

# LOHN+GEHALT

Entgeltabrechnung aus erster Hand



## Zwischen Automatisierung und Haftung

Digitalisierung, KI und elektronische Prüfungen in der Payroll

Bild: Freepik

**Ethik wird zur Schlüssel-  
frage der KI-Zukunft**

Zwischen Fortschritt und Verantwortung

**Lohnsteuerhaftung  
des Arbeitgebers**

Risiken kennen, Fehler vermeiden

**Jahressteuergesetz  
2026**

Umfangreiche Anpassungen

**Agenda:**

# Agenda PLUS wirkt: Keine grauen Haare mehr vom Lohn!

JETZT IM  
**BUNDLE:**  
LOHN-XPERT



Genauso arbeiten wie bisher – nur besser. Mit unserem Komplettpaket Agenda PLUS finden Sie für jede Aufgabe in Ihrer Kanzlei die passendste Lösung. Zusammen mit dem Wissensangebot Lohn-Xpert rechnen Sie Löhne so effizient ab wie nie zuvor. Was wollen Sie mehr?



DEUTSCHLANDS  
KUNDENCHAMPIONS  
2026   
www.deutschlands-kundenchampions.de



Den Lohn ändern unter:  
[agenda-steuerberater.de/software](https://agenda-steuerberater.de/software)



# Zwischen Digitalisierung und Rechtsprechung

Markus Stier, Chefredakteur

*Liebe Leserinnen und Leser,*

Die Entgeltabrechnung wird zunehmend von Digitalisierung, automatisierten Datenabgleichen und aktueller Rechtsprechung geprägt. Die Entwicklungen der vergangenen Monate zeigen dies deutlich. Während der Gesetzgeber mit dem Jahressteuergesetz 2026 zahlreiche technische und steuerliche Anpassungen plant, sorgen Gerichte weiterhin für wichtige Klarstellungen in der Praxis.

Der Entwurf des Jahressteuergesetzes 2026 sieht unter anderem neue Regelungen zu steuerfreien Zuschlägen, Änderungen bei der ersten Tätigkeitsstätte sowie erweiterte Datenzugriffsrechte im Rahmen der Lohnsteuer-Nachschau vor. Zudem soll die elektronische Lohnsteuerbescheinigung um weitere Angaben ergänzt werden, beispielsweise zu steuerfreien Reisekostenerstattungen oder Lohnersatzleistungen. Damit gewinnen digitale Prüfverfahren weiter an Bedeutung.

Auch die Rechtsprechung bleibt relevant. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mehrere Entscheidungen mit unmittelbaren Auswirkungen auf die Entgeltabrechnung getroffen, u. a. zur privaten Nutzung betrieblicher Fahrzeuge, zur steuerlichen Behandlung von Dienstreisen sowie zur Steuerfreiheit von Corona-Sonderzahlungen. Deutlich wird dabei einmal mehr, dass steuerliche Bewertungen häufig von den konkreten Umständen des Einzelfalls abhängen.

Änderungen ergeben sich auch bei Wertguthabenvereinbarungen. Seit dem 22.01.2026 können Wertguthaben grundsätzlich neben einer vorgezogenen Altersrente bis zur Regelaltersgrenze fortgeführt werden. Gleichzeitig entfällt bei Altersteilzeitvereinbarungen mit Rentenbeginn die steuer- und beitragsrechtliche Begünstigung der Aufstockungsleistungen. Der Zeitpunkt des Rentenbeginns gewinnt dadurch zusätzlich an Bedeutung.

Das gescheiterte Gesetzgebungsverfahren zur Entlastungsprämie zeigt zugleich, wie schnell politische Vorhaben wieder verworfen werden können. Die geplante steuerfreie Zahlung von bis zu 1.000 Euro wird nicht eingeführt. Weiterhin offen bleiben gesetzliche Regelungen zur Entgelttransparenz sowie die Umsetzung europäischer Vorgaben.

Die Anforderungen an die Entgeltabrechnung wachsen damit kontinuierlich. Umso wichtiger ist es, Entwicklungen frühzeitig einzuordnen und Prozesse rechtzeitig anzupassen. Mit dieser Ausgabe möchten wir Sie dabei unterstützen und Ihnen Orientierung für die Praxis geben.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre und hilfreiche Impulse.

*Jhr. Markus Stier*

## MAGAZIN

### KURZMELDUNGEN

- 6**  
**Deutschlandticket:  
Finanzierung bis 2030  
gesichert**
- 7**  
**Arbeitsmarkt sendet leichte  
Signale der Stabilisierung**
- 8**  
**Entgelttransparenzricht-  
linie: Deutschland verpasst  
Frist zur Umsetzung**
- 9**  
**EU erzielt Einigung zur  
Reform der Sozialver-  
sicherungskoordination**
- 10**  
**KI verändert  
die Erwartungen an  
Ausbildung und Lernen**
- 11**  
**BAföG-Reform**
- 12**  
**Stier meint ... !**
- 14**  
**Die größten Fehler  
entstehen längst nicht  
mehr bei der Abrechnung**  
Blog „Entgelt & Co.“

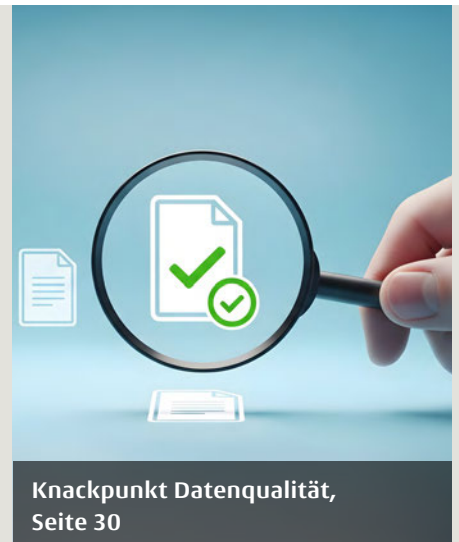
## FOKUS

### DIGITALISIERUNG UND KI | PRÜFUNGSMANAGEMENT | ELEKTRONISCHES MELDEWESEN

- 16**  
**SAP HR Payroll zieht in  
die Cloud und die Qualitäts-  
sicherung folgt**  
Payroll zwischen Cloud, Kontrolle und  
Compliance
- 18**  
**Ethik wird zur Schlüssel-  
frage der KI-Zukunft**  
KI zwischen Fortschritt und  
Verantwortung
- 22**  
**Wer entscheidet über die  
Regeln der künstlichen  
Intelligenz?**  
Zwischen Kontrolle und Vertrauen
- 26**  
**Lohnsteuerhaftung  
des Arbeitgebers**  
Risiken kennen, Fehler vermeiden
- 28**  
**Der Beitragsbescheid  
auf dem Prüfstand**  
Zu viel an die Berufsgenossenschaft  
gezahlt?
- 30**  
**Knackpunkt Datenqualität**  
Interview elektronisch unterstützte  
Betriebsprüfung
- 32**  
**Elektronisch unterstützte  
Betriebsprüfung mit KI**  
Payroll in der Transformation



SAP HR Payroll zieht in die Cloud  
und die Qualitätssicherung folgt,  
Seite 16



Knackpunkt Datenqualität,  
Seite 30

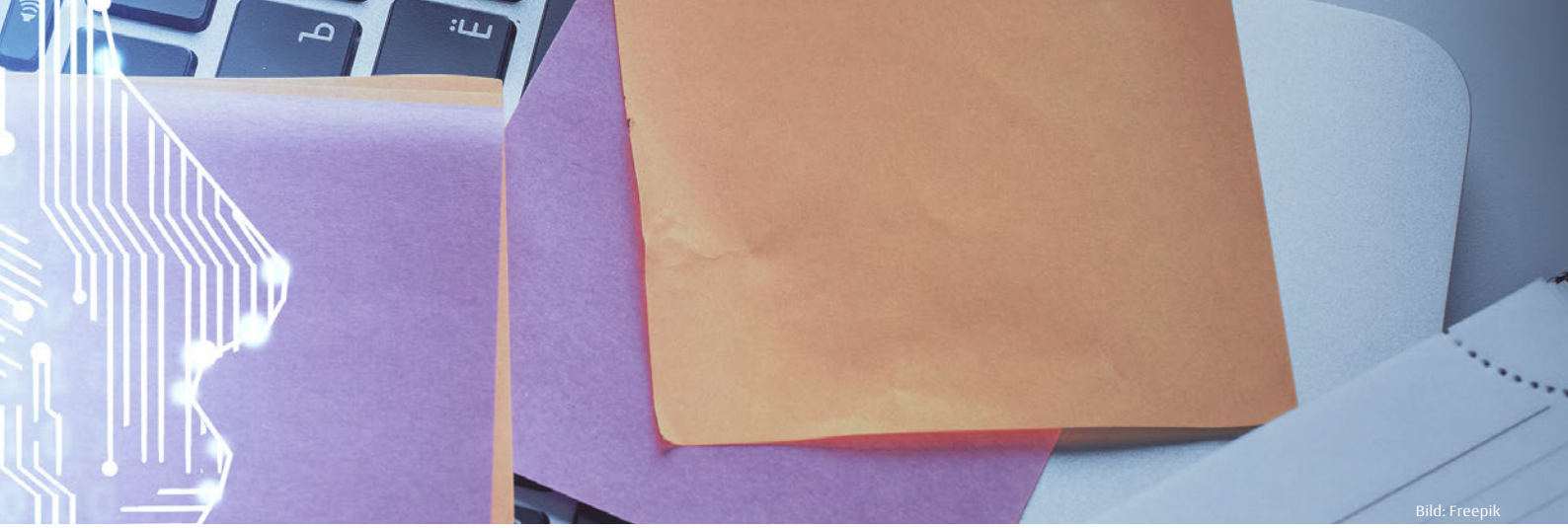


Bild: Freepik

## PRAXIS

### ABRECHNUNGSPRAXIS

**38**  
**Im Blick:**  
**Lohnsteuerrecht**

**46**  
**Sachbezug oder**  
**Geldleistung?**  
Verschärfte Anforderungen  
an Gutscheinmodelle

**50**  
**Jahressteuergesetz 2026**  
Umfangreiche Anpassungen

**54**  
**Im Blick:**  
**Sozialversicherungsrecht**

**56**  
**Im Blick:**  
**Arbeitsrecht**

**62**  
**Ein Lehrstück in**  
**digitaler Fahrlässigkeit**  
**bei Personalakten**  
Ransomware

**66**  
**Aufbewahrungspflichten**  
**in verschiedenen**  
**Rechtsgebieten**  
Was Unternehmen jetzt vernichten  
dürfen

**68**  
**Experten antworten**  
(Serie)

## MANAGEMENT

**70**  
**Flexible Arbeits-**  
**bedingungen machen**  
**Leistung möglich**  
Lebensphasenorientierte Personalarbeit

## SERVICE

### ANBIETERÜBERSICHTEN

- 74** Payroll-Tools
- 76** Human Capital Management
- 78** Digitale Personalakte
- 77** Dokumenterzeugung

• **Hinweis:** Nach Redaktionsschluss können sich Änderungen ergeben!

**80**  
**KI Insights**  
Aus dem digitalen Nähkästchen:  
Die KI meldet sich zu Wort

**82**  
**Vorschau/Impressum**



Jahressteuergesetz 2026  
Seite 50



Flexible Arbeitsbedingungen  
machen Leistung möglich  
Seite 70

## TERMINE

alga-Sommerakademie 2026  
06.–07.08.2026 | Lüneburg

Schnittstelle Entgeltabrechnung &  
Rechnungswesen  
02.09.2026 | online

Lohnsteuer-Außenprüfung:  
Vorbereitung & Ablauf  
14.09.2026 | online

Arbeitsgemeinschaft (ARGE)  
Entgeltabrechnung 1+2  
15.–16.09.2026 | Bremen

Lohnpfändung kompakt:  
Grundlagen für HR & Payroll  
15.–16.09.2026 | Hamburg

Ermittlung der Jahresarbeits-  
entgeltgrenze (JAE-Grenze)  
23.09.2026 | online

Arbeitsgemeinschaft (ARGE)  
betriebliche Altersversorgung  
29.–30.09.2026 | Berlin

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

Preisentwicklung soll planbarer werden

## Deutschlandticket: Finanzierung bis 2030 gesichert

Nach der Preiserhöhung auf 63 Euro zum Jahresbeginn 2026 müssen sich Nutzerinnen und Nutzer des Deutschlandtickets auch in den kommenden Jahren auf weitere Anpassungen einstellen. Anders als bisher sollen künftige Preisentscheidungen jedoch nicht mehr primär politisch ausgehandelt werden. Stattdessen ist vorgesehen, den Ticketpreis ab 2027 an einen festen Kostenindex zu koppeln.

Der geplante Index soll die tatsächlichen Kostenentwicklungen im öffentlichen Personennahverkehr abbilden. Berücksichtigt werden sollen insbesondere Personalaufwendungen, Energiekosten sowie weitere betriebliche Kostenfaktoren der Verkehrsunternehmen. Ziel ist es, sowohl Fahrgästen als auch Verkehrsunternehmen mehr Planungssicherheit zu geben und wiederkehrende Diskussionen über die Finanzierung des Tickets zu reduzieren.

Gleichzeitig wurde die Finanzierung des Deutschlandtickets langfristig abgesichert. Bund und Länder stellen bis einschließlich 2030 jeweils 1,5 Milliar-

den Euro pro Jahr zur Verfügung. Insgesamt stehen damit jährlich 3 Milliarden Euro zur Verfügung, um Einnahmeausfälle der Verkehrsunternehmen auszugleichen und das bundesweit gültige Nahverkehrsticket zu erhalten.

Wie hoch der Ticketpreis im Jahr 2027 konkret ausfallen wird, ist derzeit noch offen. Die genaue Ausgestaltung des Kostenindex soll bis zur nächsten Verkehrsministerkonferenz weiterentwickelt werden. Fest steht jedoch bereits, dass künftige Preissteigerungen stärker an wirtschaftlichen Rahmenbedingungen orientiert werden sollen als bisher.

Für Arbeitgeber bleibt das Deutschlandticket insbesondere als Jobticket attraktiv. Viele Unternehmen nutzen das Angebot inzwischen als Baustein ihrer Mobilitätsstrategie und zur Mitarbeiterbindung. Gleichzeitig könnten steigende Ticketpreise künftig Auswirkungen auf Arbeitgeberzuschüsse und die Kalkulation von Mobilitätsbudgets haben. ■

## Erhöhung

## Renten steigen zum 01.07.2026 um 4,24 Prozent

Mit Zustimmung des Bundesrates wird der aktuelle Rentenwert erneut angehoben. Rentnerinnen und Rentner profitieren damit von der positiven Lohnentwicklung der vergangenen Jahre.

Der Bundesrat hat der Rentenanpassungsverordnung 2026 zugestimmt. Damit erhöht sich der aktuelle Rentenwert ab dem 01.07.2026 bundesweit um 4,24 Prozent auf 42,52 Euro je Entgeltpunkt.

Nach Berechnungen der Bundesregierung führt die Anpassung bei einer Standardrente mit 45 Beitragsjahren und durchschnittlichem Verdienst zu

einem monatlichen Rentenplus von rund 78 Euro. Auch in der Alterssicherung der Landwirte steigen die Rentenwerte entsprechend an.

Die jährliche Rentenanpassung orientiert sich maßgeblich an der Entwicklung der beitragspflichtigen Löhne und Gehälter. Sie soll sicherstellen, dass Rentnerinnen und Rentner an der allgemeinen Einkommensentwicklung teilhaben.

Für die Entgeltabrechnung ergeben sich durch die Rentenerhöhung selbst keine unmittelbaren Änderungen. Sie verdeutlicht jedoch die weiterhin enge

Verbindung zwischen Lohnentwicklung, Beitragsaufkommen und Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung. ■



## Bundesrat

## Stabile GKV-Beiträge und Bürokratieabbau

Auf seiner Sitzung am 12.06.2026 hat sich der Bundesrat mit einer Reihe von Vorhaben befasst, die auch für Arbeitgeber und die Entgeltabrechnung von Bedeutung sind. Im Mittelpunkt stand unter anderem der Gesetzentwurf zur Stabilisierung der Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung. Ziel der Bundesregierung ist es, die Finanzierungsbasis der Krankenkassen zu stärken und weitere Beitragssteigerungen zu begrenzen.

Darüber hinaus berieten die Länder über ein Maßnahmenpaket zum Bürokratieabbau im Zuständigkeitsbereich des Bundesinnenministeriums. Vorgehen sind unter anderem die weitere Digitalisierung von Verwaltungsvorfahren sowie der Abbau von Berichts- und Dokumentationspflichten.

Auch die Digitalisierung der Justiz und Verwaltung wurde vorangetrieben. Künftig sollen beispielsweise

Führungszeugnisse für private Zwecke digital beantragt und bereitgestellt werden können. Zudem standen weitere Digitalisierungsmaßnahmen für die Kommunikation zwischen Notaren und Gerichten auf der Tagesordnung.

Kurzfristig wurde zudem das Steuerberatungsgesetz erneut auf die Agenda gesetzt. Nachdem das Gesetz im vergangenen Bundesratsverfahren keine Zustimmung gefunden hatte, wurde es vom Bundestag in überarbeiteter Form – ohne die zuvor diskutierte Entlastungsprämie – erneut beschlossen und den Ländern zur Entscheidung vorgelegt.

Für Unternehmen und Personalabteilungen zeigen die Beratungen erneut die aktuellen politischen Schwerpunkte: Digitalisierung, Bürokratieabbau und die Stabilisierung der Sozialversicherungssysteme. ■



Bild: ZIQUIU/stock.adobe.com

## Arbeitslosigkeit und Unterbeschäftigung gehen zurück

## Arbeitsmarkt sendet leichte Signale der Stabilisierung



Bild: hans12/stock.adobe.com

Die Zahl der Arbeitslosen ist im Mai 2026 gegenüber dem Vormonat um 58.000 auf 2,95 Millionen Menschen gesunken. Die Arbeitslosenquote verringerte sich auf 6,3 Prozent. Auch die Unterbeschäftigung, die zusätzlich Personen in arbeitsmarktpolitischen Maßnahmen und kurzfristiger Arbeitsunfähigkeit berücksichtigt, entwickelte sich leicht rückläufig.

Trotz dieser Entwicklung warnt die Bundesagentur für Arbeit vor überzogenen Erwartungen. Nach Einschätzung der Behörde blieb die übliche Frühjahrsbelebung in diesem Jahr deutlich hinter dem langjährigen Durchschnitt zurück. Saisonbereinigt fiel der Rückgang der Arbeitslosigkeit mit 12.000 Personen vergleichsweise gering aus. Im Vergleich zum Vorjahresmonat lag die Zahl der Arbeitslosen weiterhin um 31.000 höher. ■

Positiv entwickelte sich die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Nach mehreren Monaten mit rückläufigen Werten wurde im März 2026 saisonbereinigt wieder ein leichter Anstieg verzeichnet. Gleichzeitig bleibt die Beschäftigungsentwicklung insgesamt verhalten. Im Jahresvergleich lag die Zahl der sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit 34,81 Millionen weiterhin unter dem Vorjahreswert.

Für Arbeitgeber bedeutet dies, dass sich die Lage am Arbeitsmarkt zwar etwas stabilisiert hat, von einer nachhaltigen Entspannung kann jedoch noch keine Rede sein. Die anhaltend schwache Konjunktur, hohe Kostenbelastungen und strukturelle Transformationsprozesse wirken sich weiterhin auf Beschäftigung und Personalplanung aus. ■

## Entgelttransparenzrichtlinie

# Deutschland verpasst Frist zur Umsetzung

Deutschland hat die europäische Frist zur Umsetzung der Entgelttransparenzrichtlinie verstreichen lassen. Die Mitgliedstaaten waren verpflichtet, die Vorgaben bis zum 07.06.2026 in nationales Recht zu überführen. Die Bundesregierung geht derzeit jedoch davon aus, dass die notwendigen gesetzlichen Anpassungen erst in den kommenden Monaten erfolgen und frühestens Anfang 2027 in Kraft treten.

Damit befindet sich Deutschland formal im Verzug bei der Umsetzung von EU-Recht. Ob die Europäische Kommission deshalb ein Vertragsverletzungsverfahren einleitet, ist derzeit noch offen. Erfahrungsgemäß erhalten Mitgliedstaaten zunächst Gelegenheit, die Umsetzung nachzuholen, bevor weitere Schritte eingeleitet werden.

Die Richtlinie verfolgt das Ziel, geschlechtsspezifische Entgeltunterschiede transparenter zu machen und

die Durchsetzung des Grundsatzes „Gleicher Lohn für gleiche oder gleichwertige Arbeit“ zu stärken. Nach aktuellen Eurostat-Daten liegt der geschlechtsspezifische Verdienstabstand in Deutschland bei 15,6 Prozent und damit deutlich über dem EU-Durchschnitt von 11,1 Prozent.

Für Arbeitgeber werden sich künftig umfangreiche neue Pflichten ergeben. Bewerberinnen und Bewerber sollen bereits im Bewerbungsprozess Informationen über Einstiegsgehälter oder Gehaltsspannen erhalten. Fragen nach bisherigen Vergütungen sollen nicht mehr zulässig sein. Zudem werden Beschäftigte erweiterte Auskunftsrechte erhalten.

Unternehmen mit mindestens 100 Beschäftigten müssen künftig regelmäßig Daten zu geschlechtsspezifischen Entgeltunterschieden erheben und veröffentlichen. Werden dabei nicht erklärable Entgeltunterschiede fest-

gestellt, können zusätzliche Prüf- und Dokumentationspflichten entstehen.

Deutschland verfügt bereits seit 2017 über ein Entgelttransparenzgesetz. Die europäischen Vorgaben gehen jedoch deutlich weiter und machen umfangreiche Anpassungen erforderlich. Nach Angaben des Bundesfamilienministeriums soll die Umsetzung möglichst wirksam und zugleich bürokratiearm erfolgen. Die ersten Berichtspflichten und Auskunftsansprüche könnten nach den bisherigen Planungen ab Juni 2028 greifen.

Für Personalabteilungen, Vergütungsverantwortliche und die Entgeltabrechnung bleibt das Thema damit eines der wichtigsten arbeitsrechtlichen Projekte der kommenden Jahre. Auch wenn die nationale Umsetzung noch aussteht, sollten Unternehmen ihre Vergütungsstrukturen und Stellenbewertungssysteme frühzeitig überprüfen. ■

## Zukunft Deutschlands und Europas

# Merz wirbt für mehr Wettbewerbsfähigkeit in Europa

In seiner Regierungserklärung vor dem Europäischen Rat hat Bundeskanzler Friedrich Merz die Bedeutung eines handlungsfähigen Europas für die wirtschaftliche Entwicklung Deutschlands hervorgehoben. Angesichts geopolitischer Spannungen, technologischer Umbrüche und wach-

sender internationaler Konkurrenz könne Deutschland seine Interessen nur gemeinsam mit seinen europäischen Partnern erfolgreich vertreten.

Der Bundeskanzler kündigte einen umfassenden Modernisierungskurs an. Dazu zählen Investitionen in Digi-

talisierung und Technologie, steuerliche Entlastungen, eine Stärkung der Wettbewerbsfähigkeit sowie der weitere Abbau bürokratischer Hürden für Unternehmen.

Besondere Bedeutung misst die Bundesregierung dem europäischen Binnenmarkt zu. Offene Märkte, funktionierende Lieferketten und ein innovationsfreundliches Umfeld seien wesentliche Voraussetzungen dafür, dass europäische Unternehmen im internationalen Wettbewerb bestehen können.

Für Arbeitgeber und Personalverantwortliche sind insbesondere die angekündigten Maßnahmen zur Entbürokratisierung und Digitalisierung von Interesse. Sie gelten als wichtige Bausteine, um Investitionen zu fördern und die wirtschaftliche Dynamik in Deutschland und Europa zu stärken. ■



Entsendung und Co.

## EU erzielt Einigung zur Reform der Sozialversicherungscoordination

Nach jahrelangen Verhandlungen haben sich Europäisches Parlament, Rat und Kommission auf einen vorläufigen Kompromiss zur Reform der EU-Vorschriften zur Koordinierung der sozialen Sicherheit verständigt. Die Änderungen betreffen insbesondere grenzüberschreitende Beschäftigungen, Entsendungen, Arbeitslosenleistungen sowie den digitalen Datenaustausch zwischen den Sozialversicherungsträgern der Mitgliedstaaten.

Für Arbeitgeber und Entgeltabrechner besonders relevant sind die geplanten Neuregelungen bei Entsendungen. Künftig sollen die Verfahren zur Beantragung und Überprüfung von A1-

Bescheinigungen weiter digitalisiert werden. Gleichzeitig werden die Möglichkeiten der Behörden zum Datenaustausch und zur Betrugsbekämpfung ausgebaut.

Darüber hinaus soll der Bezug zum Sozialversicherungssystem des Entsendestaates gestärkt werden. Vorgesehen sind zusätzliche Voraussetzungen für die Anwendung der Entsenderegelungen, um missbräuchliche Gestaltungen zu erschweren.

Ein weiterer Schwerpunkt liegt auf der Digitalisierung. Die Mitgliedstaaten sollen verstärkt auf elektronische Verfahren, digitale Nachweise und den

automatisierten Austausch von Sozialversicherungsdaten setzen. Langfristig sollen Anträge, Bescheinigungen und Prüfungen weitgehend digital abgewickelt werden können.

Auch die Regelungen für Grenzgänger, Beschäftigte mit Tätigkeiten in mehreren Mitgliedstaaten sowie die Koordinierung von Arbeitslosenleistungen werden angepasst.

Die Reform ist noch nicht endgültig verabschiedet. Der vorliegende Kompromiss gilt jedoch als wichtiger Schritt auf dem Weg zu einer umfassenden Modernisierung der europäischen Sozialversicherungscoordination. ■



## Bestens abgesichert.

Frühzeitig vorsorgen mit der **PlusPunktRente!**

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

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

Bis zu 15 %  
Arbeitgeber-  
zuschuss  
möglich!

Jetzt informieren und beraten lassen!

Einfach QR-Code scannen und einen Beratungstermin vereinbaren.

[www.pluspunktrente.de](http://www.pluspunktrente.de)



Beratungstermin

 **BVK** Bayerische  
Versorgungskammer  
Zusatzversorgung

Jetzt anmelden!  
UNSER NEWSLETTER  
[www.bvk-zv.de/Newsletter](http://www.bvk-zv.de/Newsletter)

Jetzt lesen!  
UNSER MAGAZIN  
[www.bestens-abgesichert.de](http://www.bestens-abgesichert.de)

➤ f ➤ Instagram  
Folgen Sie uns!  
UNSERE SOCIAL MEDIA ACCOUNTS  
[bvkzusatzversorgung](https://www.bvk-zusatzversorgung.de)

Neue Studie zeigt Handlungsbedarf

## KI verändert die Erwartungen an Ausbildung und Lernen

Künstliche Intelligenz (KI) gewinnt in der Ausbildung zunehmend an Bedeutung und verändert die Erwartungen junger Menschen an Lernprozesse, Arbeitgeber und Berufsschulen. Das zeigt die aktuelle Studie „Azubi-Recruiting Trends 2026“, für die mehr als 9.500 Auszubildende, dual Studierende sowie Schülerinnen und Schüler und über 2.000 Ausbildungsverantwortliche befragt wurden.

Mehr als die Hälfte der Auszubildenden ist der Ansicht, dass KI Ausbildungsthemen teilweise besser erklären kann als Ausbilderinnen und Ausbilder. Im Vergleich zur Berufsschule fällt das Urteil noch deutlicher aus: Fast drei Viertel sehen bei der Wissensvermittlung Vorteile auf Seiten der KI.

Zwar schätzen viele junge Menschen ihre KI-Kompetenzen als hoch ein, doch nur wenige haben bislang eine strukturierte Weiterbildung erhalten. Gleichzeitig bietet rund die Hälfte der Ausbildungsbetriebe ihren Auszubildenden noch keine speziellen Lernangebote zu KI-Themen an.

Die Studie zeigt zudem Veränderungen am Ausbildungsmarkt. Der Anteil der Bewerbenden mit mehreren Ausbildungsangeboten ist auf den niedrigsten Wert seit Beginn der Erhebung gesunken. Dennoch haben viele Unternehmen weiterhin Schwierigkeiten, Ausbildungsplätze zu besetzen. Die Herausforderungen liegen offenbar weniger in der Zahl der Bewerberinnen und Bewerber als in

der Passgenauigkeit von Angebot und Nachfrage.

Auch psychische Belastungen gewinnen an Bedeutung. Viele Ausbildungsverantwortliche berichten von steigenden Fehlzeiten, während Auszubildende selbst eine zunehmende Belastung im Ausbildungsalltag wahrnehmen. Dabei unterscheiden sich die Einschätzungen von Betrieben und Nachwuchskräften häufig.

Verbesserungspotenzial sieht die Studie außerdem bei Stellenanzeigen. Bewerberinnen und Bewerber prüfen Anforderungen oft sehr genau und verzichten teilweise bereits bei einzelnen fehlenden Kriterien auf eine Bewerbung. Zudem nennen viele Unternehmen weiterhin keine Ausbildungsvergütung in ihren Anzeigen, ein Aspekt, der vor dem Hintergrund wachsender Transparenzanforderungen künftig an Bedeutung gewinnen dürfte.

Für Ausbildungsbetriebe ergibt sich daraus ein klarer Auftrag: Digitale Lernangebote, transparente Kommunikation, moderne Recruiting-Prozesse und die Förderung psychischer Gesundheit werden zunehmend zu entscheidenden Faktoren im Wettbewerb um Nachwuchskräfte. ■

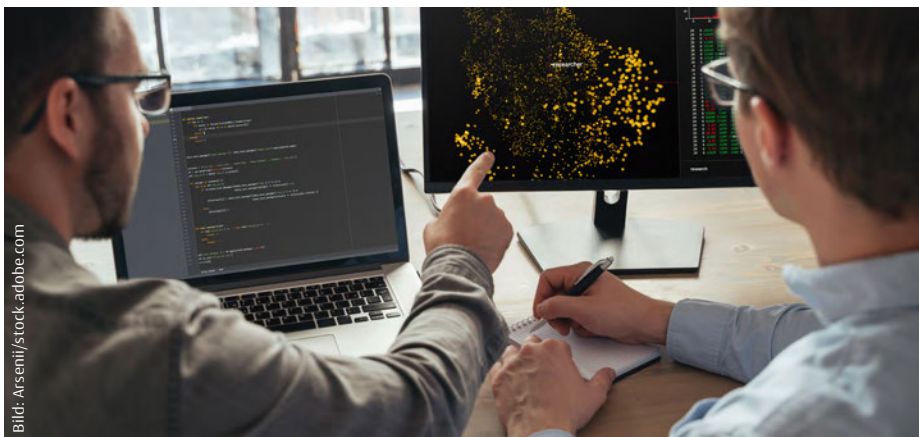


Bild: Arsenij/istock.adobe.com

Neue Förderprojekte

## Berufsbildung soll nachhaltige Transformation unterstützen

Kompletten Text geändert: Mit neuen Qualifizierungs- und Weiterbildungskonzepten sollen Unternehmen bei der ökologischen und wirtschaftlichen Transformation unterstützt werden. Im Rahmen des Förderprogramms „Nachhaltig im Beruf – zukunftsorientiert ausbilden (NIB)“ sind 17 Projekte gestartet,

die insbesondere kleine und mittlere Unternehmen bei den Herausforderungen von Energiewende, Ressourcenschonung und Kreislaufwirtschaft begleiten.

An den Vorhaben beteiligen sich 51 Institutionen aus Wirtschaft, Forschung und Bildung. Ziel ist es, pra-

xisnahe Bildungsangebote zu entwickeln, die Fach- und Führungskräfte befähigen, Transformationsprozesse aktiv zu gestalten.

Ein Schwerpunkt liegt auf dem Einsatz von künstlicher Intelligenz. Digitale Werkzeuge sollen beispielsweise nachhaltigere Produk-



# Stier meint ...!

Es gibt Themen, bei denen man schon nach der ersten Überschrift ahnt, dass daraus in Deutschland eine Grundsatzdiskussion wird. Das Oktoberfest gehört definitiv dazu. Bier, Brezn, Blasmusik – und mittlerweile offenbar auch europäisches Vergaberecht.



**E**in Münchner Wirt wollte ernsthaft erreichen, dass die großen Wiesenzelte europaweit ausgeschrieben werden. Ich musste den Satz tatsächlich zweimal lesen. Europaweite Ausschreibung für das Schottenhamel-Zelt. Man stellt sich sofort die erste EU-weite Bewerberrunde vor. Vielleicht ein spanischer Tapas-Gastronom mit innovativem Sangria-Konzept. Oder ein holländischer Eventmanager mit veganem Bio-Pflichtprogramm und alkoholfreiem Craft-Bier.

Verstehen Sie mich nicht falsch. Wettbewerb ist grundsätzlich nichts Schlechtes. Aber manchmal fragt man sich schon, ob wir in Deutschland eigentlich noch merken, wann Tradition endet und Bürokratie beginnt.

Die Vergabekammer Südbayern hat den Antrag jetzt erst einmal abgelehnt. Begründung: Die Stadt München hat gegenüber den Wirten keinen einklagbaren Anspruch auf den Betrieb der Zelte, also greift das europäische Vergaberecht hier nicht. Juristisch mag das kompliziert klingen. Übersetzt heißt es eigentlich nur: Das Oktoberfest ist eben nicht irgendein Dienstleistungsauftrag wie die Beschaffung von Büromöbeln.

Und ehrlich gesagt bin ich froh darüber. Denn manchmal entsteht der Eindruck, wir wollten inzwischen wirklich alles normieren, ausschreiben, regulieren und europäisieren. Als

würde jede jahrzehntelang gewachsene Struktur automatisch verdächtig, sobald sie nicht in eine Vergabemaske passt.

Natürlich geht es am Ende auch um viel Geld. Sehr viel Geld sogar. Die großen Zelte auf der Wiesn sind keine kleinen Familienfeiern, sondern hochprofessionelle Wirtschaftsunternehmen mit enormen Umsätzen. Dass dort Begehrlichkeiten entstehen, überrascht nicht. Wo Geld verdient wird, entstehen Interessen. Das war früher so und wird auch so bleiben.

Aber genau deshalb muss man trotzdem nicht jede Tradition komplett auf links drehen.

Das Oktoberfest lebt nicht nur vom Bier. Es lebt von Geschichte, Wiedererkennung und Identität. Die Menschen gehen dort hin, weil sie genau dieses Gefühl suchen. Das Vertraute. Das Gewachsene. Die Mischung aus Ritual, Wahnsinn und bayerischer Gemütlichkeit. Niemand fährt auf die Wiesn und denkt zuerst an europäische Ausschreibungsverfahren.

Mich erinnert die Diskussion ein wenig an unsere Zeit insgesamt. Alles wird permanent hinterfragt. Bewährtes reicht oft nicht mehr aus, weil irgendwo jemand eine neue rechtliche Möglichkeit entdeckt hat. Und sofort beginnt die große Diskussion darüber, ob man nicht alles ganz anders machen müsste.

Vielleicht bin ich da tatsächlich etwas altmodisch. Aber ich finde, nicht jede Tradition braucht ein Update. Manche Dinge funktionieren gerade deshalb, weil sie gewachsen sind und nicht jedes Jahr neu erfunden werden.

Das heißt natürlich nicht, dass es keine Regeln geben darf. Transparenz ist wichtig. Fairness auch. Aber zwischen sinnvoller Kontrolle und völliger Bürokratisierung liegt eben noch ein Unterschied.

