

LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL

TOP-THEMA

A1-BESCHEINIGUNG

Wenn einem Mitarbeiter dieser wichtige Nachweis der deutschen Sozialversicherung fehlt, scheitert vielleicht ein maßgebliches Meeting oder ein Auftrag im benachbarten Ausland. Lesen Sie, wie Sie die A1 rechtssicher und rechtzeitig organisieren auf den **Seiten 6 und 7.**

SCHADENSERSATZ

Mitarbeiter, die ein Firmenwagen übermäßig verschmutzt zurückgeben, müssen dafür finanziell geradestehen. Auf das entsprechende aktuelle Urteil sollten Sie alle Beschäftigten mit Firmenauto hinweisen. **Seite 3**

AUSHILFEN AUS DEM AUSLAND

Hat Ihr Unternehmen – vielleicht urlaubsbedingt – Personalengpässe zu überbrücken? Aushilfen aus dem EU-Ausland können eine Lösung sein. Sie haben dann die Versicherungspflicht zu klären. **Seite 4 und 5**

MOTIVATION

Jobtickets sind komplett Lohnsteuer- und beitragsfrei. Auch das Deutschlandticket, das seit 1.1.2025 58 € kostet, kann ein Jobticket sein. Lesen Sie, wie Sie für lohnsteuer- und beitragsfreie Leistungen sorgen auf **Seite 10.**



„Firmenwagen für Mitarbeiter: Der Stoff für Zoff“

Liebe Leserin, lieber Leser,

ich kenne Entgeltabrechner, die die Firmenwagenflotte am liebsten komplett aus dem Unternehmen verbannen würden. Geht es Ihnen ebenso? Zahlreiche Leserfragen und vor allem aktuelle Urteile zeigen jedenfalls: Der Stoff für Streitigkeiten zwischen Arbeitgebern, Mitarbeitern und der Finanzverwaltung geht bei diesem Thema niemals aus. Einerseits ist der Firmenwagen ein bei Mitarbeitern besonders beliebter Teil der Entlohnung.

Andererseits lauern bei diesem Thema praktisch überall Fallen für die Abrechnung – angefangen bei der Entgeltumwandlung über das betriebsprüfungssichere elektronische Fahrtenbuch bis hin zur 1% -Regelung. In der aktuellen Ausgabe stelle ich Ihnen eine Entscheidung vor, die sich um ein ganz anderes Problem bei der Überlassung von Firmenwagen dreht: Wie sorgsam muss ein Beschäftigter mit dem ihm überlassenen Auto umgehen? Macht er sich schadensersatzpflichtig, wenn er den Wagen verdreckt und beschädigt wieder zurückgibt?

Die Antwort der Rechtsprechung finden Sie auf Seite 3.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen Ihre

Britta Schwalm

Als Rechtsanwältin und Expertin für Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht berät sie vor allem kleine und mittelständische Unternehmen.

INHALT

AKTUELLE URTEILE

3 Verschmutzter Firmenwagen: Wann Mitarbeiter Schadensersatz leisten müssen

Kein Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge: Sie dürfen sich auf einen alten Tarifvertrag berufen

BESONDERE MITARBEITER

4–5 Wie Sie die Versicherungspflicht bei Saison-Aushilfen aus dem EU-Ausland betriebsprüfungssicher klären

TOP-THEMA

6–7 Messebesuch, Tagung oder Besprechung im EU-Ausland? So erhalten Sie die A1 für den Mitarbeiter rechtzeitig

AKTUELLES

8 Neue Rentenwerte: Bei diesen Mitarbeitern sollten Sie die Hinzuverdienstgrenzen ganz genau prüfen

Krank im Urlaub? Teilen Sie Ihren Kollegen jetzt mit, wie sie sich korrekt verhalten

LESERFRAGEN

9 50-€-Sachbezugsfreigrenze: Können wir einen Vorrat an Tankgutscheinen anlegen und sie nach und nach ausgeben?

Dürfen wir freiwillig am U1-Verfahren teilnehmen?

ENTGELT-EXTRAS

10 Motivation per Jobticket: Diese Vorgaben stellen aktuell die Weichen für Beitragsfreiheit

IMPRESSUM Lohn & Gehalt aktuell: ISSN: 1436–395X, **Verleger:** VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn | Telefon: 02 28/9 55 01 60, Fax: 02 28/3 69 64 80 | E-Mail: kundendienst@vnr.de | **Internet:** www.vnr.de | Sitz: Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortliche Chefredakteurin:** Britta Schwalm, Schwabstedt, **Produktmanagement:** Vanessa Gronau, Bonn, **Gutachter:** Gerald Eilts, Berumbur; Rainer Fuchs, Achern; Simone Clement, Stuttgart, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Druck:** logo Print GmbH, Gutenbergstraße 39/1, 72555 Metzingen. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier. **Erscheinungsweise:** 34 Ausgaben pro Jahr.

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

Bildernachweis: Titelseite © Visions-AD – stock.adobe.com

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

Verschmutzter Firmenwagen: Wann Mitarbeiter Schadensersatz leisten müssen

Beschäftigte, die einen Firmenwagen nutzen dürfen, müssen diesen pfleglich behandeln. Das ist eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht. Geben sie das Auto verdreckt und/oder beschädigt zurück, müssen sie dem Arbeitgeber unter Umständen Schadensersatz leisten. Ein entsprechendes Urteil fällt kürzlich das Landesarbeitsgericht (LAG) Köln (Urteil vom 14.1.2025, Az. 7 SLa 175/24).

Arbeitgeber haben Mitarbeitern gegenüber Fürsorgepflichten. Aber auch umgekehrt gibt es entsprechende Obliegenheiten. Nach § 241 Abs. 2 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) müssen Beschäftigte auf die Rechte, Rechtsgüter und Interessen des Arbeitgebers Rücksicht nehmen.

Ein Auto für den Arbeitsweg

Im Streitfall bekam ein Mitarbeiter von seiner Arbeitgeberin ein unternehmenseigenes Fahrzeug für den Weg zwischen Arbeitsplatz und Wohnort. Als er erkrankte, gab er den Wagen an die Arbeitgeberin zurück. Das Fahrzeug wurde daraufhin von einem vereidigten Kfz-Sachverständigen begutachtet.

