro Woche und erhält für die fünf Monate August bis Dezember 2024 von den fünf Tagen Zusatzurlaub damit noch $5 \div 12 \times 5 = 2,08$ Tage zu. Da der Feststellungsbescheid allerdings erst 2025 gekommen ist, geht Ihr Mitarbeiter für 2024 leer aus.

Für 2025 sind jedoch die vollen fünf Tage Zusatzurlaub abzugelten, weil Ihr Mitarbeiter in der zweiten Jahreshälfte ausgeschieden ist und damit Anspruch auf den vollen gesetzlichen Urlaub hat.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?

Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de

ANTWORT



Es ist üblich, dass eine Schwerbehinderung rückwirkend ab Antragstellung festgestellt wird. Der Zusatzurlaub nach § 208 Sozialgesetzbuch (SGB) IX steht dem Mitarbeiter dann anteilig zu 1/12 für jeden vollen Kalendermonat der Schwerbehinderung zu. Falls



Fachkräfte aus dem Ausland: Nutzen Sie die Chancenkarte, um die Zeit bis zur Anerkennung zu überbrücken

Auch wenn die Zahl der Arbeitslosen in Deutschland erstmals seit über zehn Jahren wieder die Marke von drei Millionen überschritten hat, werden Fachkräfte vielerorts gesucht. Wenn Sie deshalb auf Fachkräfte aus Drittstaaten zurückgreifen wollen, ermöglicht Ihnen die sogenannte Chancenkarte, diese ohne Genehmigung der Arbeitsagentur zu beschäftigen, während das Verfahren zur Anerkennung der ausländischen Berufsqualifikation läuft. Erfahren Sie hier, wer die Chancenkarte erhält und wie er dann arbeiten darf.



Arbeiten in Deutschland, bevor die ausländische Qualifikation hier anerkannt ist: Das ermöglicht die Chancenkarte.

Die Chancenkarte ist ein besonderer Aufenthalts-titel

Sie ermöglicht qualifizierten Menschen aus Drittstaaten, die also nicht aus der EU, Island, Liechtenstein, Norwegen oder der Schweiz kommen, die Arbeit in Deutschland. Es gibt die Chancenkarte seit dem 1.6.2024. Sie ist in §§ 20a und 20b Aufenthaltsge-setz (AufenthG) geregelt.

Dabei ist zu unterscheiden zwischen

- der Such-Chancenkarte, die es für bis zu einem Jahr gibt, und
- der Folge-Chancenkarte für bis zu zwei weitere Jahre, wenn in dieser Zeit ein Arbeitsvertrag geschlossen wurde oder ein verbindliches Arbeitsplatzangebot vorliegt.

In diesem Umfang können Sie Drittstaatler mit Chancenkarte beschäftigen

Die Such-Chancenkarte berechtigt dazu, eine Beschäftigung von durchschnittlich höchstens 20 Stunden pro Woche auszuüben. Auch mehrere Beschäftigungen sind möglich, sofern die 20-Stun-den-Grenze insgesamt nicht überschritten wird. Auf die Art der Beschäftigung kommt es dabei nicht an.

Zusätzlich sind Probebeschäftigungen für jeweils höchstens zwei Wochen zulässig. Diese müssen jedoch entweder qualifiziert sein oder auf eine Ausbildung abzielen oder der Anerkennung einer ausländischen Qualifikation dienen.

Achtung

Die Beschäftigung von Drittstaatlern mit Such-Chancenkarte be darf keiner Zustimmung der Agentur für Arbeit. Die Folge-Chancenkarte erlaubt dagegen nur eine konkrete qualifizierte Beschäftigung, der die Agentur für Arbeit zugestimmt hat.

Unter diesen Voraussetzungen gibt es die Chancenkarte

Menschen aus Drittstaaten können die Chancenkarte bei der deutschen Auslandsvertretung ihres Heimatlandes beantragen. Wer sich bereits in Deutschland befindet, wendet sich an die zuständige Ausländerbehörde.

Um eine Chancenkarte zu erhalten, brauchen Drittstaatsangehö-rige zwar einen Nachweis über einen ausländischen Hochschul-abschluss oder einen mindestens zweijährigen ausländischen Ausbildungsabschluss. Der Abschluss muss aber (noch) nicht in Deutschland anerkannt sein, sofern der Kandidat

- über einfache Deutschkenntnisse auf A1-Niveau oder Englisch-kenntnisse auf B2-Niveau verfügt und
- seinen Lebensunterhalt in Deutschland gesichert hat (Nach-weis durch die Einrichtung eines Sperrkontos möglich) und
- mindestens sechs Punkte im folgenden Punktesystem erreicht.

Das Punktesystem: Mit diesen Merkmalen sind die geforderten sechs Punkte zu erreichen

MERKMAL	PUNKTE
Teilanerkennung des ausländischen Abschlusses	4
B2-Deutschkenntnisse	3
B1-Deutschkenntnisse	2
A2-Deutschkenntnisse	1
C1-Englischkenntnisse	1
5 Jahre einschlägige Berufserfahrung in den letz-ten 7 Jahren	3
2 Jahre einschlägige Berufserfahrung in den letz-ten 5 Jahren	2
Hochschulabschluss in Engpassberuf	1
Unter 36 Jahre alt	2
Unter 41 Jahre alt	1
6 Monate Aufenthalt in Deutschland	1
Ehepartner kann Chancenkarte erhalten	1

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:

Betriebsrat

5 neue Urteile, die Sie für eine reibungslose und
effektive Zusammenarbeit kennen sollten

Datenschutz

Die rechtlichen Konsequenzen, wenn Ihre Antwort
an einen Bewerber den Falschen erreicht



PERSONALWISSEN

IHR FEEDBACK FÜR UNS

**SIE HABEN EINE FRAGE, FEEDBACK ZUM LAYOUT
ODER EINEN THEMENWUNSCH?**

Liebe Leserin, lieber Leser,

um noch besser zu werden und Sie noch wirksamer in Ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen,
ist Ihr Feedback enorm wichtig für uns.

Daher interessiert uns Ihre Meinung zu dieser Ausgabe.

Schreiben Sie uns hierzu gern eine E-Mail an:

redaktion@personal-aktuell.de

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

Ihr Team Personalwissen