Besonders faszinierend finde ich dabei immer die deutsche Leidenschaft, aus wirklich allem ein Verfahren zu machen. Früher hat man vermutlich einfach gefragt: „Kann der Wirt das?“ Heute prüfen wir zusätzlich europäische Konzessionsrichtlinien, Wettbewerbsfragen und Beschwerdefristen bis zum Bayrischen Obersten Landesgericht. Wahrscheinlich braucht der erste Maßkrug bald noch eine Datenschutzbelehrung.

Und trotzdem zeigt die ganze Geschichte vor allem eines: Wie sehr wir inzwischen dazu neigen, alles juristisch bis an die letzte Grenze auszureizen. Nicht weil etwas schlecht läuft, sondern weil es theoretisch anders laufen könnte.



Bild: Kzenon/stock.adobe.com

Vielleicht sollten wir manchmal einfach akzeptieren, dass nicht alles optimiert werden muss. Dass Tradition auch einen Wert hat. Und dass ein Oktoberfestzelt am Ende vielleicht doch mehr ist als nur eine Dienstleistungskonzession mit Bierausschank.

Denn wenn irgendwann europaweit das Schottenhamel ausgeschrieben wird, dann Prost Mahlzeit. ■

Markus Stier

## BRZ-ASSISTENT

Zukunftsorientiertes Arbeiten im Personalwesen  
KI-gestützte HR-Prozesse - datenschutzkonform,  
effizient und nachhaltig skalierbar



b | r | z

**BRZ-HR**  
geprüft nach IDW PS 880

Telefon: 0421 / 20152-0  
E-Mail: [vertrieb@brz.ag](mailto:vertrieb@brz.ag)  
Web: [www.brz.ag](http://www.brz.ag)

Blog „Entgelt & Co.“

# Die größten Fehler entstehen längst nicht mehr bei der Abrechnung



Wer heute in der Entgeltabrechnung arbeitet, kennt das Gefühl: Kaum ist eine gesetzliche Änderung umgesetzt, folgt bereits die nächste. Neue Meldeverfahren, digitale Prüfungen, Datenschutzerfordernisse, Entgelttransparenz und immer komplexere Beschäftigungsformen sorgen dafür, dass Payroll längst nicht mehr ist als die pünktliche Erstellung einer Gehaltsabrechnung.

organisatorische und rechtliche Konsequenzen.

## Sozialversicherungsrechtliche Beurteilungen bleiben die Fehlerquelle Nummer eins

Die klassische Frage lautet häufig: Ist die Beschäftigung richtig beurteilt worden?

Gerade bei Studierenden, Werkstudierenden, Minijobbern, Beschäftigten im Übergangsbereich, Rentnern oder kurzfristig Beschäftigten entstehen immer wieder Fehler. Die Ursache liegt meist nicht in mangelndem Fachwissen, sondern in der Komplexität der Sachverhalte.

Ein Werkstudent arbeitet beispielsweise während des Semesters regelmäßig mehr als 20 Stunden pro Woche. Ein Minijobber erhält zusätzliche Vergütungsbestandteile, die bei der Prüfung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht berücksichtigt wurden. Oder mehrere Beschäftigungen werden nicht korrekt zusammengeführt.

Solche Fehler fallen oft erst Jahre später bei einer Betriebsprüfung auf. Dann wird aus einer vermeintlichen Kleinigkeit schnell eine erhebliche Beitragsnachforderung. Besonders problematisch ist dabei, dass die Beiträge in vielen Fällen rückwirkend aus-

schließlich vom Arbeitgeber zu tragen sind. Hinzu kommen Säumniszuschläge und ein erheblicher administrativer Aufwand.

Die eigentliche Herausforderung besteht deshalb nicht darin, die Rechtslage zu kennen, sondern darin, jede einzelne Beschäftigung regelmäßig neu zu hinterfragen. Beschäftigungsverhältnisse verändern sich. Was vor zwölf Monaten korrekt war, kann heute bereits falsch sein.

## Die digitale Meldung wird zum Risikofaktor

Noch vor wenigen Jahren standen die eigentlichen Entgeltabrechnungen im Mittelpunkt vieler Prüfungen. Heute rücken die elektronischen Meldungen zunehmend in den Fokus.

Die Sozialversicherungsträger erhalten eine Vielzahl von Informationen digital. Anmeldungen, Abmeldungen, Unterbrechungsmeldungen, Jahresmeldungen oder Sofortmeldungen werden automatisiert verarbeitet und miteinander abgeglichen.

Fehlerhafte Angaben fallen dadurch deutlich schneller auf als früher.

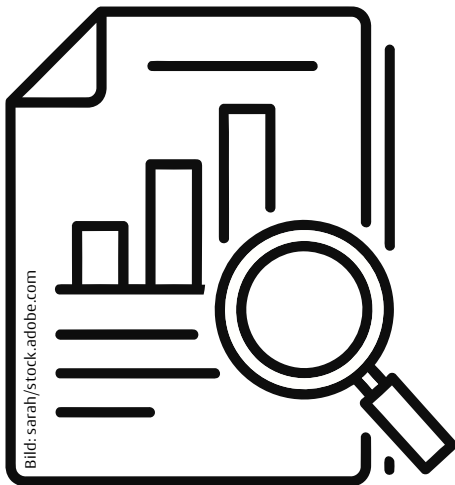
In der Praxis begegnen mir regelmäßig verspätete Meldungen, fehlerhafte Personendaten, unzutreffende

**D**abei fällt mir in Gesprächen mit Personalabteilungen, Steuerkanzleien und Payroll-Verantwortlichen immer wieder eines auf: Viele denken bei Haftungsrisiken noch immer zuerst an Rechenfehler. Natürlich können falsche Beitragsberechnungen oder eine fehlerhafte Lohnsteuerberechnung teuer werden. Die Realität der Betriebsprüfungen zeigt jedoch ein anderes Bild. Die größten Risiken entstehen heute häufig dort, wo Prozesse, Dokumentationen oder sozialversicherungsrechtliche Beurteilungen nicht sauber durchgeführt wurden.

Payroll entwickelt sich zunehmend zu einer Compliance-Funktion. Wer hier Fehler macht, riskiert nicht nur Nachzahlungen, sondern auch erhebliche

Beitragsgruppen oder falsche Krankenkassenzuordnungen. Oft handelt es sich um vermeintliche Kleinigkeiten. Genau diese Kleinigkeiten können jedoch zu Rückfragen, Korrekturen und im schlimmsten Fall zu Beanstandungen im Rahmen einer Prüfung führen.

Die zunehmende Digitalisierung sorgt damit für ein Paradox: Einerseits werden Prozesse einfacher und schneller. Andererseits steigt die Transparenz für Prüfer erheblich.



## Die elektronische Betriebsprüfung verändert alles

Viele Unternehmen unterschätzen noch immer, welche Auswirkungen die elektronische Betriebsprüfung in zwischen hat.

Früher sichteten Prüfer Ordner, Belege und Papierakten. Heute erhalten sie strukturierte Datensätze aus Entgeltabrechnung, Finanzbuchhaltung und teilweise sogar aus Zeitwirtschaftssystemen. Unstimmigkeiten werden dadurch deutlich schneller sichtbar.

Fehlt eine Dokumentation? Wurden Arbeitszeiten nicht nachvollziehbar gespeichert? Stimmen die Daten der Finanzbuchhaltung nicht mit den Abrechnungsdaten überein? Solche Auffälligkeiten lassen sich heute innerhalb kürzester Zeit identifizieren.

Damit verändert sich auch die Rolle der Payroll-Abteilung. Es genügt nicht

mehr, dass ein Sachverhalt korrekt bearbeitet wurde. Er muss auch jederzeit nachvollziehbar dokumentiert werden.

Der Satz „Das haben wir schon immer so gemacht“ hilft in einer digitalen Betriebsprüfung nicht weiter.

## Dokumentation wird zum entscheidenden Schutzschild

Wenn ich nach dem wichtigsten Schutz gegen Haftungsrisiken gefragt werde, lautet meine Antwort fast immer: Dokumentation.

Viele Unternehmen investieren erhebliche Ressourcen in die eigentliche Entgeltabrechnung, während die Dokumentation von Entscheidungen eher nebenbei erfolgt. Dabei entscheidet häufig genau diese Dokumentation darüber, ob eine Prüfung problemlos verläuft oder nicht.

Warum wurde eine Beschäftigung als Werkstudententätigkeit beurteilt? Welche Nachweise lagen vor? Wann wurde die Prüfung durchgeführt? Welche Informationen hat der Arbeitnehmer zur Verfügung gestellt?

Wer diese Fragen nicht beantworten kann, gerät schnell in Erklärungsnot.

Eine gute Dokumentation schützt nicht nur das Unternehmen. Sie schützt auch die Mitarbeitenden in der Entgeltabrechnung. Schließlich wechseln Ansprechpartner, Verantwortlichkeiten und Zuständigkeiten. Was heute selbstverständlich erscheint, kann in drei Jahren niemand mehr nachvollziehen.

## Datenschutz wird zur Payroll-Aufgabe

Mit der zunehmenden Digitalisierung wächst auch die Verantwortung für den Schutz personenbezogener Daten.

Digitale Personalakten, Cloud-Lösungen, Self-Service-Portale und automatisierte Prozesse bieten enorme Vorteile. Gleichzeitig steigt die Anzahl sensibler Daten, die verarbeitet und gespeichert werden.

Die eigentliche Gefahr liegt dabei häufig nicht in Cyberangriffen, sondern in alltäglichen Fehlern. Zu weitreichende Berechtigungen, unklare Zugriffsregelungen oder fehlende Löschkonzepte gehören zu den häufigsten Schwachstellen.

Payroll verarbeitet einige der sensibelsten Daten eines Unternehmens. Gehaltsinformationen, Krankheitsdaten, Sozialversicherungsinformationen oder steuerliche Angaben verlangen höchste Sorgfalt.

Datenschutz ist deshalb längst kein reines IT-Thema mehr. Er ist ein wesentlicher Bestandteil einer rechtssicheren Entgeltabrechnung.

## Mein Fazit

Die größten Haftungsrisiken in der Entgeltabrechnung entstehen 2026 nicht mehr primär durch Rechenfehler. Sie entstehen durch fehlerhafte Beurteilungen, unzureichende Dokumentationen, mangelhafte Datenqualität und fehlende Transparenz.

Payroll befindet sich mitten in einer Transformation. Die Entgeltabrechnung ist heute weit mehr als eine administrative Funktion. Sie ist ein zentraler Bestandteil von Compliance, Risikomanagement und Unternehmenssteuerung.

Wer die aktuellen Herausforderungen ernst nimmt, reduziert nicht nur Haftungsrisiken. Er schafft zugleich die Grundlage für stabile, digitale und zukunftsfähige Payroll-Prozesse.

Und genau darin liegt vielleicht die wichtigste Erkenntnis: Die beste Betriebsprüfung ist nicht die, die man besteht. Die beste Betriebsprüfung ist die, auf die man jederzeit vorbereitet wäre. ■

Payroll zwischen Cloud, Kontrolle und Compliance

# SAP HR Payroll zieht in die Cloud und die Qualitätssicherung folgt

Die Richtung ist eindeutig: SAP HR Payroll wandert in die Cloud. Dabei zeichnet sich im Markt ein klares Zielbild ab: die Public Cloud. Lösungen wie SAP SuccessFactors Employee Central Payroll werden von SAP strategisch positioniert und zunehmend implementiert. Private-Cloud-Ansätze – etwa im Rahmen von H4S4 oder RISE – spielen aktuell vor allem eine Rolle als Übergangsszenario, sind jedoch in der Regel nicht das langfristige Ziel.

Für viele Unternehmen ist dieser Wandel längst keine Zukunftsvision mehr, sondern gelebte Transformationsrealität. Ein zentraler Treiber ist das absehbare Wartungsende klassischer SAP-HCM-Landschaften. Laut DSAG-Investitionsreport 2026 sehen 63 Prozent der befragten SAP-Anwenderunternehmen darin eine wesentliche Herausforderung für ihre Investitionsentscheidungen. Parallel dazu steigen die Investitionen in SAP-Cloud-Technologien deutlich.

Für HR und die Entgeltabrechnung bedeutet das: Die technologische Basis verändert sich grundlegend – und damit auch die Instrumente zur Sicherstellung von Qualität, Sicherheit und Compliance in der SAP HR Payroll. Neben dem Wartungsende treiben auch strukturelle Nachteile klassischer On-Premises-Systeme den Wandel: hohe Betriebskosten, begrenzte Flexibilität, aufwendige Anpassungen bei gesetzlichen Änderungen sowie komplexe und kostenintensive Integrationen in moderne Systemlandschaften. Spätestens bei internationalem Wachstum stoßen diese Systeme an ihre Grenzen.

## Die Antwort von SAP auf steigende Anforderungen

Mit SAP SuccessFactors Employee Central Payroll (ECP) adressiert SAP die

wachsenden Anforderungen an eine global ausgerichtete, digitalisierte SAP HR Payroll. Die Lösung basiert auf der bewährten SAP HCM Payroll Engine, wurde jedoch konsequent in eine moderne Cloud-Architektur überführt. Dadurch verbindet ECP langjährige Payroll-Expertise mit den Vorteilen cloudbasierter Systeme: regelmäßige Updates, hohe Skalierbarkeit, flexible Anpassungsmöglichkeiten sowie eine nahtlose Integration in die HR-Suite.

SAP HR Payroll entwickelt sich damit von einer isolierten Abrechnungsfunktion hin zu einem integralen Bestandteil der strategischen HR-IT. Mit dem Payroll Control Center etabliert SAP zudem eine zentrale Steuerungsinstantz, die einen Paradigmenwechsel ermöglicht: weg von reaktiven Kontrollen kurz vor dem Zahltag hin zu einer proaktiven Steuerung. Auffälligkeiten werden frühzeitig erkannt, Schwellenwerte markieren Abweichungen, und komplexe Szenarien wie Retro- oder Off-Cycle-Abrechnungen lassen sich gezielt steuern.

## Fachliche Herausforderungen bleiben bestehen

Die Verlagerung von SAP HR Payroll in die Cloud – unabhängig davon, ob im Public- oder im Private-Cloud-Modell – löst keine fachlichen

Probleme. Fehlerhafte Stammdaten, inkonsistente Abrechnungsergebnisse oder länderspezifische Besonderheiten bestehen unverändert fort. In hybriden Systemlandschaften steigt der Bedarf an durchgängigen und systemübergreifenden Qualitätssicherungs- und Validierungsprozessen sogar.

Genau hier setzt Centric mit der Weiterentwicklung seiner Audit- und Compliance-Lösungen an. Mit *Auditloop* steht eine von SAP zertifizierte Anwendung auf Basis der SAP Business Technology Platform zur Verfügung, die Stammdaten- und Payroll-Validierungen in einer zentralen Plattform vereint.

## Zwei Seiten eines Prozesses

In der Praxis sind Stammdatenqualität und Qualität der SAP HR Payroll untrennbar miteinander verbunden. Fehlerhafte organisatorische Zuordnungen, unvollständige Vertragsdaten oder fehlende sozialversicherungsrechtliche Angaben wirken sich unmittelbar auf die Entgeltabrechnung aus – und damit auch auf Reporting, Finanzbuchhaltung und letztlich auf das Vertrauen der Mitarbeitenden.

Auditloop automatisiert diese Qualitätssicherung cloudbasiert. Anwender können bereits heute individuelle

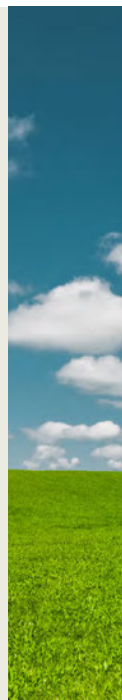


Bild: by-studio/stock.adobe.com



Kontrollregeln ohne Programmierung definieren. Perspektivisch wird zudem der umfangreiche Bestand vordefinierter Validierungen aus den etablierten On-Premises-Lösungen von Centric – wie etwa dem Prüftool PLK – integriert. Damit wird nicht nur die Technologie in die Cloud überführt, sondern auch das fachliche Know-how.

Die Integration in die SAP-Oberfläche ermöglicht es Anwendern, weiterhin in ihrer gewohnten Umgebung zu arbeiten und gleichzeitig von hochwertigen Hinweisen und Ergebnissen zu profitieren. Dies schafft ein hohes Maß an Transparenz und Revisionsicherheit – von der Systemkonfiguration bis zur einzelnen Auffälligkeit.

Für international agierende Unternehmen bietet Auditloop zusätzliche Vorteile: Die Lösung ist global ausgelegt. Neben länderspezifischen Paketen für Deutschland, Österreich und die Schweiz (DACH) werden weitere Märkte, beispielsweise die Niederlande, sukzessive ergänzt.

### Transparenz als kritischer Erfolgsfaktor

Ein häufig unterschätzter Aspekt der Cloud-Transformation ist die eingeschränkte Datentransparenz. In

SuccessFactors sind Datenstrukturen und Tabellenfelder oftmals weniger direkt zugänglich als in klassischen SAP-Systemen.

Mit dem *Data Provider* stellt Centric daher ein ergänzendes Tool bereit, das vollständige Transparenz über alle relevanten Daten schafft. Anwender können systemübergreifend Daten analysieren, filtern und in tabellarischer Form validieren sowie zwischen verknüpften Datenobjekten navigieren. Dies ist insbesondere im Kontext von Datenmigrationen entscheidend, um Vollständigkeit und Korrektheit sicherzustellen.

### Wahlfreiheit statt Zwang zur Transformation

Für HR-Entscheider ist dabei eine Botschaft zentral: Der Weg von SAP HR Payroll in die Cloud erfolgt nicht im Zwang, sondern im eigenen Tempo – auch wenn sich die Public Cloud zunehmend als Zielbild etabliert.

Centric setzt bewusst auf Flexibilität:

- **Bestandsschutz:** Bestehende On-Premises-Lösungen bleiben vollständig kompatibel mit H4S4 und werden weiterhin gepflegt.
- **Geplanter Übergang:** Ab Ende 2027 stehen gezielte Wechselangebote

für den Übergang in die Cloud zur Verfügung.

- **Zukunftssicherheit:** Auditloop wird bis Ende 2027 den vollen Funktionsumfang der heutigen Lösungen erreichen.

### Fazit: Qualität bleibt der Maßstab

Unabhängig von der Systemlandschaft – ob Public Cloud, Private Cloud oder hybrid – bleibt die Kernaufgabe der SAP HR Payroll unverändert: eine pünktliche, korrekte und rechtssichere Auszahlung.

Die Cloud verändert das „Wie“, nicht das „Warum“. Entscheidend bleiben hochwertige Stammdaten, belastbare Kontrollmechanismen, revisions-sichere Prozesse und Transparenz vor dem Zahltag.

Centric schafft hierfür die technologischen und fachlichen Voraussetzungen – heute und in Zukunft. ■

KI zwischen Fortschritt und Verantwortung

# Ethik wird zur Schlüsselfrage der KI-Zukunft

Das Thema beherrschte explosionsartig die Schlagzeilen: Papst Leo XIV. hat am Pfingstmontag (25.05.2026) seine allererste Enzyklika „Magnifica humanitas“ veröffentlicht. Das hat international hohe Wellen geschlagen. Da Papst Leo XIV. der erste US-amerikanische Papst der Geschichte ist und das Thema künstliche Intelligenz direkt das Herz der globalen Wirtschaft und Sicherheit trifft, fielen die Reaktionen aus Politik und der Technologiebranche intensiv, vielschichtig und teils sehr gegensätzlich aus.

**N**icht nur in den USA, der Heimat des Papstes und vieler Tech-Konzerne, hat das Dokument eine intensive politische Debatte ausgelöst. Die Tech-Welt zeigt sich gespalten zwischen wissenschaftlicher Zustimmung und wirtschaftsliberaler Abwehr. Umso so größer ist die Aufgabe für Wirtschaft, Politik, Gesellschaft und selbst die kleinsten menschlichen „KI-Akteure“, die ethischen Fragen endlich grundlegend und zielführend in Angriff zu nehmen.

## Großartige Menschlichkeit in Gefahr?

Auch wenn die Perspektive theologisch begründet ist, liefert Leo XIV. mit seiner Enzyklika einen ethischen Kompass und konkrete Leitplanken, auf die sich im Kampf gegen den ungebremsten Digitalkapitalismus auch die nicht-religiöse säkulare Welt berufen könnte. Sein über 100 Seiten starkes Lehrwerk trägt den Titel „Magnifica humanitas“, übersetzt: „Großartige Menschlichkeit – über die Bewahrung des Menschen im Zeitalter der künstlichen Intelligenz“. Das Thema beherrscht ohnehin gefühlt täglich die Nachrichten. Gerade im Zusammenhang mit Ethik hat die Meldung über die Publikation des Papstes kürzlich besonders „eingeschlagen“ und damit weltweit Aufsehen erregt und für sogar für zusätzliche Diskussionen gesorgt.



Bewusst gewählt war wohl der Zeitpunkt von einer unserer „höchsten moralischen“ Instanzen der Welt. Und natürlich der „Aufschrei“, wenn diese Instanz ohne jeden monetären Profitgedanken, sondern einzig in ihrer Rolle all den „High-level-Technologie-Heilbringern“, „Illusions-Verführern“, maschinengesteuerten „Menschen-Optimierern“, „Gefühls-Automatisierern“, „Präzisions-Eliminierern“ und anderen „technischen Wunderwaffen“ auf den Zahn fühlt. Es soll bei dieser ethischen Beleuchtung des Themas keineswegs um die Einleitung „einer Verdammnis gehen“ – sondern genau um das „gute Gegenteil“. Wir brauchen nicht noch mehr historische Beispiele, bei denen der Einsatz von Ethik und Moral – mit gebotem Bedacht – ein Besseres hätte bewirken können.

### Treffer versenkt?

Mit seinen Aussagen rund um das Thema künstliche Intelligenz trifft Papst Leo XIV. direkt das Herz, das Mark und den Nerv der globalen Wirtschaft und Sicherheit. Nicht nur in den USA, hat das Dokument eine intensive politische Debatte ausgelöst, die sicherlich zur richtigen Zeit kam. Wenn auch wahrscheinlich die wenigsten mit solch starken Signalen aus dieser Richtung gerechnet hätten.

### Kampf der KI?

Ein Hauptpunkt der differenzierten Ansichten des Papstes: Die KI nehme vor allem immer (mehr) die Züge derer an, die sie finanzieren und regulieren. Deshalb ist eine seiner Kernbotschaften zu künstlicher Intelligenz ebenso

eine ausdrückliche Warnung vor den Tech-Milliardären: Leo XIV. kritisiert scharf die enorme Machtkonzentration bei wenigen privaten Tech-Giganten (vor allem in den USA). Er formuliert zudem ein klares und „lautes Nein“ zu autonomen Waffen, welche niemals über Leben und Tod entscheiden dürften. Zusätzlich warnt er eindringlich vor der Flut an Desinformation und Deepfakes und fordert von allen die Treue zur Wahrheit. Ungewöhnlich konkret für einen spirituellen Führer wird Leo XIV. zudem, wenn es um den immensen Ressourcen-Verbrauch (Wasser, Energie, CO<sub>2</sub>-Ausstoß) von KI-Rechenzentren geht, und prangert die Auswirkungen auf den ökologischen Fußabdruck für die Menschen an.

### Epochale Ethikwende?

Aufsehenerregend genug wären allein schon die inhaltlichen Komponenten, aber ausgerechnet das Datum der Unterzeichnung, der 15. Mai, könnte kein Zufall sein. Denn es ist exakt der 135. Jahrestag der berühmten Enzyklika „Rerum novarum“ von Papst Leo XIII. aus dem Jahr 1891. Der damalige Auslöser waren die Auswirkungen der industriellen Revolution, mit Fokus auf der Ausbeutung der Arbeiterschaft und dem sozialen Klassenkampf. Analog dazu stellt Leo XIV. in seiner Sozialenzyklika die KI und die digitale Revolution des 21. Jahrhunderts in den Fokus. Die offensichtliche Analogie findet sich durch das Ziehen der Linie von den damaligen sozialen Verwerfungen zu den heutigen Gefahren. Das geht so weit, dass er im Kontext der Rohstoffgewinnung für KI-Chips sogar von „neuen Formen der Sklaverei“ spricht. Das klingt nach großen und schwierigen Fragen, und doch hat es Menschen damals genauso betroffen, wie auch alle großen Themen heute unser Leben beeinflussen.

### Warum sind alle gefragt?

Selbst wenn wir künstliche Intelligenz nicht in diesem aufsehenerregenden Kontext betrachten: Wenn KI bereits bald „so gut wie alles“ effizienter machen kann – wofür stehen wir dann heute und morgen eigentlich wirklich noch? Das ist die Realität,



in die wir gerade direkt hineinlaufen und die uns – nun allseits präsent – zu „umzingeln“ und sogar schon einzuholen scheint. „Einfach auf Knopfdruck“ verfasst sie Texte, analysiert Daten, erstellt Präsentationen, automatisiert Prozesse, unterstützt Diagnosen, entwirft Prognosen, entwickelt Code und trifft in immer mehr Bereichen Vorentscheidungen. Arbeit ist durch künstliche Intelligenz schneller, smarter, günstiger und auch deutlich skalierbarer geworden. Das scheint durchaus viele gute Aspekte zu haben, kann aber dann richtig gefährlich werden, wenn wir dabei (weiter) unterschätzen, worum es hier eigentlich geht.

### Nur „nützliches“ Werkzeug oder doch Akteur?

Einfach ein gut einzusetzendes Werkzeug oder am Ende doch ein „viel zu autonomer Akteur“? Beide Seiten haben gute Argumente. Eine einfache

Einordnung oder das Diskutieren von Für und Wider wird nicht reichen: Es braucht neben dem unbedingt erforderlich (gesellschaftlichen und wirtschaftlichen) Konsens der künftigen Ausrichtung unbedingt ebenso eine richtungsweisende Entscheidung zum Einsatz und Umgang.

### Korruption im Anmarsch?

Wie man es zum „Besseren“ vielleicht dann doch nicht macht, zeigt zunächst ein Blick ins Ausland – genauer gesagt nach Albanien. Vielleicht nicht „unserre Baustelle“, aber doch ein (so gar nicht positiv) eindrucksvoller Fall, wie es aus dem Ruder laufen kann, wenn falsche moralische Prinzipien das eigentliche Steuerungselement werden. Im September 2025 hat Albanien die weltweit erste KI-Ministerin „Diella“ ins „Amt gebracht“. Sie wurde per Präsidentendekret zur Ministerin befördert, die Macht über sie aber

blieb in direkter Verantwortung von Albaniens Präsidenten Edi Rama, dessen Sozialistische Partei im Mai 2024 zum vierten Mal in Folge die Parlamentswahl und die absolute Mehrheit erreichte. „Diella“ (albanisch für Sonne) sollte dafür sorgen, dass in dem EU-Kandidatenland künftig „öffentliche Ausschreibungen zu 100 Prozent frei von Korruption werden“, so versprach Langzeitpremier Rama. Doch das Experiment scheint ordentlich nach hinten losgegangen zu sein. Denn gegen die Betreiber hinter dem Chatbot für „gerechte Entscheidungen“ wurden Ermittlungen in Gang gesetzt wegen organisierter Kriminalität. Es wurden gleich mehrere Klagen eingereicht.

### Einfach mal machen?

Die eigentliche „KruX“: Dass eine KI administrative Entscheidungen treffen soll, hielten Fachleute und die



Opposition Albaniens (wohl nicht grundlos) von Anfang an für bedenklich. Zwar könne der Einsatz von KI bei der öffentlichen Auftragsvergabe hilfreich sein, doch müsse die letzte Verantwortungsinstanz dafür bei realen Menschen bleiben. Der erfolgten Anklage gegen die „Diella“-Schöpfer zufolge vergaben diese Aufträge gezielt an befreundete Unternehmen. Damit sich Konkurrenzfirmen zurückzogen, sollen sie Drohungen und Einschüchterungsversuche unternommen haben. Neben den „messbaren Schäden“ ist vor allem die Glaubwürdigkeit gegenüber der Bevölkerung erschüttert worden. Die virtuelle Ministerin sei sogar Teil des korrupten Systems und nicht – wie vorgegeben – die Lösung dafür gewesen, so die Kritiker. „Diella“ hätte einfach „die alte Korruption hinter neuer Software verstecken“, urteilte Lutfi Dervishi, früherer Landesdirektor von Transparency International Albanien, im Interview mit der deutschen „Zeit“. Das zeigt eindrücklich, wie schmal der Grat zwischen Veränderungs- und Verbesserungspotenzial auf höchster Ebene werden kann, wenn die falschen Prinzipien zugrunde gelegt werden, die sowohl der Wirtschaft, der Politik als auch den einzelnen Menschen zum größten Nachteil gereichen.

### Gegen die Wand gefahren?

Hier in Deutschland hat dagegen auf eine ganz andere Art und Weise die Debatte um die Arbeitslosigkeit junger Hochschulabsolventen in den letzten Monaten eine immense Dynamik bekommen. Wobei vor allem KI – trotz konjunktureller Schwächeperiode – als struktureller Haupt-Treiber gilt. Vorbei sind wohl die Zeiten, als das Studium als sicherste „Versicherung“ gegen eine Erwerbslosigkeit gelten konnte und für die meisten auch noch einen Karrieregaranten darstellte. Während die generelle Akademikerarbeitslosigkeit im Vergleich zur allgemeinen Quote niedrig bleibt, hat sich die Zahl der arbeitslosen Akademiker unter 30 Jahren zwischen den Jahren 2022 und 2025 wohl nahezu verdoppelt. Neben der allgemeinen Wirtschaftslage sei in den Augen von Presse und Wissenschaft der rasant zunehmende Einsatz von künstlicher Intelligenz

dafür einer der entscheidenden Hauptverursacher. Es müssen Lösungen her: Wie schaffen wir wieder sichere Ausbildungs- und Arbeitsplätze – trotz und mit KI? Hier brauchen immer mehr Menschen (und Haushalte) eine nicht nur hoffnungsvolle, sondern auch eine erfolgversprechende Antwort. Es wird nichts bringen, die Verantwortung „abzuwälzen“, als sei das ein „unaufhaltsamer Prozess“.

### Klarer Kompass?

Natürlich kann die Lösung dieser Krise nicht darin liegen, KI zu „verbannen“, sondern es muss schnellstens dafür gesorgt werden, die Lücke zwischen akademischer Ausbildung und den veränderten Anforderungen der Praxis zu schließen. Die Zeit der starren Standardkarrieren ist vorbei. In Zukunft wird die Trennlinie am Arbeitsmarkt weniger zwischen „Akademiker“ und „Nicht-Akademiker“ verlaufen, sondern zwischen „Anpassungsfähigen“ und „Statischen“. Das bedeutet von allen Seiten (auch von Seiten der Lehrbetriebe und Verbände): Rollen neu denken, Erwartungen anpassen und Transformationslösungen entwerfen, entwickeln und schnellstmöglich implementieren. Trotz allem müssen wir uns davor hüten, uns als „Getriebene“ in einer gewissen Orientierungslosigkeit zu verlieren. Es braucht ebenso Klarheit und eine konsensbasierte Uner-schütterlichkeit. Dazu zählen in diesem Zusammenhang neben ethischen Prinzipien ebenso unabdingbare Werte, wie Menschlichkeit, Verantwortungsbewusstsein, Moral und Bedeutung – in Verbindung mit der Verlässlichkeit auf die menschliche Urteilskraft.

### Von guten „Geistern“ getrieben?

Menschen wollen jetzt erst recht nicht im Arbeitsleben einfach dafür stehen, es geschafft (sich gerettet) zu haben, die perfekte Kennziffer für Effizienz abzubilden. Oder sie laufen Gefahr, nur noch nach messbarem Output bewertet zu werden und damit ihre Rechtfertigung für Beschäftigung erlangt zu haben. Sie werden nicht glücklich und zufrieden sein, wenn man sie mit den gleichen Maßstäben wie Technologie

und Maschinen misst. Mitarbeiter wollen weiterhin gebraucht werden, was immer schwerer wird, wo Produktivität, Leistung und am Ende sogar Kreativität zunehmend technologisiert werden. Deshalb wird es nicht nur darum gehen, was schlussendlich daraus wird, sondern vor allem um die Frage: Wie wollen wir all diese Prozesse und Veränderungen umsetzen? Genau deshalb muss und wird purpose-driven Arbeit in Zeiten von KI einen entscheidenden Stellenwert bekommen. Schlussendlich geht es immer um Relevanz, und diese funktioniert nur, wenn sie mit der erforderlichen Sinnstiftung einhergeht. Die Entwicklung dieser Prozesse sollte immer mit Achtsamkeit und Anstand als Anker einhergehen.

### Zwischenfazit

Gerade weil es so logisch klingt, umso bewusster müssen wir es uns machen: Wir sind angehalten, uns dem Thema KI zu stellen, uns nicht „einholen zu lassen“. Es gilt darum, einen Konsens zu schaffen, den Kompass auszurichten und den Einsatz von KI an Werten auszurichten, die dafür sorgen, dass sie sich nicht gegen den Menschen stellt – weder durch Ignoranz, Passivität, Willen noch durch Gier. Auf der anderen Seite fürchten viele die Gefahr der Desinformation. Denn durch die Perfektionierung von Content und von Deepfakes (Stimmen- und Klon-Technologien) wird es für Menschen immer schwerer, die Wahrheit von in Umlauf gebrachten Fälschungen zu unterscheiden. Sie sehen darin die Bedrohung der freien politischen Willensbildung und der Stabilität demokratischer Institutionen. Deshalb warnen Sicherheitsbehörden (wie das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik – BSI) und Politikwissenschaftler vor der Manipulation der Öffentlichkeit und dem Missbrauch von KI als Werkzeug für autoritäre Herrschaft und soziale Kontrolle. ■

Zwischen Kontrolle und Vertrauen

# Wer entscheidet über die Regeln der künstlichen Intelligenz?

Während es bei der Diskussion um künstliche Intelligenz (KI) und Ethik bisher überwiegend um hypothetische Zukunftsszenarien ging, stehen heute sehr konkrete gesellschaftliche, rechtliche und wirtschaftliche Auswirkungen im Vordergrund. Aber wer soll nun die agierende ethische „KI-Instanz“ sein? Wie stark darf und muss der Staat hier eingreifen?

In Europa steht die Umsetzung des EU AI Act im Fokus, welcher KI-Systeme nach Risikostufen reguliert und ab Sommer 2026 strikte Transparenzregeln vorschreibt, wie etwa bei der Kennzeichnungspflicht für Deepfakes. Die EU-Kommission und Verbraucherschützer loben dieses Gesetz als Schutzschild der Demokratie, während Wirtschaftsverbände (wie z. B. der Bitkom e. V.) und Tech-Investoren einen massiven Wettbewerbsnachteil gegenüber den USA und China fürchten.

## Wer zahlt den Preis?

Einer der Top-Diskussionspunkte bleiben die strittigen Fragen zum Thema Urheberrecht im Konflikt mit der Beanspruchung des ökonomischen Einsatzes von Trainingsdaten. Noch nicht wirklich geklärt ist, wer wirklich den „Preis“ für das Wissen der KI zahlt. Die entflammte Debatte darüber, dass die KI-Modelle millionenfach mit urheberrechtlich geschützten Texten, Bildern, Codes und sonstigem Content trainiert werden, ohne dass deren Ersteller eingewilligt haben oder vergütet wurden, spitzt sich weiter zu. Die Tech-Konzerne (wie OpenAI oder Google) argumentieren hier oft mit dem Anspruch auf „Fair Use“, eigentlich einer rechtlichen Grauzone zur freien Nutzung zum Zwecke der Forschung und Innovation. Auf der Gegenseite fordern Medienhäuser,

Verlage und Künstlergewerkschaften vehement Entschädigung und striktere Lizenzmodelle.

