



LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL

TOP-THEMA KOSTEN- ERSTATTUNG

Ihr Unternehmen kann bei Schwanger- und Mutterschaft einer Mitarbeiterin hohe Aufwendungen zurückerhalten. Von Ihrer Seite ist dafür nur ein Antrag nötig. Ab 1.6.2025 gelten dabei neue Vorgaben, wenn eine Mitarbeiterin eine Fehlgeburt erlitten hat. Seite 6 und 7

ENTGELTFORTZAHLUNG

Der Anspruch eines Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung läuft mit dem Ende seines Arbeitsverhältnisses aus. Kündigt Ihr Betrieb aber „aus Anlass“ einer Arbeitsunfähigkeit, kann das anders sein.

Seite 3

RÜCKMELDUNGEN

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, kurz eAU, ist endgültig etabliert. Nun wurde das Verfahren zum 1.1.2025 wieder erweitert. Erfahren Sie hier, welche Rückmeldungen Sie wann erhalten. Seite 4 und 5

ENTGELT-EXTRAS

Abgabenfreie Entgelt-Extras sind für Arbeitgeber und Mitarbeiter eine tolle Sache. Allerdings gibt es hierfür eine wichtige Vorgabe: keine Entgeltumwandlung. Ein Urteil zeigt, worauf es aktuell ankommt. Seite 8



„Entgelt-Extras? Vorsicht, Kostenfalle!“

Liebe Leserin, lieber Leser,

Fachkräftemangel und Krisen: Derzeit ist es besonders wichtig, die Mitarbeiter zur Leistung anzuspornen. Gleichzeitig soll die Motivation günstig für den Arbeitgeber bleiben. Überlegen Sie deshalb zusammen mit der Unternehmensleitung, ob lohnsteuer- und beitragsfreie Entgelt-Extras für Ihre Belegschaft infrage kommen. Zum einen belasten solche Leistungen das Budget nicht übermäßig – zum anderen sind Extras wie Gutscheine, Internetzuschüsse oder Leistungen zur Kinderbetreuung ein guter Grund für die Belegschaft, Ihrem Unternehmen treu zu bleiben. Ganz wichtig ist aber, dass die Extras weder für Ihr Unternehmen noch für die Beschäftigten zur Kostenfalle werden. Und hierbei sind Sie gefragt: Nur Sie kennen die Vorgaben für Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit ganz genau. Ein wichtiges Kriterium ist die „Zusätzlichkeit“ der Leistungen. Auf Seite 8 finden Sie ein Urteil, das sich mit diesem Thema beschäftigt. Lesen Sie dort, worauf Sie konkret achten müssen, wenn Ihr Unternehmen neue lohnsteuer- und beitragsfreie Extras einführen will.

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

URTEIL DES MONATS

- 3** Wenn Ihr Unternehmen „aus Anlass“ einer Arbeitsunfähigkeit kündigt, drohen diese Konsequenzen

MELDE- UND ABRUFVERFAHREN

- 4–5** Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung: Diese Rückmeldungen erhalten Sie aktuell – und so gehen Sie mit ihnen um

TOP-THEMA

- 6–7** Neue Vorgaben beim Mutterschutz: Wie Ihr Unternehmen im U2-Verfahren alle Aufwendungen erstattet bekommt

LOHNSTEUER- UND BEITRAGSPFLICHT

- 8** Entgeltumwandlung: Von diesem weit verbreiteten Trick sollten Sie in Sachen Entgelt-Extras lieber die Finger lassen

LESERFRAGEN

- 9** Wie gehe ich beim Abruf der ELStAM in diesen beiden Fällen vor?
- Betriebsfeier: Dürfen Mitarbeiter ohne Entgeltanrechnung etwas gewinnen?

PRAXISTIPP

- 10** Fortsetzung oder neu erkrankt? So stellen Sie das Ende der Entgeltfortzahlung nach aktuellen Vorgaben rechtssicher fest

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:** PFITZER GmbH & Co. KG, Benzstraße 39, 71272 Renningen. 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 © JoxyAimages – stock.adobe.com

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

Wenn Ihr Unternehmen „aus Anlass“ einer Arbeitsunfähigkeit kündigt, drohen diese Konsequenzen

Normalerweise endet der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung mit dem Ende seines Arbeitsverhältnisses. Kündigt Ihr Unternehmen einem Mitarbeiter aber „aus Anlass“ einer Arbeitsunfähigkeit, ist das eine unzulässige Maßregelung. In diesem Fall muss Ihr Unternehmen dem Mitarbeiter für maximal 6 Wochen (weiter) Entgeltfortzahlung leisten. Eine unzulässige Maßregelung kommt aber nur in Betracht, wenn das zulässige Fernbleiben direkt sanktioniert werden soll (Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen, Urteil vom 28.3.2025, Az. 10 SLa 916/24).

Ein Unternehmen stellte einen Mitarbeiter aus Spanien als Fahrer ein. Noch während seiner Probezeit erlitt dieser einen Arbeitsunfall und Verletzungen. Die Arbeitgeberin kündigte ihm, kurz nachdem sie die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung des Beschäftigten erhalten hatte. Nach Ansicht des Mitarbeiters handelte es sich bei der Kündigung um einen Verstoß gegen das Maßregelungsverbot des § 612a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Er zog vor Gericht, scheiterte mit seiner Klage jedoch. Das Unternehmen konnte glaubhaft darlegen, dass es dem Mitarbeiter noch während der Probezeit gekündigt hatte, weil er den Anforderungen seiner Tätigkeit grundsätzlich nicht gerecht wurde.

Kündigung erfolgte nicht „aus Anlass“

Das Gericht kam zu dem Schluss, dass die Kündigung nicht wegen der Krankmeldung, sondern aus anderen Gründen erfolgt war. Das Unternehmen hatte nach Ansicht des Gerichts glaubhaft nachgewiesen, dass man sich so oder so von dem Mitarbeiter trennen wollte und die Arbeitsunfähigkeit keine Rolle spielte.

