KALENDERWOCHE 31–32|2025

LOHN & GEHALT AKTUELL

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

TOP-THEMA

10 TAGE FREI

Mitarbeiter, die wegen eines dringenden Pflegefalls in der Familie kurzfristig eine Freistellung benötigen – diese Situation haben Sie vermutlich auch schon erlebt. Erfahren Sie, wann Mitarbeiter Anspruch auf eine kurzfristige und kurzzeitige Freistellung haben. Seite 6 und 7

UNFALL-VERSICHERUNG

Verletzungen bei der Arbeit lassen sich leider nie ganz vermeiden. Auch Unfälle, die im Unternehmen beim Kaffeetrinken geschehen, können über die Berufsgenossenschaft abgesichert sein. Seite 3

FREISTELLUNGEN

Mitarbeiter, die Eltern kranker Kinder sind, geraten oft in einen Zwiespalt zwischen Betreuung und Arbeitnehmerpflichten. Noch bis 31.12.2025 gilt beim Kinderkrankengeld eine verlängerte Bezugsdauer. Seite 4 und 5

ENTSENDUNGEN

Arbeiten Beschäftigte im EU-Ausland, nutzen Sie für die nötigen Meldungen derzeit noch nationale Lösungen. Geplant ist ein EU-weites Portal. Das könnte Ihnen die Arbeit erheblich erleichtern. Seite 10

„Wenn besondere Freistellungen nötig werden“

Liebe Leserin, lieber Leser,

Mitarbeiter mit Kindern können ein Lied davon singen: Kitas, Kindergärten und Schulen sind ein wahrer Umschlagplatz für Infekte. Das gilt besonders, wenn die Sommerferien vorbei sind und die Temperaturen wieder sinken. Muss ein Beschäftigter zu Hause bleiben, weil sein Sprössling krank ist, hat er entweder einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung oder er erhält Kinderkrankengeld von der Krankenkasse. In beiden Fällen haben Sie als Entgeltabrechner einiges zu erledigen. Was Sie dabei auf keinen Fall übersehen dürfen: Die verlängerte Bezugsdauer für Kinderkrankengeld endet zum 31.12.2025. So sehen es die aktuellen Regelungen derzeit vor. Weisen Sie die Mitarbeiter Ihres Unternehmens mit Kindern rechtzeitig darauf hin. Auf den Seiten 4 und 5 lesen Sie, wie Sie die wichtigsten Fragen rund um das Kinderkrankengeld aktuell lösen. Auch die Pflege Angehöriger kann für Arbeitnehmer – und wegen der Fehlzeiten auch für deren Arbeitgeber – irgendwann zum Problem werden. Für kurzfristige Akutfälle gibt es einen Anspruch auf bis zu 10 Tage Freistellung und das Pflegeunterstützungsgeld. Im Schwerpunktthema auf den Seiten 6 und 7 erfahren Sie, wie Sie solche Fälle regeln.

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 Warum auch Kaffeetrinken ein Fall für die Berufsgenossenschaft werden kann

Provisionen als laufendes Entgelt erhöhen das Elterngeld

ENTGELTERSATZLEISTUNGEN

4–5 Kinderkrankengeld bis 31.12.2025: So regeln Sie alles rund um die Freistellung

TOP-THEMA

6–7 Kurzfristige Auszeit für die Pflege Angehöriger: Wie Sie die Entgeltabrechnung rechtssicher organisieren

PRAXISTIPPS

8 Sommeraushilfen: Wie Sie das Risiko „Versicherungspflicht“ betriebsprüfungssicher vermeiden

Diesen Praktikanten braucht Ihr Unternehmen keinen Mindestlohn zu zahlen

LESERFRAGEN

9 In welchen Fällen ist eine Anrufungsauskunft möglich?

Können wir die Ausschlussfrist noch geltend machen, wenn die Lohnabrechnung den Anspruch bestätigt hat?

ENTSENDUNGEN

10 Mitarbeitereinsatz in Spanien? Nutzen Sie das neue Online-Portal!

EU-Entsendungen: Diese Plattform könnte Ihnen bald die Arbeit erleichtern

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.vnrag.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 © MQ-Illustrations – stock.adobe.com

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

Warum auch Kaffeetrinken ein Fall für die Berufsgenossenschaft werden kann

Unfälle während oder im Zusammenhang mit der Arbeit lassen sich leider nie ganz vermeiden. Ihr Unternehmen hat in allen Fällen rechtssicher zu entscheiden, ob ein Arbeitsunfall vorliegt. Ein aktuelles Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Sachsen-Anhalt (LSG, Urteil vom 22.5.2025, Az. L 6 U 45/23) stellt klar: Unfälle, die im Unternehmen beim Kaffeetrinken geschehen, können über die Berufsgenossenschaft abgesichert sein. Auf das Urteil sollten Sie die Mitarbeiter Ihres Unternehmens hinweisen.

Kommt es zu einem Unfall in Ihrem Unternehmen, melden Sie diesen nur dann an die zuständige Berufsgenossenschaft, wenn es sich um einen Arbeitsunfall handelt. Haben Sie es nicht mit einem Arbeitsunfall zu tun, sind die Folgen Privatsache des Mitarbeiters. Er hat keinen Anspruch auf Leistungen aus der gesetzlichen Unfallversicherung. In vielen Fällen ist es aber nicht eindeutig, ob ein Arbeitsunfall oder ein privater Unfall vorliegt.