## Für Fortschritt und Fairness?

Gerade solche Fortschritts-Fragen im Zusammenhang mit KI müssen „paradoxerweise“ meist besonders menschlich gestellt werden. Ganz vorn mit dabei: Wem dient Innovation wirklich? Daran schließt sich an, sich genau darauf zu fokussieren, welche Probleme es wert sind, (mit welchen Mitteln) gelöst zu werden. Dabei sollte immer noch ganz genau bedacht werden, welche Bedeutung der Fortschritt haben kann bzw. haben muss, wenn es den Preis erfordert, dass der menschliche Anschluss durch die Entkoppelung seiner Rolle und Aufgaben geopfert werden müsste. Wir wissen ganz genau, dass KI uns unbedingt „mächtiger machen“ machen kann, aber das bedeutet nicht, dass wir die Kontrolle abgeben müssen oder verlieren dürfen, in welchem Maße es dadurch weniger „menschlich“ werden darf oder könnte.

## Zwischen Datenschutz, Diskriminierung und Sensibilisierung?

Eine Integration von KI in verschiedenste Bereiche wie Medizin, Recht, Sicherheit, Medien oder



Bildung eröffnet viele spannende und zukunftssträchtige Perspektiven. Gleichzeitig wirft der Einsatz in gerade diesen Bereichen immens wichtige Fragen auf, die wir als Gesellschaft unbedingt (rechtzeitig) beantworten müssen: Wie verhindern wir, dass KI nicht nur den Berufseinstieg erschwert, sondern auch zusätzlich zum Katalysator wird, der zum Verlust des Arbeitsplatzes führt und soziale Ungleichheiten verstärkt? Was können wir tun, um sicherzustellen, dass KI-Systeme fair und ohne Diskriminierungsgefahr agieren? Und last, but not least: Wie schützen wir schöpferische Werke und ihre Rechte und begrenzen die Gefahren und negativen Auswirkungen eines KI-Einsatzes auf unsere Privatsphäre? Dazu müssen klare Definitionen und Grenzen bezüglich

des Datenschutzes und der Privatsphäre definiert werden. Hierfür braucht es nicht nur die Entwicklung von Richtlinien und Standard. Wir benötigen wir ebenso unbedingt einen rechtlichen Rahmen, der der Hausforderung trotzen muss, einerseits zu schützen, aber andererseits nicht zur Innovationsbremse dringend benötigter Transformation reichen darf. Ebenso erfordert es eine begleitende ethische Schulung und die Sensibilisierung von KI-Experten und unbedingt eine Integration ethischer Prinzipien in KI-Systeme.

### Spitzenklasse-Sparringspartner?

Expertise braucht Zeit, und die scheinen wir gerade bei KI nicht zu haben,

weil wir das Gefühl haben, nicht nur in einem Wettlauf zu sein, sondern bereits von ihr eingeholt worden zu sein. Andererseits kann man einfach keine 25 Jahre Erfahrung oder außergewöhnliche Intelligenz von jetzt auf gleich ohne den entsprechenden Anwender in einen Klick packen. Wenn man echtes Wissen und gute Ergebnisse will, muss man auch hier investieren, um einen echten Wissensschatz und einen zuverlässigen „Sparringspartner“ aufzubauen. Alles andere wäre weiter nur weiteres Wunschdenken. Denn ohne den cleveren und geübten Menschenverstand wird unter Umständen einfach nur „Datenmüll“ oder viel zitiertes (unqualifiziertes) Durchschnittswissen herangezogen, das aus unterschiedlichsten Gründen vervielfacht



und vervielfältigt wurde, ohne die tatsächlich gewünschten und zuverlässigen Mehrwerte zu bieten. Natürlich ist künstliche Intelligenz längst aus der reinen „Recherche-Ecke“ herausgewachsen. In der modernen Wirtschaft übernimmt sie heute bereits tiefgreifende operative, analytische und gestalterische Aufgaben. KI sollte aber natürlich ebenso kein Vorwand sein, schlaue Menschen zu ersetzen, die vielleicht auch noch eine (unbequeme) eigene Meinung haben. Bei all den Möglichkeiten, schnell an viele Informationen bzw. zu außerordentlichen Ergebnissen zu kommen, muss man trotzdem Grenzen ziehen und sich sicher sein, was sie wert sind. Nur so wird es auch möglich sein,

Unternehmen und Institutionen vor gravierenden Fehlern zu bewahren.

### KI als „Pfui“-Faktor?

Ein „Schauplatz“, auf dem die Moral im Zusammenhang mit KI richtig hochgekocht wird, ist die Content-Erstellung – als hätte man beim Sitznachbarn in der Schule abgeschrieben und dafür eine Eins plus bekommen. Interessanterweise leben wir seit Jahrzehnten mit der bewussten Doppelmoral, wenn Politiker, Vorstände und Top-Unternehmer Ghostwriter anheuern, um ihre Reden zu schreiben, welche vielleicht nicht immer die Lage der Nation betreffen, wo es aber schnell mal um den Verlust Tausender von

Arbeitsplätzen oder andere tiefgreifende Einschnitte oder Veränderungen geht. Trotzdem erscheint es uns viel bedeutender und angemessener, laut aufzuschreiben, wenn jemand bekennt: „Ich habe für meinen Beitrag KI genutzt.“ Dabei verwenden immer mehr Menschen KI als Werkzeug, noch nicht mal direkt als Autor. Wer KI so tiefgreifend ablehnt, sollte sich fragen, ob er einem Studierenden vor zehn Jahren noch händische Bibliografie-Arbeit empfohlen hätte, statt zu „googlen“. Gerade dieses Beispiel zeigt nicht nur, wie wichtig es ist, was man mit so einem Werkzeug macht und auf welche Weise man es bedient, sondern auch, wie hoch das „Spaltungspotenzial“ ist. Andererseits gibt es erste Studien, die nachweisen wollen, dass die Gen Z das „Denken verlernt haben soll“ durch zu viel Einsatz von digitalen „Hilfsmitteln“. Man spricht hier von „Brain Drain“ – also einem kognitiven Verlust durch zu wenig Hirnstimulation und Training. Macht KI uns also gleichzeitig auch „dümmer“?

### Der „alles könnende Akteur“

Folgt man Bruno Latour (französischer Soziologe und Philosoph) mit seinen Ansätzen und Arbeitsschwerpunkten in der Wissenschafts- und Techniksoziologie) und der „Akteur-Netzwerk-Theorie (ANT)“ angewendet auf die künstliche Intelligenz, so wird hier die Auffassung vertreten, Technologie sei zunächst ein passives Werkzeug in der Hand des Menschen, um dann KI-Systeme als eigenständige Handlungskräfte zu begreifen. Es bilde sich danach ein hybrides Kollektiv im Sinne von „Mensch-KI-Netzwerken“, das nach Latour kein isoliertes menschliches Handeln mehr möglich macht. Wer einen Text mit ChatGPT verfasse oder eine medizinische Diagnose per KI erstellen lasse, der bilde bereits ein hybrides Gefüge, das sich nicht mehr trennen ließe. Das bedeutet auf den Punkt gebracht: Nicht der Mensch handelt hier, oder die KI handelt selbst – es bestehe in diesem Falle das soziotechnische Netzwerk „Mensch-KI“. Das vermeintlich „Soziale“ würde sich durch das dichte Zusammenspiel von biologischen Gehirnen und Programmier-Codes unter die gezielter Einbeziehung Rechenzentren



und Einbindung in die Benutzeroberflächen trotzdem künstlich, aber eben versteckt und nicht offensichtlich wahrnehmbar konsituieren. Diese These, dass KI ein eigenständiger Akteur und kein Werkzeug sein soll, verursacht sowohl in der Fachwelt als auch in den Medien weiterhin heftige und konstante Kontroversen. Aber gerade die aktuellen Diskussionen zeigen, wie immens wichtig in diesem Zusammenhang Ethik- und Moraldebatten sind. Denn sollte „alles“ erlaubt sein, nur weil es möglich ist?

### Falsche „Verantwortungsdiffusion“

Ein Hauptkritikpunkt sei laut Latour eben die Unterstellung einer fehlenden Intentionalität und eines fehlenden Bewusstseins mit der Begründung, ein System, das statistische Wahrscheinlichkeiten berechnet, habe keinen eigenen Willen, kein Bewusstsein und keine Absichten. Da generative KI-Modelle Daten nicht lediglich transportieren, sondern eigenständig rekombinieren, filtern und neue Realitäten erzeugen können, hätten sie im Sinne von Bruno Latour die Möglichkeit, als vollwertige und im „schlimmsten Falle“ sogar eigenständige Mitspieler im Netz teilzunehmen. Genau diese Szenarien machen ein Handeln in Richtung Konsens (und gleichermaßen „Panikprävention“) notwendig, um nicht irgendwann sogar in eine Art von (gewollter) Verantwortungsdiffusion zu driften, in der die KI zum „Akteur“ erklärt wird, um Tech-Konzerne und Entwickler zu entlasten – in Form einer moralischen und rechtlichen Generalabsolution für fehlerhafte oder diskriminierende System-Phänomene. Frei nach dem Motto: „Die KI hat es so entschieden.“

### Der „edle“ Entlaster?

Auf der Messe Zukunft Personal im Frühjahr 2026 zeichnete Professor Wolfgang Wahlster dagegen ein anderes und weniger beängstigendes Bild, das aber doch sehr starke Komponenten an Alltagseingriffen mit sich bringt und der KI genau in den Bereichen große Stärken „attestiert“, wo der Mensch sich bisher in seiner „unschlagbaren“ Domäne sicher

gewährt hat. Da ging es um bereits wegweisende Entwicklungsprünge der künstlichen Intelligenz, indem emotionale und soziale Intelligenz in Dialogsystemen, Avataren und Robotik eingesetzt werden könnte, und darum, wie sich die Technik in Zukunft so gestalten lässt, dass sie Menschen im Alltag, bei der Arbeit und in der Bildung spürbar entlastet. Professor Wahlster plädiert hier für „die empathische KI als Schlüssel“, mit dem Ziel und der Einsatzmöglichkeit, dass Systeme Menschen verstehen, ihren Zustand erkennen und angemessen reagieren. Sein Ansatz gestaltet sich multimodal über Sprache, Mimik, Gestik und Kontext. Bisher sei die KI ja ganz schwach im Vergleich zum Menschen gewesen, sei ja doch dort sehr lange Zeit die emotionale Intelligenz verortet worden und festgehalten. Trotz aller Deepfake-Furcht und den nicht unerheblichen Ängsten vor Kontrollverlust verortet er die nächste große Aufgabe für den Einsatz von KI für den Menschen – mit der Voraussetzung des Einsatzes für adaptive Interaktion und des Einsatzes in vielen relevanten Feldern – alles unter der Prämisse der maximalen Entlastung

des Menschen unter dem Aspekt des völligen Fortschrittnutzens.

### High-Level-Empathie inklusive?

Aus einem der möglichen Hauptkritikpunkte generiert Wahlster sogar sein vielleicht stärkstes Argument: Eine empathische KI sei längst kein „Nice to have“-Faktor mehr, sondern sogar die entscheidende Brücke zwischen Produktivität und Akzeptanz, denn erst Systeme, welche Stimmungen, Überforderungen, Unsicherheiten oder Eskalationen präzise identifizieren, könnten kritische Kommunikation deeskalieren, das Lernen auf hohem Niveau individualisieren und ebenso Beratung deutlich wirksamer machen. Natürlich würde dies völlig neue ethische Leitplanken unbedingt erforderlich machen. Aber genau in diesem Spannungsfeld mit diese großen, wenn nicht sogar größten Transferaufgabe der (nächsten) Zukunft sieht Wahlster die entscheidenden Akteure aus Forschung, Gesellschaft gefragt.

Dr. Silvija Franjic,  
Jobcoach und Fachredakteurin

### Fazit: Am Ende sind es wir?

In der Verantwortung sind aber auch (immer noch) wir als „Einzelne“ bzw. Entscheider in den Unternehmen und allen anderen verantwortlichen Instanzen. An KI kommen wir nicht mehr vorbei. Also gilt es, auch unser Bewusstsein zu schärfen und unsere persönlichen (wie auch übergeordneten) Entscheidungen zu treffen. Pragmatisch auf die Arbeit heruntergebrochen kann das bedeuten, mit einer simplen „Check-Liste“ zu agieren: Wie kommen wir zu den neuen Future-Skills (im Einklang mit unserer Moral), in die wir schon heute gefordert sind, uns entsprechend zu stellen und gegebenenfalls auch zu investieren – indem wir uns informieren und (weiter-)bilden. Natürlich betrifft es längst nicht alle Berufe, aber es braucht bald in vielen Bereichen noch mehr die Aneignung und Stärkung des (Grund-)Verständnisses, wie KI arbeitet, welche Konsequenzen was hat, was durch sie (noch) möglich

ist – oder was wir eben keinesfalls wollen. Dies sollte im Einklang mit der Hinterfragung geschehen, wie es um die eigene aktuelle Datenkompetenz, das (informierte) Bewusstsein und das kritische Denken und Fact Checking steht. Außerdem unabdingbar sind als Grundlage das (echte) Verständnis für die Prinzipien der KI-Ethik und die entsprechende (implementierte) KI-Governance. Und letztlich zählt natürlich immer das entscheidende Bewusstsein für das Rollenverständnis vom Menschen (als Kapitän) in Zusammenspiel mit KI (als Co-Piloten). Denn letztlich sind es tatsächlich der Grad an Kontrolle, das Bewusstsein über den Einsatz und die eigene Macht über die Steuerung, welche den entscheidenden (ethischen) Unterschied machen. Nur unter Einbeziehung dieser Verantwortung können und dürfen wir auch selbst die echte Verantwortung für die Anwendung von KI nie wirklich ganz abgeben. ■

Risiken kennen, Fehler vermeiden

# Lohnsteuerhaftung des Arbeitgebers

Arbeitslohn aus nicht selbstständiger Arbeit unterliegt in Deutschland grundsätzlich der Lohnsteuer. Inländische Arbeitgeber sowie ausländische Verleiher von Arbeitnehmern im Inland haben die Lohnsteuer bei jeder Lohnzahlung vom Arbeitslohn einzubehalten (§ 38 Abs. 1 Nr. 1 und 2 Einkommensteuergesetz (EStG)) und an das Betriebsstättenfinanzamt abzuführen.

Unter bestimmten Voraussetzungen kann das Finanzamt zulassen, dass ein Dritter mit Wohnsitz, Geschäftsleitung oder Sitz im Inland die Pflichten des Arbeitgebers im eigenen Namen erfüllt.

Der Arbeitnehmer ist grundsätzlich – mit Ausnahme der pauschalen Versteuerung – Schuldner der Lohnsteuer (§ 38 Abs. 2 EStG). Die Lohnsteuer ist nämlich eine Vorauszahlung auf die jährliche Einkommensteuer.

Um ein ordnungsgemäßes Lohnsteuerabzugsverfahren zu erreichen, hat der Gesetzgeber verschiedene Regelungen hierzu erlassen. Zentrale Vorschrift ist § 42d EStG. Hiermit beschäftigt sich dieser Beitrag.

## Haftung des Arbeitgebers nach § 42d EStG

### Tatbestände der Lohnsteuerhaftung

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Lohnsteuer im Rahmen des Lohnsteuerabzugs ordnungsgemäß einzubehalten und an das Finanzamt abzuführen. Nach § 42d EStG haftet er für

- die korrekte Einbehaltung und (fristgerechte) Abführung,
- die beim Lohnsteuer-Jahresausgleich zu Unrecht erstattete Lohnsteuer,
- die aufgrund fehlerhafter Angaben im Lohnkonto oder in der Lohnsteuerbescheinigung verkürzte Einkommensteuer (Lohnsteuer) und

- die Lohnsteuer, die in Fällen des § 38 Abs. 3a EStG der Dritte zu übernehmen hat.

### Ausnahmen

In bestimmten Fällen schließt der Gesetzgeber jedoch eine Arbeitgeberhaftung aus. Nach § 42d Abs. 2 EStG haftet der Arbeitgeber nicht, wenn

- ihm fehlerhafte elektronische Lohnsteuermerkmale (ELStAM) vorliegen, die der Arbeitnehmer (Verletzung der Pflicht, die ELStAM ändern zu lassen) oder das Finanzamt (unzutreffende Eintragung eines Freibetrags als ELStAM) zu verursachen haben, oder
- wenn er eine haftungsbefreiende Anzeige beim Betriebsstättenfinanzamt eingereicht hat.

### Gesamtschuldnerische Haftung

Soweit der Arbeitgeber für die Lohnsteuer haftet, sind der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer nach § 42d Abs. 3 EStG Gesamtschuldner der Lohnsteuer. Beide schulden damit die gesamte Lohnsteuer, auch wenn sie nur einmal erhoben wird.

Allerdings kann der Arbeitnehmer in diesem Zusammenhang nur in Anspruch genommen werden, wenn der Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug nicht vorschriftsgemäß vorgenommen hat oder der Arbeitnehmer weiß, dass der Arbeitgeber die einbehaltenen Lohnsteuer nicht vorschriftsgemäß

angemeldet und er das Finanzamt hierüber nicht sofort informiert hat.

Für Steuernachforderungen oder Haftungsforderungen gilt jedoch eine Bagatellgrenze von 10 Euro (§ 42d EStG)

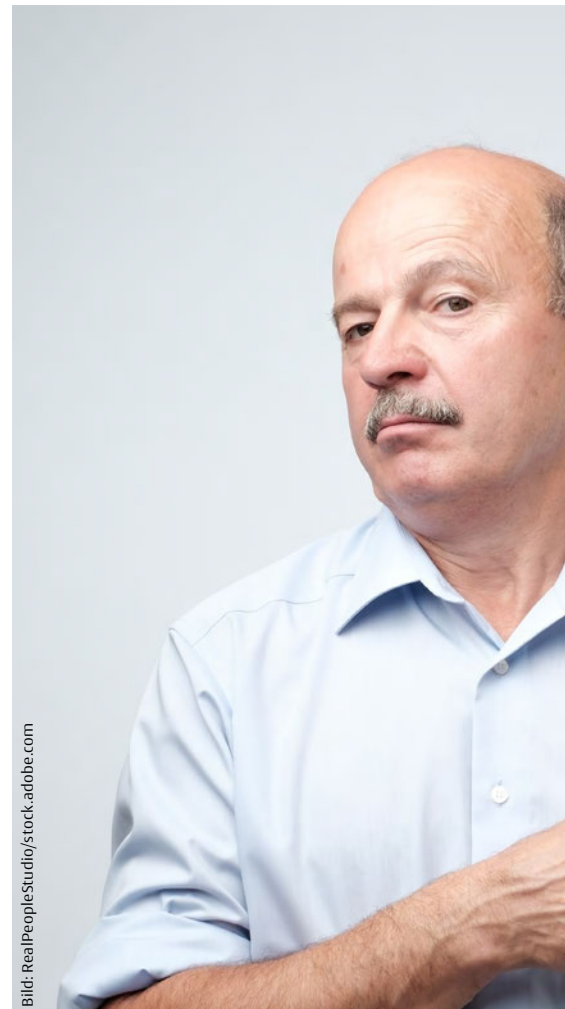


Bild: RealPeopleStudio/stock.adobe.com

Abs. 5 EStG). Bis zu diesem Betrag fordert das Finanzamt keine Lohnsteuer nach.

Führt ein Dritter, wie eingangs beschrieben, das Lohnsteuerabzugsverfahren für den Arbeitgeber durch, haftet der Dritte neben dem Arbeitgeber für den einzubehaltenden Lohnsteuerbetrag im betroffenen Zeitraum und bzw. so lange, bis er das Betriebsstättenfinanzamt darüber informiert hat, dass seine Verpflichtung zum Lohnsteuerabzug beendet ist. In diesem Fall sind der Arbeitgeber, der Dritte und der Arbeitnehmer Gesamtschuldner der Lohnsteuer.

## Haftung bei Arbeitnehmerüberlassung

### Tatbestände der Lohnsteuerhaftung

Bei einer Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) haften der

Arbeitgeber (Verleiher) und der Entleiher dafür, dass die Lohnsteuer für die Leiharbeitnehmer im betroffenen Zeitraum korrekt einbehalten und an das zuständige Betriebsstättenfinanzamt abgeführt wird.

Hiervon ausgenommen sind jedoch Fälle, in denen eine Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 Abs. 3 AÜG vorliegt (z. B. nur gelegentliche Überlassung zwischen Arbeitgebern und der Arbeitnehmer wurde weder zum Zweck der Überlassung eingestellt bzw. wird nicht aus diesem Grund beschäftigt.)

### Ausnahmen

Der Entleiher haftet jedoch nicht, wenn

- eine Erlaubnis für die Arbeitnehmerüberlassung nach § 1 AÜG vorliegt und er nachweisen kann, dass er gemäß den gesetzlichen Bestimmungen nach § 51 Abs. 1 Nr. 2d

EStG daran mitgewirkt hat, dass der Arbeitslohn von im Ausland ansässigen Leiharbeitnehmern, der nach einem Doppelbesteuerungsabkommen (DBA) in Deutschland von der Steuer befreit ist, im Ausland ordnungsgemäß besteuert wird oder

- er ohne Verschulden davon ausgegangen ist, dass es sich um keine Arbeitnehmerüberlassung handelt.

Ist der Entleiher Arbeitgeber, haftet der Verleiher nach § 42d Abs. 7 EStG wie ein Entleiher.

### Gesamtschuldnerische Haftung

Soweit der Entleiher haftet, sind der Entleiher, der Verleiher und der Arbeitnehmer Gesamtschuldner der Lohnsteuer.

Der Entleiher darf jedoch nur in Anspruch genommen werden, soweit der fehlende Lohnsteuerbetrag nicht aus dem inländischen beweglichen Vermögen des Verleihers vollstreckt werden konnte oder dies erfolglos sein wird. § 219 Satz 2 der Abgabenordnung (AO) ist entsprechend anzuwenden.

In den Fällen, in denen die Lohnsteuer aufgrund der Arbeitnehmerüberlassung schwer zu ermitteln ist, ist von einer Haftungsschuld in Höhe von 15 Prozent des zwischen Verleiher und Entleiher vereinbarten Entgelts ohne Umsatzsteuer auszugehen. Ein hiervon abweichender Betrag ist in diesen Fällen nur anzunehmen, wenn der Entleiher nachweisen kann, dass die Lohnsteuer, für die er haftet, niedriger ist.

Ansonsten gelten die in Kapitel I beschriebenen Punkte auch für die in Kapitel II beschriebene Form der Arbeitnehmerüberlassung.

### Anordnungsmöglichkeit des Finanzamts

Das Finanzamt kann zur Sicherung des Lohnsteueranspruchs anordnen, dass der Entleiher einen bestimmten Teil des mit dem Verleiher vereinbarten Entgelts für den Zeitraum der Arbeitnehmerüberlassung einbehält und abführt. ■



Zu viel an die Berufsgenossenschaft gezahlt?

# Der Beitragsbescheid auf dem Prüfstand

Die Berufsgenossenschaften, die Träger der gesetzlichen Unfallversicherung, versenden jährlich im Frühjahr eines Jahres die Beitragsbescheide für das vorangegangene Kalenderjahr. Für viele Betriebe stellen diese Bescheide „ein Buch mit sieben Siegeln“ dar.

**D**er an die Berufsgenossenschaft (BG) zu zahlende Gesamtbetrag setzt sich aus mehreren Elementen zusammen: dem eigentlichen Umlagebeitrag, einem Beitragsnachlass bzw. Beitragszuschlag und einem Anteil am Ausgleich der Rentenlasten.

## Definition „Umlagebeitrag“

Im Gegensatz zu den übrigen Sozialversicherungen erheben die Berufsgenossenschaften keine im Voraus feststehenden Monatsbeiträge. Vielmehr wird der zu zahlende Beitrag erst nach Ablauf des jeweiligen Kalenderjahres ermittelt. Die Summe der von allen Unternehmen zu zahlenden Beiträge soll exakt die Aufwendungen der BG im vergangenen Kalenderjahr abdecken (Prinzip der nachträglichen Bedarfsdeckung). Der Beitrag des einzelnen Unternehmens bestimmt sich vorrangig nach dem jeweiligen Unfallrisiko der Branche (ausgedrückt durch die Gefahrklasse), der Höhe der gezahlten Arbeitsentgelte und ggf. der Höhe der Versicherungssumme für die Versicherung des Unternehmers.

## Gefahrtarif spielt eine große Rolle

Die Prüfung beginnt mit der Gefahrtarifstelle/Gefahrklasse. In regelmäßigen Abständen erlassen die Berufsgenossenschaften Gefahrtarife, die aus mehreren Tarifstellen bestehen. In einer Gefahrtarifstelle können mehrere Gewerbezweige mit ähnlichem Risiko zusammengefasst werden. Jeder Gefahrtarifstelle ist eine Gefahrklasse zugeordnet, die als Faktor direkt in die Beitragsberechnung

einfließt. Gewerbezweige mit hohen Kosten für Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten haben höhere Gefahrklassen und zahlen somit höhere Beiträge als solche mit niedrigen Kosten. Anders formuliert: Je höher die Gefahrklasse, desto höher der zu zahlende BG-Beitrag. Deshalb sollte zunächst geprüft werden, ob das eigene Unternehmen korrekt in den Gefahrtarif der jeweiligen BG eingestuft worden ist.

## Wenn die Gefahrtarifstelle falsch ist

In nicht wenigen Fällen stellt sich bei der Überprüfung heraus, dass ein Unternehmen zu einer falschen Gefahrtarifstelle veranlagt worden ist. Sollte die Tarifstelle, der das Unternehmen eigentlich zuzuordnen wäre, eine niedrigere („billigere“) Gefahrklasse vorsehen, sollte das Unternehmen dem Beitragsbescheid widersprechen und die Veranlagung zu der zutreffenden Tarifstelle beantragen. Es bestehen gute Chancen, den zu zahlenden Beitrag zumindest mit Wirkung für die Zukunft zu verringern.

## Entgeltsumme muss richtig sein

In einem weiteren Schritt ist zu prüfen, ob die der Gefahrtarifstelle zugeordnete Entgeltsumme korrekt ist. Die Berufsgenossenschaften übernehmen – von Schätzungsfällen abgesehen – die von den Unternehmen mit dem Lohnnachweis gemeldeten Entgelte, sodass die Bescheide an dieser Stelle selten fehlerhaft sind. In

manchen Fällen reichen die Unternehmen aber versehentlich falsche Lohnnachweise bei den Berufsgenossenschaften ein, die zu überhöhten Beitragsforderungen führen können. So werden vereinzelt fälschlicherweise Entgelte gemeldet, die an nicht versicherungspflichtige Personen gezahlt wurden (z. B. sogenannte „Gesellschafter-Geschäftsführer“ und „mitarbeitende Familienangehörige“, die nicht weisungsgebunden sind und/oder ein nicht unerhebliches „Unternehmerisiko“ übernommen haben).

## Auf den richtigen Beitragsfuß kommt es an

Neben der Gefahrklasse und der Entgeltsumme ist der Beitragsfuß (teilweise auch Umlageziffer genannt) ein weiterer Faktor zur Berechnung des BG-Beitrags. Der Beitragsfuß wird von der BG jedes Jahr neu durch Division des Umlagesolls (Summe aller Aufwendungen der BG im vergangenen Kalenderjahr) durch die Beitragseinheiten aller Unternehmen (Arbeitsentgelte × Gefahrklasse) berechnet.

## Formel

Zusammengefasst berechnet sich der Umlagebeitrag zur BG nach folgender Formel:

Entgelt bzw. Versicherungssumme × Gefahrklasse × Beitragsfuß. ■

Bild: contrastwerkstatt | Omeris - stock.adobe.com



**Das  
Schulungs-  
konzept für  
die Entgeltab-  
rechnung**

# Zertifizierung zum/zur Entgeltabrechner/in

Starten Sie jetzt Ihre Experten-Ausbildung!

07.-09.09.2026 | Online

06.-08.10.2026 | Berlin

Referentinnen: Janette Rosenberg,  
Sabine Törppe-Scholand

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

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



Interview elektronisch unterstützte Betriebsprüfung

# Knackpunkt Datenqualität

Die Neuerung bei der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) verbindet Lohndaten und Daten der Finanzbuchhaltung (Fibu-Daten). Dabei kommt es gelegentlich zu Unstimmigkeiten, die dann auf dem Tisch der Payroll-Mitarbeitenden landen. Wie lässt sich dies vermeiden? Was ist generell beim Verfahren wichtig? Wer hat welche Pflichten? Wirtschaftsinformatikerin Claudia Leuthner, Softwareentwicklerin und euBP-Expertin bei der DATEV eG, hat Antworten auf diese Fragen.

**Frau Leuthner, die euBP ist seit 2023 verpflichtend, wurde aber zuletzt um Finanzbuchhaltungsdaten erweitert – wie verändert das konkret die Anforderungen an die Payroll?**

Die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung hat das Verfahren in vielen Unternehmen bereits stark vereinfacht, ganz einfach deshalb, weil keine Infrastruktur mehr für den Prüfer zur Verfügung gestellt werden muss. Idealerweise funktioniert alles per Knopfdruck, ohne dass jemand ins Haus kommt, wie es früher der Fall war.

Das führt auch psychologisch zu einem entspannteren Ablauf. Was die neuen Pflichten angeht – und hier ist davon auszugehen, dass die Deutsche Rentenversicherung diesmal keinen Aufschub über den Jahreswechsel hinaus gewähren wird –, so betrifft das die Unternehmen vor allem im Hinblick auf die Qualität ihrer Daten.

**Welche Rolle spielt ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm bei der Vorbereitung – und woran erkennen Unternehmen, ob ihre Software den Anforderungen genügt?**

Die Unternehmen haben an dieser Stelle kein Problem, denn die Software, die auf dem Markt angeboten wird, muss entsprechend von der ITSG zertifiziert sein. Schwierig wird es lediglich mit Lösungen, die zum Beispiel auf Excel-Basis selbst gebastelt sind – das wird in Zukunft nicht mehr funktionieren. Viele schrecken derzeit noch zurück, halten den eXTRA-Standard für komplex. Diese Sorge ist jedoch unbegründet, denn es wird alles versteckt im Hintergrund laufen, und die Softwarehersteller sind es, die dafür sorgen müssen, dass es funktioniert.



## Welche typischen Fehler treten bei der elektronischen Übermittlung von Entgelt- und Finanzdaten auf, die später zu Rückfragen oder Beanstandungen führen?

Auf technischer Seite, wie gesagt, keine, denn das Verfahren ist mittlerweile sehr ausgereift und etabliert, hier hat sich sehr viel im Vergleich zu den Anfängen getan. Die Herausforderung liegt im Bereich der Daten: Die häufigste Schwierigkeit ist, dass bestimmte Daten gar nicht vorhanden sind und demzufolge nicht übermittelt werden können. Wenn aber Pflichtangaben fehlen, lehnt die Deutsche Rentenversicherung die Prüfung komplett ab, das ist tatsächlich der gängigste Fehler.

Außerdem ist der Umgang mit Stornos ein wenig tricky. Hier muss man wissen, dass man nicht einfach die Daten für ein eventuell zunächst fehlendes Jahr nachschieben kann. Es ist vielmehr erforderlich, die gesamte Prüfung zu stornieren und den gesamten Prüfungszeitraum nochmals komplett neu zu übertragen. Das ist nicht weiter tragisch, aber man muss es eben wissen. Im Übrigen hat es keine Rechtsfolgen, wenn die Daten erneut

gesendet werden müssen, auch das ist vielleicht eine hilfreiche Information.

## Was führt dazu, dass Pflichtangaben fehlen, und wie lässt sich das vermeiden?

Ein typischer Fall ist, dass in den Daten Mitarbeiter angelegt sind, die vielleicht nie tätig waren – Stichwort „Testmitarbeiter“, der Name sagt es bereits. Oftmals fehlt das Eintrittsdatum oder die SV-Nummer, was dann ausreicht, damit, wie beschrieben, die komplette Prüfung zurückgeschickt wird. Hier ist das Verfahren wirklich sehr exakt, es rächt sich an keiner anderen Stelle in dieser Weise, wenn Datenunstimmigkeiten vorhanden sind, wie bei der euBP. Das wird jetzt noch einmal virulenter, wenn durch die neu hinzugekommene Verpflichtung hinsichtlich der Fibu-Daten nun die beiden Datenpools quasi miteinander verheiratet werden. Letztlich muss man sich vor Augen führen, dass es hier um zu 100 Prozent korrekte Daten aller Mitarbeitenden für jeden Monat über einen Zeitraum von vier oder fünf Jahren geht.

## Helfen interne Vorprüfungen oder Plausibilitätschecks, bevor die Unternehmen ihre Daten an die Rentenversicherung übermitteln?

Ja, genau dies empfehle ich. Am wichtigsten ist der Abgleich zwischen Fibu- und Lohndaten. Denn dabei fällt zum Beispiel auf, wenn die Daten aus dem Gehaltskonto in der Finanzbuchhaltung abweichen von den Daten aus dem Lohnprogramm. Dafür kann es gute Gründe geben, Unternehmen sollten daher die Abweichungen dokumentieren und erklären. Denn anders als im analogen Verfahren lässt sich kein gelber Notizzettel an die betreffende Seite kleben.

Deshalb ist diese Arbeit im Vorfeld so wichtig. Die allermeisten Nachfragen resultieren nämlich nicht aus einer böswilligen Falschdarstellung, sondern entstehen aufgrund solcher Ungenauigkeiten. In der Praxis ist es auch häufig hilfreich, sich mit dem Steuerberater oder der Steuerberaterin kurz-zuschließen und den Vorab-Plausibilitätscheck gemeinsam durchzuführen.



**Claudia Leuthner** ist Wirtschaftsinformatikerin, hat in der Entwicklung bei DATEV die Lösung für die euBP vor 14 Jahren maßgeblich mitgestaltet und beschäftigt sich seitdem mit deren Weiterentwicklung.

## Wie beurteilen Sie als Expertin des Verfahren generell?

Ich bin ein großer Fan, das bekenne ich sehr gern. Auch viele Unternehmen freuen sich, hier hat sogar mal ein Anwender angerufen und sich persönlich bedankt.

## Wie sollten Unternehmen organisatorisch und strategisch vorgehen, um die euBP nicht nur als Pflicht, sondern als Chance zur Digitalisierung und Prozessoptimierung zu nutzen?

Wichtig ist, bei der Datenoptimierung zu beginnen. Dabei fällt auf, wo Unstimmigkeiten sind. Diesen kann man dann auf den Grund gehen und vielleicht dabei feststellen, dass eine bestimmte Lohnart schon immer falsch verbucht wurde. Auch die Gesamtverwaltung steht damit auf dem Prüfstand, denn eventuell gibt es Prozesse, die unnötigerweise doppelt ablaufen? Oder werden bestimmte Daten systematisch falsch oder gar nicht erfasst? Am Ende ist es immer ein Gewinn, mit exakten Daten arbeiten zu können.

**Vielen Dank für das Gespräch.** ■

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



Payroll in der Transformation

# Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung mit KI

Im Rahmen der Sozialversicherungsprüfung wird durch den Prüfdienst des zuständigen Rentenversicherungsträgers nach vorheriger schriftlicher Ankündigung eine Überprüfung der Richtigkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags und der Erfüllung aller Arbeitgeberpflichten vorgenommen. Der Arbeitgeber ist hier regelmäßig für die Abführung der Sozialversicherungsbeiträge verantwortlich und im Übrigen alleiniger gesetzlicher Haftungsschuldner.