FAZIT



Will Ihr Unternehmen einen Mitarbeiter entlassen, der sich krankmeldet, sollte es im Streitfall gute und nachvollziehbare Gründe für die Entlassung vorbringen, die nichts mit der Arbeitsunfähigkeit zu tun haben. Die Krankheit ist Anlass der Kündigung, wenn sie die Entscheidung des Arbeitgebers dahingehend beeinflusst, gerade jetzt den Kündigungsgrund auszunutzen und die Kündigung zu erklären.

Prüfen Sie, ob der Mitarbeiter einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat

Die finanzielle „Gefahr“, die für Ihr Unternehmen von einer Anlasskündigung ausgeht, droht nur, wenn der Mitarbeiter tatsächlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung hat. In den folgenden Fällen kann Ihr Unternehmen ohne finanzielle Nachteile eine Kündigung aus Anlass einer Arbeitsunfähigkeit aussprechen:

Wann der Mitarbeiter von vornherein keine Entgeltfortzahlung erhält

GRUND	DAS BEDEUTET KONKRET
Wartezeit nicht erfüllt	In den ersten 4 Wochen eines Beschäftigungsverhältnisses besteht der Anspruch eines Mitarbeiters auf Entgeltfortzahlung noch nicht (§ 3 Abs. 3 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)). Bei einer Anlasskündigung muss der Arbeitgeber nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) allerdings die 6-wöchige Entgeltfortzahlung für die Zeit nach Ablauf des 4-Wochen-Zeitraums zahlen.
Selbstverschulden	Ihr Unternehmen darf die Entgeltfortzahlung verweigern, wenn der Beschäftigte seine Arbeitsunfähigkeit selbst verschuldet hat (§ 3 Abs. 1 Satz 1 EFZG). Wann ein Verschulden an der eigenen Arbeitsunfähigkeit vorliegt, ist gesetzlich nicht geregelt. Wichtig ist, dass nur grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz ein Verschulden bedingen. Leichte Fahrlässigkeit, z. B. Schusseligkeit oder kopfloses Verhalten aufgrund starker Emotionen, bedeutet kein Verschulden.
Anspruch ausgeschöpft	Bei Mitarbeitern, die die 6-Wochen-Frist bereits ausgeschöpft haben – also vor allem bei Mitarbeitern, die wegen derselben Krankheit lange oder immer wieder arbeitsunfähig werden (Fortsetzungserkrankung) – spielt die Anlasskündigung normalerweise keine Rolle mehr. § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG lässt bei Fortsetzungserkrankungen einen neuen Entgeltfortzahlungsanspruch für die Dauer von höchstens 6 Wochen erst dann entstehen, wenn <ul style="list-style-type: none"> • der Arbeitnehmer vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit mindestens 6 Monate nicht wegen derselben Erkrankung arbeitsunfähig war oder • seit Beginn (nicht Ende) der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Erkrankung eine Frist von 12 Monaten abgelaufen ist und die zweite Phase der Erkrankung erst danach einsetzt. Von den Krankenkassen erhalten Sie bei Bedarf eine elektronische Meldung über die Vorerkrankungszeiten (s. S. 10). Auf diese Weise erfahren Sie, ob ein Mitarbeiter die Grenze von 42 Tagen (6 Wochen) Entgeltfortzahlung mit derselben Erkrankung ausgeschöpft hat.

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung: Diese Rückmeldungen erhalten Sie aktuell – und so gehen Sie mit ihnen um

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, kurz eAU, hat den „gelben Zettel“ mittlerweile endgültig abgelöst. Das Verfahren zwischen Krankenkassen und Arbeitgebern wurde zum 1.1.2025 erweitert. Lesen Sie hier, welche Rückmeldungen Sie in welchen Fällen erhalten und wie Sie richtig reagieren.

Bei Arbeitsunfähigkeit eines Mitarbeiters erhalten Sie grundsätzlich keine ärztliche Bescheinigung mehr von diesem. Weiterhin gilt: Arbeitnehmer müssen Ihnen bzw. dem zuständigen Ansprechpartner in Ihrem Unternehmen umgehend (beispielsweise telefonisch) Bescheid geben, wenn sie arbeitsunfähig sind. Den Nachweis hierfür rufen Sie anschließend über Ihr Entgeltabrechnungsprogramm beim Kommunikationsserver der gesetzlichen Krankenkassen (GKV-Kommunikationsserver) ab (§ 5 Abs.1a Ent-

geltfortzahlungsgesetz (EFZG)) ab. Die Krankenkasse meldet dann zurück, welche Daten ihr vorliegen.

Anfrage immer an die Krankenkasse

Für Minijobber Ihres Unternehmens, also 556-€-Jobber und kurzfristig beschäftigte Aushilfen, können Sie eine Anfrage zur eAU stellen. Allerdings geht die Anfrage an die Krankenkasse, nicht an die Minijob-Zentrale.

