



Liebe Mitglieder,
die Rechnungen für Energie und Personal steigen schneller als die Umsätze. Diese Realität erleben wir auch im bayerischen Großhandel täglich. Internationale Spannungen und wirtschaftliche Unsicherheiten sind längst kein Hintergrundrauschen mehr, sondern bestimmen unseren Arbeitsalltag. In dieser Phase wird besonders schmerzlich sichtbar, dass seit Jahren zukunftsgerichtete politische Entscheidungen unterlassen wurden.

So fällt auch ein Jahr nach Amtsantritt der schwarz-roten Bundesregierung die wirtschaftspolitische Bilanz mehr als ernüchternd aus. Viele Probleme, von der Bürokratie bis zu den Kosten, sind seit Jahren bekannt, doch die dringend benötigten Antworten bleiben aus.

Die Unternehmen stehen unter erheblichem Druck. Nicht weil die Märkte versagen, sondern weil die Rahmenbedingungen in Deutschland

schon länger nicht mehr passen. Die Nettoinvestitionsquote sinkt dramatisch, nicht zuletzt wegen fehlender Planungssicherheit. Hohe Energie- und Arbeitskosten schaden der Wettbewerbsfähigkeit und Überregulierung hemmt die Innovationskraft.

Deutschland braucht passgenaue Veränderungen und keine politischen Grabenkämpfe über die Ausrichtung einer sozialen Marktwirtschaft. Unsere Marktwirtschaft lebt von wirtschaftlicher Freiheit in sozialer Verantwortung. Das sind die Koordinaten einer zielgerichteten Ordnungspolitik.

Im zweiten Jahr dieser Legislaturperiode muss die Kluft zwischen politischen Versprechen und zukunftsgerichtetem Handeln geschlossen werden. Sachlich und wissenschaftlich fundiert anstatt ideologisch und ungesichert die Herausforderungen abarbeiten. Weniger Drama. Mehr Pragmatismus. Veränderungen als hart und tiefgreifend anzudrohen, ist weder gute Kommunikation noch ein zutreffendes Zukunftsbild. Die Berliner Rhetorik sollte deutlich abrüsten.

Unser diesjähriges Personalforum in München

war ein starkes Beispiel dafür, wie es besser geht. Mit dem Schwerpunkt Altersvorsorge haben wir ein Thema aufgegriffen, das hohe gesellschaftliche Relevanz hat und unter großem Reformdruck steht. Der Dialog zwischen Wissenschaft und betrieblicher Praxis hat gezeigt: Systemlösungen sind nicht gleichbedeutend mit Verschlechterung für die Beteiligten.

Die fachlichen Impulse, die intensive Diskussion und vor allem die vielfältigen Beiträge aus dem Kreis unserer Mitglieder haben gezeigt, wie wichtig es ist, Lösungen für die Praxis gemeinsam zu entwickeln. Unser Anspruch ist es, genau diese Plattformen zu bieten. In herausfordernden Zeiten brauchen wir solche Orte, an denen Wissen geteilt und Impulse für eine erfolgreiche Zukunft gesetzt werden.

Ihr

Christian Klingler
Hauptgeschäftsführer



Digitalisierung von Geschäftsprozessen

Mit Cloud-ERP zum Wettbewerbsvorteil im Großhandel

Der Großhandel ist im Wandel: volatile Märkte, höhere Kundenerwartungen, komplexe Lieferketten. Um Schritt zu halten, brauchen Unternehmen Systeme, die Abläufe vereinfachen, Transparenz schaffen und mitwachsen. Eine entscheidende Rolle spielen cloudbasierte ERP-Lösungen. Sie verbinden zentrale Geschäftsbereiche wie Einkauf, Lager, Vertrieb und Buchhaltung in einem System. Das schafft Effizienz und ermöglicht fundierte Entscheidungen auf Basis aktueller Daten.

Die Einführung eines Cloud-ERP-Systems ist eine strategische Investition zur Sicherung von Wettbewerbsfähigkeit und Zukunftsfähigkeit. Im Gegensatz zu reinen technischen Upgrades schafft ein ERP durch eine zentrale Datenbasis („Single Point of Truth“) Transparenz, fördert Automatisierung und ermöglicht fundierte Entscheidungen. Cloud-Technologie gilt heute als Standard, da sie Skalierbarkeit, geringere Betriebskosten und einen schnellen Zugang zu Innovationen wie KI und Analytics bietet. Studien zeigen, dass Cloud-ERP für die Mehrheit der Unternehmen künftig unverzichtbar ist.