Beim Kaffeetrinken verschluckt und gestürzt

Der Vorarbeiter auf einer Baustelle verschluckte sich beim Kaffeetrinken während einer morgendlichen Besprechung. Daraufhin ging er nach draußen, um sich auszuhusten, verlor kurz das Bewusstsein und stürzte mit dem Gesicht auf ein Metallgitter. Er brach sich das Nasenbein. Die zuständige Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Das Sozialgericht in erster Instanz bestätigte diese Auffassung. Das LSG sah dies aber anders. Die Argumentation der Richter:

1. Grundsätzlich erstreckt sich der Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung zwar nicht auf die Aufnahme von Nahrung oder Getränken, soweit es dabei um das Stillen von Hunger oder Durst geht.
2. Im Streitfall wollte der Mitarbeiter nicht vor allem den Durst löschen, sondern eher betriebliche Zwecke erfüllen.
3. Der gemeinsame Kaffeegenuss während der verpflichtend vorgeschriebenen Besprechung hat eine positive Arbeitsatmosphäre und eine Stärkung der kollegialen Gemeinschaft bewirkt. Zudem hat der Kaffee für erhöhte Wachsamkeit und Aufnahmebereitschaft gesorgt. Das ist auch dem Arbeitgeber bewusst gewesen, der sich teilweise selbst um das Auffüllen der Kaffeevorräte gekümmert hat. Deshalb ist der Fall auch anders zu beurteilen, als wenn sich ein Arbeitnehmer z. B. in der Frühstückspause an einem Kaffee verschluckt, den er selbst in der Thermoskanne mitgebracht hat.

Das LSG hat die Revision zum Bundessozialgericht zugelassen. Die Entscheidung ist also noch nicht rechtskräftig.

Auf dem Betriebsgelände = abgesichert? Räumen Sie diesen Irrtum aus!

Die meisten Mitarbeiter sind der Auffassung, dass sie durch die betriebliche Unfallversicherung geschützt sind, solange sie sich nur im Unternehmen aufhalten. Doch das ist ein Irrtum. Erledigen Mitarbeiter Privates, sind sie nicht abgesichert, egal, ob sie sich auf dem Firmengelände aufhalten oder nicht. Das betrifft grundsätzlich auch die Nahrungsaufnahme. Etwas anderes gilt, wie das oben dargestellte Urteil zeigt, allenfalls dann, wenn Beschäftigte im betrieblichen Zusammenhang essen und trinken.

Provisionen als laufendes Entgelt erhöhen das Elterngeld

Provisionen können Einmalzahlungen sein oder laufendes Entgelt. Als laufendes Entgelt werden sie bei der Berechnung des Elterngeldes berücksichtigt. Wie ein aktuelles Urteil des Sozialgerichts (SG) Berlin zeigt, gilt das auch, wenn die Zahlung für einen Monat aussetzt (5.3.2025, Az. S 2 EG 5/24). Orientieren Sie sich an diesem Urteil, können Sie Mitarbeiter unterstützen, die Elterngeld beziehen wollen.

Eine Beschäftigte erhielt von ihrem Arbeitgeber ein laufendes Entgelt sowie eine monatliche Provision, die während des 10-monatigen Bezugs einmal nicht gezahlt wurde. Als sie schließlich Elterngeld beantragte, wurde ihr dies nur auf Grundlage des laufenden Entgelts bewilligt. Die Provisionen wertete die Elterngeldstelle als sonstige Bezüge/Einmalzahlungen, die für die Berechnung des Elterngelds keine Rolle spielten. Die Beschäftigte wehrte sich und hatte Erfolg. Das SG stellte klar: Laufend gezahlter Arbeitslohn ist Entgelt, das einem Arbeitnehmer regelmäßig fortlaufend zufließt. Maßgeblich ist, ob der Arbeitslohn einem laufenden Lohnzahlungszeitraum zugehörig gezahlt wird. Das wiederum richtet sich nach den arbeitsrechtlichen Vereinbarungen. Nach diesen Grundsätzen stellen die als Provision benannten Zahlungen bei der Elterngeldbemessung zu berücksichtigende laufende Bezüge dar.

Bedenken Sie Folgendes

Viele Entgeltbestandteile können als Einmalzahlung und als laufendes Entgelt ausgezahlt werden. Die Ausgestaltung als laufendes Entgelt ist nicht nur für den Elterngeldanspruch vorteilhafter (s. o.), sondern führt auch zur uneingeschränkten Anrechenbarkeit auf den Mindestlohn, wovon Ihr Unternehmen profitiert.

Kinderkrankengeld bis 31.12.2025: So regeln Sie alles rund um die Freistellung

Besonders kleinere Kinder werden häufig krank. Mitarbeiter, die gleichzeitig Eltern sind, geraten deshalb oft in einen Zwiespalt zwischen Betreuungs- und Arbeitnehmerpflichten. Ausgeglichen wird diese besondere Belastung durch das sogenannte Kinderkrankengeld. Die betreffenden Mitarbeiter erhalten die Leistung zwar von ihrer Krankenkasse. Dennoch gibt es auch für Sie als Entgeltabrechner beim Bezug von Kinderkrankengeld eine Menge zu erledigen. Lesen Sie hier, wie Sie dabei nach aktuellen Regeln vorgehen und wie hoch die Entgeltersatzleistung in den kommenden Monaten noch ist.