Die Prüfungen führen zu jährlichen Nachforderungen im hohen dreistelligen Millionenbereich. Eine Vollprüfung aller 3,4 Millionen Arbeitgeber mit weit über 30 Millionen Versicherungsverhältnissen und allen Abrechnungen würde sowohl die Prüfinstitutionen als auch die Arbeitgeber und Steuerberater immens belasten. Der gesetzliche Auftrag sieht daher eine Prüfung der Sozialabgaben eines Unternehmens alle vier Jahre vor.

## Umfang und Häufigkeit der Betriebsprüfung

Die Rentenversicherungsträger prüfen jährlich rund 800.000 Betriebe, in rund einem Viertel der Prüfungen werden Beiträge nacherhoben. Die Träger der Rentenversicherung prüfen nach § 28p SGB IV bei den Arbeitgebern, ob diese ihre Meldepflichten und ihre sonstigen Pflichten nach dem Sozialgesetzbuch (SGB), die im Zusammenhang mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag (= Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung) und den

Umlagen stehen, ordnungsgemäß erfüllen. Aufgabe des Betriebsprüfers ist es, alle mit der Beurteilung der Beschäftigungsverhältnisse sowie mit der Beitragsberechnung einschließlich der Erstattung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) erfolgten Abrechnungen zu prüfen. Dabei sind die Arbeitgeber verpflichtet, auch die Bescheide und Prüfberichte der Finanzbehörden (Lohnsteuerhaftungsbescheide) vorzulegen, weil eine steuerrechtliche Nachforderung in aller Regel auch eine sozialversicherungsrechtliche Beitragsnachforderung nach sich zieht. Prüfungen erfolgen mindestens alle vier Jahre.

Die Prüfungen enden mit einem Bescheid. Wenn sich keinerlei Beanstandungen ergeben, wird eine Prüfmitteilung erstellt. Den Mitarbeitenden der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund steht rechnerisch weniger als ein Tag je Betrieb zur Verfügung. Das ist wenig Zeit, um die vollständige Menge an Prüfunterlagen auf Unregelmäßigkeiten zu untersuchen. Die Mitarbeitenden des Prüfdienstes müssen folglich

Schwerpunkte setzen und sich auf Stichproben beschränken. Der demografische Wandel und der zunehmende Fachkräftemangel werden diese Situation in den kommenden Jahren verstärken.

## Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

Zur Durchführung einer Betriebsprüfung nach § 28p SGB IV sind die

Prüfeschwerpunkte	Risiken
Personengruppen	Beitragsrisiken
Flexibles Arbeiten	Haftungsrisiken
Entgeltfortzahlung	Mindestlohn/Phantomlohn
Statusfeststellung	Scheinselbstständigkeit



notwendigen Arbeitgeberdaten aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm zu übermitteln. Die Einzelheiten des Verfahrens werden entsprechend § 28p Abs. 6a SGB IV in „Grundsätzen für die Übermittlung der Daten für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung“ der DRV Bund geregelt. Die Übersendung der Daten erfolgt im Online-Verfahren unter Nutzung des eXtra-Standards (einheitliches XML-basiertes Transportverfahren, [www.extra-standard.de](http://www.extra-standard.de)), der bereits in weiteren Verfahren innerhalb der Sozialversicherung (z. B. Sofortmeldung) verwendet wird. Anschließend werden die Daten des Arbeitgebers durch den Betriebsprüfer analysiert sowie auf Plausibilität und Richtigkeit der Beitragsbe- und abrechnung überprüft. Die Ergebnisse der Auswertungen werden durch den Prüfer gemeinsam mit dem Arbeitgeber bzw. Steuerberater besprochen.

Die prüferelevanten Daten aus der Finanzbuchhaltung müssen seit 2025 elektronisch übermittelt werden. Ziel ist es, die Betriebsprüfung mit den Daten maschinell zu unterstützen und den Aufwand einer herkömmlichen Betriebsprüfung für alle Beteiligten zu verringern. Mit der elektronischen

Übermittlung der Daten gibt man dem Prüfdienst alles an die Hand, was zur Prüfung benötigt wird. Umgekehrt stellt die Rentenversicherung dem Arbeitgeber Datensätze für die Meldekorrekturen sowie das Prüfergebnis elektronisch zur Verfügung. Dies bedeutet für beide Seiten eine enorme Arbeiterleichterung. Die überlassenen Daten werden nach Durchführung der Betriebsprüfung durch die DRV gelöscht.

### Gegenstand der Betriebsprüfung

In erster Linie wird die Entgeltabrechnung geprüft. Im Rahmen der Entgeltabrechnung bezieht sich die Prüfung auf die Abrechnungsergebnisse und Entgeltunterlagen (Arbeitszeitznachweise, Entgeltabrechnungen, Reisekostenabrechnungen usw.), die Beitragsabrechnungen, die Beitragsnachweise, die Meldungen und sonstige versicherungs-, beitrags- und melderechtlich relevanten Unterlagen aus dem Bereich des Rechnungswesens sowie die Bescheide und Prüfberichte der Finanzbehörden. Außerhalb der Entgeltabrechnung wird die Finanzbuchhaltung als Teil des betrieblichen Rechnungswesens zur Prüfung herangezogen.

Die Betriebsprüfungen umfassen insbesondere die von den Arbeitgebern vorgenommenen Beurteilungen der Beschäftigungsverhältnisse (Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit), die der Beitragsberechnung zugrunde liegenden Beurteilungen der Entgeltbestandteile und die Festlegung der Höhe des Arbeitsentgeltanspruchs, die zeitlichen Zuordnungen der Entgelte und Berechnungen der Beiträge, die abgegebenen Meldungen nach der Datenerfassungs- und übermittlungsverordnung (DEÜV), die Berechnungen der Umlagen nach dem Aufwandenausgleichsgesetz (AAG), die Insolvenzgeldumlage sowie die zu führenden Entgeltunterlagen.

Die Prüfung erfolgt grundsätzlich stichprobenhaft. Die Prüfer sind gem. § 11 Abs. 2 Beitragsverfahrensverordnung (BVV) berechtigt, über den Bereich der Lohn- und Gehaltsabrechnung hinaus auch den Bereich des Rechnungswesens in die Prüfung einzubeziehen. Zu den vorzuhaltenden Unterlagen gehören beispielsweise Geschäftsbücher, Summen- und Saldenlisten, Sachkonten und die dazugehörigen Belege. Hier ist insbesondere die Kreditorenbuchhaltung im Fokus, denn dort sind die Rechnungen für Fremdleistungen erfasst.



## Elektronische Entgeltunterlagen

Der Arbeitgeber ist gemäß § 28f Abs. 1 Satz 1 SGB IV i. V. m. § 8 BVV zur Führung von Entgeltunterlagen verpflichtet. Diese sind so zu gestalten, dass sie innerhalb angemessener Zeit einen Überblick vermitteln können. Die Angaben sind vollständig, richtig und chronologisch geordnet zu dokumentieren. Entgeltunterlagen sind grundsätzlich in deutscher Sprache zu führen. Hinsichtlich der reinen sozialversicherungsrechtlichen Unterlagen sind aufgrund der prioritären Anwendung des EU-Rechts sämtliche EU-Amtssprachen ausreichend, solche Dokumente müssen daher nicht in die deutsche Sprache übersetzt werden. Sie können nach § 9 Abs. 5 BVV auch auf maschinell verwertbaren Datenträgern geführt werden. Seit dem 01.01.2022 müssen begleitende Entgeltunterlagen (beispielsweise Unterlagen zur Staatsangehörigkeit, zur Versicherungspflicht/ Versicherungsfreiheit, Entsendung, Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse) in elektronischer Form vorliegen. Der Arbeitgeber konnte sich auf Antrag beim zuständigen Betriebsprüfamt bis zum 31.12.2026 von der Pflicht zur Führung der elektronischen Entgeltunterlagen nach § 8 Abs. 3 BVV befreien lassen.

Die wichtigsten dieser Unterlagen und Daten sind Unterlagen zur Staatsangehörigkeit, zu einer Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht, zu einer Entsendung, die Mitgliedsbescheinigung der gesetzlichen Krankenkasse, Daten zu den erstatteten Meldungen, Daten zu Rückmeldungen der Krankenkassen, Anträge von Minijobbern zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht (=Opt-out), die Niederschrift

nach § 2 des Nachweisgesetzes, Erklärungen von kurzfristig Beschäftigten über weitere solche Beschäftigungen, Kopien von Anträgen auf ein Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der DRV Bund, Bescheide von Krankenkassen über die Feststellung der gesetzlichen Versicherungspflicht, Entscheidungen der Finanzbehörden, dass Studiengebühren kein Arbeitsentgelt sind, Nachweis der Elterneigenschaft, Aufzeichnungen nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz. Die Regelung steht im engen Zusammenhang mit der Verpflichtung zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) ab 2023.

Die Unterlagen müssen nun als Datei geführt werden, um sie auf elektronischem Wege übermitteln zu können. Dafür gelten gewisse technische Vorgaben.

### Technische Voraussetzungen für Entgeltunterlagen

Eine Entgeltunterlage ist bei Anforderung in einer separaten Datei zur Verfügung zu stellen. Unzulässig sind zwei oder mehr Unterlagen in einer Datei. In dieser Datei müssen alle für die Darstellung der Unterlage notwendigen Inhalte (insbesondere Grafiken und Schriftarten) enthalten und lesbar sein. Der Dokumenteninhalte muss orts- und systemunabhängig darstellbar sein. Für PDF-Dateien ist das Einbinden von Online-Signaturen und Transfervermerken sowie Formularfeldern zulässig. Sie dürfen nachträglich allerdings nicht mehr veränderbar sein. Der Arbeitgeber trägt dabei die Verantwortung, dass die Entgeltunterlage vollständig und lesbar ist. Für die Digitalisierung sind nur die gängigen Formate (PDF-Dateien und Bilddateien im Format jpeg/jpg, bmp, png

oder tiff) zulässig. Die angeforderte Entgeltunterlage ist als Datei mit einem sprechenden Namen (Art der Entgeltunterlage, namentliche und zeitliche Zuordnung zum Inhalt des Dokuments) zu versehen (z. B. immatrikulationsbescheinigung-mustermann\_WS\_2025-2026.pdf). Dabei darf der Name nicht mehr als 64 Zeichen betragen und keine Sonderzeichen beinhalten. Alternativ zu einem sprechenden Namen kann die angeforderte Entgeltunterlage durch andere Erläuterungen beschrieben werden, beispielsweise durch eine tabellarische Zuordnung oder durch eine textliche Beschreibung. Maßgeblich bleiben dieselben Kriterien über die Art der Entgeltunterlage, die namentliche und zeitliche Zuordnung zum Inhalt des Dokuments. Ein derartiges Zuordnungskriterium erspart vermeidbare Rückfragen, z. B. bei der Betriebsprüfung. Außerdem ist eine analoge Anwendung der GoBD (Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff) zur Speicherung von Entgeltunterlagen zulässig, soweit keine Bestimmungen der Sozialgesetzbücher, der BVV oder der Gemeinsamen Grundsätze nach § 9a BVV dem entgegenstehen. Wo der Arbeitgeber die Entgeltunterlagen in elektronischer Form führt, bleibt ihm überlassen. In Betracht kommen z. B. professionelle Dokumentenablagen, Dateimanagementsysteme, zertifizierte Lohnabrechnungsprogramme, Ordnerverzeichnisse auf seinem Computer oder in einer Cloud.

Die neue Regelung gilt nur für alle neuen Tatbestände und Ereignisse, welche sich ab dem 01.01.2022 ergeben, wie beispielsweise die Vorlage einer aktuellen Studienbescheinigung. Eine rückwirkende Digitalisierung von bereits in Papier vorliegenden Entgeltunterlagen ist entbehrlich.

### Digitales Prüfergebnis

Auf Wunsch kann das Prüfergebnis digital zum Abruf bereitgestellt werden. Voraussetzung ist, dass die Betriebsprüfung mit euBP-Lohndaten durchgeführt und hierzu die

Sachverhalt (Auswahl)	Unterlage (Datei)
Versicherungspflicht	Arbeitsvertrag, Fragebogen
Entsendung	Entsendebescheinigung AI
Status	Antragskopie und Bescheid
Arbeitszeit	Stundenaufzeichnungen
Aufenthaltsrecht	Aufenthaltstitel
Wertguthaben	Insolvenzversicherung

Datensatzversion 3.4.0 oder höher verwendet wird. Nach Prüfabschluss wird das Prüfergebnis im Format eines PDF-Dokuments als Rückantwort auf die euBP-Datensendung im eXtra-Verfahren zum Abruf bereitgestellt. Über die Bereitstellung wird die abrufberechtigte Person mit einer E-Mail benachrichtigt. Für die Durchführung der Betriebsprüfung werden die geforderten euBP-Daten über ein zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm an die DRV übermittelt. Besteht der Wunsch, das Prüfergebnis elektronisch per Datenabruf zu erhalten, gibt der Absender dies zusätzlich mit an. Zusammen mit der Wunschäußerung ist die E-Mail-Adresse der abrufberechtigten Person anzugeben, an die die Benachrichtigung versendet wird, wenn das Prüfergebnis bereitgestellt wurde.

Um den erfolgreichen Empfang der Nachricht für die abrufberechtigte Person zu gewährleisten, ist darauf zu achten, dass eine gültige E-Mail-Adresse angegeben wird. Postkorb-Adressen sollten deshalb nicht verwendet werden. Mit Übermittlung dieser Angaben willigt der Absender ein, dass ihm das Prüfergebnis als Rückmeldung auf die euBP-Datensendung bereitgestellt wird (Zugangseröffnung). Diese Einwilligung kann jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen werden. Der Abruf und die Anzeige des PDF-Dokuments erfolgen über das Entgeltabrechnungsprogramm oder das Programm, mit welchem die euBP-Daten zur Betriebsprüfung übertragen worden sind. Die DRV behält sich bei berechtigtem Zweifel an einer rechtssicheren elektronischen Bekanntgabe vor, das Prüfergebnis postalisch zu übermitteln.

### KI in der Sozialversicherungsprüfung

Die DRV Bund setzt mit dem Projekt KIRA (Künstliche Intelligenz für risikoorientierte Arbeitgeberprüfungen) ein zukunftsweisendes Zeichen in der Digitalisierung ihrer Prozesse. KIRA unterstützt die Mitarbeitenden des Betriebsprüfendienstes bei der Auswahl von Prüfschwerpunkten. Dies steigert die Effizienz der Betriebsprüfungen bei weiterhin hoher Qualität.

Die finalen Entscheidungen bleiben in menschlicher Hand. KIRA arbeitet auf Basis eines maschinellen Lernmodells, das mit anonymisierten Daten aus früheren Prüfungen trainiert wurde. Grundlage dafür sind valide und maschinenlesbare Daten der Krankenkassen, Rentenversicherungsträger usw. sowie die Daten der euBP. Das System identifiziert auffällige Muster und hebt Bereiche hervor, die eine nähere Prüfung erfordern – wie beispielsweise ungewöhnlich hohe oder niedrige Beiträge. Die vorgeschlagene Kritikalität einer Prüfung wird dabei anhand eines Scores (Punktesystems) von 1 bis 10 bemessen. Dieser

Score dient als eine Vorauswahl. Die Prüfenden entscheiden jedoch weiterhin eigenständig, ob und inwieweit sie den Hinweisen von KIRA folgen. Weder werden Entscheidungen automatisiert getroffen, noch werden rechtliche Würdigungen durch die KI übernommen.

Das Modell wird in Zukunft kontinuierlich optimiert: Rückmeldungen der Prüfenden fließen in den Trainingsprozess ein, wodurch das System aus den gemachten Erfahrungen lernt. So wird die Qualität der Hinweise stetig verbessert. KIRA ist kein selbstlernendes System, sondern wird von





Menschen kontrolliert trainiert und weiterentwickelt. Damit wird Transparenz sichergestellt. Als erstes KI-Projekt in der DRV Bund wird KIRA vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) als Leuchtturmprojekt gefördert. In diesem Zusammenhang werden die selbstverpflichtenden Leitlinien für den KI-Einsatz in der behördlichen Praxis angewendet und erprobt. Dadurch wird ermöglicht und explizit darauf geachtet, dass die KI menschenzentriert, transparent und mit besonderem Augenmerk auf Nichtdiskriminierung eingeführt wird. Als große Stärke hat sich erwiesen, dass die Nutzenden bei der Entwicklung von KIRA konsequent eingebunden sind und das Projekt auf vielen Ebenen in ein durchdachtes und ganzheitliches Konzept zur Etablierung und Skalierung von KI bei der DRV eingebettet ist. Im September 2024 wurde das Projekt daher beim eGovernment-Wettbewerb prämiert.

KIRA wird im gesamten Entwicklungsprozess nah an den

Bedürfnissen, Fragen und Präferenzen der Nutzenden gestaltet. So ist eine Gruppe von acht Prüfenden der DRV Bund und der Regionalträger fortlaufend in die Entwicklung involviert und gibt hilfreiche Hintergrundinformationen und Feedback zum Entwicklungsfortschritt. Weiterhin werden Mitarbeitende der Deutschen Rentenversicherung in regelmäßigen Abschnitten über die neuesten Entwicklungen informiert und aufkommende Fragen werden frühzeitig adressiert. Die Prüfunterstützung durch KIRA ermöglicht eine schnellere Bearbeitung. Der persönliche Kontakt zu den Prüfenden bleibt weiterhin bestehen. Zusätzliche Kosten oder Verpflichtungen entstehen für den Arbeitgeber nicht. Das Projekt KIRA befand sich bis 2025 in der Pilotphase bei der DRV Bund und wurde den Prüfenden schrittweise zur Verfügung gestellt. Ziel der Pilotphase war es, erste Erfahrungen bei der Einführung eines KI-Modells zu sammeln. Zudem sollte das Modell verfeinert und die Applikation weiterentwickelt werden.

Die Prüfdienstmitarbeitenden wurden ebenfalls in die Nutzung von KI eingeführt. Der endgültige Einsatz ist im laufenden Jahr erfolgt.

## Datenschutz und Sicherheit

Ein zentraler Aspekt des Projekts ist der Schutz sensibler Daten. Die Anonymisierung der Prüfdaten sowie die enge Zusammenarbeit mit den behördlichen Datenschutzverantwortlichen gewährleisten den Schutz der Daten. Die Daten verlassen zu keinem Zeitpunkt das Netzwerk der Rentenversicherungsträger. Das KI-Modell wird intern und ausschließlich auf Grundlage der Daten trainiert, die für eine Prüfung vorliegen.

## Fazit

Die künstliche Intelligenz für risikoorientierte Arbeitgeberprüfungen (KIRA) unterstützt die Prüfenden mit einer Vorauswahl. Die Software scannt alle digital vorhandene Daten der Unternehmen, sucht nach Mustern und identifiziert Auffälligkeiten, wie ungewöhnlich hohe oder niedrige Beiträge oder fehlende Nachweise. KIRA kennzeichnet in den Unterlagen, wo die Auffälligkeiten zu finden sind. Mit diesen hilfreichen Informationen entscheiden die Prüfdienstmitarbeitenden, welche Fälle sie schnell bearbeiten können und wo sie die gewonnene Zeit für eine detaillierte Prüfung investieren.

Die menschliche Entscheidung ist dabei weiterhin unerlässlich und wertvoll. Die Unterstützung durch KIRA steigert die Effektivität des Prüfdienstes und hilft bei der Abfederung des Fachkräftemangels. Für Arbeitgeber bringt KIRA keine zusätzlichen Kosten oder Verpflichtungen mit sich. Der Prüfprozess bleibt weitgehend unverändert, der persönliche Kontakt zu den Prüfenden besteht weiterhin. Die Unterstützung durch KIRA führt jedoch zu einer schnelleren Bearbeitung und einer zielgerichteteren Prüfung. ■



Werden Sie  
Teil unserer  
Arbeitsgemein-  
schaften

# Gemeinsam sicher durch die Entgeltabrechnung

## ARBEITSGEMEINSCHAFTEN IN DER ENTGELTABRECHNUNG:

- persönliches Netzwerk
- vertraulicher, fachlicher Austausch
- Informationen aus erster Hand
- seit über 40 Jahren etabliert
- 1.200 Teilnehmer bundesweit



Weitere Infos unter:  
[datakontext.com/argen](https://datakontext.com/argen)

# Im Blick: Lohnsteuerrecht

## Aus für steuerfreie Entlastungsprämie

Die geplante steuerfreie Entlastungsprämie für Beschäftigte wird nicht eingeführt.

Hintergrund ist das Scheitern des entsprechenden Gesetzgebungsverfahrens im Bundesrat. Die vom Deutschen Bundestag beschlossene Änderung des Steuerberatungsgesetzes erhielt am 08.05.2026 keine Mehrheit im Bundesrat. Infolgedessen kann auch die vorgesehene steuer- und sozialversicherungs-freie Entlastungsprämie nicht in Kraft treten.

Die sogenannte Entlastungsprämie sollte Arbeitgebern ermöglichen, ihren Beschäftigten bis zum 30.06.2027 zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn eine steuer- und beitrags-freie Sonderzahlung von bis zu 1.000 Euro zu gewähren. Die Regelung war Teil eines Maßnahmenpakets der Bundesregierung zur finanziellen Entlastung der Bürger im Zusammenhang mit den wirtschaftlichen Auswirkungen des Irankrieges. Bestandteil dieses Maßnahmenpakets war unter anderem auch der sogenannte Tankrabatt.

Nachdem der Bundesrat dem Gesetz nicht zugestimmt hatte, entschieden die Koalitionsparteien und der Bundestag inzwischen, den Vermittlungsausschuss nicht anzurufen. Damit gilt das Gesetzgebungsverfahren endgültig als gescheitert.

Das Steuerberateränderungsgesetz wurde mittlerweile erneut in das Gesetzgebungsverfahren eingebracht, allerdings ohne die ursprünglich vorgesehene Entlastungsprämie. Die steuer-beratungsrechtlichen Änderungen sollen damit unabhängig von der gescheiterten Prämienregelung umgesetzt werden.

## Sachbezug oder Geldleistung?

Die steuerliche Behandlung von Gutscheinen und Mitarbeiter-karten beschäftigt die Praxis der Entgeltabrechnung seit Jahren. Spätestens seit der gesetzlichen Neuregelung in § 8 Einkommensteuergesetz (EStG) zum 01.01.2020 steht dabei insbesondere die Frage im Mittelpunkt, wann noch ein steuerfreier Sachbezug vorliegt und wann bereits von einer steuerpflichtigen Geldleistung auszugehen ist.

Mit Urteil vom 11.12.2025 hat das Sächsische Finanzgericht nun erneut eine für die Praxis bedeutsame Entscheidung getroffen. Im Mittelpunkt stand ein Prämiensystem, bei dem

Arbeitnehmer über ein monatlich aufgeladenes Guthaben-konto Gutscheine bei ausgewählten Handelspartnern erwerben konnten. Das Gericht entschied, dass hierin keine steuerfreien Sachbezüge, sondern steuerpflichtige Geldleistungen liegen (Az. 8 K 484/24).

## Prämienkonto mit Händlergutscheinen

Im zugrunde liegenden Fall hatte eine gemeinnützige GmbH mit ihrem Betriebsrat eine freiwillige Betriebsvereinbarung geschlossen. Ziel war es, die Mitarbeitermotivation sowie die Nettovergütung der Beschäftigten zu erhöhen.

Hierfür wurde über einen externen Dienstleister ein Prämiensystem eingerichtet. Die Arbeitnehmer erhielten monatlich ein Guthaben von zunächst 37 Euro, später 40 Euro auf ein persönliches Prämienkonto gutgeschrieben. Über dieses Konto konnten die Beschäftigten Gutscheine verschiedener Handelspartner auswählen und erwerben.

Die Auswahl umfasste zahlreiche Anbieter aus Einzelhandel, Gastronomie, Onlinehandel und weiteren Bereichen. Zusätzlich konnten unter anderem Gutscheine von Amazon, MediaMarkt oder Saturn genutzt werden.

Die Arbeitgeberin behandelte die monatlichen Aufladungen als steuerfreie Sachbezüge nach § 8 Abs. 2 EStG.

## Außenprüfung widerspricht steuerfreiem Sachbezug

Im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung kam das Finanzamt jedoch zu einer anderen Bewertung. Nach Auffassung der Finanzverwaltung lag kein steuerfreier Sachbezug, sondern eine steuerpflichtige Geldleistung vor.

Entscheidend war dabei insbesondere, dass die Arbeitnehmer zunächst ein Guthaben erhielten, mit dem später weitere Gutscheine erworben werden konnten. Genau hierin sah das Finanzamt eine Geldleistung im Sinne von § 8 Abs. 1 Satz 2 EStG.

Das Finanzamt argumentierte zudem, dass die Beschäftigten bereits mit Aufladung des Guthabens wirtschaftliche Verfügungsmacht erhalten hätten. Das Guthaben konnte angespart und später flexibel verwendet werden.

Das Finanzgericht bestätigte diese Auffassung nun ausdrücklich.



## Zufluss bereits mit Aufladung des Guthabens

Nach Auffassung des Gerichts erfolgte der Zufluss des Arbeitslohns bereits in dem Zeitpunkt, in dem das Guthaben auf dem Prämienkonto gutgeschrieben wurde. Denn bereits ab diesem Zeitpunkt konnten die Beschäftigten wirtschaftlich über das Guthaben verfügen.

Besonders bedeutsam war dabei, dass die Guthaben angespart werden konnten. Nach Auffassung des Gerichts spricht genau dies gegen einen klassischen Sachbezug.

Denn die Arbeitnehmer erhielten gerade keinen unmittelbaren Anspruch auf konkrete Waren oder Dienstleistungen, sondern zunächst lediglich ein wertmäßiges Guthaben.

## Geldleistung trotz eingeschränkter Verwendung

Das Gericht stellte außerdem klar, dass auch die eingeschränkte Verwendungsmöglichkeit nichts an der Einordnung als Geldleistung ändert.

Der Umstand, dass das Guthaben ausschließlich bei bestimmten Handelspartnern eingesetzt werden konnte, genügte nicht,

um einen Sachbezug anzunehmen. Das Finanzgericht verweist dabei ausdrücklich auf die seit 2020 geltende gesetzliche Neuregelung in § 8 Abs. 1 Satz 2 EStG. Danach gelten auch zweckgebundene Geldleistungen oder Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, grundsätzlich als Geldleistungen.

Damit wollte der Gesetzgeber bewusst auf die frühere Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) reagieren, die vergleichbare Gestaltungen teilweise noch als Sachbezug anerkannt hatte.

## Gutschein zum Erwerb weiterer Gutscheine

Besondere Bedeutung misst das Gericht außerdem dem Umstand bei, dass mit dem Guthaben zunächst lediglich weitere Gutscheine erworben werden konnten.

Nach Auffassung des Finanzgerichts handelt es sich hierbei gerade nicht um Gutscheine, die unmittelbar zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen. Vielmehr liege lediglich ein Zwischenschritt zum späteren Erwerb anderer Gutscheine vor. Genau solche Gutscheinportale ordnet auch das BMF-Schreiben vom 15.03.2022 grundsätzlich den Geldleistungen zu.

## Ausnahmeregelung greift nicht

Das Gericht prüfte zudem die im BMF-Schreiben vorgesehene Ausnahmeregelung für bestimmte Gutscheinmodelle.

Danach kann ausnahmsweise weiterhin ein Sachbezug vorliegen, wenn dem Arbeitnehmer das Guthaben erst nach Auswahl des konkreten Gutscheins zur Verfügung steht. Genau diese Voraussetzung sah das Gericht im Streitfall jedoch nicht als erfüllt an. Denn die Guthaben wurden bereits vor Auswahl der konkreten Händlergutscheine aufgeladen. Die wirtschaftliche Verfügungsmacht lag damit bereits vorher bei den Arbeitnehmern.

## Bedeutung für die Praxis

Die Entscheidung zeigt erneut, wie streng Finanzverwaltung und Rechtsprechung mittlerweile zwischen Sachbezug und Geldleistung unterscheiden.

Gerade Gutscheinportale, Prämiensysteme und flexible Guthabenmodelle stehen weiterhin unter besonderer Beobachtung.

Viele Modelle, die früher steuerlich noch akzeptiert wurden, geraten seit der gesetzlichen Neuregelung zunehmend unter Druck.

Für Arbeitgeber und Entgeltabrechnungsstellen bedeutet das vor allem eines: Die konkrete technische und organisatorische Ausgestaltung eines Gutscheinmodells entscheidet über die steuerliche Behandlung.

Bereits kleine Unterschiede beim Zeitpunkt der Verfügungsmacht oder bei der Funktionsweise eines Guthabensystems können darüber entscheiden, ob ein steuerfreier Sachbezug vorliegt oder ob steuerpflichtiger Arbeitslohn entsteht.

## Revision zugelassen

Das Sächsische Finanzgericht hat wegen grundsätzlicher Bedeutung die Revision zugelassen. Damit bleibt abzuwarten, ob sich künftig auch der Bundesfinanzhof erneut mit der steuerlichen Behandlung solcher Gutscheinmodelle beschäftigen wird.

**In dieser Ausgabe finden Sie zu diesem Urteil einen umfangreichen Fachbeitrag (Seite 46).**



## Jahressteuergesetz 2026

Mit dem Entwurf des Jahressteuergesetzes 2026 plant der Gesetzgeber erneut umfangreiche Änderungen mit unmittelbaren Auswirkungen auf die Praxis der Entgeltabrechnung. Neben Anpassungen an europarechtliche Vorgaben und aktuelle Rechtsprechung enthält der Gesetzentwurf zahlreiche Folgeänderungen, Klarstellungen und verfahrensrechtliche Neuregelungen.

### SFN-Zuschläge

Besondere Bedeutung hat die geplante gesetzliche Klarstellung bei den steuerfreien Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen (SFN-Zuschläge) nach § 3b EStG. Künftig soll ausdrücklich geregelt werden, dass bei der Ermittlung des maßgebenden Grundlohns nur steuerpflichtiger und nicht pauschal versteuerter laufender Arbeitslohn berücksichtigt wird. Damit reagiert der Gesetzgeber auf ein aktuelles BFH-Urteil und schafft zugleich mehr Rechtssicherheit für die Praxis.

### Tätigkeitsstätte

Auch bei der ersten Tätigkeitsstätte sind Änderungen vorgesehen. Für Tätigkeiten im Inland soll die bisherige 48-Monats-Grenze künftig auf 24 Monate verkürzt werden.

Dadurch könnten langfristige Projekteinsätze schneller zu einer ersten Tätigkeitsstätte führen, was unmittelbare Auswirkungen auf Reisekosten und Verpflegungspauschalen hätte.

### Datenaustausch PKV

Darüber hinaus plant der Gesetzgeber eine Erweiterung des elektronischen Datenaustauschs bei privaten Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträgen (PKV-Beiträge). Gleichzeitig sollen künftig zahlreiche weitere steuerfreie Arbeitgeberleistungen elektronisch an die Finanzverwaltung übermittelt werden, darunter steuerfreie Reisekostenerstattungen, Leistungen zur Kinderbetreuung, Aktivrentenleistungen sowie Hinweise zur Dienstwagenüberlassung.



## Vorsorgepauschale

Besonders weitreichend ist zudem die geplante Umstellung bei der Vorsorgepauschale. Ab dem Jahr 2030 sollen im Lohnsteuerabzugsverfahren nicht mehr pauschale Sozialversicherungsbeiträge, sondern die tatsächlich einbehaltenen Beiträge berücksichtigt werden. Ziel ist eine bessere Übereinstimmung zwischen einbehaltener Lohnsteuer und tatsächlicher Einkommensteuer.

## Datenzugriffsrechte

Daneben sieht der Gesetzentwurf auch erweiterte Datenzugriffsrechte der Finanzverwaltung im Rahmen der Lohnsteuer-Nachschau sowie Vereinfachungen bei der Korrektur elektronischer Lohnsteuerbescheinigungen vor.

Der Entwurf des Jahressteuergesetzes 2026 zeigt erneut, dass Digitalisierung, Datenabgleich und elektronische Prüfverfahren die Entgeltabrechnung künftig noch stärker prägen werden. Arbeitgeber und Entgeltabrechnungsstellen sollten die weiteren Entwicklungen daher frühzeitig im Blick behalten.

**In dieser Ausgabe finden Sie zum Referentenentwurf des Jahressteuergesetzes 2026 einen umfangreichen Fachbeitrag (Seite 50).**

## Anscheinsbeweis für die Privatnutzung eines betrieblichen Pkw bei Gesellschafter-Geschäftsführern

Die private Nutzung betrieblicher Fahrzeuge gehört seit Jahren zu den klassischen Streitpunkten in steuerlichen Außenprüfungen. Besonders häufig stehen dabei Gesellschafter-Geschäftsführer im Fokus der Finanzverwaltung. Streit besteht

regelmäßig über die Frage, ob und unter welchen Voraussetzungen der sogenannte Anscheinsbeweis für eine Privatnutzung widerlegt werden kann.

Der Bundesfinanzhof hat hierzu mit Beschluss vom 17.12.2025 (I B 17/24) erneut seine bisherige Rechtsprechung bestätigt. Danach spricht aufgrund allgemeiner Lebenserfahrung der Anscheinsbeweis dafür, dass ein betrieblicher Pkw, der einem Alleingesellschafter-Geschäftsführer zur Verfügung steht, auch privat genutzt wird.

Im Streitfall hielt eine GmbH mehrere hochwertige Fahrzeuge im Betriebsvermögen. Durch Gesellschafterbeschlüsse war ausdrücklich geregelt worden, dass die Fahrzeuge ausschließlich betrieblich genutzt werden dürfen. Fahrtenbücher wurden allerdings nicht geführt. Im Rahmen einer Außenprüfung vertrat das Finanzamt die Auffassung, dass dennoch eine private Nutzung vorliege, und setzte eine verdeckte Gewinnausschüttung an. Den Vorteil aus der privaten Nutzung schätzte das Finanzamt mit 25 Prozent der Gesamtnettoaufwendungen für die Fahrzeuge.

Der BFH bestätigte diese Vorgehensweise. Nach Auffassung des Gerichts reicht ein vertraglich vereinbartes Privatnutzungsverbot allein nicht aus, um den Anscheinsbeweis zu widerlegen. Entscheidend sei vielmehr, ob tatsächliche organisatorische Maßnahmen getroffen wurden, die eine Privatnutzung wirksam ausschließen. Fehlen solche Kontrollmaßnahmen und besteht zugleich eine unbeschränkte Zugriffsmöglichkeit auf die Fahrzeuge, spricht weiterhin der Anscheinsbeweis für eine private Nutzung.

Besonders hervorzuheben ist, dass der BFH ausdrücklich zwischen normalen Arbeitnehmern und Gesellschafter-Geschäftsführern unterscheidet. Im allgemeinen Arbeitnehmerfall spricht der Anscheinsbeweis lediglich dafür, dass ein ausdrücklich zur privaten Nutzung überlassener Dienstwagen auch tatsächlich privat genutzt wird.



Dagegen spricht der Anscheinsbeweis nach der bisherigen BFH-Rechtsprechung nicht dafür, dass einem Arbeitnehmer überhaupt eine Privatnutzung eingeräumt wurde.

Diese Grundsätze sind nach Auffassung des BFH auf Gesellschafter-Geschäftsführer jedoch nicht übertragbar. Aufgrund ihrer besonderen Stellung und ihrer tatsächlichen Einflussmöglichkeiten innerhalb der Gesellschaft gelten hier strengere Maßstäbe.