Ein Cloud-ERP fungiert als zentrales Steuerungscockpit für Unternehmen. Regelmäßige Updates liefern neue Funktionen schneller als On-Premises-Systeme und reduzieren den Wartungsaufwand. Besonders für den Großhandel mit hohen Kundenanforderungen, komplexen Lieferketten und Omnichannel-Strukturen schafft Cloud-ERP die Basis für Echtzeit-Transparenz und Agilität.

Der richtige Zeitpunkt für die Einführung ist häufig durch Wachstum, steigende Komplexität, wirtschaftliche Grenzen von On-Premises-Lösungen oder auslaufenden Support (z. B. SAP ECC) gegeben. Strukturierte Methoden helfen, Projekte effizient, transparent und risikoarm umzusetzen.

Entscheidend für den Erfolg ist die Akzeptanz der Mitarbeitenden. Cloud-ERP-Projekte scheitern selten an der Technik, sondern am fehlenden Change Management. Frühzeitige Einbindung, klare Kommunikation, Key User, Schulungen und sichtbare Erfolge fördern Akzeptanz und sorgen für nachhaltigen Nutzen.

Die Kosten eines Cloud-ERP hängen von Größe, Komplexität und Funktionsumfang ab. Neben einmaligen Investitionen entstehen laufende Gebühren, langfristig überwiegen jedoch Vorteile wie geringere Infrastrukturkosten, höhere Prozessqualität und bessere Skalierbarkeit. Ein Aufschieben verursacht häufig höhere Folgekosten.

Cloud-ERP-Projekte erfordern realistische Ressourceneinschätzung und sollten als Unternehmens- und nicht als IT-Projekt verstanden werden. Externe Expertise hilft, Risiken zu minimieren und Effizienzpotenziale voll auszuschöpfen. Zentrale Erfolgsfaktoren sind zudem die Orientierung an Standardprozessen und klare Projektstrukturen. Wer Prozesse am Cloud-Standard ausrichtet und Mitarbeiter konsequent einbindet, profitiert schneller von Innovationen, höherer Agilität und langfristiger Wettbewerbsfähigkeit.

Weitere Informationen zu einer erfolgreichen Cloud-ERP-Einführung finden Sie hier im [Whitepaper](#).



LGAD-Seminarkalender

18. Juni 2026:
Informationsveranstaltung:
NIS 2 in der Praxis

09. Juli 2026:
Fachseminar Arbeitsrecht:
Der Schwerbehinderte Arbeitnehmer

14. Juli 2026:
Großhandelsforum 2026

23. Juli 2026:
Informationsveranstaltung:
KI im Außendienst

06. Oktober 2026:
Informationsveranstaltung:
Die Systemlandschaft der Zukunft

12. November 2026:
Fachseminar Arbeitsrecht:
Update Arbeitsrecht – Aktuelle Rechtsprechung



Willkommen im Team!

Personalzuwachs LGAD

Seit dem 1. April verstärkt **Claudia Demleitner** den LGAD. Sie studierte Rechtswissenschaften an der Universität Augsburg und setzte ihren Schwerpunkt im Arbeits- und Gesellschaftsrecht. Ihr Referendariat absolvierte sie in München und war dort während der Anwaltsstation in einer großen Wirtschaftskanzlei im Bereich Arbeitsrecht tätig.

Nicolas Scheucher unterstützt seit Mai den LGAD als Rechtsanwalt für Arbeitsrecht. Er hat an der Universität München Rechtswissenschaften studiert und im OLG-Bezirk München sein Referendariat mit Stationen in Speyer und Köln abgeleistet. Im Anschluss daran absolvierte er an der Deutschen Universität für Verwaltungswissenschaften Speyer ein LL.M.-Studium, das er im Jahr 2025 mit einem Master of Laws abgeschlossen hat. Seit 2025 arbeitete er als Rechtsanwalt in einer Münchner Kanzlei für Arbeitsrecht.