Wenn das Kind eines Mitarbeiters krank wird und dieser (als Mutter oder als Vater) nicht zur Arbeit erscheinen kann, ist Ihr Unternehmen zur Freistellung des Beschäftigten verpflichtet. Doch wer zahlt das Entgelt weiter? Hierfür gibt es grundsätzlich 2 Möglichkeiten:

1. Für die ausgefallene Arbeitszeit hat der Mitarbeiter zunächst Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen Ihr Unternehmen nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Diesen Entgeltfortzahlungsanspruch darf Ihr Unternehmen allerdings per Arbeitsvertrag ausschließen. Auch in Tarifverträgen sind häufig entsprechende Ausschlüsse vorgesehen. Zudem gilt der Anspruch nach § 616 BGB nur für wenige Tage.
2. In allen Fällen, in denen § 616 BGB nicht gilt, springt die Krankenkasse mit dem sogenannten Kinderkrankengeld ein.

Privat versicherte Mitarbeiter sowie Minijobber haben keinen Anspruch auf Kinderkrankengeld. Wenn ein Elternteil privat und der andere gesetzlich versichert ist, besteht der Anspruch, wenn das Kind beim gesetzlich versicherten Elternteil mitversichert ist. Der Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht auch für Eltern, die im Homeoffice arbeiten.

So viel Kinderkrankengeld gibt es

Arbeitnehmer haben Anspruch auf Kinderkrankengeld, wenn sie ihrem Job fernbleiben müssen, um ihr erkranktes Kind zu pflegen. Der Anspruch richtet sich nach § 45 Sozialgesetzbuch (SGB) V. Arbeitnehmer, die zur Betreuung ihrer kranken Kinder zu Hause bleiben müssen, erhalten das Kinderkrankengeld befristet auf die Jahre 2024 und 2025 für die folgende Dauer (§ 45 Abs. 2a SGB V):

- Jedes Elternteil kann für jedes Kind längstens 15 Arbeitstage bezahlt freigestellt werden. Für Alleinerziehende gilt ein Anspruch von längstens 30 Arbeitstagen.
- Insgesamt ist der Anspruch bei mehreren Kindern begrenzt auf 35 Arbeitstage, für Alleinerziehende auf 70 Arbeitstage.

In dieser Höhe erhalten Mitarbeiter Kinderkrankengeld

Das Brutto-Kinderkrankengeld beträgt 70 % des letzten beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelts, maximal jedoch 90 % des Nettoarbeitsentgelts. Grundlage für die Berechnung des Kinderkrankengeldes ist das Netto-Arbeitsentgelt, das der Mitarbeiter während der Freistellung erhalten hätte. Das Nettoentgelt wiederum wird aus dem ausgefallenen beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt ermittelt. Das Kinderkrankengeld wird für Kalendertage gezahlt.

ACHTUNG

Das Kinderkrankengeld ist auf einen Betrag von 128,63 € (im Jahr 2025) pro Tag gedeckelt.

Übertragung? Nur mit Zustimmung Ihres Unternehmens

Hat ein Elternteil seinen Anspruch auf Kinderkrankengeldtage bereits ausgeschöpft, kann der andere Elternteil einen Teil seines Anspruchs oder den gesamten Anspruch auf ihn übertragen. Voraussetzung hierfür ist, dass Ihr Unternehmen der Übertragung zustimmt, wenn es Arbeitgeber des freizustellenden Mitarbeiters ist.

Prüfen Sie die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Kinderkrankengeld

Damit ein Beschäftigter Anspruch auf Kinderkrankengeld hat, darf er keinen Anspruch gegen Ihr Unternehmen nach § 616 BGB haben. Zudem muss der Mitarbeiter die Erkrankung des Kindes ärztlich nachweisen.

ACHTUNG

Eltern müssen nicht am ersten Krankheitstag mit dem Kind zum Arzt. Erst ab dem 4. Krankheitstag wird der Arztbesuch notwendig. Die Krankschreibung von Kindern per Video oder Telefon ist seit dem 1.7.2024 möglich. Damit haben die Eltern unter den Mitarbeitern Ihres Unternehmens nun dauerhaft die Möglichkeit, eine ärztliche Bescheinigung für den Bezug von Krankengeld bei Erkrankung eines Kindes (Muster 21) nach telefonischer Anamnese oder im Rahmen einer Videosprechstunde zu erhalten.