Aktuell gibt es diese 9 Rückmeldegründe

RÜCKMELDEGRUND	BEDEUTUNG	DAS BEDEUTET FÜR SIE
1	Die Anfrage ging an eine unzuständige Krankenkasse oder betrifft eine unbekannt Person.	Sie müssen die Anfrage korrigieren oder die Personendaten überprüfen.
2	Es gibt eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung und es werden folgende Daten übermittelt: <ul style="list-style-type: none"> • Name der beschäftigten Person • Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit • Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit • Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung • Angaben zu einem möglichen Unfall (auch Arbeitsunfall) oder zu dessen Folgen 	Sie können die übermittelten Daten nun verarbeiten.
3	Es findet ein stationärer Krankenhausaufenthalt statt und es werden folgende Daten übermittelt: <ul style="list-style-type: none"> • Name der beschäftigten Person • Beginn des Aufenthalts • tatsächliches oder voraussichtliches Ende des Aufenthalts 	Seit 2025 wurde das Verfahren für Arbeitgeber erleichtert: Die Krankenkasse übermittelt das tatsächliche Ende eines stationären Krankenhausaufenthalts aktiv an den Arbeitgeber, falls der Arbeitgeber eine AU-Abfrage gestartet hat und zuvor das voraussichtliche Entlassungsdatum gemeldet wurde. Bis Ende 2024 mussten Sie das tatsächliche Ende des Aufenthalts von Ihrer Seite aus anfragen. Das brauchen Sie nun nicht mehr zu tun. Sie können die übermittelten Daten wie jede andere AU verarbeiten.
4	Es liegt kein Nachweis vor. Das heißt, die Krankenkasse verfügt nicht über AU-Daten zum abgefragten Datum.	Es handelt es sich um eine reine Zwischennachricht der Krankenkasse an Sie. Geht der Krankenkasse danach innerhalb von 14 Kalendertagen eine entsprechende AU-Meldung zu, sendet sie die aktualisierten Daten automatisch in einem neuen Datensatz an Sie. Die 14-Tage-Frist startet mit dem Datum Ihres erstmaligen Datenabrufs.

5	<p>Es findet eine Reha/Vorsorge bei stationären Reha- und Vorsorgemaßnahmen statt. In diesem Fall werden folgende Daten übermittelt:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Name der beschäftigten Person • Beginn des Aufenthalts • tatsächliches oder voraussichtliches Ende des Aufenthalts 	<p>Dieser Rückmeldegrund wurde ebenfalls 2025 eingeführt. Sie können die übermittelten Daten nun wie jede andere AU verarbeiten.</p>
6	<p>Es findet eine teilstationäre Krankenhausbehandlung statt. In diesem Fall wird nur die Angabe übermittelt, dass ein teilstationärer Krankenhausaufenthalt vorliegt – ohne genaue Angabe der Zeiten.</p>	<p>Sie können eine durch das Krankenhaus auszustellende Anwesenheitsbescheinigung über die tatsächlichen Behandlungstage vom Arbeitnehmer anfordern und sich vorlegen lassen.</p>
7	<p>Die Angelegenheit befindet sich in Prüfung. Das heißt, der Krankenkasse liegt eine AU-Bescheinigung in Papierform vor, die aber ungültige Daten enthält und von der versicherten Person wurde eine Korrektur angefordert. Reicht die oder der Versicherte innerhalb von 28 Tagen eine korrigierte AU-Bescheinigung ein, werden die Daten aktiv an den Arbeitgeber zurückgemeldet.</p>	<p>Diese Rückmeldung ist ebenfalls nur eine Zwischenmeldung. Nach Abschluss der Klärung werden Ihnen die Daten nachgemeldet.</p>
8	<p>Dieser Rückmeldegrund wird übermittelt, wenn ausländische oder privatärztliche AU-Zeiten bestätigt worden sind. Hier ist eine eAU noch nicht möglich. Sie erhalten nur die Information, dass ein Nachweis vorliegt, aber ohne Angabe der genauen Zeiten.</p>	<p>Da Sie über das eAU-Verfahren nach wie vor nur eine Bestätigung darüber erhalten, dass ein Nachweis vorliegt, benötigen Sie vom Mitarbeiter in diesen Fällen weiterhin eine schriftliche Bescheinigung des ausländischen oder des privaten Arztes über die Arbeitsunfähigkeit.</p>
9	<p>Es handelt sich um ein Weiterleitungsverfahren nach § 304 Sozialgesetzbuch (SGB) V bei einem Kassenwechsel. Die AU-Abfrage des Arbeitgebers wurde an die Vorkasse weitergeleitet, weil der Folgekasse noch keine AU-Daten vorliegen. Zusätzlich erhält der Arbeitgeber eine Rückmeldung von der Vorkasse.</p>	<p>Auch diese Rückmeldung stellt nur eine Zwischenmeldung dar. Die alte Kasse prüft die Anfrage, die sie von der neuen Kasse erhalten hat. Liegen ihr AU-Daten vor, teilt sie Ihnen diese mit. Wenn nicht, meldet sie dies mit Grund 4 (AU-Daten liegen nicht vor) zurück. Gehen innerhalb von 14 Tagen noch AU-Daten bei der alten Kasse ein, leitet sie diese an Sie weiter. Solange der Krankenkassenwechsel noch nicht abgeschlossen ist und die neue Kasse noch keine AU-Daten hat, meldet Ihnen die neue Kasse ebenfalls Grund 4 zurück. Wenn innerhalb der nächsten 14 Tage AU-Daten bei der neuen Kasse ankommen, meldet sie diese an Sie.</p>

Mehrfacher Abruf ist nicht möglich

Denselben Arbeitsunfähigkeitszeitraum können Sie nur einmal innerhalb von 14 Tagen abfragen. Der Grund: Die Krankenkassen sind im Falle einer ablehnenden Mitteilung an den Arbeitgeber verpflichtet, innerhalb von 14 Tagen zu prüfen, ob AU-Daten für den angefragten Zeitraum bei der Krankenkasse doch noch eingehen. Ist dies der Fall, stellen die Krankenkassen dem Arbeitgeber einen entsprechenden Datensatz ohne erneute Anfrage zur Verfügung. Wenn dagegen innerhalb von 14 Kalendertagen nach Ihrer Erstanfrage kein Eingang eines Nachweises bei der Krankenkasse erfolgt, aber weiterhin eine Klärung des Sachverhaltes erforderlich ist, können Sie den Zeitraum nochmals neu anfordern. Das Abrufen von AU-Zeiten für Arbeitnehmer, für die keine aktuelle Meldung nach § 5 Abs. 1 EFZG vorliegt, ist unzulässig.