Wir wünschen beiden einen guten Start!

Nicolas Scheucher und Claudia Demleitner

Reform des Arbeitszeitgesetzes notwendig – warum der Abschied vom 8-Stunden-Tag überfällig ist

Der deutsche Arbeitsmarkt steckt in einem Widerspruch: Unternehmen sollen innovativer, schneller und international wettbewerbsfähiger werden – gleichzeitig stammt das Fundament unseres Arbeitszeitrechts aus einer Zeit, in der Stechuhren, Fließbandarbeit und starre Fabrik-schichten den Alltag bestimmten. Der gesetzlich verankerte Acht-Stunden-Tag wirkt heute vielerorts wie ein Relikt aus dem Industriezeitalter.

Als Personalleiter erlebe ich täglich, wie weit die Realität moderner Arbeit vom bestehenden Arbeitszeitgesetz entfernt ist. Die Debatte über eine Reform wird oft emotional geführt, als ginge es darum, Arbeitnehmer länger arbeiten zu lassen. Tatsächlich geht es um Flexibilität, Eigenverantwortung und die Frage, ob unser Arbeitsrecht noch zur Arbeitswelt des 21. Jahrhunderts passt.

Das Problem:

Das Gesetz misst Zeit statt Leistung

Das Arbeitszeitgesetz orientiert sich im Kern an einem Tageshöchstmaß: acht Stunden sind der Regelfall, zehn Stunden nur unter bestimmten Voraussetzungen. Dieses Modell mag für industrielle Produktion sinnvoll gewesen sein, für Wissens- und Projektarbeit oder internationale Zusammenarbeit zunehmend unpraktikabel.

In modernen Unternehmen zählt nicht mehr primär Anwesenheit, sondern Ergebnisqualität. Ein Softwareentwickler, der wegen eines US-Meetings länger arbeitet, verstößt schnell gegen Vorgaben – selbst wenn er am nächsten Tag später beginnt. Eine Führungskraft auf Geschäftsreise bewegt sich permanent in Grauzonen. Im Homeoffice verschwimmen gesetzliche Kategorien endgültig.

Das eigentliche Problem: Das Gesetz schützt nicht mehr die Realität der Beschäftigten, sondern reguliert an ihr vorbei.

Der 8-Stunden-Tag passt nicht mehr zu flexiblen Arbeitsmodellen

Viele Arbeitnehmer wünschen sich mehr Zeit-



Andreas Posselt,
Leiter Personal bei
der BayWa AG
und Vorstandsmit-
glied des LGAD

souveränität statt starrer Tagesgrenzen. Vier-Tage-Woche, Vertrauensarbeitszeit oder hybrides Arbeiten lassen sich mit dem bestehenden System nur schwer vereinbaren.

Gerade jüngere Beschäftigte erwarten flexible Arbeitsorganisation. Sie wollen Kinderbetreuung, private Termine oder konzentrierte Arbeitsphasen flexibel kombinieren. Das Arbeitszeitgesetz zwingt Unternehmen jedoch oft zu bürokratischen Konstruktionen, um moderne Arbeitsmodelle rechtsicher zu gestalten.

Die Folge ist paradox: Ein Schutzgesetz verhindert heute teilweise genau jene Flexibilität, die sich viele Beschäftigte wünschen.

Deutschland reguliert sich international ins Abseits

Im internationalen Wettbewerb wird das zum Standortnachteil. Viele europäische Länder orientieren sich längst stärker an Wochenhöchst-arbeitszeiten statt an starren Tagesgrenzen.

Deutsche Unternehmen konkurrieren jedoch mit globalen Märkten mit unterschiedlichen Zeit-zonen. Wer Projekte zwischen Kalifornien, Singapur und München steuert, kann Arbeit nicht nach einem starren Acht-Stunden-Raster organisieren.

Hinzu kommt: Hochqualifizierte Fachkräfte erwarten Eigenverantwortung. Wer Experten wie unmündige Zeitkonten verwaltet, sendet das falsche Signal.

Die Gegenargumente sind ernst zu nehmen

Natürlich darf eine Reform nicht zur Entgrenzung von Arbeit führen. Gewerkschaften warnen zu

Recht vor Dauererreichbarkeit und psychischer Belastung. Diese Risiken sind real.