Diese Meldung erstatten Sie beim Bezug von Kinderkrankengeld

Bei einer Freistellung aufgrund einer Erkrankung des Kindes übermitteln Sie die Entgeltangaben für den betreffenden Mitarbeiter an seine Krankenkasse – per Datenaustausch für Entgeltersatzleistungen (DTA EEL). Sie übermitteln den Datensatz, sobald eine

Freistellung aufgrund der Erkrankung eines Kindes erfolgt und der Freistellungszeitraum abgerechnet worden ist. Im DTA EEL machen Sie insbesondere folgende Angaben:

- Daten zur Identifikation des Arbeitnehmers, wie Name, Anschrift und Rentenversicherungsnummer
- Beginn der Freistellung
- Angaben zum Entgelt (wie Entgeltarten), Hinweise zu einer Kurzarbeit und Entgeltumwandlungen

ACHTUNG

Grundsätzlich kann ein Mitarbeiter mit einem Kind Kinderkrankengeld für nicht mehr als einen Monat beziehen. Daher wird auch keine Unterbrechungsmeldung nötig. Diese wird allerdings dann erforderlich, wenn Beschäftigte mehrere Kinder haben, die nacheinander erkranken. Der Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht nämlich pro Kind. Die Unterbrechungsmeldung erstatten Sie für den Zeitraum „Jahresanfang bis zum Wegfall des Entgeltanspruchs“ und nicht für den Unterbrechungszeitraum an sich.

Die Sozialversicherung bleibt bestehen

Damit Beschäftigten durch den Bezug von Kinderkrankengeld keine Nachteile im Hinblick auf die Sozialversicherung entstehen, werden weiter Beiträge gezahlt, und zwar zur Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung. Für die Krankenversicherung fallen keine Beiträge an. Die Krankenkasse berechnet den Arbeitnehmeranteil aus dem Kinderkrankengeld. Arbeitnehmer zahlen maximal die Hälfte der Beiträge. Den Rest trägt die Krankenkasse.

ACHTUNG

Sie führen keine Sozialversicherungsbeiträge ab, während der Mitarbeiter Kinderkrankengeld bezieht, es sei denn, im Bezugszeitraum des Kinderkrankengeldes wird eine Einmalzahlung ausgezahlt.

Prüfen Sie erst den Anspruch nach § 616 BGB

Nach § 49 Abs. 1 Nr. 1 SGB V ruht der sozialversicherungsrechtliche Anspruch auf Kinderkrankengeld, solange der Arbeitnehmer einen Vergütungsanspruch gegen Ihr Unternehmen hat – beispielsweise aus § 616 BGB. Nach § 616 BGB müssen Arbeitgeber Mitarbeitern das Entgelt weiterzahlen, wenn sie aus persönlichen Gründen und unverschuldet der Arbeit fernbleiben. Neben familiären Ereignissen fällt darunter auch die nötige Betreuung der Kinder mangels Alternativen. Dieser Anspruch umfasst allerdings nur einige Tage und er kann vertraglich ausgeschlossen werden. Arbeitgeber machen von dieser Möglichkeit normalerweise Gebrauch. In diesem Fall setzt von vornherein der Anspruch auf Kinderkrankengeld ein.

ACHTUNG

Ihr Unternehmen kann den Anspruch aus § 616 BGB nicht mit der Begründung verweigern, dem Mitarbeiter stehe ja ein Krankengeldanspruch nach § 45 SGB V zu. Der Anspruch gegen die Krankenkasse verkürzt sich allerdings um die Tage, für die der Mitarbeiter einen Vergütungsanspruch nach § 616 BGB hat.

Nach § 616 BGB hat ein Arbeitnehmer Anspruch auf bezahlte Freistellung, wenn die Ursache für die nötige Freistellung zwar mit ihm persönlich zu tun, er sie aber nicht verursacht hat. Das Gesetz spricht von einer „verhältnismäßig nicht erheblichen Zeit“, die der Mitarbeiter im Betrieb fehlen darf. Wann dieses Kriterium erfüllt ist, ist nicht geregelt. Es kommt auf die Umstände des Einzelfalls an. Bei kranken Kindern dürfen Sie grundsätzlich von bis zu 5 Arbeitstagen Freistellung (bei Kindern unter 12) ausgehen.

Wenn diese Voraussetzungen zusammen vorliegen, können Mitarbeiter Kinderkrankengeld beanspruchen:

VORAUSSETZUNG	LIEGT VOR
Das Kind eines Mitarbeiters ist erkrankt und muss zu Hause betreut werden.	○
Es muss eine (kinder-)ärztliche Bescheinigung vorliegen, dass Ihr Mitarbeiter zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleiben muss.	○
Der Mitarbeiter, der das Kinderkrankengeld beantragen will, ist gesetzlich versichert und hat selbst Anspruch auf Krankengeld.	○
Eine andere im Haushalt des Beschäftigten lebende Person kann die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen.	○
Das erkrankte Kind ist noch nicht 12 Jahre alt. Diese Altersgrenze gilt nicht, wenn das Kind behindert und auf Hilfe angewiesen ist.	○
Die Eltern haben keinen anderweitigen Anspruch auf Entgeltfortzahlung (beispielsweise nach § 616 BGB).	○

Kurzfristige Auszeit für die Pflege Angehöriger: Wie Sie die Entgeltabrechnung rechtssicher organisieren

Mitarbeiter, die kurzfristig eine Freistellung benötigen, weil es einen dringenden Pflegefall in der Familie gibt? Diese Situation haben Sie vermutlich auch schon erlebt. Häufig nehmen die Beschäftigten Urlaub, weil sie nicht wissen, dass sie Anspruch auf eine Freistellung für die Pflege Angehöriger haben – und zwar, ohne dass Ihr Unternehmen oder der Beschäftigte die Kosten tragen müssen. Lesen Sie hier, wie das funktioniert, wie Sie die Sozialversicherung des Mitarbeiters regeln und welche Leistungsverbesserungen für die Pflegefreistellung zum 1.7.2025 anstehen.