Verschmutzt und beschädigt

Der Gutachter stellte unter anderem eine starke Verschmutzung des Innenraums sowie zahlreiche Flecken auf den Sitzen und Armauflagen fest. Im Teppichboden, im Dachhimmel, der A-Säulen-Verkleidung und im Sitz- sowie Lehnenbezug des Sitzes vorne links fand er zudem Brandlöcher. Schließlich attestierte er einen starken Geruch nach Zigarettenrauch im Innenraum. Das Unternehmen führte daraufhin eine umfangreiche Reinigung und eine Ozonbehandlung des Innenraumes zur Neutralisierung des Zigarettengeruchs durch. Dabei entstanden Kosten in Höhe von 898,35 €. Die Brandlöcher wurden nicht beseitigt.

Arbeitgeberin verlangte Ersatz des Schadens

Das Unternehmen war der Ansicht, dass der Mitarbeiter die Schäden am Fahrzeug schuldhaft verursacht habe und daher zum Schadenersatz verpflichtet sei. Das Arbeitsgericht (ArbG) in der ersten Instanz sah dies im Grundsatz ebenso und verurteilte den Beschäftigten zur Zahlung von 898,35 €. Das LAG bestätigte diese Entscheidung. Der Mitarbeiter des Unternehmens hatte, so das Gericht, eine arbeitsvertragliche Nebenpflicht verletzt, indem er in dem ihm überlassenen Fahrzeug geraucht und den Innenraum stark verschmutzt hatte. Zu den Pflichten eines Arbeitnehmers gehöre es auch, das ihm überlassene Fahrzeug pfleglich zu behandeln und keine Schäden zu verursachen, die über die üblichen Gebrauchsspuren hinausgehen.

FAZIT



Gibt es in Ihrem Unternehmen Mitarbeiter, die Firmenfahrzeuge nutzen? Dann sollten Sie dafür sorgen, dass diese Mitarbeiter über ihre Pflichten im Hinblick auf die Fahrzeuge informiert werden. Dabei geht es nicht nur um das Sammeln von Belegen, das Führen eines Fahrtenbuchs oder die unverzügliche Benachrichtigung bei Schäden. Auch Sorgfalt im Umgang und die Pflege des Wagens oder des Firmenfahrrads zählen dazu.

Kein Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersvorsorge: Sie dürfen sich auf einen alten Tarifvertrag berufen

Gibt es in Ihrem Betrieb Mitarbeiter, die ihre betriebliche Altersvorsorge über eine Entgeltumwandlung finanzieren? Für diese Beschäftigten muss Ihr Unternehmen seit 2018 nach dem ersten Betriebsrentenstärkungsgesetz einen Zuschuss leisten, soweit es durch die Entgeltumwandlung Beiträge einspart. Tarifliche Regelungen dürfen allerdings von der Zuschusspflicht abweichen. Das gilt nach einem aktuellen Urteil auch für Tarifverträge, die aus der Zeit vor 2018 stammen (Bundesarbeitsgericht (BAG) vom 11.3.2025, Az. 3 AZR 53/24).

Ein Sachbearbeiter hatte mit seinem Arbeitgeber eine betriebliche Altersvorsorge mit Entgeltumwandlung vereinbart. Grundlage war ein Tarifvertrag vom 1.1.2003. Der Mitarbeiter verlangte einen Arbeitgeberzuschuss, obwohl die zugrunde liegenden tariflichen Regelungen diesen nicht vorsahen. Der Arbeitgeber weigerte sich, einen Zuschuss zu zahlen, und das BAG gab ihm recht. Von der Zuschusspflicht abweichende tarifliche Regelungen können auch

gültig sein, wenn sie vor 2018 geschlossen wurden. Das bedeutet für Sie: Regelt ein für Ihr Unternehmen und für den betreffenden Mitarbeiter einschlägiger Tarifvertrag die Entgeltumwandlung, ohne Aussagen über einen Arbeitgeberzuschuss zu machen, muss Ihr Unternehmen keinen Zuschuss zahlen. Der Ausschluss des Zuschusses braucht nicht ausdrücklich im Tarifvertrag geregelt zu sein.

Wie Sie die Versicherungspflicht bei Saison-Aushilfen aus dem EU-Ausland betriebsprüfungssicher klären

Ihr Unternehmen hat in den kommenden Wochen – urlaubs- und saisonbedingt – möglicherweise Personalengpässe zu überbrücken. Gleichzeitig sind auch in anderen europäischen Ländern Sommerferien. Möglicherweise stellt Ihr Unternehmen deshalb Aushilfen aus dem EU-Ausland ein. Für Sie gilt es dann, die Sozialversicherungspflicht zu klären.

Stellt Ihr Unternehmen Aushilfen aus den Nachbarstaaten ein, ist es Ihre wichtigste Aufgabe, die Sozialversicherungspflicht zu beurteilen. Ein Grundsatz, den Sie dabei nicht außer Acht lassen dürfen, lautet: Es gilt immer nur das Sozialversicherungsrecht eines Staates für den betreffenden Mitarbeiter. Welches Sozialversicherungsrecht im konkreten Fall gilt, das heißt, welches Land den Vorrang hat, ermitteln Sie in jedem einzelnen Fall.

ACHTUNG



Auch Personen, die in 4 oder 5 Mitgliedstaaten gleichzeitig beschäftigt sind, unterliegen den Rechtsvorschriften nur eines Mitgliedstaates.

Es gibt allerdings eine Ausnahme von dieser Grundregel. Ist eine Person gleichzeitig als Arbeitnehmer in einem Mitgliedstaat und als Selbstständiger in einem anderen Mitgliedstaat erwerbstätig, kann sie ausnahmsweise in beiden Mitgliedstaaten versichert sein.