Auch aus HR-Sicht gilt: Flexible Arbeitszeiten dürfen nicht zu faktischem Druck führen, ständig verfügbar zu sein. Arbeitsschutz bleibt notwendig – gerade in der digitalisierten Arbeitswelt.

Aber daraus folgt nicht automatisch, dass starre tägliche Höchstgrenzen die richtige Antwort sind.

Was stattdessen notwendig wäre

1. Wechsel von Tages- zu Wochenarbeitszeit
Entscheidend sollte die Gesamtarbeitszeit sein. Längere Tage könnten an anderen ausgeglichen werden.

2. Verbindliche Ruhezeiten und Abschaltregeln

Flexibilität darf keine permanente Erreichbarkeit bedeuten. Klare Regeln zu Ruhezeiten, digitalen Pausen und Erholung sind notwendig.

3. Mehr Differenzierung nach Tätigkeiten

Die gleiche Regulierung für Pflege, Produktion und Wissensarbeit passt immer weniger zur Realität.

Die eigentliche Debatte lautet: Vertrauen oder Misstrauen?

Im Kern ist die Diskussion eine kulturelle Frage: Trauen wir Arbeitnehmern und Unternehmen zu, Arbeitszeit eigenverantwortlich zu gestalten, oder halten wir an einem Kontrollmodell aus einer anderen Epoche fest?

Als Personalleiter sehe ich beide Seiten. Ja, Unternehmen benötigen Flexibilität, Beschäftigte Schutz vor Überforderung. Die Lösung liegt weder in Deregulierung noch im Festhalten an überholten Strukturen.

Der Acht-Stunden-Tag war ein Fortschritt des Industriezeitalters. Heute wird seine starre Auslegung zunehmend zum Hindernis. Eine Reform des Arbeitszeitgesetzes ist deshalb keine neo-liberale Provokation, sondern eine notwendige Anpassung an die Realität moderner Arbeit.

Einblick in die LGAD-Tarifarbeit

Tarifverhandlungen im bayerischen Großhandel

Die Tarifverhandlungen für den bayerischen Groß- und Außenhandel sind Ende April in München gestartet. ver.di fordert 7 % mehr Entgelt bei einer Laufzeit von zwölf Monaten sowie 150 € mehr für Auszubildende. Die Arbeitgeberseite

verweist dagegen auf die angespannte wirtschaftliche Lage und sah in der ersten Runde keinen Spielraum für ein Angebot. In der zweiten Verhandlungsrunde am 22. Mai legten die Arbeitgeber ein erstes Angebot vor: 1,8 % mehr Entgelt

ab Tarifabschluss und weitere 1,6 % ab Mai 2027 bei einer Laufzeit von 24 Monaten. ver.di lehnte das Angebot als unzureichend ab. Die Gespräche werden am 25. Juni in München fortgesetzt.

Von unserem Servicepartner erklärt

bAV-Audits: Mehr Transparenz, weniger Risiken beim Thema Betriebsrente

Seit 2026 arbeitet die Hamburger Pensionsverwaltung eG (HAPEV) als Servicepartner mit dem LGAD im Bereich der Altersversorgung zusammen. Mit ihrem Expertenwissen unterstützt die HAPEV den LGAD und die Unternehmen dabei, betriebliche Altersversorgung (bAV) zukunftssicher auszurichten. Angesichts wachsender regulatorischer Anforderungen, volatiler Rahmenbedingungen und steigender Komplexität ist es entscheidend, bestehende Versorgungssysteme regelmäßig zu überprüfen und korrekt einzuordnen.

Wichtiger Schritt zur wettbewerbsfähigen Betriebsrente und Risikominimierung

Die bAV ist ein unverzichtbares Instrument zur langfristigen Bindung von Beschäftigten. Sie stärkt die Arbeitgebermarke, hat sich als Angebot fest etabliert und gewinnt weiter an Bedeutung.