Wann Sie eine Abfrage stornieren können

Grundsätzlich ist die Stornierung einer eAU-Abfrage möglich. Die Stornierung darf aber nur erfolgen, solange Sie noch keine Rückmeldung von der Krankenkasse zu dieser Anfrage erhalten haben. Eine Zwischennachricht zählt nicht zu den Rückmeldungen, die eine Stornierung ausschließen. Füllen Sie bei Stornierungen immer das Element „Datensatz_ID_Ursprungsmeldung“ aus. In den Nachrichtentypen aktualisieren Sie die Elemente „Datum_Erstellung“ und „Datensatz_ID“. Stornieren Sie, weil Ihre Anforderung unzutreffende Angaben enthielt, müssen Sie eine neue Anforderung an die zuständige Stelle mit den korrekten Angaben übermitteln. Rückmeldungen aufgrund einer Bestandsprüfung gemäß § 98 Abs. 2 SGB IV gibt es im elektronischen Meldeverfahren zur eAU nicht.

Neue Vorgaben beim Mutterschutz: Wie Ihr Unternehmen im U2-Verfahren alle Aufwendungen erstattet bekommt

Bei Entgeltabrechnern und Arbeitgebern gerät die Erstattung im sogenannten U2-Verfahren hin und wieder in Vergessenheit. Das ist schade. Denn Ihr Unternehmen kann bei Schwanger- und Mutterschaft einer Mitarbeiterin hohe Aufwendungen zurück-erhalten. Von Ihrer Seite ist dafür nur ein Antrag nötig. Lesen Sie hier, was dabei aktuell zu beachten ist und welche neuen Vorgaben ab 1.6.2025 für den Mutterschutz nach einer Fehlgeburt gelten.

Gesetzliche Grundlage für das U2-Verfahren ist das Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG). Das AAG sieht vor, dass Arbeitgeber monatlich eine Umlage U1 abführen müssen, wenn sie maximal 30 Mitarbeiter beschäftigen. Dafür erhalten sie Aufwendungen im Rahmen der krankheitsbedingten Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern erstattet. Darüber hinaus sind alle Arbeitgeber – unabhängig von der Unternehmensgröße – dazu verpflichtet, monatlich eine U2 abzuführen. Im Gegenzug erhalten sie sämtliche Aufwendungen im Rahmen der Schwanger- und Mutterschaft einer Mitarbeiterin erstattet.

Finanzielle Entlastung

Ohne die Umlage U2 würde Ihr Unternehmen bei jeder Schwangerschaft vor erheblichen finanziellen Belastungen stehen. Es muss beispielsweise einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld für die Dauer der Schutzfristen zahlen. Darüber hinaus ist für den Fall eines Beschäftigungsverbotes der Verdienst als Mutterschutzlohn weiter zu zahlen. Um diese Risiken abzusichern, hat der Gesetzgeber das Ausgleichsverfahren U2 geschaffen.

Ein Antrag ist nötig

Der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und der Mutterschutzlohn werden zu 100 % von der Arbeitgeberversicherung erstattet. Ihrem Unternehmen entstehen hierdurch also keine finanziellen Nachteile. Während Sie die Umlage U2 automatisch mit dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag abführen, müssen Sie die Erstattung jedoch beantragen (s. u.). Tun Sie das nicht rechtzeitig, verjährt sie.

Wie Sie die Erstattung richtig beantragen

Ihre Aufwendungen im U2-Verfahren werden ausschließlich auf Ihren Antrag hin erstattet. Diesen Antrag können Sie nur maschinell stellen. Stellen Sie die Anträge immer unter Angabe der Betriebsnummer Ihres Unternehmens und der Versicherungsnummer des Arbeitnehmers. Für jeden Erstattungsantrag verwenden Sie den zutreffenden Schlüssel:

01 = Antrag bei Arbeitsunfähigkeit

02 = Antrag bei Beschäftigungsverbot

03 = Antrag bei Mutterschaft

Das gilt ab 1.6.2025 nach einer Fehlgeburt

In Zukunft haben auch Frauen Anspruch auf Mutterschutz, die ab der 13. Woche eine Fehlgeburt erleiden. Die zugrunde liegende Änderung des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) gilt ab 1.6.2025. Konkret regelt sie Folgendes:

- Frauen, die eine Fehlgeburt ab der 13. Woche erleiden, haben bis zu 2 Wochen Anspruch auf Mutterschutz.
- Frauen, die eine Fehlgeburt ab der 17. Woche hatten, erhalten bis zu 6 Wochen Mutterschutz.
- Bei einer Fehlgeburt ab der 20. Woche bekommt die Frau bis zu 8 Wochen Mutterschutz.

In diesen Mutterschutzzeiten darf der Arbeitgeber die betreffende Mitarbeiterin nicht beschäftigen. Das Unternehmen kann sich die Aufwendungen (Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) im Rahmen des U2-Verfahrens erstatten lassen. Der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen (GKV-Spitzenverband) hat kürzlich in einem Rundschreiben klargestellt, wie ein solcher Fall im Erstattungsantrag dokumentiert werden soll:

1. Der Tag der Fehlgeburt wird in das Datenfeld „MUTMASSLICHER ENTBINDUNGSTAG“ eingetragen.
2. Die Krankenkassen benötigen eine ärztliche Bescheinigung über die Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche. Aus der Bescheinigung muss die Woche der Fehlgeburt hervorgehen.

Wenn sich die Frau, die eine Fehlgeburt erlitten hat, ausdrücklich zur Arbeit bereit erklärt, darf Ihr Unternehmen sie auch während der genannten Mutterschutzfristen beschäftigen.