Werden Angehörige eines Arbeitnehmers akut pflegebedürftig, ist der Mitarbeiter in einer schwierigen Lage: Er benötigt schnell eine Arbeitsbefreiung, weil er in kürzester Zeit eine bedarfsgerechte Pflege organisieren muss. Das bedeutet z. B., einen Pflegedienst zu suchen. Mittlerweile ist das keine ungewöhnliche Situation mehr – viele Beschäftigte haben beispielsweise sehr alte Eltern.

Unbürokratische kurzfristige Freistellung

Der Gesetzgeber hat deshalb bereits vor Jahren eine Möglichkeit für unbürokratische Freistellungen in diesem speziellen Fall geschaffen. Zum 1.1.2025 wurde die Entgeltersatzleistung erhöht, die der betreffende Mitarbeiter während der Kurzzeitpflege erhalten kann. Zum 1.7.2025 wird dessen Verwendung entbürokratisiert. Ein Mitarbeiter kann folgende Ansprüche geltend machen, ohne auf Urlaub zurückgreifen zu müssen:

Pflegeunterstützungsgeld: Arbeitsbefreiung für bis zu 10 Tage

Ein Beschäftigter kann sich bis zu 10 Tage freistellen lassen, um nahe Angehörige zu pflegen. Während dieser Zeit erhält er auf Antrag ein Pflegeunterstützungsgeld. Der Anspruch des Mitarbeiters auf Zahlung von Pflegeunterstützungsgeld richtet sich nach § 44a Abs. 3 Sozialgesetzbuch (SGB) XI. Es handelt sich um eine Entgeltsatzleistung, die von der Pflegekasse des Pflegebedürftigen gezahlt wird.

ACHTUNG

Der Anspruch auf Freistellung muss von Ihrem Unternehmen im Bedarfsfall kurzfristig umgesetzt werden, wenn der Mitarbeiter dies wünscht. Der Anspruch besteht unabhängig von der Größe des Unternehmens.

Mehr Geld, weniger Bürokratie: Das ist neu

Das Pflegeunterstützungsgeld für die Kurzzeitpflege wurde zum 1.1.2025 für alle Pflegegrade von 1.774 € auf 1.854 € jährlich erhöht. Ab 1.7.2025 werden die bisher getrennten Budgets für die Kurzzeitpflege (vorübergehende stationäre Pflege, wenn die häusliche Pflege für eine begrenzte Zeit nicht möglich ist) und die Verhinderungspflege (durch den Angehörigen) in einem gemeinsamen Jahresbudget zusammengeführt, das flexibel verwendet werden kann. Das Jahresbudget beläuft sich im Jahr 2025 auf 3.539 €. Dadurch sollen Angehörige flexibler planen können und die Auszeit unbürokratischer organisieren können. Machen Sie Mitarbeiter darauf aufmerksam.

Was ist ein „naher Angehöriger“?

Unabdingbare Voraussetzung für die kurzfristige Freistellung ist die Pflegebedürftigkeit eines nahen Angehörigen. Geben Mitarbeiter diese als Grund für ihren Wunsch nach Freistellung oder Arbeitszeitreduzierung an, prüfen Sie zunächst, ob es tatsächlich um einen nahen Angehörigen geht. Der Kreis der nahen Angehörigen ist weit (§ 7 Abs. 3 Pflegezeitgesetz (PflegeZG)). Es kann sich um die folgenden Personen handeln:

- Eltern
- Großeltern
- Schwiegereltern
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner in einer eheähnlichen Gemeinschaft
- Geschwister
- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder
- Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder des Ehegatten oder Lebenspartners
- Schwiegerkinder
- Enkelkinder
- Schwager/Schwägerin
- Lebenspartner
- Stiefeltern

Nicht zu den nahen Angehörigen zählen Urgroßeltern/Urenkel, Onkel/Tante, Neffen/Nichten, nicht eheähnliche Partner/Freundschaften und Nachbarn.

So wird die Freistellung umgesetzt

Die Mitarbeiter inklusive der Auszubildenden Ihres Unternehmens sowie Heimarbeiter haben Anspruch auf eine kurzzeitige Freistellung. Das bedeutet: Die Beschäftigten dürfen kurzfristig bis zu 10 Tage von der Arbeit fernbleiben, wenn sie für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation die Pflege organisieren bzw. sicherstellen müssen (§ 2 PflegeZG). Ihr Unternehmen ist nicht zur Entgeltfortzahlung verpflichtet. Für den Zeitraum der Be-

freiung beantragt der Mitarbeiter Pflegeunterstützungsgeld bei der Pflegekasse des Angehörigen. Diese Entgeltersatzleistung muss nicht zurückgezahlt werden.

ACHTUNG

Die Beschäftigten haben nach dem PflegeZG einen Rechtsanspruch auf die Pflegezeit und benötigen hierfür keine Zustimmung von Ihrem Unternehmen. Es genügt, wenn die Beschäftigten Ihrem Unternehmen kurzfristig mitteilen, dass sie aufgrund eines Pflegefalls bis zu 10 Tage fehlen werden.