Aber die betriebliche Altersversorgung ist auch ein sehr komplexes Instrument, das eine genaue Kenntnis der sozialversicherungsrechtlichen, steuerlichen und finanzwirtschaftlichen Rahmenbedingungen sowie möglicher Risiken erfordert. Wer sein Versorgungssystem erfolgreich managen will, sollte seine bAV daher in regelmäßigen Audits überprüfen.

Regelmäßige Audits schaffen Transparenz und Sicherheit

Versorgungssysteme müssen sich kontinuierlich an neue rechtliche Vorgaben anpassen, insbesondere im Arbeits-, Aufsichts- und Steuerrecht. Zudem werden Versorgungssysteme – zum Beispiel infolge von Übernahmen, Fusionen oder der Ablösung älterer Versorgungspläne – über die Jahre zwangsläufig unübersichtlich, sodass verborgene Risiken entstehen. Das macht regelmäßige Audits

der bAV unabdingbar. Sie verhelfen den Unternehmen nicht nur zu einem besseren Verständnis ihrer Versorgungssysteme, sondern – falls nötig – auch zu einer To-do-Liste, mit deren Hilfe sie ihre bAV wieder effizient und wettbewerbsfähig gestalten und in Übereinstimmung mit ihren Zielen bringen können.

Am Anfang gilt es, sämtliche Unterlagen und Informationen über die Versorgung des Unternehmens zusammenzustellen. Dazu gehören die versicherungsmathematischen Gutachten, alle Versorgungsregelungen, die Rahmenverträge mit Dienstleistern, Dokumentationen zu Prozessabläufen und die Wege der Kommunikation. Erfahrungsgemäß ist dieser Schritt umso schwieriger und langwieriger, je weiter die bAV-Historie eines Unternehmens zurückreicht.

Bei der Analyse dieser Unterlagen sind folgende Fragen zu beantworten:

- Welche Ziele verfolgt das Unternehmen mit seiner bAV?
- Welche Versorgungssysteme sind offen für Neuzugänge und welche Zusagearten, Finanzierungsformen, Garantien und Durchführungswege gelten?

- Wie ist die bAV im Marktvergleich einzuordnen?
- Wurden gesetzliche Vorgaben eingehalten (z. B. bei der Rentenanpassung)?
- Welche Dienstleister übernehmen Aufgaben in der Administration; lassen sich interne wie externe Abläufe optimieren?
- Ist eine Harmonisierung und Neuordnung der bAV-Systeme aus Kosten- und Gleichbehandlungsgründen sinnvoll?
- Wird den Beschäftigten das System und sein Wert klar kommuniziert?

Fazit: Mit bAV-Audits Risiken minimieren und Potenziale nutzen

Ein erfolgreiches bAV-Audit analysiert alle relevanten Unterlagen und Informationen umfassend und systematisch. Ziel ist es, Risiken zu identifizieren und konkrete Empfehlungen für kurz-, mittel- und langfristige Handlungsoptionen zu geben. Dies schließt die Prüfung und Optimierung von Prozessen der Administration sowie Kommunikation an Beschäftigte mit ein. Mit einem jederzeit gut aufgestellten Angebot stärken Sie das Vertrauen der Beschäftigten und erhöhen die Zufriedenheit.

Weitere Informationen zur



Bewahrung der Verbandsgeschichte

Unsere LGAD-Nachrichten – jetzt in gesammelten Werken!



Roman Sellier überreicht dem LGAD die gesammelten Werke.

Seit 1951 informieren die LGAD-Nachrichten über die Entwicklungen im Großhandel, Außenhandel, in den Dienstleistungen sowie in der bayerischen Wirtschaft. Gemeinsam mit der Stiftung Pfennigparade wurden diese langjährigen Publikationen nun in gesammelten Werken gebunden – ein wichtiger Beitrag zur Dokumentation und Bewahrung der Verbandsgeschichte.

Wir danken der Stiftung Pfennigparade für die sorgfältige Umsetzung und die hochwertige handwerkliche Arbeit.

Darüber hinaus wird die Zusammenarbeit künftig als Servicepartnerschaft vertieft, um die Arbeit der Pfennigparade weiterhin zu unterstützen und gemeinsam nachhaltige Projekte zu fördern.



Das Projekt zeigt, wie Tradition, Handwerk und gesellschaftliches Engagement wirkungsvoll zusammenkommen.