A1-Bescheinigung: nur im Heimatland versichert

Sind Aushilfen aus den EU-Ländern in ihrem eigenen Heimatstaat beschäftigt, gelten die Rechtsvorschriften des Heimatstaats für die in Deutschland ausgeübte Tätigkeit ebenfalls (Verordnung EG Nr. 883/04). Das betrifft auch die Versicherungs- und Beitragspflicht. Die Mitarbeiter dokumentieren den Sozialversicherungsschutz in ihrem Heimatland, indem sie Ihnen die Bescheinigung A1 vorlegen. Diese Bescheinigung muss bereits im Heimatland beantragt und organisiert werden. Wenn ein ausländischer Mitarbeiter Ihnen eine gültige Bescheinigung A1 vorlegt, hat das folgende Konsequenzen für Sie:

1. Es besteht in Deutschland keine Versicherungs- und Beitragspflicht. Sie müssen und dürfen den Mitarbeiter also nicht in Deutschland anmelden.
2. Sie müssen Beiträge an die Sozialversicherungsträger des Heimatstaates abführen. Klären Sie mit den Behörden des jeweiligen Heimatlandes, was diese von Ihnen benötigen. Hilfestellung und Informationen über die geltenden Regelungen erhalten Sie auch bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA).

ACHTUNG



Der Mitarbeiter sollte unbedingt bei seinem Sozialversicherungsträger im Heimatstaat nachfragen, ob sich die Aufnahme eines Minijobs in Deutschland nachteilig auf seine

soziale Absicherung auswirkt. Durch die Ausübung eines Minijobs in Deutschland entsteht keine Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung. Deshalb sollten ausländische Minijobber immer vorher klären, ob ein ausreichender Krankenversicherungsschutz besteht.

Wann eine private Versicherung nötig wird

Besteht kein Krankenversicherungsschutz, müssen Sie auf Arbeitgeberkosten eine vergleichbare private Krankenversicherung für den Mitarbeiter abschließen. Tun Sie dies nicht, trägt Ihr Unternehmen das volle finanzielle Risiko im Krankheitsfall! Wenn ein Arbeitnehmer zusätzlich in einem anderen Land eine weitere Beschäftigung ausübt, sollten Sie ebenfalls klären lassen, ob das deutsche Sozialversicherungsrecht gilt. Nur so können nachträgliche Forderungen ausländischer Sozialversicherungsträger vermieden werden. Die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (www.dvka.de) beim GKV-Spitzenverband ist immer für die Entscheidung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften zuständig, wenn ein Arbeitnehmer Beschäftigungen in mehreren europäischen Mitgliedstaaten gleichzeitig ausübt.

Keine Versicherung im Heimatland? Das gilt

Besteht keine Sozialversicherungspflicht nach dem Recht des Heimatstaates, beispielsweise weil die Person im Heimatland nicht erwerbstätig ist oder weil sie während eines unbezahlten Urlaubes bei Ihnen arbeitet, ist die Saison-aushilfe in vollem Umfang versicherungspflichtig in der deutschen Sozialversicherung (Renten-, Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Unfallversicherung). Das gilt auch, wenn der Mitarbeiter Ihnen keine Bescheinigung A1 vorlegen kann.

Beispiele: Hausfrauen, Studierende und in ihrem Heimatland Arbeitslose sind häufig nicht im Heimatland versichert. Arbeitslose dürfen allerdings nicht mehr als 556 € monatlich verdienen, da sonst Berufsmäßigkeit vorliegt, welche die Sozialversicherungsfreiheit bei Kurzfristigkeit ausschließt.

Ist die Saison-aushilfe nach deutschem Recht versicherungspflichtig, melden Sie den Mitarbeiter bei einer gesetzlichen Krankenkasse seiner Wahl an.

Wenn der Mitarbeiter in Deutschland wohnt

Für einen Arbeitnehmer, der dauerhaft in Deutschland wohnt, trifft die Entscheidung über die anzuwendenden Rechtsvorschriften

ten die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer krankenversichert ist. Ist der Arbeitnehmer nicht in Deutschland gesetzlich krankenversichert, prüft der zuständige Träger der Deutschen Rentenversicherung den Sachverhalt. Wenn der Arbeitnehmer als Mitglied einer berufsständischen Versorgungseinrichtung von der Rentenversicherungspflicht befreit und nicht gesetzlich krankenversichert ist, kümmert sich die Arbeitsgemeinschaft Berufsständischer Versorgungseinrichtungen e.V., Postfach 08 02 54, 10002 Berlin, um die Klärung.

ACHTUNG



Wohnt und arbeitet eine Person ausschließlich in Deutschland, gilt in den meisten Fällen das deutsche Sozialversicherungsrecht. In diesen Fällen melden Sie ihn bei der Minijob-Zentrale an, wenn der Mitarbeiter eine geringfügige Beschäftigung ausübt.

So regeln Sie das U-Verfahren

Für eine ausländische Saisonarbeitskraft, die in Deutschland versichert ist, zahlen Sie auch die Umlagen U2 (Verfahren zur Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft und Schwangerschaft von Mitarbeitern) und gegebenenfalls die Umlage U1 (Verfahren zur Erstattung von Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern). Grund-

sätzlich gehen die Umlagen (U1 und U2) und die Erstattungsanträge an diejenige Krankenkasse, bei der ein Mitarbeiter versichert ist bzw. an die Kasse, die für den Einzug der Beiträge seiner Renten- und Arbeitslosenversicherung zuständig ist. Für alle geringfügig Beschäftigten überweisen Sie die Umlagen an die Minijob-Zentrale der Knappschaft-Bahn-See. Für einen ausländischen Mitarbeiter, der bei einer Krankenkasse im Heimatland versichert ist (und dies durch eine A1-Bescheinigung dokumentiert), brauchen Sie keine Umlagen U1 und U2 zu zahlen. Das bedeutet folglich:

- Die Mitarbeiter bleiben bei der Feststellung der Arbeitnehmerzahl (für das U1-Verfahren) unberücksichtigt.
- Etwaige Aufwendungen Ihres Unternehmens bei Krankheit oder Mutterschaft sind für diese Mitarbeiter nicht erstattungsfähig.

Das gilt für die Unfallversicherung

Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland, die hier in Deutschland versichert sind, unterfallen der gesetzlichen Unfallversicherung der Berufsgenossenschaft, die für Ihr Unternehmen zuständig ist. Sind die Mitarbeiter aber in ihrem Heimatland versichert (A1-Bescheinigung), gilt dies auch für die Unfallversicherung. Kommt es zu einem Arbeitsunfall, ist die Berufsgenossenschaft im Heimatstaat der richtige Ansprechpartner. Die hiesigen behandelnden Unfallärzte können direkt mit dieser Stelle abrechnen.