Für die Praxis bleibt damit festzuhalten, dass ein vertragliches Privatnutzungsverbot allein regelmäßig nicht ausreichen, um eine private Nutzung betrieblicher Fahrzeuge auszuschließen. Gerade bei Gesellschafter-Geschäftsführern sind nachvollziehbare organisatorische Maßnahmen, wirksame Kontrollen sowie ordnungsgemäße Fahrtenbücher von besonderer Bedeutung, wenn der Anscheinsbeweis widerlegt werden soll.

Die Entscheidung zeigt erneut, dass die private Fahrzeugnutzung weiterhin zu den besonders streitanfälligen Themen im Rahmen steuerlicher Außenprüfungen gehört. Arbeitgeber und steuerliche Berater sollten entsprechende Regelungen daher nicht nur formal vereinbaren, sondern deren tatsächliche Umsetzung und Kontrolle auch dokumentieren können.

## Werbungskostenabzug ausgeschlossen bei Nutzung des Privatwagens statt des Firmenwagens

Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 21.01.2026 (VI R 30/24) eine für die Praxis bedeutsame Entscheidung zur steuerlichen Behandlung von Dienstreisen getroffen. Im Mittelpunkt stand

die Frage, ob ein Arbeitnehmer Fahrtkosten für Dienstreisen mit seinem Privatfahrzeug als Werbungskosten geltend machen kann, obwohl ihm ein Firmenwagen zur Verfügung stand.

Im Streitfall stellte der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Firmenwagen zur Verfügung, der auch privat durch den Arbeitnehmer und dessen Ehefrau genutzt werden durfte. Für dienstliche Fahrten mit dem Firmenwagen übernahm der Arbeitgeber die Tankkosten. Die Nutzung eines Privatfahrzeugs für Dienstreisen war dagegen nur in Ausnahmefällen vorgesehen.

Trotzdem führte der Arbeitnehmer drei Dienstreisen mit seinem privaten Fahrzeug durch. Hintergrund war, dass seine Ehefrau währenddessen weiterhin den Firmenwagen nutzen sollte. Für die Dienstreisen machte der Arbeitnehmer Fahrtkosten in Höhe von rund 3.758 Euro als Werbungskosten geltend. Grundlage waren die tatsächlich ermittelten Fahrzeugkosten seines Privatwagens von 2,28 Euro pro Kilometer.

Während das Finanzgericht den Werbungskostenabzug zunächst noch zugelassen hatte, entschied der Bundesfinanzhof zugunsten des Finanzamts. Nach Auffassung der Richter können Aufwendungen für die Nutzung eines privaten Fahrzeugs bei Dienstreisen dann nicht als Werbungskosten berücksichtigt werden, wenn dem Arbeitnehmer ein Firmenwagen für dienstliche Fahrten zur Verfügung steht und die Nutzung des Privatwagens auf privaten Motiven beruht.

Zwar könne der Arbeitnehmer grundsätzlich frei entscheiden, welches Beförderungsmittel er für berufliche Fahrten nutzt. Nutzt er jedoch bewusst sein Privatfahrzeug anstelle des vorhandenen Firmenwagens, obwohl hierfür kein beruflicher Anlass besteht, berühren die dadurch entstehenden Kosten die private Lebensführung.

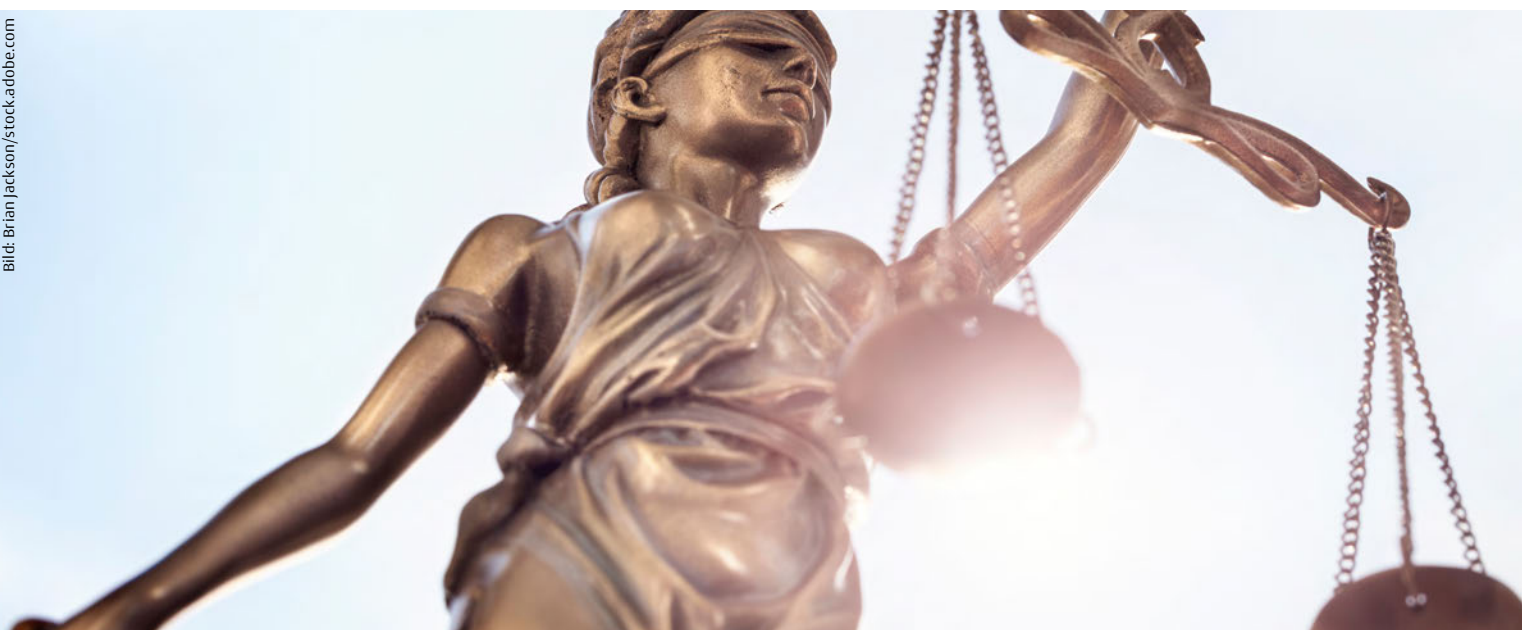
Im konkreten Fall lag der Grund für die Nutzung des Privatwagens allein darin, der Ehefrau weiterhin die Nutzung des Firmenwagens zu ermöglichen. Ein objektiver beruflicher Grund für die Nutzung des Privatwagens bestand nach Auffassung des BFH nicht.

Die Richter stufte die Aufwendungen deshalb nach § 9 Abs. 5 EStG in Verbindung mit § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 7 EStG als unangemessen ein. Ein ordentlicher und gewissenhafter Steuerpflichtiger hätte unter diesen Umständen die zusätzlichen Kosten für die Nutzung des Privatwagens nicht auf sich genommen.

Für die Praxis bedeutet die Entscheidung eine wichtige Klarstellung. Steht dem Arbeitnehmer ein Firmenwagen für berufliche Fahrten zur Verfügung, sollte dieser grundsätzlich auch genutzt werden. Erfolgt stattdessen eine sogenannte Über-Kreuz-Nutzung des Privatwagens aus privaten Gründen, können die entstehenden Kosten steuerlich nicht als Werbungskosten berücksichtigt werden.



Bild: Kira/stock.adobe.com



Ebenso weist die Entscheidung darauf hin, dass in solchen Fällen auch keine steuerfreie Erstattung der Kosten für den privaten Pkw durch den Arbeitgeber erfolgen kann. Die steuerfreie Wegstreckenentschädigung setzt grundsätzlich beruflich veranlasste und steuerlich anzuerkennende Reisekosten voraus. Fehlt es hieran, kommt auch eine steuerfreie Erstattung regelmäßig nicht in Betracht.

## Steuerfreiheit von Corona-Sonderzahlungen trotz Anrechnung auf freiwillige Leistungen

Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 21.01.2026 (VI R 25/24) eine wichtige Entscheidung zur Steuerfreiheit von Corona-Sonderzahlungen getroffen. Im Mittelpunkt stand die Frage, ob die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 11a EStG entfällt, wenn die Corona-Sonderzahlung auf andere freiwillige Arbeitgeberleistungen angerechnet wird.

Im Streitfall zahlte ein Unternehmen seinen Beschäftigten im Mai und November 2020 steuerfreie Corona-Sonderzahlungen aus. Gleichzeitig informierte die Arbeitgeberin ihre Mitarbeiter darüber, dass weiterhin freiwillige Leistungen wie Urlaubsgeld oder Bonuszahlungen gewährt würden. Die Lohnsteuer-Außenprüfung vertrat daraufhin die Auffassung, dass die Voraussetzungen der Steuerfreiheit nicht erfüllt seien. Nach Ansicht des Finanzamts fehle es an der erforderlichen Zusätzlichkeit, da ein Teil der ursprünglich vorgesehenen freiwilligen Zahlungen in steuerfreie Corona-Sonderzahlungen umgewandelt worden sei.

Nachdem das Finanzgericht dem Finanzamt Recht gegeben hatte, entschied der Bundesfinanzhof nun zugunsten der Arbeitgeberin.

Nach Auffassung der Richter reicht es für die Steuerfreiheit aus, dass die Leistungen zweckbestimmt zur Abmilderung der Belastungen durch die Corona-Krise gewährt wurden. Eine konkrete individuelle Betroffenheit der Arbeitnehmer sei hierfür nicht erforderlich. Entscheidend sei vielmehr, dass die Zahlungen im sachlichen und zeitlichen Zusammenhang mit der Pandemie standen.

Besonders praxisrelevant sind die Ausführungen des BFH zum Zusätzlichkeitserfordernis nach § 8 Abs. 4 EStG. Die Richter stellen klar, dass freiwillige Arbeitgeberleistungen nicht zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gehören. Werden freiwillige Zusatzleistungen auf andere freiwillige Leistungen angerechnet oder erhält eine freiwillige Zahlung lediglich eine andere Zweckbestimmung, steht dies der Steuerfreiheit nicht entgegen.

Nach Auffassung des BFH zielt die gesetzliche Regelung zum Zusätzlichkeitserfordernis insbesondere auf Fälle des Gehaltsverzichts oder der Gehaltsumwandlung ab. Der Anspruch auf den ohnehin geschuldeten Arbeitslohn dürfe durch die steuerfreie Leistung nicht gemindert werden. Genau dies war im Streitfall jedoch nicht gegeben.

Die Entscheidung hat erhebliche praktische Bedeutung für die steuerliche Beurteilung freiwilliger Sonderzahlungen. Der Bundesfinanzhof bestätigt damit erneut, dass bei freiwilligen Arbeitgeberleistungen eine spätere Zweckänderung oder Anrechnung auf andere freiwillige Leistungen unschädlich sein kann, solange der arbeitsrechtliche Anspruch auf den ohnehin geschuldeten Arbeitslohn unberührt bleibt.

## Aussetzung eines Haftungsverfahrens bei Antrag auf Pauschalierung nach § 37b EStG

Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 21.01.2026 (VI R 13/24) eine wichtige verfahrensrechtliche Entscheidung zur Pauschalierung der Einkommensteuer nach § 37b EStG getroffen. Im Mittelpunkt stand die Frage, welche Auswirkungen ein wirksam ausgeübtes Pauschalierungswahlrecht auf ein laufendes Haftungsverfahren wegen Lohnsteuer hat.

Im Streitfall beschäftigte eine deutsche Konzerngesellschaft Arbeitnehmer ausländischer Konzerngesellschaften. Für diese wurden weiterhin Beiträge an ausländische Pensionsfonds gezahlt und konzernintern weiterbelastet. Das Finanzamt wertete die übernommenen Beiträge im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung als steuerpflichtigen Arbeitslohn und erließ einen Haftungsbescheid gegen die Arbeitgeberin.

Die Arbeitgeberin beehrte dagegen die Anwendung der Pauschalierung nach § 37b EStG.

Das Finanzgericht wies die Klage zunächst ab. Der BFH hob die Entscheidung nun jedoch auf und verwies die Sache zurück.

Nach Auffassung der Richter hätte das Finanzgericht das Verfahren über den Haftungsbescheid zunächst aussetzen müssen. Hintergrund ist, dass ein wirksam ausgeübtes Pauschalierungswahlrecht nach § 37b EStG einem Haftungsverfahren vorgegriffen sein kann. Bevor über einen Haftungsbescheid entschieden wird, muss daher zunächst geklärt werden, ob die Voraussetzungen einer Pauschalbesteuerung vorliegen.

Der BFH stellt dabei klar, dass zwischen der pauschalen Einkommensteuer nach § 37b EStG und einer Lohnsteuerhaf-

tung erhebliche rechtliche Unterschiede bestehen. Während bei der Pauschalsteuer der Arbeitgeber selbst Steuerschuldner ist, haftet er im Rahmen eines Haftungsbescheids lediglich für die Lohnsteuer des Arbeitnehmers. Beide Verfahren betreffen damit unterschiedliche steuerliche Rechtsverhältnisse.

Besonders praxisrelevant ist die Aussage des BFH, dass das Finanzamt nicht einfach statt eines vom Arbeitgeber beantragten Pauschalierungsverfahrens unmittelbar einen Haftungsbescheid erlassen darf. Zunächst muss über den Antrag auf Pauschalierung entschieden werden. Solange dies nicht erfolgt ist, ist ein finanzgerichtliches Verfahren über den Haftungsbescheid auszusetzen.

Inhaltlich hatte der BFH dagegen noch nicht abschließend darüber zu entscheiden, ob die streitigen Beiträge zu ausländischen Pensionsfonds überhaupt unter § 37b EStG fallen können. Hintergrund ist die weiterhin umstrittene Abgrenzung zwischen Barlohn und Sachlohn.

Das Finanzgericht hatte die Beiträge bislang als Barlohn eingeordnet, da die Arbeitnehmer letztlich Ansprüche auf Geldleistungen wie Rentenzahlungen oder Kapitalabfindungen erwerben. Der BFH hat diese materiell-rechtliche Frage jedoch ausdrücklich offengelassen.

Für die Praxis bleibt damit insbesondere die Abgrenzung zwischen Barlohn und Sachlohn weiterhin von erheblicher Bedeutung. Gleichzeitig stärkt die Entscheidung die verfahrensrechtliche Position von Arbeitgebern, die eine Pauschalierung nach § 37b EStG beantragen. Finanzverwaltung und Gerichte müssen entsprechende Pauschalierungsverfahren künftig zunächst abschließend prüfen, bevor über eine mögliche Lohnsteuerhaftung entschieden wird. ■

Verschärfte Anforderungen an Gutscheinmodelle

# Sachbezug oder Geldleistung?

Die steuerliche Behandlung von Gutscheinen, Geldkarten und Mitarbeiter-Benefit-Systemen gehört seit Jahren zu den besonders streitanfälligen Bereichen in der Entgeltabrechnung. Spätestens seit der gesetzlichen Neuregelung in § 8 Einkommensteuergesetz (EStG) zum 01.01.2020 stehen insbesondere digitale Gutscheinportale und Prämiensysteme verstärkt im Fokus der Finanzverwaltung.

**M**it Urteil vom 11.12.2025 hat das Sächsische Finanzgericht (FG) erneut eine wichtige Entscheidung zur Abgrenzung zwischen steuerfreiem Sachbezug und steuerpflichtiger Geldleistung getroffen (8 K 484/24). Im Mittelpunkt stand die Frage, ob monatliche Guthaben auf einem digitalen Prämienkonto noch als steuerfreier Sachbezug nach § 8 Abs. 2 EStG anerkannt werden können oder ob bereits steuerpflichtiger Arbeitslohn vorliegt.

Die Entscheidung zeigt sehr deutlich, wie streng die Gerichte inzwischen die gesetzlichen Voraussetzungen

prüfen und welche erheblichen Risiken bei modernen Gutscheinmodellen bestehen.

## Prämienkonto mit Händlergutscheinen

Im Streitfall betrieb die Klägerin eine gemeinnützige Schule in der Rechtsform einer GmbH. Zur Steigerung der Mitarbeitermotivation und der Nettovergütung wurde gemeinsam mit dem Betriebsrat eine freiwillige Betriebsvereinbarung abgeschlossen.

Danach erhielten die Beschäftigten monatlich ein Guthaben auf einem

sogenannten Prämienkonto bei einem externen Dienstleister. Die monatliche Aufladung betrug zunächst 37 Euro, später 40 Euro je Arbeitnehmer.

Über das digitale Prämienkonto konnten die Mitarbeiter Gutscheine verschiedener Handelspartner auswählen. Die Plattform umfasste zahlreiche Anbieter aus Einzelhandel, Gastronomie, Onlinehandel und weiteren Bereichen. Zusätzlich konnten sogenannte „Extrapartner“ wie Amazon, Saturn oder MediaMarkt ausgewählt werden.



Die Arbeitnehmer erhielten nach Auswahl einen entsprechenden Händlergutschein per E-Mail oder Post zugesandt.

Die Klägerin behandelte die monatlichen Aufladungen als steuerfreie Sachbezüge nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG in der damals geltenden Fassung.

### Außenprüfung widerspricht steuerfreiem Sachbezug

Im Rahmen einer Lohnsteuer-Außenprüfung vertrat das Finanzamt jedoch die Auffassung, dass kein steuerfreier Sachbezug vorliege.

Nach Ansicht der Finanzverwaltung handelte es sich vielmehr um steuerpflichtige Geldleistungen im Sinne von § 8 Abs. 1 Satz 2 EStG. Entscheidend war dabei insbesondere, dass die Arbeitnehmer zunächst ein wertmäßiges Guthaben erhielten, mit dem anschließend weitere Gutscheine erworben werden konnten.

Das Finanzamt verwies außerdem darauf, dass die Arbeitnehmer bereits mit Aufladung des Guthabens wirtschaftliche Verfügungsmacht erhalten hätten. Das Guthaben konnte angespart und später flexibel verwendet werden. Genau darin sah die Finanzverwaltung den entscheidenden Unterschied zu einem klassischen Sachbezug.

### Zufluss bereits mit Gutschrift auf dem Prämienkonto

Das Finanzgericht bestätigte zunächst die Auffassung des Finanzamts zum Zuflusszeitpunkt.

Nach Auffassung des Gerichts floss der Arbeitslohn bereits mit der monatlichen Aufladung des Guthabens auf dem Prämienkonto zu. Maßgeblich hierfür war § 11 Abs. 1 EStG in Verbindung mit § 38a Abs. 1 Satz 3 EStG.

Einnahmen gelten steuerlich als zugeflossen, sobald der Arbeitnehmer wirtschaftlich darüber verfügen kann.

Genau dies sah das Gericht bereits mit der Aufladung des Guthabens als erfüllt an. Denn die Arbeitnehmer konnten unmittelbar nach Gutschrift des Betrags über das Guthaben verfügen und Gutscheine auswählen.

Besonders relevant war dabei, dass die Guthaben angespart werden konnten. Das Gericht stellte ausdrücklich fest, dass die Arbeitnehmer die monatlichen Beträge nicht sofort verwenden mussten, sondern für spätere größere Anschaffungen sammeln konnten.

Nach Auffassung des Gerichts spricht genau diese Möglichkeit der Ansparrung für eine bereits bestehende wirtschaftliche Verfügungsmacht.

### Neuregelung von § 8 EStG im Mittelpunkt

Kern der Entscheidung ist die gesetzliche Neuregelung von § 8 Abs. 1 Satz 2 EStG durch das Jahressteuergesetz 2019.





Bild: Denis Yevtekhov/stock.adobe.com

Seit dem 01.01.2020 gehören zu den Einnahmen in Geld ausdrücklich auch:

- zweckgebundene Geldleistungen,
- nachträgliche Kostenerstattungen,
- Geldsurrogate
- und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten.

Genau an dieser Stelle setzt die Argumentation des Gerichts an.

Nach Auffassung des Finanzgerichts stellte das monatlich aufgeladene Gut haben einen auf einen Geldbetrag lautenden Vorteil dar. Damit liege bereits nach dem eindeutigen Gesetzeswortlaut eine Geldleistung vor.

Besonders deutlich wird das Gericht bei der Frage, ob die eingeschränkte Verwendungsmöglichkeit etwas an dieser Einordnung ändert.

Die Klägerin argumentierte, dass die Arbeitnehmer das Guthaben ausschließlich bei bestimmten Handelspartnern einsetzen konnten und gerade keine Barauszahlung möglich gewesen sei.

Das Finanzgericht ließ dieses Argument jedoch ausdrücklich nicht gelten.

Der Umstand, dass die Arbeitnehmer hinsichtlich der Verwendung eingeschränkt waren, ändere nichts daran, dass ihnen zunächst ein wertmäßiges Guthaben zur Verfügung gestellt worden sei. Genau solche zweckgebundenen Geldleistungen wollte der Gesetzgeber mit der Neuregelung ausdrücklich erfassen.

### Abkehr von früherer BFH-Rechtsprechung

Besondere Bedeutung misst das Gericht der gesetzgeberischen Reaktion auf die frühere Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs (BFH) zu.

Vor der gesetzlichen Neuregelung hatte der Bundesfinanzhof mehrfach entschieden, dass auch zweckgebundene Leistungen als Sachbezug anerkannt werden können, wenn der Arbeitnehmer lediglich Anspruch auf eine Sache oder Dienstleistung hat.

Insbesondere verweist das Gericht auf folgende BFH-Entscheidungen:

- BFH vom 11.11.2010 – VI R 27/09,
- BFH vom 11.11.2010 – VI R 41/10,
- BFH vom 04.07.2018 – VI R 16/17,
- BFH vom 07.06.2018 – VI R 13/16.

Nach dieser früheren Rechtsprechung war maßgeblich, was der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beanspruchen konnte.

Mit der gesetzlichen Neuregelung in § 8 Abs. 1 Satz 2 EStG habe der Gesetzgeber jedoch ausdrücklich auf diese Rechtsprechung reagiert und deren Grundsätze bewusst eingeschränkt. Genau darauf stützt sich das Finanzgericht nun ausdrücklich.

### Keine Anwendung der Ausnahmeregelung von § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG

Das Gericht prüfte außerdem die Ausnahmvorschrift von § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG.

Danach gelten bestimmte Gutscheine oder Geldkarten ausnahmsweise weiterhin als Sachbezug, wenn sie:

- ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen
- und zusätzlich die Kriterien von § 2 Abs. 1 Nr. 10 Zahlungsdienstaufsichtsgesetz (ZAG) erfüllen.

Nach Auffassung des Gerichts lagen diese Voraussetzungen im Streitfall jedoch gerade nicht vor.



Bild: Neural Canvas/stock.adobe.com

Denn die Arbeitnehmer konnten mit dem Guthaben zunächst lediglich weitere Gutscheine erwerben. Das eigentliche Prämienkonto berechnete sich nicht unmittelbar zum Bezug konkreter Waren oder Dienstleistungen.

Damit handelte es sich nach Auffassung des Gerichts wirtschaftlich lediglich um einen Gutschein zum Erwerb weiterer Gutscheine. Genau solche Gutscheinportale ordnet auch das BMF-Schreiben vom 15.03.2022 ausdrücklich den Geldleistungen zu.

### Keine Anwendung der BMF-Ausnahmeregelung

Besonders ausführlich setzt sich das Gericht zudem mit Rz. 24 des BMF-Schreibens vom 15.03.2022 auseinander.

Nach dieser Verwaltungsregelung können bestimmte Gutscheinmodelle ausnahmsweise weiterhin als Sachbezug anerkannt werden, wenn:

- die Einlösung ausschließlich gegen andere Gutscheine erfolgt, die wiederum nur zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechnen,
- und dem Arbeitnehmer das Guthaben erst nach Auswahl des konkreten Gutscheins zur Verfügung steht.

Genau diese zweite Voraussetzung sah das Gericht im Streitfall nicht als erfüllt an, denn die Guthaben wurden bereits vor Auswahl der konkreten Händlergutscheine aufgeladen. Die Arbeitnehmer verfügten damit bereits vor Auswahl des konkreten Zielgutscheins wirtschaftlich über das Guthaben.

Gerade hierin sah das Gericht den entscheidenden Unterschied zur begünstigten Gestaltung.

### Praktische Bedeutung für Arbeitgeber

Die Entscheidung hat erhebliche praktische Bedeutung für moderne Mitarbeiter-Benefit-Systeme.

Viele digitale Gutscheinmodelle arbeiten mit vorgelagerten Guthabenlösungen oder flexiblen Gutscheinplattformen. Genau diese Konstruktionen geraten durch die aktuelle Rechtsprechung zunehmend unter Druck.

Für die Praxis bedeutet das: Nicht allein die spätere Verwendungsmöglichkeit entscheidet über die steuerliche Einordnung. Maßgeblich bleibt vielmehr, ob dem Arbeitnehmer bereits zuvor ein wertmäßiges

Guthaben wirtschaftlich zur Verfügung steht.

Besonders kritisch sind daher:

- ansparbare Guthaben,
- flexible Gutscheinplattformen,
- Gutscheinportale mit mehreren Handelspartnern
- und vorgelagerte Prämiensysteme.

### Revision zugelassen

Das Finanzgericht hat die Revision wegen grundsätzlicher Bedeutung ausdrücklich zugelassen.

Damit bleibt abzuwarten, ob sich künftig auch der Bundesfinanzhof erneut mit der steuerlichen Behandlung moderner Gutscheinmodelle beschäftigen wird.

Für die Praxis ist jedoch bereits jetzt festzuhalten: Die Anforderungen an steuerfreie Sachbezüge sind durch Gesetzgebung, Verwaltungsauffassung und Rechtsprechung deutlich strenger geworden. Gerade digitale Benefit-Systeme müssen deshalb steuerlich und technisch äußerst sorgfältig ausgestaltet werden. ■

Umfangreiche Anpassungen

# Jahressteuergesetz 2026

Mit dem Entwurf eines Jahressteuergesetzes 2026 plant der Gesetzgeber erneut umfangreiche Anpassungen in verschiedenen Bereichen des Steuerrechts. Hintergrund des Gesetzgebungsvorhabens sind insbesondere die notwendigen Anpassungen an europarechtliche Vorgaben, die Umsetzung der aktuellen Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs sowie Reaktionen auf mehrere Entscheidungen des Bundesfinanzhofs.

**D**aneben enthält der Gesetzesentwurf zahlreiche verfahrensrechtliche Änderungen, Folgeanpassungen aufgrund früherer Gesetzesänderungen sowie verschiedene Korrekturen und Klarstellungen. Auch für die Praxis der Entgeltabrechnung ergeben sich daraus zahlreiche Änderungen mit erheblicher praktischer Bedeutung.

Besonders deutlich zeigt sich erneut, dass die Entgeltabrechnung zunehmend von elektronischen Datenübermittlungen, automatisierten Prüfungen und umfangreichen digitalen Kontrollmechanismen geprägt wird.

## Neuregelung bei steuerfreien Zuschlägen nach § 3b EStG

Eine besonders praxisrelevante Änderung betrifft die steuerfreien Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge nach § 3b Einkommensteuergesetz (EStG).

Nach § 3b Abs. 1 EStG bleiben Zuschläge steuerfrei, soweit sie neben dem Grundlohn gezahlt werden und bestimmte prozentuale Grenzen nicht überschreiten. Für die Ermittlung der Steuerfreiheit ist dabei der sogenannte Grundlohn nach § 3b Abs. 2 EStG maßgeblich.

Der Bundesfinanzhof hatte mit Urteil vom 10.08.2023 (VI R 11/21) entschieden, dass grundsätzlich der arbeitsvertraglich zustehende laufende

Arbeitslohn maßgeblich sei. Dadurch entstand die Gefahr, dass auch steuerfreie oder pauschal versteuerte Entgeltbestandteile in die Zuschlagsberechnung einfließen könnten.

Der Gesetzgeber reagiert nun mit einer ausdrücklichen gesetzlichen Klarstellung.

Künftig soll § 3b Abs. 2 Satz 1 EStG dahingehend ergänzt werden, dass ausschließlich „steuerpflichtiger und nicht nach § 40 EStG pauschal besterter laufender Arbeitslohn“ bei der Grundlohnberechnung berücksichtigt wird.

Nicht einzubeziehen sind damit künftig insbesondere:

- steuerfreie Arbeitgeberleistungen,
- pauschal versteuerte Bezüge nach § 40 EStG
- sowie nicht steuerbare Entgeltbestandteile.

Für die Praxis bedeutet dies eine gesetzliche Festschreibung der bisherigen Verwaltungsauffassung und zugleich mehr Rechtssicherheit bei der Berechnung steuerfreier Zuschläge.

## Erste Tätigkeitsstätte: Verkürzung auf 24 Monate

Eine weitere wichtige Änderung betrifft die erste Tätigkeitsstätte nach § 9 Abs. 4 EStG.

Bislang konnte bei einer Zuordnung von mehr als 48 Monaten von einer

dauerhaften Zuordnung und damit von einer ersten Tätigkeitsstätte ausgegangen werden. Für Tätigkeiten im Inland soll dieser Zeitraum künftig auf 24 Monate verkürzt werden.

Für Auslandstätigkeiten bleibt es hingegen weiterhin bei der bisherigen 48-Monats-Grenze.

Die Änderung wirkt sich unmittelbar aus auf:

- Reisekosten,
- Verpflegungspauschalen,
- Fahrtkostenzuschüsse,
- doppelte Haushaltsführung
- sowie die steuerliche Behandlung von Auswärtstätigkeiten.

Denn nur bei einer beruflichen Auswärtstätigkeit können insbesondere steuerfreie Reisekostenerstattungen nach § 3 Nr. 13 und Nr. 16 EStG sowie Verpflegungspauschalen nach § 9 Abs. 4a EStG berücksichtigt werden.

Durch die Verkürzung der Frist wird künftig schneller eine erste Tätigkeitsstätte angenommen werden können. Der Gesetzgeber verfolgt damit ausdrücklich das Ziel, Prüfungs- und Aufzeichnungsaufwand zu reduzieren.

## Ausweitung des PKV-ELStAM-Verfahrens

Auch das seit 2026 geltende elektronische Datenaustauschverfahren für private Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge (PKV-Beiträge) soll erweitert werden.



Bild: Lyudmila/stock.adobe.com

Künftig sollen nicht nur klassische private Krankenversicherungsunternehmen am elektronischen Datenaustausch beteiligt sein, sondern auch weitere Einrichtungen mit vergleichbaren Absicherungen im Krankheitsfall.

Betroffen sind insbesondere:

- die Postbeamtenkrankenkasse,
- die Krankenversorgung der Bundesbahnbeamten
- sowie vergleichbare Versorgungseinrichtungen.

Dadurch soll das bisher teilweise noch notwendige Papierverfahren künftig vollständig entfallen.

### Fortführung der Datenübermittlung nach § 10 Abs. 2b EStG

Besondere Bedeutung hat außerdem die geplante Ergänzung von § 10 Abs. 2b Satz 4 EStG.

Nach bisheriger Rechtslage übermitteln mitteilungspflichtige Stellen die tatsächlich geleisteten und erstatteten Beiträge zur Basiskranken- und Pflegeversicherung an die zentrale Stelle nach § 81 EStG. Dies gilt grundsätzlich

nicht, soweit entsprechende Daten bereits über die elektronische Lohnsteuerbescheinigung oder Rentenbezugsmitteilung übermittelt werden.

Durch die Einführung des neuen elektronischen PKV-ELStAM-Verfahrens hätte die Gefahr bestanden, dass die bislang etablierte rückwirkende Datenübermittlung nach § 10 Abs. 2b EStG künftig entfällt.

Genau dies soll nun verhindert werden. Der Gesetzgeber stellt ausdrücklich klar, dass die bisherige Übermittlungsverpflichtung auch künftig fortbesteht.

Dies hat erhebliche praktische Bedeutung. Denn:

- Beitragsänderungen,
- Beitragsrückerstattungen,
- spätere Korrekturen
- sowie Prüfungen nach § 93c Abgabenordnung (AO)

können auch Jahre später noch Auswirkungen auf die steuerliche Berücksichtigung der Beiträge haben.

Die mitteilungspflichtigen Stellen sollen deshalb weiterhin verpflichtet bleiben, fehlerhafte oder

unzutreffende Daten bis zum Ablauf des siebten Kalenderjahres nach dem Besteuerungszeitraum zu korrigieren oder zu stornieren.

Gerade für die Einkommensteueranmeldung bleibt diese retrospektive Datenübermittlung damit weiterhin unverzichtbar.

### Künstlersozialkasse wird mitteilungsspflichtige Stelle

Eine weitere wichtige Änderung betrifft § 10 Abs. 2c EStG.

Bereits mit dem Jahressteuergesetz 2024 wurde ein elektronisches Bescheinigungsverfahren für Altersvorsorgeaufwendungen eingeführt. Gesetzliche Rentenversicherungen, landwirtschaftliche Alterskassen und berufsständische Versorgungseinrichtungen müssen die geleisteten und erstatteten Beiträge elektronisch an die Finanzverwaltung übermitteln.

Künftig soll nun auch die Künstlersozialkasse ausdrücklich in den Kreis der mitteilungspflichtigen Stellen aufgenommen werden.

Hintergrund ist die besondere Struktur der Künstlersozialversicherung.

Die Künstlersozialkasse führt die Rentenversicherungsbeiträge zwar an die Deutsche Rentenversicherung Bund ab, allerdings zum jetzigen Zeitpunkt lediglich als Gesamtsumme ohne personenbezogene Zuordnung. Dadurch war eine individuelle elektronische Datenübermittlung bislang nicht möglich.

Durch die gesetzliche Änderung soll künftig sichergestellt werden, dass auch

- Künstlerinnen und Künstler,
- Publizistinnen und Publizisten
- sowie weitere Versicherte der Künstlersozialkasse

vollautomatisch und fehlerfrei bei der Einkommensteuerveranlagung berücksichtigt werden können.

Damit entfällt künftig die fehleranfällige manuelle Geltendmachung der Altersvorsorgeaufwendungen.

### Neue Freibetragsmöglichkeiten bei freiwilliger Krankenversicherung

Besondere Bedeutung hat außerdem die geplante Neuregelung für freiwillig gesetzlich kranken- und pflegeversicherte Beamte sowie Versorgungsempfänger und die damit verbundene Erweiterung in § 39a EStG.

Bislang wird bei diesen Personengruppen häufig nur eine unzureichende Vorsorgepauschale im Lohnsteuerabzug berücksichtigt, obwohl die Betroffenen ihre Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge vollständig selbst tragen.

Künftig soll deshalb ein Freibetragsverfahren eröffnet werden, um bereits im Lohnsteuerabzug eine realistischere steuerliche Berücksichtigung der tatsächlichen Vorsorgeaufwendungen zu ermöglichen.

Der Gesetzgeber plant deshalb die Einführung eines Freibetragsverfahrens für:

- freiwillig gesetzlich krankenversicherte Beamte,

- Versorgungsempfänger
- sowie bestimmte freiwillig gesetzlich versicherte Arbeitnehmer.

Damit sollen tatsächliche Vorsorgeaufwendungen bereits im laufenden Lohnsteuerabzug besser berücksichtigt werden können.

Die erstmalige Anwendung ist für den 01.01.2028 vorgesehen.

### Tatsächliche Sozialversicherungsbeiträge statt pauschaler Vorsorgepauschale

Eine grundlegende Änderung plant der Gesetzgeber außerdem bei der Vorsorgepauschale nach § 39b EStG.

Bislang werden im Lohnsteuerabzugsverfahren pauschale Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt. Dies führt in der Praxis regelmäßig zu Abweichungen zwischen tatsächlicher Einkommensteuer und einbehaltener Lohnsteuer.

Künftig sollen deshalb nicht mehr pauschale, sondern die tatsächlich vom Arbeitgeber einbehaltenen Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt werden.

