

## THINKING LIKE GEN Z

### RÜCKBLICK EP KUNDENEVENT

Keynote-Speaker Philipp Steinle (Bridgehouse) zeigte eindrucksvoll, wie die Gen Z mit frischem Denken, digitaler Souveränität und starkem Wertebewusstsein neue Impulse in die Arbeitswelt bringt und räumt dabei ganz nebenbei mit alten Klischees auf. Rechtsanwalt Dr. Rüdiger Gaenslen (EnGarde) ergänzte die Perspektive mit einem praxisnahen Einblick in die rechtlichen Rahmenbedingungen moderner Arbeitsformen – etwa bei Vertrauensarbeitszeit, Mobile Work und Workation.

#### GENERATION Z: KLISCHEES UND REALITÄT

- Gen Z ist vielfältig, nicht homogen
- Negative Stereotype über junge Generationen gab es schon bei den alten Griechen

#### ERWARTUNGEN DER GEN Z AN DIE ARBEITSWELT

- Unternehmen müssen sich strategisch, kulturell & rechtlich anpassen
- Entscheidende Faktoren:
  - Psychologische Sicherheit
  - Zuverlässigkeit
  - Struktur & Klarheit
  - Bedeutung der Arbeit
  - Wirkung der eigenen Tätigkeit

#### STRATEGISCHE & KULTURELLE INTEGRATION DER GEN Z

- Einbindung ermöglichen: Junge Talente wollen aktiv mitgestalten
- Anpassungsfähigkeit fördern: Unter anderem mentale Agilität & Problemlösungskompetenz relevant
- Vertrauen schenken & fordern: Basis erfolgreicher Zusammenarbeit besonders wichtig

#### MODERNE ARBEITSFORMEN & RECHTLICHE RAHMENBEDINGUNGEN

##### Arbeitszeiten

- Seit dem EuGH-Urteil 2019 und dem BAG-Urteil 2022 ist klar, dass Arbeitgeber gesetzlich verpflichtet sind, die Arbeitszeiten ihrer Mitarbeitenden systematisch zu erfassen.

##### Mobile Work & Homeoffice

- Auch wenn kein gesetzlicher Anspruch auf Mobile Work besteht, profitieren viele Unternehmen von flexiblen Lösungen. Oft sogar stärker als vom klassischen Homeoffice, sofern Datenschutz und IT-Sicherheit gewährleistet sind, da Mobile Work die Mitarbeitendenbindung stärkt und den Zugang zu Talenten über regionale Grenzen hinaus erweitert.

##### Workation (Arbeiten im Ausland)

- Arbeiten im Ausland bringt steuer- und sozialversicherungsrechtliche Fallstricke mit sich. Klare Vereinbarungen und Meldepflichten sind daher unerlässlich. Ohne Genehmigung kann Remote Work im Ausland sogar ein Kündigungsgrund sein.

##### Sabbatical – Auszeit mit Perspektive

- Modelle wie Wiedereinstellungszusagen, Ruhevereinbarungen oder Wertguthaben bieten flexible Lösungen für Auszeiten. Sozialversicherungsrechtliche Vorgaben dürfen dabei jedoch nicht außer Acht gelassen werden.

##### Benefits & steueroptimierte Entlohnung

- Flexible Vergütungsmodelle steigern die Attraktivität als Arbeitgeber z.B. durch Einkaufsgutscheine, Dienstfahrräder oder betriebliche Gesundheitsprogramme.

**Für eine rechtlich sichere Umsetzung der Maßnahmen sollte ein sachkundiger Rechtsanwalt für Arbeitsrecht hinzugezogen werden.**