Das gilt, wenn die Aushilfe nach deutschem Recht versichert wird

FORM	FOLGE	DAS BEDEUTET KONKRET
Versicherungspflichtige Beschäftigung	Die Saisonarbeitskraft ist in vollem Umfang versicherungspflichtig in der deutschen Sozialversicherung (Renten-, Kranken-, Pflege-, Arbeitslosen-, Unfallversicherung).	Melden Sie den Beschäftigten wie jeden anderen Mitarbeiter Ihres Unternehmens an und führen Sie die entsprechenden Beiträge an die Einzugsstelle ab.
Kurzfristige Beschäftigung	Ihr Unternehmen kann eine Aushilfe aus dem EU-Ausland ebenso wie inländische Mitarbeiter kurzfristig beschäftigen. Das Arbeitsverhältnis ist dann sozialversicherungsfrei (bis auf die Unfallversicherung). Die Lohnsteuer führen Sie pauschal ab.	Prüfen Sie die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung wie bei Mitarbeitern aus Deutschland: <ol style="list-style-type: none"> 1. Der Mitarbeiter darf nur kurzfristig, also maximal 70 Arbeitstage oder 3 Monate im Kalenderjahr, arbeiten. Kurzfristige Vorbeschäftigungen zählen. Lassen Sie die Aushilfe unbedingt eine Erklärung zu weiteren Tätigkeiten im Kalenderjahr ausfüllen und unterschreiben. 2. Der Mitarbeiter darf seine Tätigkeit insbesondere nicht berufsmäßig ausüben, das heißt, die Beschäftigung darf – wenn der Mitarbeiter mehr als 556 € monatlich verdient – keinen wesentlichen Beitrag zu seiner Existenzsicherung leisten. Fragen Sie unbedingt per Fragebogen ab, welcher Tätigkeit die Aushilfe im Heimatland nachgeht. Völlig unbedenklich sind Beschäftigungen als Hausfrau oder Hausmann, Rentner, Schüler oder Studierende. Melden Sie den Mitarbeiter bei der Minijob-Zentrale an.
556-€-Beschäftigung	Ihr Unternehmen hat die Möglichkeit, den Beschäftigten wie deutsche Mitarbeiter als geringfügig entlohnten Minijobber auf 556-€-Basis zu beschäftigen.	In diesem Fall melden Sie ihn bei der Minijob-Zentrale der Knappschaft-Bahn-See an und führen eine Pauschale von maximal 30 % (15 % Rentenversicherung, 13 % Krankenversicherung, 2 % Pauschalsteuer) ab. Der Mitarbeiter ist rentenversicherungspflichtig (zahlt also 3,8 % Rentenversicherung), kann sich hiervon aber befreien lassen. Auch hierfür gilt: Lassen Sie den Mitarbeiter eine Erklärung zu weiteren Beschäftigungen ausfüllen und unterzeichnen, da gleichzeitig ausgeübte geringfügig entlohnte Beschäftigungen zum Überschreiten der 556-€-Grenze führen könnten.

Messebesuch, Tagung oder Besprechung im EU-Ausland? So erhalten Sie die A1 für den Mitarbeiter rechtzeitig

Stellen Sie sich vor, Ihr Unternehmen schickt einen Mitarbeiter auf eine Messe, eine Tagung oder zu einem Kundenkontakt ins Ausland. Sie buchen die Unterkunft, organisieren die Fahrt – und dann war alles vergeblich, weil der Termin platzt. Und das nur, weil die A1-Bescheinigung fehlt. Deshalb sollten Sie diese wichtige Formalität vor jedem Auslandseinsatz – und sei es nur ein kurzes Meeting – frühzeitig regeln. Lesen Sie hier, worauf Sie dabei achten müssen und welches Modul Sie seit 2025 nutzen können.

Schickt Ihr Unternehmen Mitarbeiter ins EU-Ausland, ist ein wichtiger Aspekt die Sozialversicherungspflicht. Grundsätzlich gelten für Beschäftigte, die im Ausland eingesetzt werden, die sozialversicherungsrechtlichen Regelungen des Staates, in dem sie erwerbstätig sind. Arbeiten die Mitarbeiter nur vorübergehend in einem anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union (EU), in Island, Liechtenstein, Norwegen, der Schweiz oder im Vereinigten Königreich Großbritannien und Nordirland, gilt ausnahmsweise weiterhin das Recht des Entsendestaates.

Absicherung für den Mitarbeiter

Die A1-Bescheinigung, die Sie für den Beschäftigten beantragen, dokumentiert bei Tätigkeiten im EU-Ausland, dass der betreffende Mitarbeiter weiter dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegt. Ohne weitere Regelung von Ihrer Seite müsste der Mitarbeiter – abgesehen von der Beitragspflicht in Deutschland – für seinen Einsatz im Ausland auch dort Beiträge zahlen. Eine gleichzeitige Beitragszahlung in mehreren Mitgliedstaaten und ein Wechsel zwischen den Sozialversicherungssystemen wird durch die A1-Bescheinigung vermieden.

ACHTUNG



Die Beantragung und Ausstellung der A1 ist für Ihr Unternehmen kostenfrei.

Hier wird besonders streng geprüft

Ob Dienstreisende aus dem EU-Ausland die A1-Bescheinigung mit sich führen, wird seit einiger Zeit verstärkt geprüft. Das gilt derzeit besonders für Frankreich und Österreich (Merkblatt des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales). Prüfer fangen Mitarbeiter an Flughäfen ab oder gehen an Hotelrezeptionen gezielt auf Dienst- und Geschäftsreisende zu. Liegt die A1-Bescheinigung nicht vor, drohen empfindliche Verwarnungsgelder. Außerdem kommt es vor, dass dem Mitarbeiter der Zutritt zu einem Betriebsgelände oder zu einer Messe verweigert wird.

ACHTUNG



In einigen Ländern (beispielsweise in der Schweiz und in Italien) können Beschäftigte bei Arbeitsunfällen eine

bestimmte Sachleistungsaushilfe im Rahmen der gesetzlichen Unfallversicherung nur in Anspruch nehmen, wenn sie eine A1 haben.