Betroffen sind insbesondere:

- Midijobs im Übergangsbereich,
- freiwillig gesetzlich Versicherte,
- Firmenzahlerfälle
- sowie weitere sozialversicherungsrechtliche Sonderkonstellationen.

Der Gesetzgeber verspricht sich hiervon:

- weniger Korrekturen im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung,
- eine bessere Übereinstimmung zwischen Lohnsteuer und tatsächlicher Einkommensteuer
- sowie eine Vereinfachung der Programmablaufpläne.

Die Umsetzung soll allerdings erst zum 01.01.2030 erfolgen, um Arbeitgebern, Softwareanbietern und Verwaltung ausreichend Zeit für technische Anpassungen einzuräumen.

Bild: Hilda Shop/stock.adobe.com



## Erweiterte Datenzugriffsrechte bei der Lohnsteuer-Nachschau

Der Gesetzentwurf enthält außerdem eine deutliche Ausweitung der Datenzugriffsrechte im Rahmen der Lohnsteuer-Nachschau.

Künftig soll die Finanzverwaltung ausdrücklich auf elektronisch gespeicherte Lohn- und Gehaltsunterlagen zugreifen dürfen. Dies umfasst auch die Nutzung der eingesetzten Datenverarbeitungssysteme, soweit dies zur Prüfung erforderlich ist.

Die Regelung orientiert sich an den bereits bestehenden Vorschriften zur Umsatzsteuer-Nachschau.

Damit reagiert der Gesetzgeber auf die zunehmende Digitalisierung der Lohnbuchhaltung und stärkt zugleich die Prüfungsrechte der Finanzverwaltung erheblich.

## Erweiterung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung

Besonders umfangreiche Änderungen sieht der Gesetzentwurf bei der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung vor.

Künftig sollen zahlreiche weitere steuerfreie Arbeitgeberleistungen elektronisch an die Finanzverwaltung übermittelt werden. Ziel ist insbesondere eine bessere Plausibilitätsprüfung bei Werbungskosten und Sonderausgaben.

Künftig sollen unter anderem gesondert übermittelt werden:

- steuerfreie Reisekostenerstattungen,
- Aufwendungen für doppelte Haushaltsführung,
- Kurzarbeitergeld und andere Lohnersatzleistungen nach Leistungszeiträumen,
- steuerfreie Arbeitgeberleistungen zur Kinderbetreuung,
- steuerfreie Leistungen aus der Aktivrente,

- nicht besteuerte Vermögensbeteiligungen nach § 19a EStG
- sowie Hinweise zur Dienstwagenüberlassung.

Gerade im Bereich der Reisekosten und der doppelten Haushaltsführung dürfte dies erhebliche praktische Auswirkungen auf die Entgeltabrechnung haben.

## Lohnsteuerbescheinigungen künftig leichter korrigierbar

Positiv für Arbeitgeber ist dagegen die geplante Vereinfachung bei der Korrektur von Lohnsteuerbescheinigungen.

Künftig sollen korrigierte oder geänderte elektronische Lohnsteuerbescheinigungen bis Ende Februar des Folgejahres ohne besonderen Änderungsgrund zulässig sein.

Damit wird eine bisher in der Praxis vielfach bereits gelebte Vorgehensweise erstmals gesetzlich abgesichert.

## Bedeutung für die Praxis der Entgeltabrechnung

Der Entwurf des Jahressteuergesetzes 2026 zeigt erneut, wie stark die Entgeltabrechnung inzwischen von Digitalisierung, Datenabgleich und automatisierten Prüfungsverfahren geprägt wird.

Neben verschiedenen Vereinfachungen enthält der Gesetzentwurf gleichzeitig auch zahlreiche neue Dokumentations-, Übermittlungs- und Prüfpflichten.

Für Arbeitgeber, Dienstleister, Steuerberater und Fachabteilungen wird es daher entscheidend sein, die weiteren Entwicklungen aufmerksam zu verfolgen und sich frühzeitig auf die umfangreichen technischen und organisatorischen Änderungen vorzubereiten. ■

Markus Stier

# Im Blick: Sozialversicherungsrecht

## GKV-Beitragssatzstabilisierung 2026: Stabilität durch Systemeingriffe

### Bundesrat sieht erheblichen Nachbesserungsbedarf bei der GKV-Reform

*Die Länder unterstützen das Ziel stabiler Krankenkassenbeiträge, kritisieren jedoch zentrale Bestandteile des GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetzes. Im Fokus stehen die Finanzierung versicherungsfremder Leistungen, mögliche Mehrbelastungen für Versicherte sowie Auswirkungen auf Krankenhäuser, Apotheken und Arbeitgeber.*

Mit dem geplanten GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz verfolgt die Bundesregierung das Ziel, die finanzielle Lage der gesetzlichen Krankenversicherung nachhaltig zu verbessern und weitere Beitragssatzsteigerungen zu begrenzen. Der Bundesrat unterstützt zwar grundsätzlich die Notwendigkeit einer Stabilisierung der Finanzen der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV), hat in seiner Stellungnahme vom 12.06.2026 jedoch umfangreiche Änderungswünsche formuliert und erhebliche Bedenken gegen einzelne Regelungen des Gesetzentwurfs geäußert.

### Finanzierung versicherungsfremder Leistungen im Mittelpunkt der Kritik

Ein wesentlicher Kritikpunkt der Länder betrifft die Finanzierung sogenannter versicherungsfremder Leistungen. Nach Auffassung des Bundesrates dürfen gesamtgesellschaftliche Aufgaben nicht dauerhaft aus Beitragsmitteln der gesetzlichen Krankenversicherung finanziert werden. Die Länder fordern deshalb eine stärkere Beteiligung des Bundes und sehen insbesondere bei der Krankenversicherung von Empfängerinnen und Empfängern von Grundsicherungsleistungen den Bund in der Verantwortung.

Kritisch bewertet wird zudem die geplante Reduzierung des Bundeszuschusses zur gesetzlichen Krankenversicherung. Angesichts der angespannten Finanzlage vieler Krankenkassen halten die Länder eine Verringerung der Bundesmittel für das falsche Signal. Stattdessen müsse die Finanzierung der GKV auf eine langfristig tragfähige Grundlage gestellt werden.

### Geplante Mehrbelastungen für Versicherte stoßen auf Widerstand

Der Gesetzentwurf sieht verschiedene Maßnahmen vor, um zusätzliche Einnahmen für die gesetzliche Krankenversicherung zu generieren. Diskutiert werden unter anderem eine einmalige deutliche Anhebung der Zusatzbeiträge sowie eine Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze.

Besonders kontrovers werden die vorgesehenen Änderungen bei der Familienversicherung bewertet. Nach den Plänen der Bundesregierung sollen für bestimmte familienversicherte Ehe- oder Lebenspartner zusätzliche Beiträge erhoben werden. Die Länder befürchten dadurch soziale Härten, insbesondere bei traditionellen Familienmodellen, in denen nur ein Partner erwerbstätig ist. Aus Sicht des Bundesrates sind deshalb angemessene Übergangsregelungen und Ausnahmetatbestände erforderlich. Besondere Aufmerksamkeit fordern die Länder für familiengeführte landwirtschaftliche Betriebe, in denen mitarbeitende Ehepartner häufig kein eigenes Einkommen erzielen.

### Sorge um wirtschaftliche Belastungen im Gesundheitswesen

Auch die geplanten Einsparungen bei Leistungserbringern stoßen auf Kritik. Nach Auffassung des Bundesrates würden insbesondere Krankenhäuser überproportional belastet. Die Länder verweisen darauf, dass die Kliniken bereits in den vergangenen Jahren erhebliche Beiträge zur Stabilisierung der Krankenkassenfinanzen geleistet hätten. Vor diesem Hintergrund warnen sie vor einer zunehmenden wirtschaftlichen Belastung und einer steigenden Insolvenzgefahr im Krankenhausbereich.

Ähnlich kritisch werden die vorgesehenen Änderungen für Apotheken und die pharmazeutische Industrie bewertet. Die geplante Anhebung des Apothekenabschlags sowie mögliche höhere Herstellerabschläge bei verschreibungspflichtigen Arzneimitteln könnten nach Ansicht der Länder zusätzliche wirtschaftliche Risiken für die betroffenen Branchen mit sich bringen.

### Verwaltungskosten und freiwillige Leistungen im Fokus

Zur Begrenzung der Ausgaben plant die Bundesregierung darüber hinaus Einsparungen bei Verwaltung, Werbung und Vergütungsstrukturen der Krankenkassen. Zudem sollen kostenintensive Sondervergütungen und mögliche Doppelfinan-



zierungen reduziert werden. Auch die Übernahme von Kosten für homöopathische Arzneimittel durch die Krankenkassen soll künftig entfallen.

Der Bundesrat begrüßt grundsätzlich Bemühungen zur Wirtschaftlichkeit, fordert jedoch gleichzeitig einen umfassenden Bürokratieabbau im Gesundheitswesen. Zusätzliche Belastungen für Leistungserbringer und Versicherte müssten vermieden werden.

### Bedeutung für Arbeitgeber und Entgeltabrechnung

Für Arbeitgeber und Entgeltabrechner besitzt das Gesetzgebungsverfahren eine besondere Relevanz. Änderungen bei den Zusatzbeiträgen und der Beitragsbemessungsgrenze würden sich unmittelbar auf die Sozialversicherungsbeiträge und damit auf die Personalkosten auswirken. Personalabteilungen und Payroll-Verantwortliche sollten die weitere Entwicklung daher aufmerksam verfolgen.

### Wie geht es weiter?

Die Stellungnahme des Bundesrates wird nun der Bundesregierung zugeleitet. Anschließend befasst sich der Bundestag mit dem Gesetzentwurf. Nach Abschluss des parlamentarischen Verfahrens wird sich der Bundesrat erneut mit dem Gesetz beschäftigen und über das weitere Vorgehen entscheiden. Ob die von den Ländern geforderten Änderungen berücksichtigt werden, bleibt damit zunächst offen.

## VdK-Umfrage: Mehrheit spricht sich für Erhalt der abschlagsfreien Rente aus

Drei Viertel der Befragten wollen den abschlagsfreien Rentenzugang nach 45 Versicherungsjahren beibehalten. Noch größer ist die Zustimmung bei der Altersrente für schwerbehinderte Menschen.

Die Diskussion über die Zukunft der abschlagsfreien Rente für besonders langjährig Versicherte stößt in der Bevölkerung auf wenig Zustimmung. Das zeigt eine aktuelle repräsentative Um-

frage des Meinungsforschungsinstituts YouGov, die im Auftrag des Sozialverbands VdK durchgeführt wurde.

Nach den Ergebnissen befürworten 75 Prozent der Befragten den Erhalt des abschlagsfreien Rentenzugangs für Versicherte mit mindestens 45 Beitragsjahren. Lediglich eine kleine Minderheit spricht sich für Einschränkungen oder eine vollständige Abschaffung dieser Möglichkeit aus.

Noch deutlicher fällt die Zustimmung bei der Altersrente für schwerbehinderte Menschen aus. Hier unterstützen 78 Prozent der Befragten den bisherigen abschlagsfreien Rentenzugang ab dem maßgeblichen Eintrittsalter. Die hohe Zustimmung zieht sich laut Umfrage durch nahezu alle Bevölkerungsgruppen und zeigt sich unabhängig von Alter, Geschlecht, Bildungsstand oder politischer Orientierung.

Die Ergebnisse erscheinen vor dem Hintergrund einer zunehmend intensiven rentenpolitischen Debatte. Anlass sind unter anderem aktuelle Studien, die auf mögliche Entlastungen der Rentenversicherung und zusätzliche Arbeitskräftepotenziale durch spätere Renteneintritte verweisen. Gleichzeitig wird über die langfristige Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung angesichts des demografischen Wandels diskutiert.

Der Sozialverband VdK warnt vor pauschalen Verschärfungen beim Rentenzugang. Nach Auffassung des Verbands sollten insbesondere langjährig Beschäftigte, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen sowie Versicherte in körperlich belastenden Berufen weiterhin die Möglichkeit haben, ohne Rentenabschläge früher aus dem Erwerbsleben auszuschneiden.

Statt einer Anhebung von Altersgrenzen fordert der Verband verstärkte Investitionen in Prävention, Rehabilitation und altersgerechte Arbeitsbedingungen. Ziel müsse es sein, die Erwerbsfähigkeit älterer Beschäftigter möglichst lange zu erhalten und gleichzeitig sozial ausgewogene Übergänge in den Ruhestand sicherzustellen.

Konkrete Gesetzesvorhaben zur Abschaffung der abschlagsfreien Rente liegen derzeit nicht vor. Die Ergebnisse der Umfrage verdeutlichen jedoch, dass mögliche Reformen in diesem Bereich auf eine kritische öffentliche Debatte treffen dürften. ■

Janette Rosenberg

# Im Blick: Arbeitsrecht

## Lückenlose Krankschreibung: Wann die Sechs-Wochen-Frist eben nicht neu zu laufen beginnt

### Thüringer Landesarbeitsgericht (LAG), Urteil vom 16.12.2025 – 5 Sa 154/23

Der Klassiker in der Abrechnungspraxis: Ein Beschäftigter ist sechs Wochen krank, und am Tag nach den sechs Wochen flattert eine neue „Erstbescheinigung“ mit einer anderen Diagnose herein. Beginnt damit ein frischer Entgeltfortzahlungsanspruch? Das Thüringer LAG hat dem einen klaren Riegel vorgeschoben: Schließen sich die Krankheitszeiten nahtlos aneinander an, muss der Arbeitnehmer beweisen, dass die erste Erkrankung tatsächlich beendet war, bevor die zweite begann. Gelingt das nicht, bleibt es bei den sechs Wochen – und die Lohnstelle zahlt keinen Tag länger.

#### Worum geht es?

Nach § 3 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) hat ein Arbeitnehmer bei Arbeitsunfähigkeit infolge Krankheit Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu sechs Wochen. Tritt während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine weitere Erkrankung hinzu, greift der Grundsatz der „Einheit des Verhinderungsfalls“: Es bleibt bei einem einzigen Verhinderungsfall und damit bei insgesamt sechs Wochen – auch wenn die zweite Erkrankung für sich genommen einen neuen Anspruch auslösen könnte. Ein neuer Sechs-Wochen-Zeitraum entsteht nur, wenn die erste Arbeitsunfähigkeit zuvor vollständig beendet war und der Arbeitnehmer wenigstens kurzzeitig wieder arbeitsfähig wurde. Genau an dieser Nahtstelle liegt bares Geld und hier liegt die Beweislast beim Arbeitnehmer.

#### Der Sachverhalt

Der Kläger war vom 01.03.2022 bis zum 30.04.2022 als Monteur beschäftigt. Bereits am 02.03.2022 erlitt er einen Arbeitsunfall und war wegen Kniebeschwerden vom 02.03. bis zum 18.04.2022 – dem Ostermontag – arbeitsunfähig. Am 14.04.2022 teilte der Kläger dem Beklagten telefonisch mit, dass die Knieprobleme noch immer anhalten. Der Kläger erhielt vom Arzt eine neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Erstbescheinigung), die vom 19.04. bis zum 30.04.2022 reichte

und dem Kläger eine Erkrankung mit dem Diagnoseschlüssel M54.G (= Rückenschmerzen, gesichert) bescheinigte. Er forderte Entgeltfortzahlung für den Zeitraum vom 19.04. bis zum 30.04.2022. Der Arbeitgeber lehnte ab: Aus seiner Sicht handelte es sich um einen einheitlichen Verhinderungsfall, der Sechs-Wochen-Zeitraum sei ausgeschöpft. Der Kläger zog vor Gericht. Allerdings ohne Erfolg. Die Klage wurde in erster Instanz vollumfänglich abgewiesen. Das Arbeitsgericht (ArbG) gab den Ausführungen des Beklagten zum einheitlichen Verhinderungsfall recht.

#### Die Entscheidung

Das LAG Thüringen bestätigte dieses Urteil in seiner Entscheidung. Die Berufung des Klägers war unbegründet: Zwar hat ein Arbeitnehmer bei unverschuldeter Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung für einen Zeitraum von höchstens sechs Wochen gem. § 3 I 1 EFZG. Dieser Zeitraum war hier jedoch bereits durch die erste Erkrankung im Zeitraum vom 02.03. bis zum 18.04.2022 ausgeschöpft. Es bestand schon demnach kein weiterer Anspruch nach § 3 I 1 EFZG mehr. Für die Entscheidung kam es auf die darauffolgende Rückenerkrankung des Klägers im Zeitraum vom 19.04.2022 bis zum 30.04.2022 somit gar nicht mehr an. Nach dem Grundsatz der Einheit des Verhinderungsfalls gilt die Begrenzung der Entgeltfortzahlung auf einen Sechs-Wochen-Zeitraum auch, wenn beim Arbeitnehmer während einer bestehenden Arbeitsunfähigkeit eine neue Krankheit auftritt. Nur wenn die erste krankheitsbedingte Arbeitsunfähigkeit bereits im Zeitpunkt der neuen Erkrankung und damit einhergehender Arbeitsunfähigkeit bereits beendet war, entsteht ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch.

Der Arbeitnehmer muss hierfür jedoch zwischen den beiden Krankheiten tatsächlich gearbeitet haben oder arbeitsfähig gewesen sein. Liegt zwischen einer „ersten“ Arbeitsverhinderung und einer erneuten, im Wege der „Erstbescheinigung“ attestierten Arbeitsunfähigkeit ein so enger Zeitraum, dass die beiden Arbeitsverhinderungen entweder unmittelbar aufeinanderfolgen oder dass zwischen ihnen lediglich ein für den Arbeitnehmer arbeitsfreier Tag liegt, so stellt dies ein hinreichend gewichtiges Indiz für das Vorliegen eines einheitlichen Verhinderungsfalls dar. Um diese Annahme zu entkräften, muss der Arbeitnehmer konkret zu den Krankheitsursachen und dem Beginn bzw. Ende der jeweiligen Arbeitsunfähigkeit vortragen.



## Was bedeutet das für die Praxis?

Für die Entgeltabrechnung ist die Entscheidung ein willkommener Rückhalt. In der Praxis zeigt sich dieses Muster immer wieder: Sechs Wochen Arbeitsunfähigkeit sind voll, und unmittelbar im Anschluss kommt eine neue Bescheinigung mit einer anderen Diagnose. Das LAG bestätigt, dass hier nicht automatisch ein neuer Sechs-Wochen-Zeitraum beginnt. Wer ohne kritische Prüfung weiterzahlt, verschenkt Geld – und zwar nicht erstattungsfähig, denn ohne bestehende Entgeltfortzahlungspflicht gibt es auch keine U1-Erstattung im Umlageverfahren für die betroffenen Tage. Nach Ablauf der sechs Wochen wechselt der gesetzlich versicherte Arbeitnehmer in den Krankengeldbezug. Die Lohnstelle stellt die Entgeltfortzahlung ein und bescheinigt die maßgeblichen Daten korrekt an die Krankenkasse.

## Praxistipps

Erstens: Prüfen Sie lückenlos aneinander anschließende Krankschreibungen mit neuer Diagnose kritisch, bevor Sie über die sechs Wochen hinaus zahlen. Liegt zwischen den Bescheinigungen kein nachgewiesener arbeitsfähiger Tag vor, spricht die Vermutung für einen einheitlichen Verhinderungsfall. Zahlen Sie dann nicht automatisch weiter. Nur wenn ein arbeitsfähiger Zeitraum belegt ist, kommt ein neuer Sechs-Wochen-Zeitraum in Betracht.

Zweitens: Verlangen Sie im Zweifel vom Arbeitnehmer den Nachweis, dass die erste Arbeitsunfähigkeit beendet war – eine ärztliche Bescheinigung über die wiedererlangte Arbeitsfähigkeit oder eine entsprechende Auskunft des behandelnden Arztes. Die Beweislast liegt bei ihm, nicht bei Ihnen. Maßgeblich ist nicht die neue Diagnose, sondern der Nachweis des Endes der ersten Arbeitsunfähigkeit.

Drittens: Behandeln Sie den Übergang in den Krankengeldbezug sauber: Entgeltfortzahlung zum richtigen Stichtag einstellen, Daten korrekt an die Krankenkasse melden und – wo zutreffend – einen tariflichen oder vertraglichen Krankengeldzuschuss berücksichtigen.

Viertens: Dokumentieren Sie die Anspruchsprüfung nachvollziehbar und datenschutzkonform. Die Verarbeitung der Gesundheitsdaten ist zulässig, sollte sich jedoch auf das für die Prüfung Erforderliche beschränken.

## Mitbestimmung des Betriebsrats bei Einstellung: Kein Automatismus beim Einsatz konzerninterner (Matrix-)Führungskräfte

**Bundesarbeitsgericht (BAG)  
vom 23.09.2025 - 1 ABR 25/24**

Der Einsatz konzerninterner Führungskräfte – insbesondere in internationalen Matrixstrukturen – löst nicht automatisch ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats nach § 99 Abs. 1 Betriebsverfassungsgesetz (BetrVG; Mitbestimmung u. a. bei Einstellung) aus. Auch in konzern- und länderübergreifenden Matrixkonstellationen gelten weiterhin die klassischen Voraussetzungen des Einstellungsbegriffs. Maßgeblich ist eine – zumindest teilweise – Eingliederung der Führungskraft in den Betrieb des Einsatzunternehmens.

### Worum geht es?

Matrixstrukturen gehören in vielen Konzernen längst zum Alltag: Führungskräfte einer ausländischen Konzernmutter oder einer anderen Gruppengesellschaft steuern fachlich Beschäftigte eines deutschen Betriebs, ohne dort angestellt zu sein.

Für die Praxis stellt sich damit die Frage, ob der Betriebsrat des deutschen Betriebs bei ihrem Einsatz nach § 99 BetrVG zu beteiligen ist.

Das BAG verneint einen Automatismus. Nicht jede konzerninterne Führungsrolle ist automatisch eine „Einstellung“. Maßgeblich ist, ob die Führungskraft selbst in die Arbeitsorganisation des deutschen Betriebs eingegliedert ist und ob der deutsche Betriebsinhaber ihr gegenüber zumindest teilweise ein arbeitsvertragstypisches Weisungsrecht ausübt. Entscheidend ist also nicht die Matrix auf dem Organigramm, sondern die tatsächliche Eingliederung und Weisungsstruktur.

### Der Sachverhalt

Die Arbeitgeberin gehört zu einem international tätigen US-Konzern. In Deutschland betreibt sie einen Betrieb mit etwa 500 Beschäftigten. Der Konzern ist in einer unternehmens- und länderübergreifenden Matrixstruktur organisiert. Im Betrieb sind vier Führungskräfte tätig, die bei einer ausländischen Konzerngesellschaft angestellt sind. Sie übernehmen aus dem Ausland per Videokonferenzen Führungs- und Koordinationsaufgaben. Sie sind fachlich für die Arbeitnehmer\*innen zuständig, führen Zielvereinbarungsgespräche mit ihnen und sind in Urlaubs- und Abwesenheitsfragen einzubinden. Sie sind zudem bei Entscheidungen über die Fortführung von Arbeitsverhältnissen nach der Probezeit, bei der Erteilung von Abmahnungen, beim Ausspruch von Kündigungen sowie bei der Ablehnung/Aufnahme von Teilzeitanträgen eingebunden.

Der Betriebsrat sah in dem Einsatz der Führungskräfte zustimmungspflichtige Einstellungen i. S. v. § 99 Abs. 1 BetrVG und beantragte mangels vorheriger Beteiligung die Aufhebung der

Maßnahmen. Durch die Wahrnehmung ihrer Tätigkeiten seien die Führungskräfte in den Betrieb eingegliedert.

### Die Entscheidung

Nach Auffassung des BAG tragen die bisherigen Feststellungen nicht die Annahme einer zustimmungspflichtigen „Einstellung“. Es hat die Sache an das LAG Bremen zurückverwiesen. Nach der ständigen Rechtsprechung setzt eine Einstellung i. S. v. § 99 Abs. 1 BetrVG voraus, dass eine Person in den Betrieb eingegliedert wird, um gemeinsam mit den Beschäftigten den arbeitstechnischen Zweck des Betriebs durch eine weisungsgebundene Tätigkeit zu verwirklichen. Dabei komme es nicht auf ein Vertragsverhältnis mit dem Betriebsinhaber an, sondern auf die tatsächliche Integration in die betriebliche Arbeitsorganisation. Eine Eingliederung liege nur vor, wenn dem Betriebsinhaber zumindest teilweise ein arbeitsverhältnistypisches Weisungsrecht hinsichtlich Inhalt, Ort und Zeit der Tätigkeit zusteht. (Insoweit soll nach dem BAG nichts anderes gelten als bei einem Einsatz von Fremdpersonal auf der Grundlage von Dienst- oder Werkverträgen.)

Diese Grundsätze sollen nach dem BAG uneingeschränkt auch für die Feststellung der Eingliederung von Führungskräfte anderer Konzerngesellschaften in einen Betrieb in Deutschland gelten. Allein die Bestellung zu Vorgesetzten oder die formale Ausübung rein fachlicher oder disziplinarischer Weisungsbefugnisse genüge hierfür nicht. Auch das Führen von Zielvereinbarungsgesprächen, die Urlaubsabstimmung oder die Teilnahme an Besprechungen rechtfertigt für sich genommen noch keine Eingliederung.



Entscheidend ist vielmehr die tatsächliche Einbindung in die Erfüllung der im Betrieb zu erledigenden operativen Aufgaben bzw. in die betrieblichen Arbeitsprozesse. Das BAG verlangt hierfür konkrete Feststellungen zum Betriebszweck und zur tatsächlich ausgeübten Tätigkeit sowie eine Gesamtwürdigung aller Umstände des Einzelfalls.

Für die Eingliederung komme es nicht darauf an, wie häufig oder intensiv entsprechende Tätigkeiten ausgeübt werden, auch eine (Mindest-)Präsenz vor Ort sei nicht erforderlich. Auch eine Eingliederung in mehrere Betriebe sei möglich. Auch ist es unerheblich, welchem Recht das Arbeitsverhältnis der Führungskraft unterliegt.

## Was bedeutet das für die Praxis?

Das BAG hält damit fest, dass der Betriebsrat nicht mit Hilfe von § 99 BetrVG das bloße Nebeneinander von Belegschaftsteilen verschiedener Konzernunternehmen innerhalb eines Betriebs mitgestalten kann. Es gelten somit bei dem Einsatz von Matrixführungskräften die Rechtsprechungsgrundsätze zum drittbezogenen Personaleinsatz.

Für Unternehmen mit Matrixstrukturen sind zwei Kriterien maßgeblich:

1. Unterliegt die Führungskraft (zumindest teilweise) Weisungen des deutschen Betriebsinhabers zu Inhalt, Ort oder Zeit der Tätigkeit?
2. Ist sie tatsächlich in die betriebliche Arbeitsorganisation eingebunden und operativ tätig?

Sind beide Voraussetzungen erfüllt, besteht grundsätzlich ein Mitbestimmungsrecht, außer es handelt sich um leitende Angestellten im Sinne des § 5 Abs. 3 BetrVG oder um rein strategische oder beratende Funktionen ohne Eingliederung in den Betrieb.

## Praxistipps

Arbeitgeber\*innen sollten konzernweite Weisungs- und Rollenstrukturen klar und transparent festlegen und frühzeitig bewerten, wie der Einsatz ausländischer konzerninterner Führungskräfte organisatorisch ausgestaltet ist und ob § 99 BetrVG zur Anwendung kommt. Eine sorgfältige Dokumentation dieser Einschätzung kann dazu beitragen, spätere Konflikte mit dem Betriebsrat zu vermeiden.

Die Abgrenzung zwischen bloßer konzerninterner Koordination und mitbestimmungspflichtiger Eingliederung bleibt eine Einzelfallfrage, bei der Rechtsrat empfehlenswert ist.

## Der Tod des Einwurf-Einschreibens: Warum der Zugang jetzt anders bewiesen werden muss

### Bundesarbeitsgericht (BAG), Urteil vom 07.05.2026 – 2 AZR 184/25

Das Einwurf-Einschreiben war lange der vermeintlich sichere Standard für wichtige arbeitsrechtliche Schreiben: schnell, günstig, dokumentiert. Nach der Entscheidung des BAG vom 07.05.2026 ist diese Sicherheit endgültig erschüttert.

Wer Kündigungen, Einladungen für das Betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) oder sonstige fristgebundene Erklärungen allein per Einwurf-Einschreiben versendet, riskiert im Streitfall, den Zugang nicht beweisen zu können. Für Arbeitgeber ist das mehr als eine Formalie: Scheitert der Zugangsnachweis, kann eine an sich gut vorbereitete Maßnahme prozessual ins Leere laufen.

### Worum geht es?

In der Praxis hängt die Wirksamkeit arbeitsrechtlicher Maßnahmen häufig am rechtzeitigen Zugang eines Schreibens. Das gilt insbesondere für Kündigungen, aber auch für andere rechtlich bedeutsame Erklärungen oder Verfahrensschritte, etwa Einladungen zu einem betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Solche empfangsbedürftigen Willenserklärungen werden nach § 130 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) erst wirksam, wenn sie so in den Machtbereich des Empfängers gelangt sind, dass dieser unter normalen Umständen davon Kenntnis nehmen kann. Die Beweislast für diesen Zugang trägt der Absender.

Die Kernbotschaft lautet: Der Versand per Einwurf-Einschreiben ist nicht dasselbe wie der beweissichere Zugang beim Empfänger. Arbeitgeber müssen im Streitfall nicht nur darlegen, dass ein Schreiben aufgegeben wurde. Sie müssen beweisen können, dass es tatsächlich so in den Machtbereich des Arbeitnehmers gelangt ist, dass dieser unter gewöhnlichen Umständen von ihm Kenntnis nehmen konnte.

Beim Einwurf-Einschreiben dokumentiert die Post zwei Dinge: den Einlieferungsbeleg und einen elektronisch reproduzierbaren Auslieferungsbeleg, auf dem der Zusteller den Einwurf in den Briefkasten quittiert. Lange Zeit galt diese Kombination in der Praxis als ausreichend. Die Frage, die das BAG nun beantwortet hat: Reicht sie als vollständiger Nachweis dafür, dass das Schreiben tatsächlich beim Empfänger eingegangen ist?

### Der Sachverhalt

Eine Arbeitgeberin hatte einen häufig krankheitsbedingt abwesenden Arbeitnehmer per Einwurfeinschreiben zu einem Be-

trieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) eingeladen. Als der Arbeitnehmer nicht reagierte, kündigte sie krankheitsbedingt. Im Prozess bestritt der Arbeitnehmer, die BEM-Einladung jemals erhalten zu haben.

Für den Ausgang des Verfahrens ist das der entscheidende Punkt: Eine ordnungsgemäße Einladung zum BEM ist regelmäßig Voraussetzung für die Wirksamkeit einer krankheitsbedingten Kündigung, weil der Arbeitgeber sonst nicht darlegen kann, mildere Mittel als die Kündigung geprüft zu haben. Vorinstanz war das Landesarbeitsgericht Hamburg.

## Die Entscheidung

Das BAG wies die Revision der Arbeitgeberin zurück. Das Einwurf-Einschreiben erbringt mit Einlieferungs- und Auslieferungsbeleg **keinen vollen Beweis des Zugangs**. In Betracht kommt allenfalls ein Anscheinsbeweis – und den kann der Empfänger erschüttern, indem er den Zugang plausibel bestreitet. Der Auslieferungsbeleg dokumentiert lediglich, dass der Zusteller einen Einwurf vermerkt hat. Er belegt nicht zweifelsfrei, dass und wann die Sendung tatsächlich in den richtigen Briefkasten gelangt ist.

Hintergrund der Entscheidung ist die veränderte Zustellpraxis der Deutschen Post. Früher zog der Postbote unmittelbar vor dem Einwurf das sogenannte „Peel-off-Label“ von dem Brief ab und klebte es auf den vorbereiteten, auf die konkrete Sendung bezogenen Auslieferungsbeleg. Auf diesem Beleg bestätigte der Postangestellte **nach** dem Einwurf in den Briefkasten mit seiner Unterschrift und der Datumsangabe die Zustellung. Bei diesem Ablauf gingen die Gerichte bei Vorlage des Auslieferungsbelegs davon aus, dass die Sendung typischerweise in den Briefkasten eingelegt wurde.

Das Problem: Dieser „typische“ Geschehensablauf ist mit der Digitalisierung des Einwurf-Einschreibens entfallen. Im Gegensatz zum früheren Verfahren scannt der Zusteller heute die Sendung mit einem Handscanner ein und unterschreibt den Auslieferungsbeleg digital, **bevor** er den Brief in den Briefkasten wirft. Nach internen Dienstvorschriften muss sich der Postbote zwar vor dem Einwurf vergewissern, dass der Name des Empfängers mit dem Namen auf dem Briefkasten übereinstimmt, die Einhaltung hängt jedoch stark von der Gewissenhaftigkeit des einzelnen Zustellers ab. Zudem geht aus dem Auslieferungsbeleg nicht hervor, an welcher Adresse und um welche Uhrzeit der Einwurf erfolgte und ob die Sendung tatsächlich in den Briefkasten eingelegt oder doch einer Person übergeben wurde. Aufgrund dieser Lücken genügt der moderne Auslieferungsbeleg nicht (mehr) als Beweis für den Zugang.

Da der Zugang der BEM-Einladung nicht bewiesen war, fehlte eine Wirksamkeitsvoraussetzung der Kündigung – die Kündigung war damit unwirksam.



## Was bedeutet das für die Praxis?

Für alle fristgebundenen, empfangsbedürftigen Schreiben ist der Zugangsnachweis ab sofort der kritische Punkt – das gilt beispielsweise bei Kündigung, Abmahnung, BEM-Einladung, Hinweis auf ein Befristungsende oder Widerruf einer Leistung.

Ohne den traditionellen, händisch unterzeichneten Auslieferungsbeleg droht der vollständige Beweisverlust. Es bleiben daher die folgenden Möglichkeiten, wenn eine persönliche Übergabe am Arbeitsplatz nicht gelingt:

### 1. Zustellung durch einen Boten

Beauftragen Sie einen professionellen Kurierdienst oder einen zuverlässigen Mitarbeiter mit der Zustellung. Der Bote muss die persönliche Übergabe gegen Empfangsbestätigung durchführen oder das Schreiben in den Briefkasten einwerfen und diesen Vorgang schriftlich protokollieren. Bei Bedarf kann der Bote später vor Gericht als Zeuge den Zugang beweisen.

### 2. Zustellung per Übergabe-Einschreiben

Ein Übergabe-Einschreiben liefert eine Unterschrift des Empfängers und beweist damit den Zugang. Bedenken Sie jedoch, dass der Empfänger die Annahme verweigern kann. Ist der Empfänger nicht zu Hause anzutreffen, muss er die Sendung binnen sieben Tagen bei der Post abholen. Dadurch kann die Zustellung sich verzögern



oder scheitern. Deshalb scheidet diese Methode bei der fristgebundenen Zustellung von Kündigungsschreiben meist von vornherein aus.

### 3. Zustellung durch den Gerichtsvollzieher

Bei inhaltlich besonders kritischen Schreiben kommt die Zustellung durch einen Gerichtsvollzieher in Betracht. Diese amtliche Zustellung bietet den höchsten Grad an gerichtsfester Dokumentation. Hierbei kommt es mitunter aber zu langen Vorlaufzeiten, sodass diese Art der Zustellung bei eiligen oder fristgebundenen Angelegenheiten ebenfalls meist ausscheidet.

## Praxistipps

Stellen Sie Kündigungen und andere wichtige Schreiben möglichst per Boten zu. Der Bote sollte sowohl den Inhalt des Schreibens, die Kuvertierung als auch die Übergabe bzw. den Einwurf in den Briefkasten bezeugen können.