Das umlagepflichtige Entgelt

Die Höhe der Umlagen richtet sich nach dem von der Ausgleichskasse festgelegten Ausgleichssatz und dem umlagepflichtigen Arbeitsentgelt. Das umlagepflichtige Entgelt stellen Sie folgendermaßen fest:

1. Grundlage ist das Arbeitsentgelt, nach dem auch die Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung bemessen werden. Bei Mitarbeitern, die von der Rentenversicherungspflicht befreit sind, berechnen Sie die Umlagen aus dem Arbeitsentgelt, nach dem Sie die Rentenversicherungsbeiträge im Falle der Rentenversicherungspflicht berechnen würden. Das Arbeitsentgelt ist nur insoweit

umlagepflichtig, als es die für den Entgeltabrechnungszeitraum geltende Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der Rentenversicherung nicht übersteigt. Die BBG in der Rentenversicherung im Jahr 2025 beträgt monatlich 8.050 € (West und Ost einheitlich).

2. Für die Bemessung der Umlagen ziehen Sie nur Arbeitsentgelt im Sinn der Sozialversicherung heran. Entgeltbestandteile, die nicht zum Arbeitsentgelt zählen, lassen Sie außer Acht (beispielsweise pauschalierte Zuwendungen anlässlich einer Betriebsfeier).
3. Die Umlagen berechnen Sie nur aus dem laufenden Arbeitsentgelt. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, beispielsweise Weihnachtsgeld, bleibt ebenfalls außen vor.
4. Fiktive Arbeitsentgelte, etwa Kurzarbeitergeld, bleibt ebenfalls unberücksichtigt. Auch bei Mitarbeitern in Altersteilzeit zählt nur das tatsächliche und nicht das fiktive Arbeitsentgelt.

So gehen Sie vor, wenn Sie verrechnen wollen

Entscheiden Sie beim Ausfüllen des Formulars, ob Sie mit Beitragsschulden verrechnen oder ob Sie sich den Betrag erstaten lassen möchten, und kreuzen Sie das entsprechende Feld an. Auch eine Verrechnung dürfen Sie erst vornehmen, wenn Sie einen Antrag gestellt haben. Wenn Sie verrechnen möchten, tragen Sie nach Antragstellung die Verrechnungssumme in den nächsten Beitragsnachweis ein (Zeile Verrechnung U1, U2) und ziehen den entsprechenden Betrag von der Beitragsschuld ab. Wenn Sie eine Erstattung wünschen, vergessen Sie nicht, die Bankverbindung anzugeben.

Wie die Umlage ermittelt wird

Die Bemessungsgrundlagen für die Berechnung der Umlagen ist das rentenversicherungspflichtige monatliche Arbeitsentgelt eines Mitarbeiters. Ist ein Mitarbeiter, beispielsweise ein Minijobber, nicht rentenversicherungspflichtig, legen Sie das Entgelt zugrunde, das bei Rentenversicherungspflicht entscheidend wäre. Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben sich darauf geeinigt, dass die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 175 € nach § 163 Abs. 8 Sozialgesetzbuch (SGB) VI für rentenversicherungspflichtige geringfügig entlohnte Minijobber bei der Bemessung der Umlagen keine Anwendung findet. Die Umlagen sind für diese Mitarbeiter dementsprechend aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt zu berechnen. Das gilt sowohl für das Ausgleichsverfahren bei Arbeitsunfähigkeit (U1-Verfahren) als auch für das bei Mutterschaft (U2-Verfahren).

Diese Kosten werden erstattet

Die Aufwendungen, die einem Unternehmen durch die Schwangerschaft und Mutterschaft einer Mitarbeiterin nach der Entbindung entstehen, erhält es im Rahmen des U2-Verfahrens fast vollständig erstattet. Es gelten die folgenden Rahmenbedingungen.

1. Entgeltfortzahlung bei Beschäftigungsverboten

Schwangere dürfen viele Tätigkeiten nicht mehr ausüben und unterliegen bestimmten Beschäftigungsverboten. Dennoch muss der Arbeitgeber das Entgelt in der bisherigen Höhe weiterzahlen. Der Mutterschutzlohn ist das durchschnittliche Arbeitsentgelt der letzten 3 abgerechneten Kalendermonate vor dem Eintritt der Schwangerschaft. Für diese Zeit sind außerdem weiterhin Steuern und Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten. Im U2-Verfahren erhält der Arbeitgeber das weitergezahlte Arbeitsentgelt und die darauf entfallenden Arbeitgeberbeitragsanteile grundsätzlich in voller Höhe erstattet. Nicht erstattungsfähig sind die vom Arbeitgeber allein aufzubringenden Umlagen und die Insolvenzgeldumlage.

2. Beitragsanteile gegebenenfalls pauschal

Im U2-Verfahren kann die Satzung einer Krankenkasse vorsehen, dass die bei Beschäftigungsverboten anfallenden Beitragsanteile pauschal abgegolten werden. § 9 Abs. 2 Nr. 2 AAG schreibt keine Mindesthöhe beim Satz zur Abgeltung der Arbeitgeberanteile vor. Nach oben ist die Höhe begrenzt auf tatsächlich zu entrichtende Beitragsanteile. Prüfen Sie die Satzung der jeweiligen Krankenkasse auf entsprechende Regelungen.

3. Entgeltanteile, die das Unternehmen an Dritte zahlt

Die Krankenkasse der Mitarbeiterin ersetzt im U2-Verfahren auch Entgeltbestandteile, die das Unternehmen für die Arbeitnehmerin an Dritte zahlt. Das sind beispielsweise vermögenswirksame Leistungen oder Beiträge für betriebliche Versorgungseinrichtungen im Rahmen der betrieblichen Altersvorsorge. Sonderzuwendungen, die während eines Beschäftigungsverbots zur Auszahlung kommen, sind nicht erstattungsfähig.