Wann Sie die A1 beantragen sollten

In vielen Unternehmen herrscht nach wie vor Unsicherheit: Müssen auch Betriebe, die an der Grenze sitzen und einen Mitarbeiter schnell zu einem Kundengespräch ins Nachbarland schicken, eine A1 beantragen? Fallen sogar Betriebsausflüge ins Ausland unter die A1-Pflicht? Oder ist diese nur für längere Entsendungen nötig? Die Antwort lautet: Das kommt darauf an. Sozialversicherungsrechtlich gilt:

1. Sobald ein Arbeitnehmer außerhalb Deutschlands tätig ist, muss er im europäischen Raum mit der A1-Bescheinigung nachweisen, dass weiterhin deutsches Recht für ihn gilt und keine doppelte Zahlung von Sozialversicherungsbeiträgen fällig wird.
2. Dauer und Art der grenzüberschreitenden Tätigkeit spielen dafür keine Rolle. Das bedeutet: Sobald ein Mitarbeiter Ihres Unternehmens die Grenze von Deutschland in ein Nachbarland überquert und dort zu arbeiten beginnt, ist die A1 nötig. Das gilt auch für kurze Besprechungen, Messebesuche etc.

Für Betriebsausflüge, die rein zum Vergnügen unternommen werden, ist deshalb keine A1-Bescheinigung erforderlich. Hat ein Ausflug aber auch einen „Arbeitsanteil“, müssen Sie sich rechtzeitig um die Bescheinigung kümmern.

Kurzfristige Termine: Nachträglich ist möglich

Die Deutsche Rentenversicherung Bund weist darauf hin, dass die A1-Bescheinigung bei sehr kurzfristigen oder kurzzeitigen Dienst- oder Geschäftsreisen von bis zu 7 Tagen möglicherweise erst nachträglich beantragt werden kann. Dies ist nach der Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs zulässig (Az. C-527/16). Auch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bestätigt dies in einem Merkblatt aus dem Jahr 2024 (verfügbar unter <https://shorturl.at/urfWS>). Hier heißt es sogar: Bei kurzfristig anberaumten Einsätzen im Ausland von bis zu einer Woche kann es zweckmäßig sein, von der Beantragung einer A1 abzusehen. Auf Grundlage des europäischen Rechts könne nicht von einer Mitführungspflicht gesprochen werden.

ACHTUNG



Gleichzeitig wird im Merkblatt aber darauf hingewiesen, dass die Länder dies auch individuell regeln können (z. B., um Schwarzarbeit und Sozialdumping zu bekämpfen) und dass es Staaten gibt, in denen die A1-Kontrollen verstärkt und streng sind. Das sind derzeit insbesondere Frankreich und Österreich. Hier lautet die Empfehlung, die A1 grundsätzlich im Voraus zu beantragen.

Beantragen Sie die A1 auch für Transitländer

Wenn ein Beschäftigter ein EU-Land auf seiner Dienstreise durchquert, kann für dieses Land ebenfalls eine A1 nötig werden. Das gilt immer dann, wenn die berufliche Tätigkeit auch auf der Durchreise ausgeübt wird. Ist das nicht der Fall, brauchen Sie keine A1-Bescheinigung für den betreffenden Staat zu beantragen. Dienstliche Telefongespräche oder E-Mails während des Transits bleiben außer Betracht.

Beispiel: Ihr Unternehmen (Sitz in Deutschland) schickt einen Monteur nach Italien. Dieser fährt über Österreich zu seinem Zielort in Italien und benötigt für Österreich keine A1-Bescheinigung, weil er seine Tätigkeit dort nicht ausübt. Ein Lkw-Fahrer, der von Deutschland über Österreich nach Italien fährt, um dort Ware auszuliefern, übt seine Tätigkeit, den Transport von Gütern, hingegen auch während der Durchfahrt durch Österreich aus. Er benötigt die A1-Bescheinigung deshalb nicht nur für Italien, sondern auch für Österreich.

Achten Sie auf diese Formalitäten

Die A1-Bescheinigung beantragen Sie online – und zwar direkt aus Ihrem Abrechnungsprogramm. Sie können die A1-Bescheinigung auch mittels einer Ausfüllhilfe über das SV-Meldeportal beantragen.

Online und als Ausdruck

Die maschinelle A1-Bescheinigung erhalten Sie als elektronisches Dokument in Ihr Abrechnungsprogramm. Mit diesem Dokument verfahren Sie folgendermaßen:

1. Sie können dem Mitarbeiter das Dokument aufs Smartphone schicken. Bereits seit 2021 muss die A1-Bescheinigung als Dokument nicht mehr ausgedruckt werden.
2. Allerdings kann es passieren, dass im Ausland dennoch ein Ausdruck verlangt wird. Daher sollten Beschäftigte die ausgedruckte Version der A1-Bescheinigung mit sich führen. Händigen Sie deshalb dem Mitarbeiter zusätzlich eine ausgedruckte A1 aus. Einen weiteren Ausdruck bzw. eine Kopie legen Sie in die Personalakte des entsandten Mitarbeiters.

3. Schicken Sie auch dem Unternehmen im Ausland, bei dem der Mitarbeiter tätig ist, eine Kopie. Das gilt auch für Unternehmen in Staaten, mit denen Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat.

Wo Sie den Antrag stellen

Welche Stelle für Ihren Antrag zuständig ist, hängt davon ab, wie der Mitarbeiter krankenversichert ist:

1. Stellen Sie den Antrag bei der Krankenkasse für alle Mitarbeiter, die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig, familien- oder pflichtversichert sind.
2. Für Mitarbeiter mit einer berufsständischen Versorgung ist die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen (ABV) zuständig. Dies gilt auch, wenn die Mitarbeiter ausschließlich über eine private Krankenversicherung verfügen.
3. Stellen Sie den Antrag beim zuständigen Rentenversicherungsträger für alle Mitarbeiter, die nicht gesetzlich krankenversichert und auch nicht berufsständisch versorgt sind. Gemeint sind also Beschäftigte, die ausschließlich über eine private Krankenversicherung verfügen.