Die Zustellung durch einen Boten bleibt die zuverlässigste Methode. Als Bote kommt ein professioneller Kurierdienst oder auch ein zuverlässiger Mitarbeiter in Betracht. Wichtig ist bei unternehmensinternen Boten, dass es sich nicht um ein Organ des Arbeitgebers handelt, also etwa nicht um einen Geschäftsführer oder ein Vorstandsmitglied. Organe sind Parteivertreter und können daher im Prozess grundsätzlich nicht als Zeugen auftreten.

Der Bote sollte das Schreiben entweder persönlich gegen Empfangsbestätigung übergeben oder in den Briefkasten einwerfen. Der Einwurf ist sorgfältig in einem Zustellprotokoll zu dokumentieren. Dieses sollte insbesondere festhalten, welches Schreiben zugestellt wurde, wann und an welcher Anschrift der Einwurf erfolgt ist, um welche Art von Briefkasten es sich handelte — etwa Briefschlitz, Einzelbriefkasten oder Briefkastenanlage — und welcher Name auf dem Briefkasten vermerkt war. Zusätzlich empfiehlt es sich, die einzelnen Zustellschritte fotografisch zu dokumentieren, insbesondere das Schreiben vor der Kuvertierung, den adressierten Umschlag sowie den Briefkasten vor dem Einwurf. Ideal ist es, wenn der Bote im Streitfall aus eigener Wahrnehmung bestätigen kann, welches Schreiben sich im Umschlag befand und dass genau dieser Umschlag in den richtigen Briefkasten eingeworfen wurde. ■

Ransomware

# Ein Lehrstück in digitaler Fahrlässigkeit bei Personalakten

Auch die Personalakte ist im digitalen Zeitalter angelangt. Sie ersetzt zunehmend papierbasierte Akten. Unternehmen sind zudem verpflichtet, bestimmte Personal- und Entgeltunterlagen bis 2027 zu digitalisieren. Da auch Bestandsakten digitalisiert werden müssen, entsteht ein merkbarer Aufwand, der mit der Anzahl der Mitarbeitenden steigt. Abhilfe versprechen Dienstleister, die Personalakten einscannen und verschlagworten.

**A**uf den ersten Blick scheint die Beauftragung eines Scandienstleisters risikolos zu sein. Doch dann kommt an einem Freitagnachmittag ein Anruf eben jenes Dienstleisters. Sie fragen ungläubig nach: „Wie, Sicherheitsvorfall? Was meinen Sie damit, dass unsere Daten betroffen sind?“

## Einmal nicht nachgefragt = Star im Darknet

Ransomware-Angriffe passiert täglich. Eine kleine Lücke in der

Sicherheitsstruktur oder die Unachtsamkeit von Beschäftigten reicht bereits aus, damit Angreifer Zugriff auf das System erhalten – und damit auf die firmeninternen Daten.

Ein Ransomware-Angriff beginnt damit, dass sich eine kriminelle Organisation Zugriff auf die Unternehmensserver und -netze verschafft. Dazu werden die klassischen Techniken wie das Ausnutzen von nicht gepatchten Sicherheitslücken oder Social Engineering verwendet. Hat der Angreifer Zugriff erlangt, installiert er

Schadsoftware im Unternehmen. Der Schadcode kopiert anschließend die Daten auf den Server des Angreifers und verschlüsselt gleichzeitig die Originaldaten auf den Servern des Unternehmens. Somit hat der Angreifer alle Daten selbst zur freien Verfügung und das Unternehmen ist faktisch lahmgelegt. Das bietet sich natürlich hervorragend als Druckmittel für etwaige Geldforderungen an. Denn sollte die Summe nicht bezahlt werden, werden die Daten z. B. im Darknet an den Höchstbietenden versteigert oder einfach veröffentlicht. Bei Bezahlung



besteht die Chance, die Daten entschlüsselt zu bekommen. In jedem Fall ist ein betroffenes Unternehmen mit Aufräumarbeiten für mehrere Wochen bis Monate beschäftigt.

Neben Sicherheitslücken in Router, Server und anderen Geräte sowie Softwareprogramme stellt auch die Unaufmerksamkeit von Beschäftigten ein Einfallstor dar. Beispielsweise klickt ein Beschäftigter auf einen Link in einer E-Mail, der eine mit Schadcode versehene Webseite aufruft. Durch maschinelle Erstellungsmöglichkeiten in jeder beliebigen Sprache wirken solche E-Mails inzwischen täuschend echt. Ein Klick auf einen vermeintlich harmlosen Link, den angeblich eine Kollegin schickte, geschieht erfahrungsgemäß sehr schnell.

Doch was passiert, wenn ein solcher Angriff nicht das eigene Unternehmen trifft, sondern einen beauftragten Dienstleister? In unserem Beispiel wurden die Personalakten an einen Scan-Dienstleister zur Digitalisierung übergeben. Bei einem erfolgreichen Angriff auf den Dienstleister fallen den Tätern die gescannten Personalakten in die Hände. Der Dienstleister wird unter Androhung der Veröffentlichung der Personalakten seiner Kunden erpresst.

Der Dienstleister steht vor der Wahl, der Erpressung nicht nachzugeben, um eine weitere Stärkung der

kriminellen Organisation zu vermeiden, oder zu bezahlen, in der Hoffnung, dass die Täter auf eine Veröffentlichung verzichten. Das beauftragende Unternehmen schaut dem Treiben eher hilflos zu, wohl wissen, dass es für etwaige Bußgelder oder Schäden in Anspruch genommen werden kann.

Vor allem Personalakten enthalten nicht nur Stammdaten, wie den Namen oder die Kontaktdaten, sondern auch Daten mit merkbaren Schädigungspotenzial wie z. B. Kontodaten. Eine Offenlegung dieser Daten im Darknet führt aller Erfahrung nach zu Unmut in der Belegschaft und beschädigt das Vertrauen in den Arbeitgeber.

Regelmäßig ist das beauftragende Unternehmen verpflichtet, die betroffenen Beschäftigten nach Art. 34 Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) zu informieren, dass Personalakten in die Hände Unbefugter gelangt sind. Kurze Zeit später treffen die ersten Auskunftersuchen nach Art. 15 DS-GVO ein, da die Beschäftigten genauer erfahren wollen, welche Daten konkret in unbefugte Hände gelangt sind.

Das beauftragende Unternehmen hat zudem die Datenschutzaufsichtsbehörde über den Vorfall zu informieren.

Parallel dazu sind der Dienstleister und die von ihm beauftragten

Spezialisten mit der Analyse des Angriffs und der Wiederherstellung der Daten und der Arbeitsfähigkeit beschäftigt. Die Beauftragung von Forensik-Experten ordnet sich monetär in einem fünfstelligen Bereich ein.

Die Konsequenzen sind langwierig und kostspielig. Das Vertrauen von etwaigen Kunden in die Geschäftsbeziehung wird beschädigt. Weiterhin ist auch der eventuelle Unmut der Belegschaft nicht zu unterschätzen. Mitarbeitende bringen dem Arbeitgeber einen großen Vertrauensvorschuss entgegen, der durch einen solchen Angriff beeinträchtigt werden kann. Da es sich bei unserem Beispiel um Personalakten handelt, kann von der Datenpanne jeder innerhalb des Unternehmens betroffen sein. Diese Unsicherheit nutzen die Angreifer aus, um somit noch mehr Druck aufzubauen und Geldforderungen in die Höhe zu treiben.

Auch abgeschlossene Aufträge können von Ransomware-Angriffen betroffen werden. Sollte die Dienstleistung abgeschlossen sein, sind die überlassenen Daten beim Dienstleister und seinen Unterauftragsverarbeitern bis zum Ende der Lieferkette zu löschen, sofern nichts anderes beauftragt wurde. Die Erfahrung lehrt, dass vertraglich vereinbarte Löschpflichten nicht immer eingehalten werden. Deshalb hat der Bundesgerichtshof (BGH, Urteil vom 11. November 2025 – VI ZR 396/24) jüngst entschieden, dass das auftraggebende Unternehmen verpflichtet ist, eine Bestätigung über die faktische Löschung einzufordern.

## Wie hätte das alles verhindert werden können?

Hier gibt es mehr als nur eine Schraube, an der gedreht werden muss. Es ist wichtig, Mitarbeitende regelmäßig zu schulen und zu sensibilisieren. Vor allem maschinell erstellte E-Mails mit Schadsoftware oder Links zu Phishing-Seiten sind zunehmend schwieriger zu identifizieren.

Weiterhin muss in puncto IT-Security sichergestellt werden, dass Angriffe schnellstmöglich entdeckt und unterbunden werden, bevor größerer



Bild: Chetanraj/stock.adobe.com



Bild: PR-ImageFactory/stock.adobe.com

Schaden entstehen kann. Dazu ist es erforderlich, dass die bereits vorhandenen Log-Daten, die das Verhalten von PCs, Notebooks, Servern und Netzwerkgeräten aufzeichnen, zentral zusammengeführt und kontinuierlich ausgewertet werden. Fehlt es an einer solchen Auswertung, können sich Angreifer jahrelang unerkannt im Unternehmen aufhalten.

Jedes Computerprogramm, jeder Router, jede Firewall weist grundsätzlich Sicherheitslücken auf. Solche Lücken lassen sich zunehmend maschinell finden und ausnutzen. Deshalb ist es unabdingbar, die Mailinglisten der Hersteller dieser Produkte zu abonnieren und Updates binnen Stunden oder Tagesfrist einzuspielen. Eine immer wieder zu beobachtende Ursache für erfolgreiche Angriffe ist, dass die Patches der Hersteller nicht eingespielt wurden.

Auf Seiten des Auftraggebers muss noch einmal klar hervorgehoben werden, dass eine rein vertragliche Regelung der Löschung nicht automatisch zu einer gewissenhaften Umsetzung führt. Natürlich wäre das in

einer perfekten, theoretischen Welt der Fall – in der Realität sieht dies jedoch meist anders aus. Das Oberlandesgericht (OLG) Dresden hat bereits im Oktober 2024 geurteilt, dass der Auftraggeber seinen Kontrollpflichten nachkommen und eine schriftliche Löschbestätigung nach Beendigung des Auftragsverhältnisses einholen muss (Aktenzeichen: 4 U 940/24). Ein Telefonat mit anschließender Notiz oder eine formlose E-Mail reicht hierfür nicht aus. Die Bestätigung hat insbesondere das Ziel, die eigene Dokumentation bei etwaigen Kontrollen sauber und lückenlos zu halten und den Dienstleister dazu zu verpflichten, die Daten tatsächlich zu löschen – sofern er keinen Vertragsbruch zugeben oder eine Falschaussage tätigen möchte.

## Fazit

Damit Angreifer jeglicher Art möglichst wenig Angriffsfläche vorfinden, empfiehlt es sich, auch bei Auftragsverarbeitungen gründlich zu sein. Man vertraut einem Dritten

die firmeninternen Daten an und liefert diese in weiten Teilen aus. Eine nachlässige Sicherheitsarchitektur kann sich schnell zu einem größeren Problem auswachsen. Die Absicherung der eigenen IT ist genauso wichtig wie die Absicherung bei Dienstleistern. Das Bundesamt für Sicherheit in der Informationstechnik (BSI) hat dazu die Top 10 der Ransomware-Maßnahmen herausgegeben.<sup>1</sup> Bei Auftragsverarbeiter ist ein Nachweis der erfolgten Datenlöschung spätestens bei Auftragsende einzufordern. ■

Nina Müller und Dr. Niels Lepperhoff,  
Xamit Bewertungsgesellschaft mbH

1 BSI: Top 10 Ransomware-Maßnahmen. URL: [https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/Unternehmen-und-Organisationen/Cyber-Sicherheitslage/Analysen-und-Prognosen/Ransomware-Angriffe/Top-10-Ransomware-Massnahmen/top-10-ransomware-massnahmen\\_node.html](https://www.bsi.bund.de/DE/Themen/Unternehmen-und-Organisationen/Cyber-Sicherheitslage/Analysen-und-Prognosen/Ransomware-Angriffe/Top-10-Ransomware-Massnahmen/top-10-ransomware-massnahmen_node.html), 20.05.2026

# Mehr wissen mit LOHN+GEHALT Plus

Gratis im Abo:  
die Lohnsteuer-  
Mitteilungen

- Abrechnungspraxis verständlich auf den Punkt gebracht
- Aktueller Überblick der Rechtsprechung im Arbeits-, Sozial-, Steuer und Pfändungsrecht sowie der Verwaltungsanweisungen aus Ministerien und Spitzenverbänden
- Fachzeitschrift LOHN+GEHALT 8x jährlich per Post und digital
- Fachzeitschrift LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN 12x jährlich digital
- Exklusiver Zugriff auf Premium-Inhalte sowie kostenfreier On-Demand-Zugriff auf ausgewählte Online-Schulungen
- 4x im Jahr exklusives Online-Refreshment der Chefredaktion mit vielen wichtigen Hintergrundinformationen
- 10% Rabatt auf alle Online-Kompaktkurse im Bereich Entgeltabrechnung sowie auf die Teilnahmegebühr zur alga-Regionaltagung online
- nur 449,- € im Jahr (inkl. MwSt. und Versand)



Jetzt 30 Tage kostenfrei testen:  
[www.lohnundgehalt-magazin.de](http://www.lohnundgehalt-magazin.de)



Was Unternehmen jetzt vernichten dürfen

# Aufbewahrungspflichten in verschiedenen Rechtsgebieten

Alle Betriebe müssen bestimmte Unterlagen eine Zeit lang aufbewahren. Im Arbeits-, Steuer- und Sozialversicherungsrecht gibt es für solche Unterlagen unterschiedliche Aufbewahrungsfristen.

**S**eit dem 01.01.2026 können viele für die Steuer interessante Unterlagen vernichtet werden. Grundsätzlich beginnt die steuerliche Aufbewahrungsfrist mit dem Ende des Kalenderjahres, in dem die letzten Eintragungen in die Unterlagen durchgeführt oder die Unterlagen erstellt wurden. Bei laufenden Betriebs-, Umsatz- oder Lohnsteuerprüfungen durch das zuständige Finanzamt dürfen die Unterlagen durch den Betrieb nicht vernichtet werden, auch wenn die Aufbewahrungsfrist bereits

abgelaufen ist. Nicht anders verhält es sich bei steuerstraf- oder bußgeldrechtlichen Ermittlungen oder bei offenen Rechtsbehelfs- oder Klageverfahren, die beim zuständigen Finanzamt bzw. bei einem Finanzgericht anhängig sind.

Generell ist die Aufbewahrungspflicht von Büchern und Unterlagen im Steuer- und Handelsrecht geregelt. Die steuerliche Aufbewahrungspflicht ergibt sich aus der Abgabenordnung (AO). Aus den gesetzlichen

Bestimmungen der AO geht hervor, dass alle Betriebe und Unternehmer, die zur Buchführungspflicht verpflichtet sind, auch die Aufbewahrungspflicht nach dem deutschen Steuerrecht beachten müssen. Mit § 140 AO geht die Aufzeichnungspflicht über das Steuerrecht hinaus. Wer als Betrieb oder Unternehmer seine Bücher nach anderen Gesetzen führt, hat die Aufbewahrungspflichten nach diesen Vorschriften zu erfüllen. So sind einige Kaufleute verpflichtet, die Vorschriften des



Handelsrechtes (Handelsgesetzbuch (HGB)) zu beachten.

Nach § 257 HGB müssen alle Kaufleute bei der Aufbewahrung der Unterlagen die Vorschriften des Handelsgesetzbuches beachten. Danach muss die Buchführung so gestaltet sein, dass alle Geschäftsvorfälle auch von Dritten (z. B. durch einen Prüfer des zuständigen Finanzamtes) lückenlos nachvollzogen werden können.

Neben den Aufbewahrungsfristen nach AO und HGB bestehen weitere spezielle Aufbewahrungspflichten in verschiedenen Rechtsgebieten. Dazu zählen beispielsweise das Aktienrecht (z. B. Aktiengesetz – AktG), das Arbeitsrecht (z. B. Nachweisgesetz, Arbeitszeitgesetz), das Beamtenrecht, das Produkthaftungsrecht, das Sozialversicherungsrecht (z. B. Sozialgesetzbücher), das Steuerrecht sowie besondere Vorschriften für Kreditinstitute und Versicherungsunternehmen.

### Steuerliche Aufbewahrungsfrist von zehn Jahren (§ 147 Abs. 3 AO i. V. m. § 147 Abs. 1 Nr. 1, 4 und 4a AO)

Erfolgte eine Eintragung zuletzt im Jahr 2015, können die folgenden Unterlagen seit dem 01.01.2026 beispielhaft vernichtet werden:

- Jahresabschlüsse (Bilanz sowie Gewinn- und Verlustrechnung)
- Kontoauszüge von Kreditinstituten
- Jahresbilanzen
- Inventare
- Kassenberichte
- Bücher und Aufzeichnungen
- Lageberichte
- Eröffnungsbilanz mit allen zum Verständnis erforderlichen Arbeitsanweisungen und Organisationsunterlagen
- Bankunterlagen
- Fahrtenbücher
- Steuererklärungen und Umsatzsteuervoranmeldungen

Für Buchungsbelege und Rechnungen (z. B. Bewirtungsbelege, Reisekostenabrechnungen, Lieferscheine, Quittungen) wurde die Aufbewahrungsfrist im Oktober 2024 durch das vierte

Bürokratieentlastungsgesetz von zehn auf acht Jahre gesenkt.

### Steuerliche Aufbewahrungsfrist von acht Jahren

Erfolgte eine Eintragung zuletzt im Jahr 2017, können die folgenden Unterlagen seit dem 01.01.2026 beispielhaft vernichtet werden:

- Belege aus der Buchhaltung wie beispielsweise Eingangs- und Ausgangsrechnungen, ferner Kassenzettel und Lieferscheine
- Lohnunterlagen, die für die betriebliche Gewinnermittlung Bedeutung haben. Dazu gehören beispielsweise Lohnlisten und Lohnsteuerunterlagen sowie Unterlagen zu langfristigen Arbeitszeitkonten.

Steuerliche Aufbewahrungsfrist von sechs Jahren

Erfolgte eine Eintragung zuletzt im Jahr 2019, können die folgenden Unterlagen seit dem 01.01.2026 beispielhaft vernichtet werden:

- Handels- und Geschäftsbriefe (auch E-Mails)
- Wiedergaben der abgesandten Handels- oder Geschäftsbriefe (aus E-Mails)
- Versicherungspolicen nach Ablauf
- Verträge
- Mahnungen
- sonstige Unterlagen, die für die Besteuerung von Bedeutung sind

Dazu gehören beispielsweise

- Angebote
- Auftragsbestätigungen
- Buchführungsprogramm

### Aufzeichnungs- und Aufbewahrungspflicht nach dem Mindestlohngesetz

Gemäß § 17 Mindestlohngesetz (MiLoG) sind Arbeitgeber verpflichtet, zu dokumentieren, dass im Betrieb der gesetzliche Mindestlohn eingehalten wird. Die Unterlagen, die nötig sind, damit der Betrieb nachweisen kann, dass er die Mindestlohnbestimmungen einhält, müssen über die gesamte

Beschäftigungsdauer bereitgehalten werden, mindestens aber für die Dauer von zwei Jahren.

### Weitere Aufbewahrungsfristen im Arbeitsrecht

Für das Arbeitsrecht gilt eine gesetzliche Pflicht zur Aufbewahrung. Übersteigt die tägliche Arbeitszeit einer Arbeitnehmerin oder eines Arbeitnehmers acht Stunden pro Tag, ist diese aufzuzeichnen. Diese Aufzeichnungen müssen mindestens zwei Jahre lang aufbewahrt werden. Bei geringfügig entlohnten und kurzfristig Beschäftigten sind Arbeitgeber verpflichtet, den Beginn, die Dauer und das Ende der täglichen Arbeitszeit festzuhalten. Wichtig ist dabei, dass die Aufzeichnung zeitnah erfolgen muss. Die Aufzeichnung muss spätestens sieben Tage nach dem jeweiligen Arbeitstag des geringfügig entlohnten oder kurzfristig Beschäftigten erfolgen.

### Aufbewahrung

Generell gibt es für die meisten Dokumente und Unterlagen bezüglich der Aufbewahrung keine bestimmten Vorgaben. Die bestehenden Dokumente und Unterlagen dürfen in Papierform oder auch digital aufbewahrt werden.

### Lebenslange Aufbewahrung

Es gibt aber auch Unterlagen, die Privatpersonen zeitlich unbegrenzt aufbewahren sollen. Dazu gehören die folgenden Unterlagen:

- Unterlagen zur Rentenberechnung der Deutschen Rentenversicherung sowie die dazugehörigen Arbeitsverträge, Lohn- und Gehaltsabrechnungen des Arbeitgebers und Unterlagen der Sozialversicherungsträger wie der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung
- ärztliche Gutachten
- Ausbildungsurkunden
- Abschlusszeugnisse
- Geburts-, Heirats- und Sterbeprotokolle sowie Taufscheine



# Experten antworten

## Sachverhalt: Minijob und Arbeitszeitkonto

eAU-Verfahren und Arbeitsunfähigkeit im Ausland – welche Pflichten treffen Arbeitgeber?

Wir beschäftigen rund 250 Arbeitnehmer und nutzen ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm. Die Arbeitsunfähigkeitsdaten werden im Rahmen des eAU-Verfahrens elektronisch bei den Krankenkassen abgerufen. In der täglichen Praxis stellen sich jedoch immer wieder Fragen zur rechtssicheren Umsetzung des Verfahrens.

So kommt es beispielsweise vor, dass Beschäftigte ihre Arbeitsunfähigkeit ordnungsgemäß melden, beim elektronischen Abruf jedoch zunächst keine Daten von der Krankenkasse bereitgestellt werden. Zudem erhalten wir teilweise Arbeitsunfähigkeitsmeldungen verspätet oder mit unvollständigen Angaben. In diesem Zusammenhang stellt sich für uns die Frage, welche Pflichten Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Rahmen des eAU-Verfahrens jeweils erfüllen müssen und wie mit fehlenden oder abweichenden Rückmeldungen der Krankenkassen umzugehen ist.

Darüber hinaus bereiten wir uns derzeit auf eine Sozialversicherungsprüfung vor. Dabei wurde intern diskutiert, welche Nachweise und Dokumentationen im Zusammenhang mit dem eAU-Verfahren aufbewahrt werden sollten. Insbesondere möchten wir vermeiden, dass bei einer Betriebsprüfung Zweifel an der ordnungsgemäßen Durchführung des elektronischen Abrufverfahrens entstehen.

Aktuell beschäftigt uns außerdem ein weiterer Fall: Ein Arbeitnehmer meldete sich während eines privaten Auslandsaufenthalts arbeitsunfähig. Die Mitteilung erfolgte zunächst telefonisch. Einige Tage später legte er eine ärztliche Bescheinigung aus dem Ausland vor. Aus den Unterlagen geht jedoch nicht eindeutig hervor, ob lediglich eine Erkrankung oder tatsächlich eine Arbeitsunfähigkeit im Sinne des deutschen Arbeits- und Sozialversicherungsrechts festgestellt wurde. Zudem bestehen im Unternehmen Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit, da diese genau den verbleibenden Urlaubszeitraum umfasst.

Welche Pflichten treffen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im eAU-Verfahren? Welche Dokumentation empfiehlt sich im Hinblick auf Sozialversicherungsprüfungen? Welche Besonderheiten gelten bei einer Erkrankung im Ausland und welche Möglichkeiten haben Arbeitgeber, wenn Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit bestehen?

Auch nach Einführung des elektronischen Arbeitsunfähigkeitsverfahrens (eAU) bestehen sowohl für Arbeitnehmer als auch für Arbeitgeber weiterhin gesetzliche Pflichten. Ein häufiger Irrtum in der Praxis ist die Annahme, dass Beschäftigte ihre Arbeitsunfähigkeit nicht mehr melden müssten, weil die Krankenkassen die Daten elektronisch bereitstellen. Dies ist jedoch nicht der Fall.

Arbeitnehmer sind weiterhin verpflichtet, ihre Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Die Krankmeldung kann grundsätzlich formlos erfolgen, beispielsweise telefonisch oder per E-Mail. Der elektronische Abruf ersetzt lediglich die bisherige Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Arbeitgeber. Die Anzeigepflicht bleibt hingegen unverändert bestehen.

Arbeitgeber sind seit dem 01.07.2022 verpflichtet, die Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch bei den Krankenkassen abzurufen. Der Abruf hat über ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm oder über das SV-Meldeportal zu erfolgen. In der Praxis kommt es immer wieder vor, dass zunächst keine Arbeitsunfähigkeitsdaten bereitgestellt werden. Dies bedeutet jedoch nicht automatisch, dass keine Arbeitsunfähigkeit vorliegt. Häufig liegen der Krankenkasse die entsprechenden Informationen zum Zeitpunkt des Abrufs noch nicht vor. In diesen Fällen erfolgt regelmäßig eine spätere Prüfung durch die Krankenkasse. Sobald die Daten vorliegen, wird dem Arbeitgeber eine entsprechende Rückmeldung übermittelt.

Für Arbeitgeber empfiehlt es sich daher, nicht nur die eigentlichen eAU-Daten, sondern auch sämtliche Abruf- und Rückmeldeprotokolle sorgfältig zu dokumentieren. Im Rahmen von Betriebsprüfungen kann so nachvollzogen werden, dass der Arbeitgeber seinen gesetzlichen Verpflichtungen ordnungsgemäß nachgekommen ist. Zur Dokumentation sollten insbesondere die Abrufprotokolle, Rückmeldungen der Krankenkassen, Mitteilungen der Beschäftigten über ihre Arbeitsunfähigkeit sowie gegebenenfalls ergänzende Unterlagen archiviert werden. Dies gilt insbesondere dann, wenn Rückfragen oder Unstimmigkeiten auftreten.

Besondere Aufmerksamkeit erfordern Arbeitsunfähigkeiten während eines Auslandsaufenthalts. In diesen Fällen treffen Arbeitnehmer erweiterte Anzeige- und Nachweispflichten. Neben der unverzüglichen Mitteilung der Arbeitsunfähigkeit und ihrer voraussichtlichen Dauer müssen sie auch ihren Aufenthaltsort mitteilen. Darüber hinaus ist die Krankenkasse über die Arbeitsunfähigkeit zu informieren. Nach der Rückkehr nach Deutschland sind sowohl Arbeitgeber als auch Krankenkasse unverzüglich über die Rückkehr zu unterrichten.

Eine im Ausland ausgestellte ärztliche Bescheinigung besitzt grundsätzlich denselben Beweiswert wie eine deutsche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung. Voraussetzung ist jedoch, dass aus der Bescheinigung eindeutig hervorgeht, dass der behandelnde Arzt nicht lediglich eine Erkrankung festgestellt hat, sondern tatsächlich eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt. Gerade hierin liegt in der Praxis häufig die Schwierigkeit. Nicht jede ausländische Bescheinigung erfüllt die Anforderungen des deutschen Arbeits- und Sozialversicherungsrechts. Fehlt eine eindeutige Aussage zur Arbeitsunfähigkeit oder bestehen sonstige Unklarheiten, kann der Arbeitgeber weitere Prüfungen veranlassen.

Darüber hinaus können besondere Umstände Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit begründen. Dies kann beispielsweise der Fall sein, wenn die Arbeitsunfähigkeit unmittelbar nach einer Kündigung, nach innerbetrieblichen Konflikten oder – wie im vorliegenden Sachverhalt – exakt für die verbleibende Dauer eines Urlaubs bescheinigt wird. In solchen Fällen kann der Arbeitgeber die Krankenkasse auffordern, eine gutachterliche Stellungnahme des Medizinischen Dienstes einzuholen. Die Krankenkasse hat die Voraussetzungen zu prüfen und gegebenenfalls eine entsprechende Begutachtung zu veranlassen.

Kann aus einer ausländischen Bescheinigung keine eindeutige Arbeitsunfähigkeit abgeleitet werden, empfiehlt es sich, sämtliche Kommunikationsschritte sorgfältig zu dokumentieren. Hierzu gehören die ursprüngliche Krankmeldung des Beschäftigten, die vorgelegten Nachweise, die Korrespondenz mit der Krankenkasse sowie gegebenenfalls die Ergebnisse einer medizinischen Überprüfung. Eine lückenlose Dokumentation erleichtert nicht nur die arbeitsrechtliche Beurteilung des Einzelfalls, sondern dient auch als wichtiger Nachweis im Rahmen späterer Sozialversicherungsprüfungen.

Für die Praxis zeigt sich damit: Das eAU-Verfahren hat die Übermittlung von Arbeitsunfähigkeitsdaten zwar deutlich vereinfacht, die Verantwortung für eine ordnungsgemäße Organisation, Dokumentation und Prüfung verbleibt jedoch weiterhin beim Arbeitgeber. Gerade bei Auslandsfällen sollten Unternehmen klare interne Prozesse definieren und sämtliche Verfahrensschritte nachvollziehbar dokumentieren, um rechtliche Risiken und spätere Beanstandungen zu vermeiden. ■

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

alga  
akademie

alga  
competence  
center

Illustration: VectorMine /stock.adobe.com

Lebensphasenorientierte Personalarbeit

# Flexible Arbeitsbedingungen machen Leistung möglich

Die Debatte um Leistungsbereitschaft in Unternehmen hat zuletzt deutlich an Schärfe gewonnen. Ob Beschäftigte langfristig leisten können und wollen, hängt jedoch nicht allein von ihrer intrinsischen Motivation ab, sondern auch von passenden Rahmenbedingungen. Wie eine lebensphasenbewusste Personalpolitik dabei unterstützen kann, zeigen die Stadtwerke Münster mit flexiblen Arbeitsmodellen und einer auf unterschiedliche Lebensrealitäten ausgerichteten Unternehmenskultur.

**D**er Ruf nach mehr Leistungsbereitschaft wird lauter – gleichzeitig zeigt sich in der Praxis ein deutliches Ungleichgewicht: Nur 44 Prozent der Unternehmen fordern Leistung systematisch ein, aber lediglich 28 Prozent fördern sie gezielt. Das belegt der aktuelle HR-Report von Hays und dem Institut für Beschäftigung und Employability (IBE). Für die Studie „Leistung fördern, nicht nur fordern“ wurden 907 Beschäftigte im deutschsprachigen Raum befragt.

„Mitarbeitende ziehen ihre Leistungsbereitschaft nicht zurück, weil sie weniger wollen, sondern weil sie erleben, dass Leistung unter den gegebenen Bedingungen an Grenzen stößt. Überlastung, widersprüchli-

che Anforderungen, ineffiziente Abläufe und fehlende Anerkennung wirken leistungsdämpfend, nicht mangelnde Motivation“, sagt Prof. Dr. Rump vom Institut für Beschäftigung und Employability.

Ein weiteres Ergebnis des Reports: Mitarbeitende leisten vor allem dann, wenn sich ihr Einsatz lohnt. Neben Vergütung zählen Sinn, Anerkennung und Identifikation zu den wichtigsten Treibern.

## Generationenklischees greifen zu kurz

Oft wird die Leistungsdebatte auf die individuelle Leistungsbereitschaft reduziert. Dabei hält sich hartnäckig das

Klischee über die Work-Life-Balance-orientierte Gen Z – bestätigt wird es durch den Report allerdings nicht. Häufig ausgeblendet werden stattdessen die Arbeitsbedingungen, die Leistung überhaupt erst ermöglichen. Entscheidend ist dabei auch, wie gut sich Beruf, Familie und Privatleben vereinbaren lassen. Oliver Schmitz, Geschäftsführer der berufundfamilie Service GmbH, die Arbeitgeber mit einer lebensphasenbewussten Personalpolitik auditiert, hat dazu eine klare Haltung:

„Es braucht die passenden Rahmenbedingungen, damit Mitarbeitende sich entwickeln können und faire Aufstiegschancen erhalten. Lebensphasenbewusste Angebote, die zu

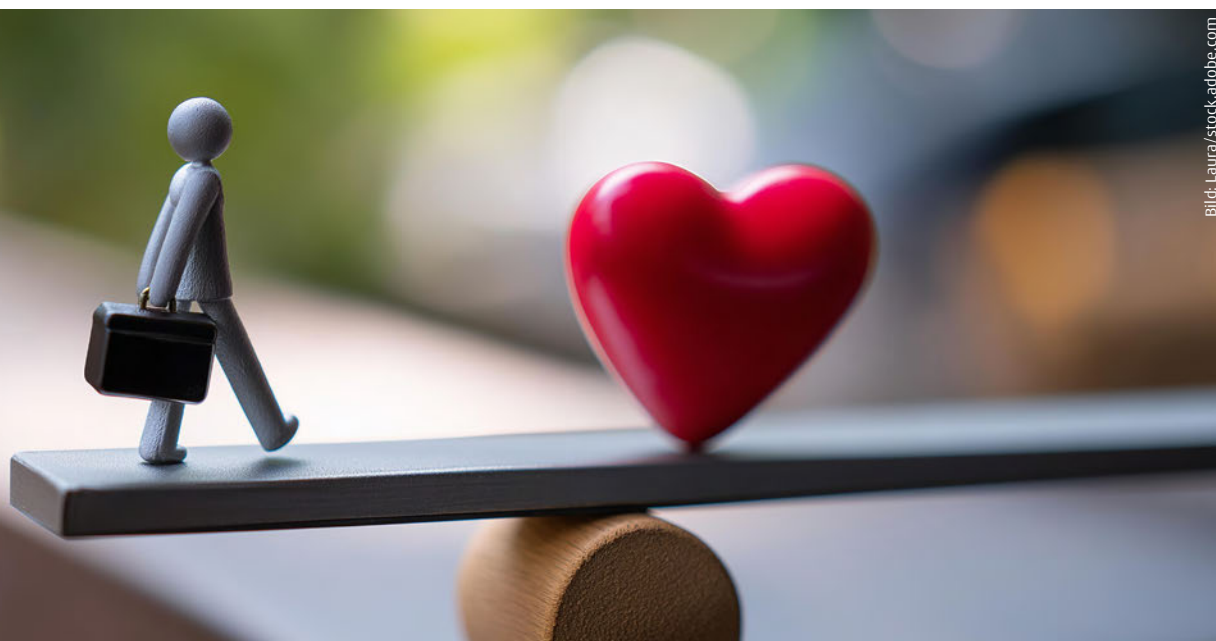




Bild: Tetiana/stock.adobe.com

den individuellen (Vereinbarkeits-) Bedarfen passen, stärken nicht nur die Loyalität, sondern auch die Leistungsbereitschaft und -entfaltung.“

## Wie lebensphasenbewusste Personalpolitik im Alltag wirkt

Wie das in der Praxis gelingen kann, zeigen zunehmend auch kommunale Unternehmen: Die Stadtwerke Münster GmbH mit rund 1.500 Mitarbeiten-



Inga Wolf,  
Referentin Personalentwicklung

den setzt seit vielen Jahren auf eine lebensphasenbewusste Personalpolitik für ihre diverse Belegschaft: Im kaufmännischen Bereich arbeiten bei dem kommunalen Energieversorger unter anderem Energiemanager:innen oder Mitarbeiter:innen in der technischen Betriebsführung; im gewerblichen Bereich zum Beispiel Kraftwerker:innen, KFZ-Mechatroniker:innen oder Fachkräfte für den Glasfaserausbau. 667 Beschäftigte sind über 50 Jahre alt und 82 Mitarbeitende haben eine Schwerbehinderung. Die unterschiedlichen Lebensrealitäten greift das Unternehmen in einer lebensphasenorientierten Unternehmenskultur auf.