4. Teilzeitentgelt

Wenn Mitarbeiterinnen schwangerschaftsbedingt weniger arbeiten, auf Nachtschichten verzichten müssen o. Ä. und deshalb eigentlich weniger verdienen würden, muss der Arbeitgeber dennoch das bisherige Entgelt weiterzahlen. Die Differenz erhält er im U2-Verfahren zu 100 % erstattet.

5. Zuschuss zum Mutterschaftsgeld

Während der Mutterschutzfristen muss der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zahlen. Diesen Zuschuss erstattet die Krankenkasse in voller Höhe. Einen Entgeltfortzahlungsanspruch gegen Ihr Unternehmen hat eine Mitarbeiterin während der Mutterschutzfrist nicht und damit auch nicht während der oben genannten Fristen nach einer Fehlgeburt. Auch während der Mutterschutzfrist besteht zwar ein Beschäftigungsverbot. In dieser Zeit erhält die Mitarbeiterin aber Mutterschaftsgeld von der Krankenkasse, zuzüglich eines Arbeitgeberzuschusses.



Entgeltumwandlung: Von diesem weit verbreiteten Trick sollten Sie in Sachen Entgelt-Extras lieber die Finger lassen

Lohnsteuer- und beitragsfreie Entgelt-Extras sind für Arbeitgeber und Mitarbeiter eine tolle Sache. Unternehmen können der Belegschaft einen echten Mehrwert verschaffen – ohne zusätzliche Abgaben. Allerdings gibt es hierfür eine wichtige Voraussetzung: keine Entgeltumwandlung. Ein aktuelles Urteil des Bundessozialgerichts zeigt, dass Sie diese Vorgabe auch nicht durch einen weit verbreiteten Trick umgehen können (BSG, Urteil vom 13.5.2025, Az. B 12 BA 10/23 R).

Eine auf die Herstellung sowie den Import und Export von Furnieren spezialisierte GmbH vereinbarte mit ihren Mitarbeitern eine arbeitsvertragliche Lohnreduzierung. Arbeitgeberin und Mitarbeiter änderten einvernehmlich die Arbeitsverträge dahingehend, dass die Grundvergütung um einen näher bestimmten Betrag reduziert wurde. Außerdem schloss die Arbeitgeberin mit den Beschäftigten eine Vereinbarung. Danach erhielten die Mitarbeiter freiwillig und ohne Begründung einer Rechtspflicht weitere Leistungen in der Zukunft, z. B Zuschüsse zur Internetnutzung und zur Kinderbetreuung sowie Restaurantschecks.

Mehr als 20.000 € Nachzahlung

Für die Leistungen führte das Unternehmen keine Beiträge zur Sozialversicherung ab. Im Rahmen einer Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung wurde dies beanstandet. Das Unternehmen sollte Beiträge sowie Umlagen von insgesamt 23.241,14 € nachzahlen. Die Begründung: Die Zusatzleistungen seien durch Entgeltumwandlung finanziert und könnten damit nicht beitragsfrei sein. Die Arbeitgeberin zog vor Gericht und bekam zunächst recht, zuletzt vor dem Landessozialgericht (LSG). Die nächste Instanz, das BSG, schätzte den Sachverhalt jedoch anders ein. Das höchst-

deutsche Sozialgericht hob das Urteil des Landessozialgerichts auf und verwies den Rechtsstreit dorthin zurück. Ob die Kinderbetreuungszuschüsse beitragspflichtig sind, hängt nach Ansicht des BSG davon ab, ob sie „zusätzlich“ zu Löhnen und Gehältern gewährt werden. Es müssen in solchen Fällen besondere Umstände vorliegen, die auf eine zusätzliche Leistung schließen lassen. Die Freiwilligkeit einer Zahlung begründet an sich keine Zusätzlichkeit. Das Landessozialgericht muss nun feststellen, inwiefern die Extras integraler, nicht abtrennbarer Bestandteil der insgesamt vereinbarten Vergütung geworden sind bzw., ob die Beschäftigten und die Klägerin sie als Ersatz für das reduzierte Barentgelt vereinbart haben. Ist das der Fall, liegt insgesamt keine Zusätzlichkeit vor.

Sie sind in der Verantwortung

Die Gerichte weisen immer wieder darauf hin, dass Unternehmen bei Unklarheiten bezüglich der Beitragspflicht von (neuen) Entgeltbestandteilen eine Klärung der Beitragspflicht oder Beitragsfreiheit von Vergütungsbestandteilen verlangen können. Gleiches gilt für die Lohnsteuerpflicht im Rahmen einer Anrufungsauskunft. Der Verzicht auf eine Klärung ist vorwerfbar.

Bei folgenden Entgelt-Extras ist „Zusätzlichkeit“ Voraussetzung für Lohnsteuerfreiheit (oder Lohnsteuerpauschalierung) und Beitragsfreiheit:

ENTGELTBESTANDTEIL	GESETZ
Jobtickets	§ 3 Nr. 15 EStG
Kindergartenzuschüsse für nicht schulpflichtige Kinder	§ 3 Nr. 33 EStG
betriebliche Gesundheitsvorsorge, Sach- oder Geldleistungen bis zu 600 € pro Jahr und Mitarbeiter	§ 3 Nr. 34 EStG
betriebliche Fahrräder für Mitarbeiter, auch zur Privatnutzung	§ 3 Nr. 37 EStG
Inflationsausgleichsprämie bis zum Höchstbetrag von 3.000 €	§ 3 Nr. 11 c EStG
Gutscheine und andere Sachbezüge für Mitarbeiter bis zur Grenze von 50 € pro Mitarbeiter und Monat	§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG
schenkweise Übereignung von Computern, Tablets und anderer Datenverarbeitungsgeräte samt Zubehör, Lohnsteuerpauschalierung mit 25 %	§ 40 Abs. 2 EStG
Zuschüsse zur Internetnutzung, Lohnsteuerpauschalierung mit 25 %	§ 40 Abs. 2 EStG
Fahrtkostenzuschüsse in Höhe der Entfernungspauschale, Lohnsteuerpauschalierung mit 15 %	§ 40 Abs. 2 EStG
unentgeltlich oder verbilligt abgegebene arbeitstägl. Mahlzeiten im Unternehmen, Lohnsteuerpauschalierung mit 25 %	§ 40 Abs. 2 Nr. 1 EStG

„Wie gehe ich beim Abruf der ELStAM in diesen beiden Fällen vor?“

FRAGE

Ich habe 2 Fragen zum Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM): 1. Wie gehe ich vor, wenn an einen Mitarbeiter nach Beendigung seiner Beschäftigung noch Lohnzahlungen geleistet werden müssen? 2. Ich habe bei der Anmeldung eines Arbeitnehmers einen Hinweis erhalten, dass der Freibetrag gekürzt worden ist. Was bedeutet das?