Oft hilft bereits der Antragsnachweis

Bei kurzfristigen Entsendungen klappt die rechtzeitige Fertigstellung der A1-Bescheinigung nicht immer. Da das elektronische Verfahren aber Pflicht ist, können Sie dem betreffenden Mitarbeiter keine Kopie des Papier-Antrags mehr aushändigen. Damit Beschäftigte in solchen Fällen nachweisen können, dass Sie den Antrag auf eine A1 rechtzeitig gestellt haben, gibt es aus dem Abrechnungsprogramm oder dem Meldeportal einen Antragsnachweis. Dieser kann bei kurzfristigen Auslandseinsätzen als Beleg für rechtzeitige Antragsstellung dienen.

Planen Sie 3 Tage ein

Die Sozialversicherungsträger haben per Gesetz 3 Arbeitstage nach Antragsstellung Zeit, die elektronisch beantragte Bescheinigung an den Arbeitgeber zu übermitteln. Falls Sie es versäumt haben, den Antrag rechtzeitig zu stellen, hilft oft ein Telefonat mit der Krankenkasse weiter.

Neu für Grenzgänger

Für Personen, die in Deutschland erwerbstätig sind und außerhalb Deutschlands wohnen (Grenzgänger), war bis einschließlich 2024 der Antrag auf Papier nötig. Hier gibt es seit dem 1.10.2025 ein digitales A1-Antrags- und Bescheinigungsverfahren. Im SV-Meldeportal finden Sie das neue Formular „A1-Antrag für gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten Erwerbstätige“. Für den elektronischen Antrag gibt es den neuen Datensatz „Grenzgänger“. Seit dem 1.2.2025 können sich Grenzgänger selbst registrieren und eine A1 für sich beantragen. Weisen Sie Mitarbeiter, die das betrifft, darauf hin.



Neue Rentenwerte: Bei diesen Mitarbeitern sollten Sie die Hinzuverdienstgrenzen ganz genau prüfen

Einige Arbeitnehmer beziehen nebenher eine Rente, weil sie verwitwet oder verwaist sind. Die sogenannten Hinterbliebenenrenten oder Renten wegen Todes sehen Hinzuverdienstgrenzen bzw. Freibeträge vor. Betrifft das auch Mitarbeiter Ihres Unternehmens, sollten Sie zusammen mit diesen auf die Grenzen achten, um Kürzungen oder sogar den Wegfall der entsprechenden Rente zu vermeiden. Die Grenzen sind an den aktuellen Rentenwert gekoppelt, der zum 1.7.2025 ansteigt.

Bezieht ein Mitarbeiter eine Witwen-/Witwerrente, darf er bis zu einem bestimmten Freibetrag hinzuverdienen. Dieser Betrag ist wiederum an den aktuellen Rentenwert gekoppelt. Der aktuelle Rentenwert beträgt seit dem 1.7.2024 (und noch bis zum 30.6.2025) 39,32 €. Ab 1.7.2025 steigt er auf 40,79 €. Dieser Wert gilt mittlerweile für die alten wie für die neuen Bundesländer.

ACHTUNG



Falls der Mitarbeiter im vergangenen Jahr schon beschäftigt war, ermitteln Sie das anzurechnende Einkommen grundsätzlich aus dem Vorjahreseinkommen. Im laufenden Jahr 2025 richten Sie sich also nach dem Entgelt aus 2024. Es werden alle Einkommensarten angerechnet, außer Einnahmen aus steuerlich geförderten Altersvorsorgeverträgen und steuerfreie Einnahmen.

So wird der Freibetrag ermittelt

Der Freibetrag für die Einkommensanrechnung ist mit dem aktuellen Rentenwert verknüpft. Er beträgt für Witwen-, Witwer- und Erziehungsrenten das 26,4-Fache des aktuellen Rentenwerts. Hat der Mitarbeiter Kinder, steigt der Freibetrag für jedes Kind, das grundsätzlich einen Anspruch auf Waisenrente hat, um das

5,6-Fache des aktuellen Rentenwerts. Hat ein Kind des Mitarbeiters keinen Anspruch auf Waisenrente, weil es nicht das Kind des Verstorbenen ist, kann der Beschäftigte trotzdem einen erhöhten Freibetrag in Anspruch nehmen.

Das wird angerechnet

Für die Einkommensanrechnung ermittelt der jeweils zuständige Rentenversicherungsträger zunächst die Bruttobeträge des Einkommens. Davon zieht er Pauschalwerte ab, um ein Nettoeinkommen zu erhalten. Die Pauschalwerte sollen den tatsächlichen Abzügen so nahe wie möglich kommen. Übersteigt das Nettoeinkommen den Freibetrag, werden 40 % des übersteigenden Betrags auf die Rente angerechnet.

Beispiel: Eine Mitarbeiterin Ihres Unternehmens ist Witwe mit einem Kind in Ausbildung. Ihr Freibetrag liegt bis 30.6.2025 insgesamt noch bei 1258,24 € und erhöht sich ab 1.7.2025 um 47,04 € auf insgesamt 1.305,28 €. Sie hat ein Nettoeinkommen von 1.400 €. Das Einkommen übersteigt den Freibetrag ab 1.7.2025 um 94,72 €. 40 % davon sind 37,89 €. Auf die Rente der Mitarbeiterin werden ab Juli 2025 also 37,89 € angerechnet beziehungsweise ihre Witwenrente wird um diesen Betrag reduziert.

Krank im Urlaub? Teilen Sie Ihren Kollegen jetzt mit, wie sie sich korrekt verhalten

Kennen Sie das? Ein Beschäftigter meldet sich aus dem Urlaub und teilt Ihnen mit, er sei krank. Deshalb fordert er die entsprechende Zahl an Urlaubstagen wieder zurück. Da müssen Sie ihm vielleicht eine Absage erteilen. Zwar schließen sich Krankheit und Urlaub gegenseitig aus. Wer krank wird, kann seinen Urlaub also „zurückgeben“. Das erfordert aber, dass der betreffende Beschäftigte alles richtig macht.