So regeln Sie die Sozialversicherung

Da der Mitarbeiter während der kurzzeitigen Befreiung kein Arbeitsentgelt erhält, gelten für seine Sozialversicherung Besonderheiten. Er bleibt auch während der kurzzeitigen Freistellung weiterhin in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung sozialversichert.

ACHTUNG

Mitarbeiter, die sich im Hinblick auf die Sozialversicherung Sorgen wegen der fehlenden Entgeltzahlung machen, können Sie beruhigen: Aus dem Pflegeunterstützungsgeld fallen Beiträge zur Kranken-, Renten- und Arbeitslosenversicherung an, die aber die Pflegekasse zahlt. Der Leistungsbezieher zahlt jeweils den halben Anteil, die Pflegekasse darüber hinaus 80 % des täglichen Bruttoentgelts. Es entsteht keine Versorgungslücke, da der Beitragsmonat belegt ist. Freiwillige Mitglieder der Kranken- und Pflegeversicherung haben weiterhin Beiträge zu zahlen.

Liegen die Voraussetzungen vor?

Eine kurzzeitige Befreiung stellt Ihr Unternehmen bzw. die betroffene Abteilung möglicherweise vor große organisatorische Herausforderungen. Prüfen Sie deshalb den Anspruch:

Nur wenn diese Voraussetzungen vorliegen, kann der Mitarbeiter kurzfristige Pflegezeit beanspruchen

BEDINGUNG FÜR KURZFRISTIGE UND KURZZEITIGE BEFREIUNG NACH DEM PLEGEZG	LIEGT VOR
Es geht um den nahen Angehörigen eines Mitarbeiters.	○
Es liegt ein Akutfall vor Der Anspruch auf kurzzeitige Arbeitsbefreiung ist auf Akutfälle beschränkt. Ihre Mitarbeiter können sie nur in Anspruch nehmen, wenn ihre Freistellung für die Organisation einer bedarfsgerechten Pflege oder einer pflegerischen Versorgung in dieser Zeit notwendig ist. Die kurzzeitige Pflegezeit dürfen aber auch Mitarbeiter in Anspruch nehmen, deren nahe Angehörige die oben genannten Voraussetzungen aller Voraussicht nach erfüllen werden.	○
Der Beschäftigte hat die Befreiung im Unternehmen angezeigt Mitarbeiter, die die kurzfristige Befreiung in Anspruch nehmen, sind verpflichtet, Ihnen die Verhinderung an der Arbeitsleistung und die voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Eine Form ist nicht vorgeschrieben. Die Anzeige kann auch mündlich geschehen. Der Beschäftigte muss außerdem keine Frist einhalten. Es reicht aus, wenn er der zuständigen Person (z. B. dem Vorgesetzten) am Tag der Freistellung mitteilt, dass er ab sofort für x Tage nicht zur Arbeit erscheinen wird. **Achtung:** Eine fehlende Anzeige ist allerdings ein Pflichtverstoß des Mitarbeiters, der abgemahnt werden kann.	○
Sie erhalten eine Bescheinigung über die Pflegebedürftigkeit Der betreffende Mitarbeiter muss Ihnen auf Verlangen eine ärztliche Bescheinigung vorlegen. Er reicht allerdings aus, wenn der Angehörige des Mitarbeiters voraussichtlich pflegebedürftig sein wird. Entwickelt sich dann doch alles zum Guten und die Pflegebedürftigkeit tritt nicht ein, dürfen Sie dem Mitarbeiter daraus keinen Strick drehen. **Achtung:** Eine fehlende Bescheinigung ist, wenn Sie darauf bestehen, ein Pflichtverstoß des Mitarbeiters, der dafür abgemahnt werden kann.	○
Es liegt kein dringender betrieblicher Grund für die Ablehnung vor.	○

Sommeraushilfen: Wie Sie das Risiko „Versicherungspflicht“ betriebsprüfungssicher vermeiden

Stellt Ihr Unternehmen Sommeraushilfen ein? Falls sich der kurzfristige Mitarbeiter als Glücksgriff erweist, will Ihr Unternehmen ihn vielleicht weiterbeschäftigen. Doch Vorsicht! Das führt möglicherweise zu sozialversicherungsrechtlichen Problemen. Die gute Nachricht ist: Gewusst wie, können Sie diese Probleme ohne Weiteres verhindern.

Benötigt Ihr Unternehmen günstige Aushilfen – für Saisontätigkeiten oder als Urlaubsvertretung –, sind kurzfristig Beschäftigte eine besonders vorteilhafte Lösung. Für diese Mitarbeiter zahlt Ihr Unternehmen keinen Cent an Beiträgen. Das gilt allerdings nur, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf maximal 70 Arbeitstage oder 3 Monate begrenzt ist. Überschreitet die Beschäftigung diese Grenze, ist sie versicherungspflichtig. Für die Frage, ab wann eine kurzfristig beschäftigte Aushilfe versicherungspflichtig und damit erheblich „teurer“ wird, spielt es eine Rolle, wann Ihr Unternehmen beschließt, die Beschäftigung über die Kurzfristigkeit hinaus auszudehnen:

1. Grundsätzlich tritt erst ab dem Tag, an dem die Aushilfe über die Zeitgrenze hinaus arbeitet, Sozialversicherungspflicht ein, wenn das zu Beginn der Tätigkeit noch nicht absehbar war.
2. War die Beschäftigung von vornherein auf mehr als 3 Monate/70 Arbeitstage angelegt, gilt die Sozialversicherungspflicht vom ersten Tag an.
3. Stellt sich im Laufe der Beschäftigung heraus, dass die Zeitgrenze überschritten wird, entfällt die Kurzfristigkeit ab dem Tag, an dem das Überschreiten der Zeitgrenze erkennbar wird. Die Versicherungspflicht tritt in diesem Fall nicht erst nach Ablauf der 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage ein.