ANTWORT

Zu Ihrer ersten Frage: Wie Sie hierbei vorgehen, hängt davon ab, ob es sich bei den Zahlungen um laufende oder um sonstige Bezüge (Einmalzahlungen) handelt:

1. Laufendes Entgelt

Nachträgliche Zahlungen von laufendem Entgelt, also beispielsweise Entgelt-Korrekturen für einen abgelaufenen Monat, versteuern Sie entsprechend der ELStAM des Mitarbeiters für diesen (zurückliegenden) Monat. Eine erneute Anmeldung oder verspätete Abmeldung des Arbeitnehmers brauchen Sie nicht vorzuneh-

men, da Ihnen die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale für diesen Monat bereits vorliegen.

2. Einmalzahlungen/sonstige Bezüge

Einmalige Zahlungen, beispielsweise Abfindungen, versteuern Sie entsprechend der ELStAM zum Zeitpunkt der Zahlung. Hierfür müssen Sie neue ELStAM anfordern und abrufen. Melden Sie den Mitarbeiter entweder in diesem Fall erst später ab oder melden Sie ihn erneut an. Wenn der Mitarbeiter bereits ein weiteres Beschäftigungsverhältnis aufgenommen hat, versteuern Sie nach Steuerklasse VI.

Zu Ihrer zweiten Frage: Der Hinweistext „Freibetrag gekürzt, da verfügbares Hinzurechnungsvolumen kleiner als angeforderter Freibetrag“ wird in folgendem Fall ausgegeben: Der Arbeitnehmer wird angemeldet, und es handelt sich um eine Nebenbeschäftigung. Es soll ein Freibetrag nach § 39a Abs. 1 Nr. 7 Einkommensteuergesetz (EStG) eingetragen werden, der bei der Hauptbeschäftigung als Hinzurechnungsbetrag berücksichtigt wird. Der bei der Anmeldung mitgeteilte Betrag übersteigt jedoch den verfügbaren Freibetrag. Die von Ihnen abgerufenen ELStAM enthalten den maximal möglichen Freibetrag, den Sie berücksichtigen können.

„Betriebsfeier: Dürfen Mitarbeiter ohne Entgeltanrechnung etwas gewinnen?“

FRAGE

Unser Unternehmen plant, ein großes Jubiläumstfest zu veranstalten und im Rahmen dieser Feier eine Tombola auszurichten. Zählt es zum lohnsteuer- und beitragspflichtigen Arbeitsentgelt, wenn Mitarbeiter bei der Verlosung etwas gewinnen und gelten dabei Freibeträge, auf die wir achten müssen?

ANTWORT

Die geschenkten Lose an sich führen als bloße Gewinnchance noch nicht zu lohnsteuer- und beitragspflichtigem Entgelt. Gewinnen die Mitarbeiter etwas, gilt Folgendes:

1. Sind alle Arbeitnehmer teilnahmeberechtigt und ist die Teilnahme nicht an eine besondere Leistung der einzelnen Arbeitnehmer geknüpft, gehören die Preise aus der Tombola zu den Gesamtkosten der Betriebsveranstaltung und stellen im Rahmen der 110-€-Grenze grundsätzlich keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn bzw. kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt dar.

2. Übersteigen die Kosten der Betriebsveranstaltung einschließlich der Tombolagewinne den 110-€-Freibetrag pro Arbeitnehmer, können Sie den übersteigenden Betrag mit 25 % pauschal versteuern und erreichen damit wiederum Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.
3. Müssen die Mitarbeiter die Lose kaufen, führt der Gewinn regelmäßig nicht zu abgabenpflichtigem Arbeitsentgelt.

Eine Tombola kann auch nur für einen begrenzten Teilnehmerkreis organisiert werden, beispielsweise nur für Arbeitnehmer, die sich durch besonderes berufliches Verhalten hervorgetan haben. In diesem Fall sind die Verlosungsgewinne als sonstige Sachbezüge immer steuer- und beitragspflichtig.

Fragen an die Redaktion

Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de

Fortsetzung oder neu erkrankt? So stellen Sie das Ende der Entgeltfortzahlung nach aktuellen Vorgaben rechtssicher fest

Ein Mitarbeiter wird immer wieder krank? Dann muss Ihr Unternehmen vielleicht gar keine Entgeltfortzahlung mehr leisten. Das können Sie allerdings in den meisten Fällen erst dann feststellen, wenn Sie eine Vorerkrankungsanfrage bei der Krankenkasse des Mitarbeiters stellen. Hierfür gibt es nach einer Veröffentlichung der Sozialversicherungsträger neue Vorgaben (gemeinsame Grundsätze für die Erstattung der Mitteilungen im Rahmen des Datenaustausches Entgeltersatzleistungen vom 6.5.2025).

Arbeitnehmer haben für die Dauer von 6 Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Erkranken sie erneut an einer neuen Krankheit, entsteht grundsätzlich auch ein neuer Anspruch. Das gilt allerdings nur, wenn die Erkrankung nicht auf die bisherige Arbeitsunfähigkeit angerechnet werden kann. Ob das möglich ist, erfahren Sie nicht vom Mitarbeiter, da Ihnen dieser keine Diagnosen mitteilt.