Akademie Handel

Vertriebskompetenz gezielt stärken: Praxisnahe B2B-Trainings für den Groß- und Außenhandel

Für viele Groß- und Außenhandelsunternehmen wird der Innendienst zum entscheidenden Wettbewerbsfaktor: Kund:innen erwarten kompetente Ansprechpartner:innen, schnelle Reaktionen und maßgeschneiderte Lösungen. Wer hier investiert, stärkt nicht nur die Abschlussquote und die Kundenbindung, sondern auch die Motivation seiner Mitarbeitenden.

Verkaufs- und Vertriebstraining B2B

Erfolgreicher B2B-Vertrieb erfordert ein tiefes Verständnis von Kundenstrukturen, professionelle Gesprächsführung und eine klare Nutzenargumentation. Im dreitägigen Verkaufs- und Vertriebstraining B2B entwickeln Teilnehmer:innen genau die Kompetenzen, die im modernen Innen- und Außendienst gefragt sind: von gezielten Fragetechniken und aktivem Zuhören über Value Selling und Einwandbehandlung bis hin zu Preis-

gesprächen, Cross- und Up-Selling und verbindlichen Abschlusstechniken. Praxisnahe Rollenspiele mit typischen Kundenszenarien und integrierte Praxisphasen zwischen den Seminartagen sorgen dafür, dass das Gelernte unmittelbar im Arbeitsalltag wirksam wird.

Telefontraining B2B

Das Telefon entscheidet im B2B-Vertrieb oft in wenigen Sekunden über Erfolg oder Misserfolg. Das dreitägige Telefontraining B2B befähigt Mitarbeitende, In- und Outboundtelefonate in allen relevanten Gesprächsarten im B2B-Alltag souverän und zielorientiert zu führen – von der Gesprächsvorbereitung und überzeugenden Einstiegstechniken über Angebotsnachfassung und Cross- und Up-Selling bis hin zum professionellen Umgang mit Einwänden und Beschwerden. Statt starrer Gesprächsleitfäden stehen authentische Kommunikation, persönliche Wirkung und der gezielte Aufbau von Vertrauen im Mittelpunkt. Praxisnahe Übungen, reale Fallbeispiele der Teilnehmenden und individuelles Feedback sorgen für einen hohen Transfer in den Arbeitsalltag.

Beide Trainings im Paket: Inside Sales Manager

Wer eine umfassende Qualifizierung für seine Mitarbeitenden anstrebt, kann beide Trainings im Rahmen des praxisorientierten Seminars Inside Sales Manager buchen. Das achttägige Programm deckt zusätzlich Präsentationstechniken ab und schließt mit einem anerkannten Zertifikat der Akademie Handel ab – ideal, um Quereinsteiger systematisch aufzubauen oder bestehende Vertriebsteams auf ein einheitliches Kompetenzniveau zu bringen.

Weitere Informationen finden Sie unter <https://www.akademie-handel.de/weiterbildung/inside-sales-manager/> oder über den QR-Code.

Für eine persönliche Beratung steht Ihnen Annett Schwarze, Telefon 089-55145 38, E-Mail: annett.schwarze@akademie-handel.de zur Verfügung.



Jubiläum

80 Jahre LGAD



Verbandstag 1951

80 Jahre LGAD – das bedeutet acht Jahrzehnte Wandel, Wachstum und wirtschaftspolitisches Engagement in Bayern. Seit seiner Gründung begleitet der Verband den Großhandel, Außenhandel und die Dienstleistungswirtschaft durch Zeiten des Umbruchs.

Aus den Anfängen der Nachkriegszeit ist eine starke Stimme der Wirtschaftsstufe geworden – vernetzt, präsent und im kontinuierlichen Austausch mit Politik, Wirtschaft, Wissenschaft und Gesellschaft. Der LGAD steht dabei bis heute für das, was seine Arbeit prägt: Interessen bündeln, Entwicklungen einordnen und Zukunft mitgestalten.

Das Jubiläum ist dabei nicht nur Rückblick, sondern auch Ansporn. Die Herausforderungen bleiben groß – und damit auch der Anspruch: die Wettbewerbsfähigkeit des Standorts Bayern zu stärken und den Mitgliedern weiterhin ein verlässlicher Partner zu sein.