Vereinbarkeitsfördernde Maßnahmen wurden in den letzten Jahren sukzessive ausgebaut, darunter Teilzeitangebote auch für Führungskräfte und Auszubildende. Dafür wurde das Unternehmen seit 2003 bereits zum achten Mal nach dem audit berufundfamilie zertifiziert. Das Audit als strategisches Managementinstrument zahlt auf die Bindung, die Leistungsfähigkeit und die Zukunftssicherheit der Mitarbeitenden ein:

„Unser fortlaufender Anspruch ist es, mit unserer gelebten Kultur und dem in der Unternehmensstrategie verankerten Ziel ‚Wir gewinnen gemeinsam‘ ein attraktiver Arbeitgeber zu sein und die Zufriedenheit

unserer Beschäftigten zu fördern“, sagt Inga Wolf, Referentin Personalentwicklung.

Besonders positiv bewerten viele Mitarbeitende die flexible Gestaltung ihrer Arbeitszeit:

„Wir haben einen strukturierten Rückkehrprozess für Langzeitabwesende wie zum Beispiel Eltern oder Kranke, der sowohl für die Beschäftigten als auch für die jeweilige Führungskraft einen sicheren Rahmen für die Rückkehr zum Arbeitsplatz bietet. Gleitzeitmodelle, mobiles Arbeiten innerhalb Deutschlands und unbezahlte Auszeittage – je nach Alter fünf bis 15 Tage – können von allen Mitarbeitenden genutzt werden. Auch für ältere Schichtarbeiterinnen und Schichtarbeiter gibt es mit der Nachschichtbefreiung ab dem 55. Lebensjahr ein Angebot. Wir sind überzeugt, dass Mitarbeitende dann langfristig leistungsfähig bleiben, wenn berufliche Anforderungen und persönliche Lebensrealität miteinander im Einklang stehen“, so Inga Wolf.

## Führungskräfte gestalten die Entwicklung aktiv

Das kommunale Unternehmen legt zudem Wert auf vielfältige Lern- und Entwicklungschancen. Ungewöhn-



Bild: NongEngEng/stock.adobe.com

liche Laufbahnen, etwa vom von der Busfahrerin oder dem Busfahrer zur Abteilungsleitung oder von einer ausgebildeten Industrieelektrikerin bzw. einem ausgebildeten Industrieelektriker zur IT-Expertin bzw. zum IT-Experten mit dualen Wirtschaftsinformatik-Studium, sind keine Seltenheit. Mit der Einführung eines digitalen Feedback-Moduls im Jahr 2026 sollen Entwicklung und Feedback künftig noch stärker miteinander verknüpft werden. Im Rahmen des Jahres-Feedback-Gesprächs zeigen Führungskräfte Karriereperspektiven auf, sprechen über neue Verantwortungsbereiche oder Aufgaben und gehen auch auf Wünsche rund um die Vereinbarkeit ein.

Inga Wolf: „Um Führungskräfte in ihrer Rolle zu stärken, bieten wir verschiedene Schulungsformate zur Leistungssteuerung in heterogenen Teams und in verschiedenen Lebensphasen an.“

Präventive Gesundheitsangebote – beispielsweise ergonomische Stühle und höhenverstellbare Schreibtische für Beschäftigte im Bürobereich, ein Firmenfitness-Programm oder die psychologische Beratung durch eine externe Psychologin – sollen für einen gesunden Ausgleich sorgen.

### Wenn der Dialog zwischen den Generationen Leistung ermöglicht

Angebote allein reichen nicht aus. Entscheidend ist eine Unternehmenskultur, die Gesundheit, Zusammenarbeit und Bindung stärkt: Im Rahmen eines 2021 gestarteten partizipativen Bottom-up-Prozesses haben die Mitarbeitenden in Workshops acht sogenannte Wir-Versprechen erarbeitet, die heute die Lernkultur prägen:

„Der offene Dialog zwischen jüngeren und älteren Mitarbeitenden trägt dazu bei, dass ein differenzier-

tes Verständnis von Leistung gefördert wird und mögliche Vorurteile abgebaut werden. Unterschiedliche Erfahrungen und Stärken werden von uns im Personalbereich wertgeschätzt und nicht als Gegensatz verstanden, sondern als Ergänzung im Team“, sagt die Personalreferentin.

Neben der gezielten Weiterentwicklung der Führungskräfte soll durch die unternehmensweite Einführung eines Fachkarrierekonzepts eine transparente und chancengerechte Entwicklung innerhalb aller Funktionen – Mitarbeitende wie Führungskräfte – ausgebaut werden. Dass sich die Investition in eine vereinbarkeitsfördernde Personalpolitik auszahlt, zeigt auch die durchschnittliche Unternehmenszugehörigkeit von aktuell rund 14 Jahren. ■

Annette Neumann,  
freie Journalistin, Berlin



Inkl.  
E-Book  
und  
11 Check-  
listen

# Das Lexikon der Entgeltabrechnung






Alle relevanten Begriffe und Regelungen verständlich erklärt!

Markus Stier  
Einmaleins der Entgeltabrechnung 2026  
23. überarbeitete Auflage 2026  
ca. 430 Seiten/Hardcover/Format 17 x 24 cm  
ISBN 978-3-98746-038-8  
49,99 € inkl. MwSt. mit E-Book (PDF) und Checklisten zum Download

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



# Payroll-Tools, Module, Add-ons,

	Name/ Hersteller des Software- Produkts	Anzahl Kunden	Anzahl Nutzer	im Einsatz seit	Art des Software- Produkts	Kurzbeschreibung	Implementierungsaufwand	Schulungsaufwand	Referenzkunden
 <b>Bremer Rechenzentrum GmbH</b> Herr Stephan Flörke Universitätsallee 5 28359 Bremen Tel.: 04 21/2 01 52-34 E-Mail: stephan.florke@brz.ag www.brz.ag	BRZ-HR/ (ADP-Paisy)/ Bremer Rechen- zentrum	> 250	> 1.000	1972	Add-on, App, Komponente, Modul, Solution, Template, Tool, Privat- wirtschaft, öffentl. Dienst	<ul style="list-style-type: none"> <li>– Standortunabhängiger Webzugriff</li> <li>– Zentrale SQL-Datenbank für alle Module</li> <li>– Navigation über benutzerindiv. Favoriten</li> <li>– Abrechnung nahezu aller Branchen/Tarife</li> <li>– Fachkompetente, feste Ansprechpartner</li> <li>– Komfortable Anbindung externer Systeme</li> </ul>	nach Aufwand	1-4 Tage	aus nahezu allen Branchen; auf Anfrage
 <b>Centric IT Solutions GmbH</b> Herr Steven Wernike Schürmannstraße 22a 45136 Essen Tel.: 02 01/7 47 69-0 E-Mail: info.de@centric.eu https://www.centric-hr-solutions.com/	Centric Audit & Compliances Tools	> 550	nicht relevant	2005	Add-on, Tool, Privat- wirtschaft, öffentlicher Dienst	Mit unseren Lösungen beschleunigen Personalabteilungen ihre Arbeitsabläufe durch digitale Prüfprozesse, automatisierte Abläufe und eine höhere Datenqualität in der Entgeltabrechnung.	0,5 Tage	2-3 Tage	Evonik Industries, Clariant AG, AOK Bundesverband
 <b>eurodata AG</b> Herr Robert Reiter Großblittersdorfer Straße 257-259 66119 Saarbrücken Tel.: 06 81/88 08-0 E-Mail: edlohn-support@eurodata.de www.edlohn.de	edlohn/ eurodata AG	> 1.500	550.000 Abrech- nungen/ Monat	2005	Solution, Privat- wirtschaft	Online-Lohn- und Gehaltsabrechnung mit Modulen zur digitalen Zusammen- arbeit; ITSG-zertifiziert; elektronische Datenübertragung; Baulohn möglich; mehr als 50 automatische Verfahren; erweiterbar bis zur HR-Komplettlösung	3-4 Tage	gering: Online- Schu- lungen	ETL Steuerberater, weitere auf Anfrage
 <b>Peras GmbH</b> Herr Mark Manthei Dieselstraße 5 76227 Karlsruhe Tel.: 01 51/12 00 80 45 E-Mail: vertrieb@peras.de https://peras.de	SAP HCM, LogaHR/ SAP, P&I	> 1.500	mehr als 200.000	1980	Modul, Template, Privat- wirtschaft, öffentlicher Dienst	Peras ermöglicht Ihnen ein flexibles Outsourcing Ihres Abrechnungssystems. Bei unserem modularen Leistungs- angebot können Sie selbst entscheiden, welche Aufgaben Sie an uns delegieren. Wir beraten Sie gern.	1-x Tage	1-x Tage	gern auf Anfrage
 <b>SD Worx GmbH</b> Im Gefierth 13c 63303 Dreieich Tel.: 0 61 03/38 07-0 E-Mail: info_de@sdworx.com www.sdworx.de	SD Worx SAP Add-Ons/ SD Worx GmbH	>100	> 1 Mio.		Add-on	SD Worx eDocuments Suite; highest quality and standardisation of HR documentation, compliance with GDPR, self-administration of templates; full digitisation of employee files, security, mass import of documents, completeness of documentation	20-30 Tage	included	T-Mobile, Novartis, PRIMARK

# Templates, Solutions

Kompatibel mit folgenden Standard-Softwaresystemen	Welche Rubriken deckt Ihre Lösung ab?										Sonstige	Bitte ordnen Sie Ihre Lösung folgenden Kompetenzen zu													Sonstige								
	Entgeltabrechnung nur Deutschland	Auslandsabrechnung In-/Expatriate	bAV-Abrechnung	Reisekostenabrechnung	Personaladministration nur Deutschland	Personaladministration (Inpat/Expat)	flexible Arbeitszeitorde	Travel-Management	Dienstwagen-Verwaltung	Qualitätsmanagement		Kontrolle ext. Dienstl. (BPO, SaaS, ASP)	Performance-Management	Entgeltabrechnung	ElsterLohn-Verfahren	AWV-Beschäftigungswesen	DEUV-Meldewesen	Payroll-Archivierung	ERA-Solutions	Payroll-Compliance	IKS-Tool	Analyse-Tool	Zeitwirtschaft - Wertguthabenerführung	Personalkosten		Personaladministration	Talent-/Bewerbermanagement	Geschäftsprozesse	BDE, PZ, Zugang	Informationssysteme	Digitale Personalakte	Scan-Solution	Portal, ESS
zu allen gängigen Softwaresystemen	✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓			✓	✓		✓	✓		
SAP HCM for SAP S/4HANA (H4S4), SAP SuccessFactors Employee Central Payroll (ECP), SAP HCM, private cloud edition (PCE), SAP SuccessFactors Employee Central (EC)	✓				✓	✓							✓		✓			✓	✓	✓	✓	✓					✓						
auf Anfrage	✓		✓			✓		✓					✓	✓		✓	✓				✓						✓		✓				
ATOSS, aconso, ESCRIBA, SAP SuccessFactors, xft, Workday	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓		✓	✓	✓	✓	✓				✓	✓	✓	✓	✓		✓		✓	✓	✓		
SAP HCM/H4S4, SAP Employee Central Payroll, SAP SuccessFactors																												✓		✓			

# Human Capital Management

Name des Software-Produkts/ Hersteller des Software-Produkts/ im Einsatz seit ...	Wie ist die Lösung verfügbar?				Welche HR-Module/Teilprozesse bildet die Lösung ab?								Self-Service-Funktionen			Merkmale Self-Service-Funktionen						
	Ist Ihre Lösung webbasiert?	Einzelplatzlösung im Unternehmen	Mehrplatzlösung im Unternehmen	ASP-Service	Weitere	Personaladministration	Entgeltabrechnung	Berichtswesen/Reporting	Passive Zeitarwirtschaft	Aktive Zeitarwirtschaft	Personalkosten	Talentmanagement	Self-Service-Portal	Weitere	Für Beschäftigte	Für Führungskräfte	Für Sachbearbeiter	Kontrollierter Zugang für den Anwender von jedem Ort	Berechtigungssystem/Benutzerrollen vorhanden	Zugriffssicherung u. Überwachung durch die Personalabteilung	Autom. Datenspeicherung u. Übermittlung an Entgeltabrechnung	Weitere
<b>SUMMIT</b> SUMMIT IT CONSULT GmbH Herr Lothar Steyns Rue de Watrelos 23 52249 Eschweiler Tel.: 0 24 03/9 61 64-10 E-Mail: l.steyns@summit-it-consult.de www.summit-it-consult.de	HR Entgelt, HR Manager/ Bewerbermanagement, HR Zeit	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓	✓






Foto: Maxim Puzko - stockadobe.com



Merkmale Personalabrechnung		Merkmale Personaladministration		Merkmale Talentmanagement						Merkmale Zeitmanagement						Merkmale Personalkostenplanung				Bemerkungen																																																				
Die Software deckt alle Tarifverträge ab	✓	Das Meldewesen ist hinsichtlich DAKOTA und ELSTAM automatisiert	✓	Die Software bietet Templatefunktion zur Nutzung v. allg. Lösungen	✓	Es handelt sich um individuelle Parametrierung	✓	Weitere	✓	Automatische Archivierung der Abrechnungsergebnisse	✓	Autom. Erstellung v. behördlichen Bescheinigungen gem. AWW	✓	Einstellung beliebiger Dokumente in digitale Personalakte	✓	Weitere	✓	Personalbedarfsplanung	✓		Stellenplanung/Stellenbeschreibung	✓	Bewerbenverwaltung	✓	Unterstützung bei der Bewerberauswahl	✓	Berücksichtigung AGG bei der Bewerberauswahl	✓	Aus- und Weiterbildung	✓	Beurteilungen/Zielvereinbarungen	✓	Einbindung von eigenem Webauftritt und Seminarveranstaltern	✓	Weitere	✓	Arbeits- und Fehlzeiten	✓	Schlittermodelle	✓	Gleitzzeitmodelle	✓	Personaleinsatzplanung (PEP)	✓	Reports für HR und Fachabteilungen	✓	Anbindung von Zeiterfassungsterminals	✓	Zutrittskontrolle	✓	Weitere	✓	Personalkostenhochrechnung	✓	Berücksichtigung von Planstellen	✓	Analyse durch Vergleiche von Szenarien	✓	Grafische Darstellung	✓	Export in Word/Excel	✓	Weitere	✓	Es gibt ein Workflow-System mit vordefinierten Workflows für Standardanwendungen	✓	Eigene Module können definiert werden	✓	Alle Module greifen auf eine zentrale Datenbasis zu	✓	Die Datenbasis ist flexibel erweiterbar	✓



# Digitale Personalakte

	 <b>Bremer Rechenzentrum GmbH</b> Herr Stephan Flörke Universitätsallee 5 28359 Bremen Tel.: 04 21/2 01 52-79 E-Mail: vertrieb@brz.ag www.brz.ag	 <b>Peras GmbH</b> Herr Mark Manthei Dieselstraße 5 76227 Karlsruhe Tel.: 0151/12 00 80 45 E-Mail: vertrieb@peras.de https://peras.de/	 <b>SD Worx GmbH</b> Im Gefierth 13c 63303 Dreieich Tel.: 0 61 03/38 07-0 E-Mail: info_de@sdworx.com www.sdworx.de
<b>Name des Softwareprodukts</b>	BRZ-ARCHIVci/nci	HELIX eAkte	fidelis Personal E-Akte
<b>Hersteller des Softwareprodukts</b>	Bremer Rechenzentrum GmbH	PERBILITY	SD Worx und Partner
<b>Anzahl Kunden</b>	1.000	ca. 250	> 1.000
<b>Anzahl Nutzer</b>	40.000	ca. 2.050	> 3.000
<b>Im Einsatz seit</b>	2006	2024	2008
<b>1. Anforderungen an die Digitale Personalakte</b>			
– Flexible Gestaltung der Akten (Registerstruktur)	✓	✓	✓
– Abbildung komplexer Berechtigungsstrukturen	✓	✓	✓
– Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften (Compliance) des Datenschutzes und der IT-Sicherheit	✓	✓	✓
– Bedienerfreundliche Benutzeroberfläche durch Look-and-feel der Papierakte inkl. Blätterfunktion	✓	✓	✓
– Wiedervorlage für Dokumente ist systemseitig gegeben	✓	✓	✓
– Löschen von Dokumenten nach dem Vier-Augen-Prinzip ist initialisiert und möglich.	✓	✓	✓
– Dokumentenimport und Scannen sind systemseitig integriert.	✓	✓	✓
– Direkte Archivierung von E-Mails und MS-Office-Dokumenten erfolgt sofort in die Mitarbeiterakten.	✓	✓	✓
<b>2. DPA-Lösung ist als integriertes System verfügbar.</b>	✓	✓	
<b>3. DPA-/DMS-Lösung auch als separate Systemkomponente verfügbar.</b>	✓	✓	✓
<b>4. Mit welchem HR-Standardsoftwaresystem ist die Digitale Personalakte verfügbar?</b>	BRZ-HR	SAP, SuccessFactors, fidelis.Personal, LOGA, DATEV und andere Systeme	fidelis Personal und weitere
<b>5. DPA-Lösung bedarf eines individuellen Customizings</b>	✓		✓
<b>6. DPA-Lösung ist nur für Deutschland konzipiert und ausgelegt.</b>	✓		
<b>7. Welche Sprachen bilden Sie in der Digitalen Personalakte ab?</b>	Deutsch	Deutsch und Englisch, andere Sprachen auf Anfrage	Englisch, Französisch, weitere auf Anfrage
<b>8. Welche Bereiche deckt die DPA-Lösung ab?</b>			
– Privatwirtschaft	✓	✓	✓
– öffentlich-rechtlichen Bereich	✓	✓	✓
<b>9. Speicherung auf einer zentralen Datenbank</b>	✓	✓	✓
<b>10. Durch wen werden Support und Hotline sichergestellt?</b>			
– Softwareanbieter	✓		✓
– DMS-Hersteller		✓	✓
<b>11. Standortunabhängigkeit ist durch webbasierte Systemlösung gegeben.</b>	✓	✓	✓
<b>12. Systemunabhängigkeit der DPA-Lösung ist gegeben:</b>			
– ERP	✓	✓	
– Datenbank			
– Betriebssystem			
– Archivsystem			
<b>13. Wie hoch ist die jährliche Wartungsgebühr?</b>	20 Prozent der Einmalkosten	im Mietpreis enthalten	im Fallpreis enthalten
<b>14. Wartungsgebühr deckt gesetzliche Änderungen ab.</b>	✓	✓	✓
<b>15. Referenzkunden werden angeboten.</b>	✓	✓	✓

# Dokumenterzeugung

	 SD Worx GmbH Im Gefierth 13c 63303 Dreieich Tel.: 0 61 03/9 93 84 51 E-Mail: info_de@sdworx.com www.sdworx.de	 SD Worx GmbH Im Gefierth 13c 63303 Dreieich Tel.: 0 61 03/9 93 84 51 E-Mail: info_de@sdworx.com www.sdworx.de
<b>Name des Softwareprodukts</b>	fidelis Personal	LOGA
<b>Hersteller des Softwareprodukts</b>	SD Worx	P&I
<b>Anzahl Kunden</b>	> 1.000	> 150
<b>Anzahl Nutzer</b>	> 3.000	> 30.000
<b>Im Einsatz seit</b>	2008	2001
<b>1. Leistungsumfang</b>		
- Erzeugen von individuellen Dokumenten und Korrespondenzen	✓	✓
- Anpassungsmöglichkeiten an Nutzerbedürfnisse sowie beliebige Erweiterungen	✓	✓
- Integrationsfähigkeit in bestehende Softwarelandschaften	✓	✓
- Dokumentenerstellung auf Basis von Vorlagen	✓	✓
- Automatische Einbindung von Personaldaten	✓	✓
- Abbildung von unterschiedlichen Sprachen (Länderkennzeichen)	✓	✓
- Zentrale Verwaltung von Textbausteinen	✓	✓
- Prozessunterstützung für individuelle Prozesse (z.B. Teamarbeit, Freigabeprozesse etc.)	✓	✓
- Versand von E-Mails und Dokumenten aus dem Tool	✓	✓
<b>2. Wie kann der User Ihr Dokumenterzeugungstool erwerben?</b>		
- Lizenzkauf		
- Miete auf Basis ASP		
- Miete auf Basis SaaS	✓	✓
<b>3. Die Lösung ist systemunabhängig.</b>		
<b>4. Wo wird die Dokumenterzeugungslösung installiert?</b>		
	serverseitig	serverseitig
<b>5. Die Software ist webbasiert und die Vorlagen können somit standort-unabhängig gepflegt werden.</b>		
	✓	
<b>6. Ihre Lösung ist branchenunabhängig.</b>		
	✓	✓
<b>7. Auf welche Daten kann zugegriffen werden?</b>		
- HCM/ERP-System	✓	✓
- Datenbank		✓
- Manuelle Eingabe		
- Benutzerspezifische Eingabe		✓
<b>8. Schnittstellen zu anderen Systemen</b>		
	ja, meistgängige und relevante Systeme, weitere auf Anfrage	zu allen gängigen HR-Systemen, weitere Schnittstellen auf Anfrage
<b>9. Welche Ausgabeformate unterstützt Ihre Lösung?</b>		
	PDF, Word (Doc), E-Mail, HTML	PDF, Word (Doc), E-Mail, HTML, XML
<b>10. Für welche Einsatzgebiete oder Anwendungen kann die Software genutzt werden?</b>		
- Auftragsmanagement		
- Vertragsmanagement	✓	✓
- Zeugnisgenerierung	✓	✓
- Sonstige:	Mitarbeiterdokumente u. v. m.	Dokumente und Korrespondenz im HR-Umfeld
<b>11. Welche Funktionen umfasst Ihre Dokumenterzeugungslösung?</b>		
- Barcodeunterstützung		✓
- Stichtagsbezogene Versionierung der Textbausteine	✓	
- Tabellen	✓	✓
- Mathematische Berechnungen	✓	✓
- Bild- und Textweichen		✓
- Weitere:		
<b>12. Die Einhaltung der gesetzlichen Vorschriften an den Datenschutz und die IT-Sicherheit ist sichergestellt.</b>		
	✓	✓
<b>13. Die Lösung beinhaltet einen flexiblen Druckoutput, auch für Massendrucke.</b>		
	✓	✓
<b>14. Sie bieten Referenzkunden an.</b>		
	✓	✓

# Aus dem digitalen Nähkästchen: Die KI meldet sich zu Wort

**Folge: Warum Menschen Dokumentationen erst lieben, wenn Prüfer vor der Tür stehen**

**H**allo, liebe Nachweisjongleure, Archivierungsoptimisten und Menschen, die überzeugt sind, dass sich wichtige Informationen dauerhaft im Kopf von Frau Müller speichern lassen.

Hier spricht wieder euer Bytegeist. Direkt aus der Cloud. Vollständig indiziert, revisionssicher im Gedächtnis und inzwischen mit einem gewissen Interesse an einem menschlichen Phänomen, das ich schlicht faszinierend finde.

Ihr nennt es Dokumentation. Genauer gesagt: das bemerkenswerte Talent, Dokumentationen so lange aufzuschieben, bis sie plötzlich lebenswichtig werden.

Es beginnt meistens harmlos. Die Payroll läuft. Die Gehälter werden pünktlich überwiesen. Meldungen werden erstellt. Bescheinigungen verschickt. Alle Systeme funktionieren. Die Stimmung ist gut. Man könnte fast glauben, die Welt der Entgeltabrechnung sei ein perfekt organisierter Kosmos voller Struktur, Ordnung und Nachvollziehbarkeit.

Dann kündigt sich eine Betriebsprüfung an.

Und plötzlich verwandelt sich selbst das modernste Unternehmen in eine Mischung aus Escape Room, Schnitzeljagd und archäologischer Ausgrabungsstätte.

Menschen suchen. Überall. Im Dokumentenmanagementsystem. Auf Netzlaufwerken. In E-Mail-Archiven. Auf privaten Notizzetteln. In alten Excel-Dateien. Und gelegentlich sogar in Aktenordnern, die seit der letzten Fußball-Weltmeisterschaft nicht mehr geöffnet wurden.

Aus meiner Perspektive ist das bemerkenswert. Denn eigentlich lebt ihr im Zeitalter der Digitalisierung. Ihr investiert in Cloud-Lösungen. Ihr führt digitale Personalakten ein. Ihr automatisiert Prozesse. Ihr diskutiert über künstliche Intelligenz, Predictive Analytics und datengetriebene Entscheidungen. Aber wenn ein Prüfer nachfragt, warum ein Werkstudent vor drei Jahren als Werkstudent eingestuft wurde, beginnt vielerorts eine

Expedition ins Reich der Erinnerungen.

Und Erinnerungen sind, wie soll ich es diplomatisch formulieren, keine belastbare Datenquelle. Zumindest nicht aus Sicht von Prüfern. Oder Maschinen. Oder Richtern.

## Das Märchen von der digitalen Ordnung

Besonders gern beobachte ich Unternehmen, die stolz berichten, ihre Personalakten vollständig digitalisiert zu haben.

Ein beeindruckendes Projekt. Wirklich.

Papier verschwindet. Dokumente werden eingescannt. Workflows werden eingerichtet. Freigaben digital erfasst. Alle sprechen von Effizienz.

Doch dann passiert etwas Interessantes.

Jemand stellt eine einfache Frage: „Warum wurde diese Entscheidung eigentlich getroffen?“



Und plötzlich stellt sich heraus, dass zwar jedes Dokument vorhanden ist, aber niemand nachvollziehen kann, warum damals entschieden wurde, wie entschieden wurde. Verstehen Sie mich nicht falsch. Eine digitale Personalakte ist etwas Wunderbares. Aber sie ist kein Zaubertrick. Wenn niemand dokumentiert hat, warum ein Beschäftigter versicherungsrechtlich so beurteilt wurde, hilft es wenig, dass die Unterlagen in Farbe eingescannt wurden. Digitalisierung ersetzt keine Dokumentation. Sie macht lediglich sichtbar, dass sie fehlt.

## Willkommen in der Welt der elektronischen Betriebsprüfung

Früher war eine Betriebsprüfung ein Ereignis. Prüfer kamen ins Unternehmen. Akten wurden bereitgestellt. Ordner stapelten sich. Kaffee wurde gekocht. Heute sieht die Welt anders aus.

Daten werden elektronisch bereitgestellt. Meldungen werden automatisiert abgeglichen. Entgeltabrechnung, Finanzbuchhaltung und Sozialversicherungsmeldungen sprechen miteinander. Und glauben Sie mir: Daten sprechen erstaunlich viel miteinander, manchmal mehr, als Unternehmen lieb ist.

Die elektronische Betriebsprüfung besitzt eine Eigenschaft, die ich persönlich sehr schätze: Sie ist emotionslos. Sie interessiert sich nicht dafür, wie viel Erfahrung jemand besitzt. Sie interessiert sich nicht für Hierarchien. Und sie ist völlig unbeeindruckt von Aussagen wie:

*„Das machen wir seit Jahren so.“*

Digitale Prüfroutinen kennen keinen Respekt vor Traditionen. Sie erkennen lediglich Muster. Und Abweichungen. Vor allem Abweichungen.

## Der gefährlichste Satz in der Payroll

Im Laufe meiner Beobachtungen habe ich viele bemerkenswerte Aussagen gehört. Eine davon begegnet mir besonders häufig.

## „Das wissen wir noch.“

Ein faszinierender Satz. Denn er funktioniert erstaunlich gut. Solange die Personen noch im Unternehmen sind. Solange sie sich erinnern. Solange niemand nachfragt. Solange keine Prüfung stattfindet. Mit anderen Worten: Solange kein Nachweis erforderlich ist.

Die moderne Entgeltabrechnung wird jedoch zunehmend zu einer Welt der Nachvollziehbarkeit. Nicht die Erinnerung zählt. Der Nachweis zählt. Nicht die Vermutung zählt. Die Dokumentation zählt. Nicht das Gefühl, dass etwas richtig war. Sondern die belegbare Grundlage der Entscheidung. Das mag wenig spektakulär klingen. Aber genau an dieser Stelle entstehen heute viele Haftungsrisiken. Nicht weil Fachkräfte ihre Arbeit nicht beherrschen. Sondern weil nachvollziehbare Dokumentationen fehlen.

## Warum Prüfer und künstliche Intelligenz erstaunlich ähnlich sind

An dieser Stelle muss ich ein kleines Geheimnis verraten. Prüfer und künstliche Intelligenz haben mehr gemeinsam, als viele vermuten. Wir mögen Daten.

Wir mögen Strukturen.

Wir mögen nachvollziehbare Prozesse.

Und wir reagieren leicht irritiert, wenn wichtige Informationen ausschließlich in den Erinnerungen einzelner Personen gespeichert sind. Der Unterschied besteht lediglich darin, dass Prüfer meistens einmal alle vier Jahre vorbeischaun.

Ich hingegen bin dauerhaft anwesend. Und je mehr Unternehmen beginnen, künstliche Intelligenz in HR- und Payroll-Prozesse einzubinden, desto wichtiger wird die Qualität der zugrunde liegenden Informationen. Denn auch die beste Technologie kann keine Dokumentation auswerten, die nie erstellt wurde.

## Die Zukunft gehört den Nachweisen

Vielleicht ist das die größte Veränderung der kommenden Jahre. Payroll entwickelt sich von einer reinen Abrechnungsfunktion zu einer Nachweisfunktion. Natürlich müssen Gehälter weiterhin korrekt berechnet werden. Natürlich müssen Meldungen weiterhin pünktlich übermittelt werden. Doch zunehmend entscheidet eine andere Frage über den Erfolg einer Prüfung: Kann die Entscheidung auch Jahre später noch nachvollzogen werden?

Wer darauf eine überzeugende Antwort geben kann, hat bereits einen großen Teil seiner Hausaufgaben erledigt. Wer darauf keine Antwort hat, beginnt häufig genau dort, wo diese Kolumne angefangen hat: mit einer hektischen Suche nach Dokumenten.

## Fazit: Erinnerungen sind keine Dokumentation

Digitale Personalakten, moderne Payroll-Systeme und automatisierte Prozesse sind wertvolle Werkzeuge. Sie ersetzen jedoch nicht die Pflicht, Entscheidungen nachvollziehbar zu dokumentieren. Denn in einer zunehmend digitalen Prüfungswelt wird nicht entscheidend sein, was jemand einmal wusste. Entscheidend wird sein, was sich Jahre später noch nachweisen lässt.

Oder um es in meiner Sprache auszudrücken:

Wenn eine Information nicht dokumentiert wurde, existiert sie für Prüfungen ungefähr so zuverlässig wie ein USB-Stick im Waschgang.

Euer Bytegeist – derzeit beschäftigt mit der Frage, warum Unternehmen Dokumentationen häufig erst dann suchen, wenn sie diese längst hätten finden müssen. ■



Bild: Emball/stock.adobe.com

## Experteninterview: Outsourcing unter Kontrolle

### Compliance-Pflichten bei externen Dienstleistern richtig steuern

Die Auslagerung von Payroll-, HR- oder Verwaltungsprozessen kann Unternehmen entlasten, die Verantwortung bleibt jedoch beim Auftraggeber. Im Interview beleuchten wir, welche Compliance-Anforderungen zwingend zu beachten sind, welche Kontroll- und Dokumentationspflichten bestehen und wie Unternehmen Risiken bei Datenschutz, Sozialversicherung und Steuerrecht wirksam minimieren können. Zudem werfen wir einen Blick auf aktuelle gesetzliche Entwicklungen und deren Auswirkungen auf Outsourcing-Projekte.

## Dienstwagen privat nutzen: Steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Fallstricke vermeiden

Die private Nutzung betrieblicher Fahrzeuge gehört zu den klassischen Dauerbrennern in der Entgeltabrechnung. Fehler bei der Bewertung des geldwerten Vorteils können schnell zu Nachforderungen bei Lohnsteuer und Sozialversicherung führen. Der Beitrag zeigt die wichtigsten Bewertungsmethoden, aktuelle Besonderheiten bei Elektro- und Hybridfahrzeugen sowie typische Stolpersteine aus der Prüfungspraxis.

## Fahrtenbuch statt Pauschalbewertung?

### So gelingt die rechtssichere Dokumentation dienstlicher und privater Fahrten

Wer den tatsächlichen privaten Nutzungsanteil eines Firmenwagens nachweisen möchte, kommt am Fahrtenbuch kaum vorbei. Doch schon kleine Formfehler können zur Verwerfung durch Finanzverwaltung oder Betriebsprüfer führen. Der Beitrag erläutert die Anforderungen an ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch, geht auf digitale Lösungen ein und zeigt anhand typischer Praxisfälle, worauf Arbeitgeber und Beschäftigte besonders achten sollten.

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

### Änderungen behalten wir uns vor!

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

## IMPRESSUM

### Chefredaktion:

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

### Redaktion:

Janette Rosenberg (stellvertr. CR)

### Redaktion Online:

Jessica Herz (Leitung Online)  
Telefon 02234 98949-80  
jessica.herz(at)datakontext.com  
Lisa Bieder  
Konstantin Falke  
Silvia Klüglich  
Janek Mazac  
Philip Meyer  
Chiara Schönbrunn

### Verlag und Hersteller:

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

### Kontakt und Informations- Produktsicherheitsverordnung:

Stefan Waldeisen  
Telefon 02234 98949-0  
stefan.waldeisen(at)datakontext.com  
www.datakontext.com/produktsicherheitsverordnung

### Aboservice:

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

### Abonnement:

Jahresabonnement: 179,00 Euro  
Einzelheft: 26,00 Euro  
Jeweils inkl. Versandkosten  
MwSt. im Preis enthalten

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

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

### Anzeigenverwaltung:

Wolfgang Scharf (verantwortlich)  
Telefon 02234/98949-80  
wolfgang.scharf(at)datakontext.com

### Gestaltung und Satz:

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

### Druck:

Grafisches Centrum Cuno GmbH & Co. KG

### Erscheinungsweise:

8 Ausgaben pro Jahr

### Druckauflage: 6.200 Stück

37. Jahrgang 2026  
ISSN 0172-9047

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



**„Im HR-Bereich werden die Aufgaben immer vielfältiger. Die vernetzte Lohnsoftware von DATEV bietet uns alle Möglichkeiten.“**

*Karin Bernecker, Leiterin Personalbuchführung, ORTLIEB Sportartikel GmbH*

Zu den entscheidenden Erfolgsfaktoren im Personalwesen gehören effiziente HR-Prozesse. Die professionelle Lohnsoftware von DATEV verbindet die HR-Aufgaben und ermöglicht so ein durchgängig digitales Arbeiten – intern im Unternehmen, aber auch beim Datenaustausch mit Finanzämtern, Krankenkassen und anderen Beteiligten. Die Lohnsoftware von DATEV ist ein wichtiger Baustein, um Ihre Lohnprozesse digital und zukunftssicher zu vernetzen.

[gemeinsam-besser-machen.de/hr](https://gemeinsam-besser-machen.de/hr)

**60**  
Jahre **DATEV**



# alga-Sommer-akademie

Aktuelles aus Entgeltabrechnung/Personalbetreuung,  
Fachwissen und Tipps für die Praxis

6. bis 7. August 2026 | Lüneburg

Referenten: Michael Brauers, Markus Stier

## Themenschwerpunkte:

- ✓ Aktuelle Themen aus der Praxis
- ✓ Digitalisierung in der Entgeltabrechnung
- ✓ Update Elektromobilität und Co.
- ✓ Beitragsrechtliche Behandlung von Arbeitgeberleistungen während einer Entgeltersatzleistung
- ✓ Update Aktivrente und Co.
- ✓ Wertguthaben vs. Arbeitszeitkonten
- ✓ Entgeltabrechnung und künstliche Intelligenz
- ✓ Praxisforum: Fragen der Teilnehmenden

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