Wann genau endet die Entgeltfortzahlung?

Wird ein Arbeitnehmer wegen desselben Leidens immer wieder krank, hat er nur dann einen neuen Anspruch auf eine volle sechswöchige Entgeltfortzahlung, wenn

- er vor der erneuten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit mindestens 6 Monate arbeitsfähig war oder
- seit Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit infolge derselben Krankheit 12 Monate vergangen sind.

Angerechnet werden können nur Arbeitsunfähigkeitszeiten derselben Krankheit.

Elektronische Anfrage zur Klärung

Wollen Sie bei gesetzlich versicherten Mitarbeitern schnell und relativ unkompliziert klären, ob Sie es mit einer Fortsetzungserkrankung zu tun haben, ist die Vorerkrankungsanfrage ein nützliches Instrument. Da Sie mit der elektronischen Bescheinigung des Arztes keine Angaben zur Erkrankung des Mitarbeiters erhalten, können Sie diese Frage nicht allein klären. Deshalb beantragen Sie bei der Krankenkasse eine Anfrage über Vorerkrankungszeiten, die

Ihnen auch elektronisch beantwortet wird. Die Vorerkrankungsanfrage können Sie durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Abrechnungsprogrammen oder systemgeprüften maschinellen Ausfüllhilfen (Meldeportal) stellen. Sie können außerdem systemgeprüfte Zeiterfassungssysteme nutzen.

ACHTUNG



Bestehen entgegen der Mitteilung der Krankenkasse tiefergehende Zweifel daran, dass ein Mitarbeiter an immer wieder neuen Erkrankungen leidet, kann er verpflichtet sein, die Krankheitsursachen offenzulegen und seine Ärzte von ihrer Schweigepflicht zu entbinden. Bei privat versicherten Mitarbeitern oder Minijobbern besteht diese Verpflichtung von vornherein. Bei diesen Mitarbeitern besteht die Möglichkeit der Vorerkrankungsanfrage nicht.

Wann Sie eine Anfrage stellen können

Die Prüfung zur Anrechnung von Vorerkrankungen bei den Krankenkassen geben Sie im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL) in Auftrag. Dafür übermitteln Sie neben den grundsätzlichen Identifikationsdaten den Zeitraum der aktuellen Arbeitsunfähigkeit (AU) und den der zu prüfenden Vorerkrankungen an die Krankenkasse. Vorerkrankungsanfragen im Zusammenhang mit einer Berufskrankheit oder einem Arbeitsunfall für privat krankenversicherte Arbeitnehmer können Sie außerhalb des Verfahrens direkt an die jeweilige Berufsgenossenschaft richten.



Das sind die Voraussetzungen für eine Vorerkrankungsanfrage

VORGABE	DAS BEDEUTET KONKRET	GEPRÜFT
aktuelle Arbeitsunfähigkeit (AU)	Für die aktuelle Erkrankung liegt Ihnen eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vor.	<input type="checkbox"/>
Erkrankungen der letzten 6 Monate	In den letzten 6 Monaten vor Beginn der aktuellen Arbeitsunfähigkeit liegt mindestens eine bescheinigte potenzielle Vorerkrankung in Bezug auf die aktuelle Arbeitsunfähigkeit vor.	<input type="checkbox"/>
mindestens 30 Tage	Alle Krankheiten zusammen umfassen mindestens 30 Tage. Die aktuelle Erkrankung rechnen Sie ein. Ist im Entgeltabrechnungssystem für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit (AU) kein Enddatum erfasst, beziehen Sie die AU-Zeit in die Prüfung der 30-Tages-Frist ein, indem Sie die aktuelle Arbeitsunfähigkeit um eine Woche ab dem Tagesdatum verlängern.	<input type="checkbox"/>

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:

Urteil der Woche

Auch für Minijobber, die eine berufsständische
Altersvorsorge erhalten, müssen Sie die
Rentenversicherungspauschale abführen

Statusfeststellung

Vorsicht! Auch Mitarbeiter können eine Statusanfrage in
Gang setzen – mit vielleicht unerwünschtem Ergebnis

Entdecken Sie die unschlagbaren Vorteile unserer Azubi-Produkte!

© Hunia Studio - AdobeStock

Mit unseren maßgeschneiderten Azubi-Produkten unterstützen Sie Ihre Neulinge in den entscheidenden Anfangsphasen ihrer Ausbildung. Wir sorgen dafür, dass sie sich von Beginn an gut aufgehoben fühlen und bereit sind, das Beste für Ihr Unternehmen zu geben.

➤ Das bieten wir Ihnen:

● Das Azubi-Start-Paket

Ein echter Knaller! Dieses Paket garantiert einen reibungslosen Start für Ihre Azubis mit 9 verschiedenen Themen, Broschüren, Kalendern und wertvollen Informationen, alles aus einer Hand. Von Stundenplänen über Finanzen bis hin zur Ersten Hilfe und Datenschutz – hier ist alles dabei, was sie benötigen!



● Der Knigge für Berufseinsteiger

Soziale Kompetenz ist essentiell. Dieser Leitfaden bietet übersichtliche Tipps zu Benehmen, Kommunikation, Geschäftskleidung und mehr – unverzichtbar für einen gelungenen Eintritt in die Berufswelt!



● Schubladen-Aufgaben Band 1 & 2

Nutzen Sie jede Minute gezielt! Die Schubladen-Aufgaben sind der Schlüssel, um auch scheinbar „tote“ Zeit sinnvoll zu nutzen. Von Kalkulation bis hin zu Arbeitsrecht – hier wird relevantes Wissen in kurzen und knackigen Lektionen vermittelt.



Überzeugen Sie sich selbst: <https://www.azubi-start.de/>