So gehen Sie am besten vor

Der Vertrag einer kurzfristig beschäftigten Aushilfe sollte immer zunächst auf 3 Monate/70 Arbeitstage begrenzt werden. Eine mögliche Verlängerung kann Ihr Unternehmen vereinbaren, wenn das Beschäftigungsverhältnis ausläuft. Auf diese Weise verhindern Sie, dass die Sozialversicherungspflicht von vornherein gilt. Auch ein Prüfer im Rahmen einer Betriebsprüfung kann dann nicht unterstellen, dass eine Verlängerung von vornherein geplant war. Sie sollten aber damit rechnen, dass der Prüfer sich genau erkundigt, warum die Verlängerung erst „auf den letzten Drücker“ abzusehen war, und dann eine plausible Begründung parat haben.

Diesen Praktikanten braucht Ihr Unternehmen keinen Mindestlohn zu zahlen

Die Semesterferien sind ideal für Unternehmen, Praktikanten zu beschäftigen. Leisten auch in Ihrem Unternehmen Studenten oder Schüler Praktika ab? Dann sollten Sie prüfen, wie diese entlohnt werden. Ihr Unternehmen muss nicht allen Praktikanten den Mindestlohn zahlen.

Prüfen Sie bei jedem neuen Praktikanten in Ihrem Unternehmen, ob der Neuzugang nach den Mindestlohnregeln vergütet werden muss. Auf diese Weise kann Ihr Unternehme jede Menge Geld sparen.

Praktikant ist nicht gleich Praktikant

Praktikanten, die während eines Studiums oder einer Ausbildung ein freiwilliges Praktikum machen, erhalten den Mindestlohn für Zeiten, die über 3 Monate hinausgehen. Anspruch auf den Mindestlohn hat auch, wer außerhalb einer Ausbildung oder eines Studiums ein Praktikum macht und schon eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Studienabschluss vorweist. Für ein (Pflicht-)Praktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium braucht Ihr Unternehmen keinen Mindestlohn zu zahlen. Steht die Ausbildung vollkommen im Vordergrund, kann sogar ganz auf eine Entlohnung verzichtet werden. Auch freiwillige Praktika mit einer Dauer von bis zu 3 Monaten, die zur Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen, sind vom Mindestlohn ausgenommen. Es gilt Folgendes:

1. Praktikanten ab 18 Jahren, die während eines Studiums oder einer Ausbildung ein freiwilliges Praktikum machen, bekommen den Mindestlohn für Zeiten, die über 3 Monate hinausgehen. Freiwillige Praktika mit einer Dauer von bis zu 3 Monaten, die zur Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen, sind vom Mindestlohn ausgenommen.
2. Praktikanten, die bereits eine abgeschlossene Ausbildung haben, haben Anspruch auf eine Vergütung, die mindestens dem Mindestlohn entspricht.
3. Für ein (Pflicht-)Praktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium braucht Ihr Unternehmen keinen Mindestlohn zu zahlen. Steht die Ausbildung vollkommen im Vordergrund, kann sogar ganz auf eine Entlohnung verzichtet werden.

„In welchen Fällen ist eine Anrufungsauskunft möglich?“

FRAGE

Wir haben im Unternehmen gerade eine sehr komplizierte Steuerfrage zu lösen und hätten gerne eine rechtsverbindliche Antwort. Auch unser Steuerberater weiß nicht so recht weiter. Nun überlegen wir, ob wir eine Anrufungsauskunft bei unserem Betriebsstättenfinanzamt beantragen. Kann dieses die Antwort auch verweigern – beispielsweise, weil gerade zu viele Mitarbeiter im Urlaub sind?

ANTWORT

Eine Anrufungsauskunft ist für Sie dann die richtige Wahl, wenn Rechtsverbindlichkeit entscheidend ist. Das Ergebnis der Auskunft bindet auch einen Lohnsteueraußenprüfer. Das Anfrageverfahren steht allerdings nicht für jede steuerliche Frage zur Verfügung. Vielmehr können Sie einen Antrag auf Anrufungsauskunft nur in konkreten Fragen zum Lohnsteuerabzugsverfahren stellen. Hierzu zählen auch Fragen zum Solidaritätszuschlag, zur Kirchensteuer oder zur Vermögensbildung der Mitarbeiter. Gleichgültig ist dabei, ob Ihre Frage nur einen Mitarbeiter, mehrere oder alle Beschäftigten Ihres Unternehmens betrifft.

Beispiele: Sie möchten wissen, ob

- ein bestimmter Beschäftigter als abhängig beschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist, für den Sie Lohnsteuer abführen müssen,
- die Lohnsteuer für ganz bestimmte Bezüge, die Mitarbeiter Ihres Unternehmens erhalten, pauschaliert werden kann,
- Sie ganz bestimmte Unterlagen aufbewahren müssen, weil sie für den Lohnsteuerabzug bedeutsam sind,
- Ihre Lohnkonten steuerrechtlichen Vorschriften genügen.