Unterwegs in Berlin

BGA-Familientreffen

Ende März waren unsere Referentinnen für Kommunikation und Politik, Samira Kohrt und Elena Hary, zu Gast beim jährlichen Presstreffen des Bundesverbands Großhandel, Außenhandel, Dienstleistungen (BGA) in Berlin.

Der Aufenthalt bot nicht nur Raum für den aktuellen fachlichen Austausch zwischen den Landes- und Fachverbänden, sondern ermöglichte auch vertiefte Einblicke in die Medienlandschaft. Ein Highlight war der Besuch der POLITICO-Redak-

tion im Axel-Springer-Neubau, wo Thorsten Mumme, Leiter Industrie und Handel, den Teilnehmenden in die redaktionellen Abläufe einführte.

Den Abschluss des Programms bildete ein Impulsvortrag von Moritz K. Andresen (Digital-CenturyBerlin), der die Möglichkeiten Künstlicher Intelligenz in der Content-Erstellung beleuchtete – mit einem besonderen Fokus auf die Generierung von Bildern und Infografiken.



Besichtigung des Axel Springer Hauses

Themenbereich Recht

Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung aus dem Nicht-EU-Ausland

Sachverhalt

Der Kläger war bei der Beklagten als Lagermitarbeiter beschäftigt. Bereits in der Vergangenheit hatte er der Beklagten mehrfach Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt, die im direkten zeitlichen Zusammenhang mit seinen Urlaubsaufenthalten standen. Im Jahr 2022 verbrachte der Kläger seinen Urlaub in Tunesien, währenddessen ihm ein tunesischer Arzt am 07.09.2022 eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis zum 30.09.2022 in französischer Sprache ausstellte. Die Bescheinigung verwies auf schwere Ischiasbeschwerden und ein damit verbundenes Reise- und Bewegungsverbot.

Bereits am 08.09.2022 buchte der Kläger jedoch ein Fährticket für die Rückreise nach Deutschland am 29.09.2022 und trat diese an. Die Beklagte verweigerte die Entgeltfortzahlung, da sie Zweifel an der Glaubwürdigkeit der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung hatte. Das Landesarbeitsgericht München (LAG) gab dem Kläger zunächst Recht. Die Revision der Beklagten vor dem BAG hatte Erfolg.

Entscheidung

Das BAG stellte mit Urteil vom 15.01.2025 (Aktenzeichen: 5 AZR 284/25) zunächst klar, dass einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die außerhalb der EU ausgestellt wurde, grundsätzlich derselbe Beweiswert wie einer in Deutschland ausgestellten Bescheinigung zukomme. Dies gelte jedoch nur unter der Voraussetzung, dass der ausstellende Arzt zwischen einer bloßen Erkrankung und einer die Arbeitsunfähigkeit begründenden Krankheit unterscheide.

Das BAG betonte, dass Zweifel am Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung gerechtfertigt sein können, wenn Umstände vorliegen, die in ihrer Gesamtschau ernsthafte Zweifel begründen. In eine solche Gesamtwürdigung sei vorliegend insbesondere einzustellen, dass der tunesische Arzt dem Kläger eine 24-tägige Arbeitsunfähigkeit bescheinigte, ohne eine Wiedervorstellung anzuordnen. Auch habe der Kläger bereits unmittelbar nach der attestierten Notwendigkeit der häuslichen Ruhe und

des Verbots sich zu bewegen und zu reisen ein Fährticket gebucht und noch während des entsprechenden Zeitraums die Rückreise nach Deutschland angetreten. Zudem habe der Kläger bereits in den Jahren 2017 bis 2020 mehrfach unmittelbar nach seinem Urlaub Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen vorgelegt.

Das BAG war der Ansicht, dass diese Umstände isoliert betrachtet unverfänglich erscheinen können, in ihrer Gesamtschau jedoch ernsthafte Zweifel am Beweiswert der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung rechtfertigen.