Befindet sich ein Mitarbeiter zum Zeitpunkt seiner Erkrankung im Urlaub, hat er für seine Erkrankungstage Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und er kann sich die entsprechenden Urlaubstage gutschreiben lassen (§ 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)). Voraussetzung hierfür ist, dass der betreffende Mitarbeiter Ihnen die Krankheitstage nachweist. Hierfür muss sich der Mitarbeiter umgehend melden und Ihnen auch die ärztliche Bescheinigung zukommen lassen bzw. dafür sorgen, dass diese

zum Abruf bereitsteht. Nur wenn er diese Voraussetzung erfüllt, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung und auf die Gutschrift der Urlaubstage. Es genügt nicht, dass der Beschäftigte Ihnen irgendwann nach dem Urlaub die Bescheinigung vorbeibringt. Das gilt auch, wenn sich der Mitarbeiter im Urlaub im Ausland befindet. Haben Sie Zweifel an der Echtheit der Bescheinigung oder an der darin getroffenen Aussage, dürfen Sie die Entgeltfortzahlung (zunächst) verweigern.

„50-€-Sachbezugsfreigrenze: Können wir einen Vorrat an Tankgutscheinen anlegen und sie nach und nach ausgeben?“

FRAGE



Sachbezüge, beispielsweise Warengutscheine, bleiben lohnsteuer- und beitragsfrei, wenn ihr Wert die Grenze von 50 € pro Mitarbeiter und Monat nicht überschreitet. Unser Unternehmen will demnächst einen großen Vorrat an Benzingutscheinen erwerben, um sie nach und nach an Mitarbeiter auszugeben. Ist die Voraussetzung „pro Mitarbeiter und Monat“ trotzdem erfüllt?

lösestellen, z. B. Tankstellen-Ketten. Wenn Sie also darauf achten, dass jeder Mitarbeiter nur einmal pro Monat einen Gutschein im Wert von maximal 50 € (oder mehrere Sachbezüge im Gesamtwert von 50 €) erhält, bleibt die Freigrenze gewahrt.

ACHTUNG



Es spielt keine Rolle, wann die Mitarbeiter ihre Gutscheine einlösen. Das gilt auch dann, wenn die Gutscheine von einem Beschäftigten gesammelt werden und dieser Benzin damit bezieht, dessen Wert über der Grenze von 50 € liegt.

Dokumentieren Sie für künftige Betriebsprüfungen sorgfältig, dass die 50-€-Grenze bei der Ausgabe der Gutscheine tatsächlich beachtet wurde. Das können Sie beispielsweise tun, indem Sie sich von jedem Mitarbeiter den Erhalt eines Gutscheins mit Datum und Unterschrift quittieren lassen. Werden die Gutscheine in elektronischer Form zugestellt (beispielsweise in Form eines Gutschein-Codes per E-Mail), nehmen Sie das Sendeprotokoll zu den Lohnunterlagen.

ANTWORT



Ja. Bei der Grenze von 50 € pro Mitarbeiter und Monat kommt es nicht auf den Erwerb der Gutscheine durch den Arbeitgeber an. Ihr Unternehmen kann also zunächst einen großen Vorrat an Gutscheinen anlegen. Der für die Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit relevante Zuflusszeitpunkt ist erst die Ausgabe der Gutscheine an die jeweiligen Mitarbeiter. Der Grund: Erst aus der Übergabe resultiert ein Rechtsanspruch des Mitarbeiters gegenüber den Ein-

„Dürfen wir freiwillig am U1-Verfahren teilnehmen?“

FRAGE



Seit diesem Jahr fällt unser Unternehmen aus dem U1-Arbeitgeberverfahren raus, weil wir zu viele Mitarbeiter beschäftigen. Das finden wir bedauerlich. Können wir freiwillig teilnehmen?

wählen. Je nach Krankenstand im Unternehmen kann sich ein Wechsel zu einer anderen Kombination aus Umlage und Erstattung lohnen.

ACHTUNG



Wenn die Beschäftigtenzahl Ihres Unternehmens um die 30 Mitarbeiter beträgt, prüfen Sie die Teilnahmeverpflichtung immer gegen Ende des Jahres. Stellen Sie die Teilnahmeverpflichtung erst später im Folgejahr fest, kommt es zu Nachzahlungen für die zurückliegenden Monate. Denn die (weitere) Teilnahme beginnt immer und ggf. rückwirkend zum 1.1. eines Jahres. Wichtig ist die Prüfung der 30-Mitarbeiter-Grenze, wenn in Ihrem Betrieb Personal ab- oder aufgebaut wurde. Im ersten Fall kann Ihr Unternehmen ab dem Folgejahr verpflichtet sein, am U1-Verfahren teilzunehmen. Im zweiten Fall kann es aus dem Verfahren herausfallen.

ANTWORT



Nein. Einbezogen in das U1-Verfahren sind sämtliche Arbeitgeber mit bis zu 30 Beschäftigten (§ 1 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)). Nur wenn Ihr Betrieb diese Voraussetzung erfüllt, hat er das Recht und die Pflicht, am U1-Verfahren teilzunehmen. Eine freiwillige Teilnahme bei einer Beschäftigtenzahl von mehr als 30 kommt nicht infrage.

Arbeitgeberversicherung für kleinere Unternehmen

Im U1-Verfahren erstatten die Krankenkassen die Aufwendungen des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern. Im Gegenzug zahlt der Arbeitgeber eine monatliche Umlage U1. Bei allen Krankenkassen können die Unternehmen zwischen verschiedenen Kombinationen aus Umlagen und Erstattungspauschalen

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de

Motivation per Jobticket: Diese Vorgaben stellen aktuell die Weichen für Beitragsfreiheit

Der tägliche Weg zur Arbeit kostet Beschäftigte Zeit, Nerven und teilweise auch richtig viel Geld. Unterstützt Ihr Unternehmen seine Mitarbeiter hier finanziell, leistet es viel für die Mitarbeiterbindung und -motivation. Obendrein können Sie erhebliche finanzielle Erleichterungen nutzen: Zuwendungen an Mitarbeiter für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln, sogenannte Jobtickets, sind komplett lohnsteuer- und beitragsfrei. Auch das Deutschlandticket, das seit 1.1.2025 58 € kostet, kann ein Jobticket sein. Lesen Sie hier, wie Sie für lohnsteuer- und beitragsfreie Leistungen sorgen.

Sogenannte Jobtickets sind Monats- oder Jahresfahrkarten, die Unternehmen

1. bei einem Verkehrsbetrieb erwerben und
2. an ihre Mitarbeiter ausgeben.

Der begünstigte Mitarbeiter ist damit berechtigt, bestimmte öffentliche Verkehrsmittel innerhalb einer bestimmten Region oder Verkehrszone zu nutzen. Oft erhalten Unternehmen besondere Konditionen vom Verkehrsbetrieb.

Beispiel: Ihr Unternehmen schließt mit dem Verkehrsbetrieb vor Ort einen Rahmenvertrag ab, nach dem die Mitarbeiter verbilligte Jobtickets unmittelbar vom Verkehrsbetrieb erwerben können. Der vom Verkehrsbetrieb eingeräumte Rabatt beträgt 10 %. Der übliche Preis für eine Monatskarte beträgt 70 €. Abzüglich der Ermäßigung von 10 %, also 7 €, kostet eine Monatskarte 63 €. 96 % dieses Betrags (4 % Bewertungsabschlag, den Sie bei der Bewertung von Sachbezügen grundsätzlich vornehmen dürfen) sind 60,48 €. Diesen Betrag finanziert Ihr Unternehmen seinen Mitarbeitern.

Begünstigt sind insbesondere Fahrberechtigungen als

- Deutschlandticket
- Einzel-/Mehrfahrtenfahrtscheine
- Zeitkarten
- allgemeine Freifahrtberechtigungen, Freifahrtberechtigungen für bestimmte Tage (z. B. bei Smogalarm)
- Ermäßigungskarten

Steuerbefreit sind auch Konstellationen, bei denen Ihr Unternehmen nur mittelbar (beispielsweise durch Abschluss eines Rahmenabkommens mit dem Verkehrsträger) an der Vorteilsgewährung beteiligt ist.

ACHTUNG

Das Deutschlandticket ist trotz der aktuellen Erhöhung auf 58 € im Monat in den meisten Fällen günstiger als die Angebote der Verkehrsbetriebe. Deshalb haben viele Unternehmen auf das Deutschlandticket umgestellt. Allerdings haben andere Angebote durchaus Vorteile gegenüber der neuen Variante: beispielsweise Fahrradmitnahme oder die kostenlose Mitnahme weiterer Personen ab bestimmten Uhrzeiten oder am Wochenende.

Wenn die folgenden Voraussetzungen vorliegen, ist ein Jobticket lohnsteuerfrei:

1. Es handelt sich um Sachbezüge in Form der unentgeltlichen oder verbilligten Zurverfügungstellung von Fahrausweisen mit öffentlichen Verkehrsmitteln oder um einen Zuschuss zum Kauf solcher Fahrausweise. Ausdrücklich ausgeschlossen von der Steuervergünstigung sind Flüge und Fahrten mit Taxis.
2. Mitarbeiter erhalten die Jobtickets im Rahmen ihres Beschäftigungsverhältnisses. Allerdings dürfen die Fahrkarten auch für Privatfahrten genutzt werden. Sie brauchen also weder die ausschließlich betriebliche Nutzung noch die Nutzung durch Familienmitglieder zu prüfen.
1. Ihr Unternehmen gibt die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn aus. Das bedeutet: Die Steuerbefreiung greift nicht für Arbeitgeberleistungen, die durch (Barlohn-)Umwandlung des ohnehin geschuldeten Arbeitslohns finanziert werden. In einem solchen Fall liegt weiterhin steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

Auch keine Beiträge zur Sozialversicherung

Alle Jobtickets, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gewährt werden und der Steuerfreiheit unterliegen, sind nach § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) automatisch auch beitragsfrei zur Sozialversicherung. Das gilt für die Jobtickets selbst und für Zuschüsse zu den Jobtickets.

ACHTUNG

Die steuerfreien Arbeitgeberleistungen für das Jobticket mindern die Werbungskosten des Mitarbeiters.

Unterscheidung von Nah- und Fernverkehr

Das Bundesfinanzministerium differenziert zwischen dem öffentlichen Personennah- und dem Personenfernverkehr. Im Nahverkehr bleibt auch die Privatnutzung eines Jobtickets abgabenfrei. Zum öffentlichen Personennahverkehr gehört die allgemein zugängliche Beförderung von Personen im Linienverkehr des Stadt-, Vorort- oder Regionalverkehrs. Wird eine Fahrberechtigung für den öffentlichen Personennahverkehr auch für die Nutzung bestimmter Fernzüge freigegeben, zählt das auch zum öffentlichen Personennahverkehr. Hierunter fällt insbesondere die Freigabe des Deutschlandtickets für bestimmte IC/ICE-Verbindungen.

IHRE SERVICES ALS LESER:

FRAGEN AN DIE REDAKTION

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

schwalm@vnr.de

KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Lohn & Gehalt aktuell“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de

ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Entgeltextras

Günstige Motivation: So rechnen Sie „Aufmerksamkeit“ nach aktuellen Vorgaben ab

Urteil des Monats

Entgeltfortzahlungsbetrag? Wann Ihr Verdacht nicht ausreicht, um den Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung zu erschüttern

PERSONAL-Update

Impulse, Rechtsprechung und Expertenrat



Nutzen Sie ab jetzt den kostenlosen Service von:



Mit dem Live-Webinar „Fehlzeitenkontrolle“ bringen wir Sie auf den aktuellen Rechtsstand!

- **Nur 1 Termin: Do., 15.05.2025, 10:00 Uhr:** Diese Online-Veranstaltung wird nur einmalig LIVE übertragen. Es gibt keine Wiederholung.
- **Die Teilnahme ist für Sie GRATIS:** Eine vergleichbares Online-Seminar kostet üblicherweise über 100,- Euro. Sie als Kunde erhalten alle wertvollen Informationen kostenlos.
- **Stellen Sie Ihre Fragen via Live-Chat:** Nehmen Sie bequem am Computer, Tablet oder Smartphone teil und stellen Sie Ihre Fragen an unseren Experten.



Einige Unternehmer und Personaler haben sich schon angemeldet und werden LIVE dabei sein, wenn Günter Stein seine Praxiserfahrungen an unsere Leser preisgibt.

Wir haben Ihnen einen Platz reserviert. Melden Sie sich jetzt an und sichern Sie sich Ihren Platz im Live-Webinar.

Nutzen Sie für Ihre Anmeldung für das Live-Webinar den nebenstehenden QR-Code:



Wir freuen uns auf Sie!

<https://lp.personalwissen.de/webinar/personal-update/>