Fazit

Die BAG-Entscheidung zeigt abermals, dass die Umstände des Einzelfalls nicht isoliert, sondern in einer Gesamtwürdigung zu betrachten sind. Auch eine besondere und wiederholte Nähe von Erkrankungen zu Urlaubsreisen und widersprüchliche Verhaltensweisen der Arbeitnehmenden zu ärztlichen Weisungen sind bei der Bewertung von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen zu beachten. Lassen die Umstände in einer Gesamtschau Zweifel an der Richtigkeit der Bescheinigung aufkommen, obliegt den Arbeitnehmenden die volle Darlegungs- und Beweislast für das Bestehen einer krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit.

Themenbereich Recht

Ein Firmenwagen ersetzt nicht den Mindestlohn

Sachverhalt

Die beiden Kläger hatten ihren teilzeitbeschäftigten Arbeitnehmenden als jeweils einzige Vergütung einen Firmenwagen zur Verfügung gestellt, auf den sie Sozialversicherungsbeiträge abführten. Die beklagte Deutsche Rentenversicherung Bund forderte Sozialversicherungsbeiträge auf den ihrer Ansicht nach nicht (ausreichend) gezahlten Mindestlohn nach. Durch die Überlassung eines Firmenwagens sei der gesetzliche Mindestlohnanspruch (noch) nicht erfüllt. Die Arbeitgeber wehrten sich gerichtlich dagegen. Das Landessozialgericht Nordrhein-Westfalen stellte sich auf die Seite der Kläger. Die Revision der Beklagten hatte Erfolg.

Entscheidung

Mit Urteil vom 13. November 2025 (Aktenzeichen: B 12 BA 8/24 R und B 12 BA 6/23 R) bestätigte das Bundessozialgericht (BSG) die Nachforderung der Deutschen Rentenversicherung Bund. Maßgeblich sei nicht, was der Arbeitnehmer tatsächlich erhalte, sondern welcher Lohn arbeitsrechtlich geschuldet sei. Die Überlassung eines Firmenwagens allein erfülle noch nicht den Mindestlohnanspruch, so das BSG. Arbeitgeber müssten den Mindestlohn stets als Geldlohn zugrunde legen –

unabhängig davon, welche Sachleistungen sie zusätzlich gewähren. Würde der Mindestlohn nicht in Geld gezahlt, entstünden dennoch Sozialversicherungsbeiträge auf diesen Mindestlohn. Bereits gezahlte Beiträge für den Firmenwagen würden nicht angerechnet. Die Einforderung der auf den Mindestlohn entfallenden Sozialversicherungsbeiträge sei daher rechtmäßig, auch wenn die Arbeitgeber bereits Beiträge wegen des Firmenwagens entrichtet haben. Wenn der Arbeitnehmer dadurch insgesamt mehr als die vereinbarte Vergütung erhalte, sei dies im Verhältnis zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer abzuwickeln, so das BSG. Es führe aber nicht dazu, dass die Beitragsforderung durch die Rentenversicherung rechtswidrig werde.

Fazit

Sachleistungen – auch wenn sie werthaltig sind – schützen nicht vor Beitragsnachforderungen. Selbst wenn die Arbeitnehmenden wirtschaftlich besser gestellt sind, bleibt der Arbeitgeber verpflichtet, Beiträge auf den Mindestlohn zu zahlen. Etwaige Ausgleichsansprüche sind ausschließlich mit den Arbeitnehmenden zu klären und ändern nichts an der Beitragspflicht gegenüber der Sozialversicherung.

Impressum

Erscheinungsweise: zweimonatlich

Verleger: Wirtschaftshilfe des Bayerischen Groß- und Außenhandels GmbH

Alleiniger Gesellschafter: Landesverband Bayern Großhandel · Außenhandel · Dienstleistungen e.V.

Verantwortlich für Redaktion und Anzeigenteil: Elena Hary, Samira Kohrt

Grafik: The Sixtyfour, Ralf Kasper, München

Druck: Zimmermann Druck, Unterschleißheim

Hauptgeschäftsstelle:

Max-Joseph-Straße 5, 80333 München
Postfach 201337, 80013 München
Telefon: 089 54 59 37-0
info@lgad.de, www.lgad.de

Geschäftsstelle Nürnberg:

Sandstraße 29, 90443 Nürnberg
Telefon: 0911 20 31 80
nuernberg@lgad.de

Folgen Sie dem LGAD auch auf