Beantragen Sie eine Anrufungsauskunft, haben Sie einen Anspruch auf förmliche Entscheidung (R 42e Lohnsteuer-Richtlinien (LStR)). Das bedeutet: Das Finanzamt darf Ihren Antrag nicht ablehnen. Tut es das dennoch, können Sie dagegen zunächst mit einem Einspruch vorgehen und schließlich Klage erheben.

„Können wir die Ausschlussfrist noch geltend machen, wenn die Lohnabrechnung den Anspruch bestätigt hat?“

FRAGE

Ein Mitarbeiter, der 3 Monate als Aushilfe bei uns gearbeitet hat, hat das Unternehmen verlassen. Dabei hat er einen Schaden verursacht, von dem er eigentlich 500 € selbst tragen sollte. Wir haben in der Entgeltabrechnung den vollen Lohn bestätigt. Allerdings haben wir bei der Auszahlung einfach 500 € abgezogen. Jetzt, 4 Monate später, macht er plötzlich geltend, er habe Anspruch auf die mitbescheinigten 500 €. Für das Beschäftigungsverhältnis galt eine Ausschlussfrist, nach der alle Ansprüche aus der Beschäftigung innerhalb von 2 Monaten geltend gemacht werden müssen. Wir haben deshalb abgelehnt. Ist das korrekt?

ANTWORT

Ich fürchte, die von Ihrem Unternehmen vereinbarte Ausschlussfrist greift hier nicht, selbst wenn sie alle Wirksamkeitsvoraussetzungen erfüllt. Der Grund: Da sie das Entgelt in der vollen Höhe in der Lohnabrechnung bescheinigt haben, haben Sie den Anspruch bereits rechtswirksam bestätigt. Grundsätzlich gilt zwar: Existiert eine wirksame Ausschlussklausel und macht ein ausgeschiedener Mitarbeiter seine Ansprüche nicht rechtzeitig geltend, geht er leer aus. Auf den „Verfall“ eines Entgeltanspruchs können Sie sich aber nicht berufen, wenn Sie diesen zuvor – beispielsweise in der Lohnabrechnung – bestätigt haben. Dies hat vor 2 Jahren auch das Bundesarbeitsgericht in einem gleich gelagerten Fall klargestellt (BAG, Urteil vom 3.5.2023, Az. 5 AZR 268/22, veröffentlicht am 2.8.2023). Nach Ansicht der Richter können sich Arbeitgeber in einem solchen Fall nicht auf eine Ausschlussfrist berufen.

ACHTUNG

Mit einer Lohnabrechnung stellt das Unternehmen eine ausgewiesene Forderung als streitlos. Einer Geltendmachung im Rahmen einer Ausschlussfristenregelung bedarf es in einem solchen Falle selbst dann nicht, wenn der Arbeitgeber die Forderung später bestreitet.

Fragen an die Redaktion

Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de

Mitarbeitereinsatz in Spanien? Nutzen Sie das neue Online-Portal!

Auch die Mitarbeiter Ihres Unternehmens arbeiten vermutlich hin und wieder im Ausland – und sei es nur, um eine Messe zu besuchen oder an Besprechungen teilzunehmen. Für Sie als Entgeltabrechner entsteht selbst bei Entsendungen ins EU-Ausland einiges an Arbeit. Schickt Ihr Unternehmen Beschäftigte nach Spanien, können Sie jetzt allerdings ein Online-Portal nutzen, das vieles einfacher macht.

Sollen Beschäftigte nach Spanien entsendet werden und sind sie dort insgesamt mehr als 8 Tage tätig, muss die Entsendung vorher gemeldet werden. Im Fall der Arbeitnehmerüberlassung ist die Vorabmeldung ab einem Tag Beschäftigung nötig. Bisher konnte eine entsprechende Meldung in Spanien ziemlich kompliziert werden: Jede der 17 autonomen Regionen hatte ein eigenes Meldeverfahren. Das hat sich nun geändert. Spanien hat ein zentrales Online-Portal für Entsendemeldungen freigeschaltet. Es heißt Ley45 und ist zu finden unter https://oeitss.mites.gob.es/RECD45Portal/login. Dort können Sie Entsendemeldungen für alle Regionen Spaniens zentral und digital einreichen.

ACHTUNG

Um die Entsendemeldung abzusetzen, müssen Sie Ihr Unternehmen registrieren. Auch dieser Vorgang ist jetzt einfacher. Sie brauchen anders als bisher kein spanisches digitales Zertifikat mehr. Nötig ist ein Personalausweis mit aktivierter eID-Funktion und die digitale PIN zum Ausweis.

Machen Sie bei der Anmeldung folgende Angaben:

1. Projekt- und Einsatzzeitraum
2. Auftraggeber und Auftragnehmer (Ihr Unternehmen)
3. Vor- und Nachnamen der Mitarbeitenden, deren Ausweisnummern und ausgeübte Berufe
4. eine Kontaktperson in Spanien, die mit den Behörden kommuniziert
5. eine arbeitsrechtliche Ansprechperson in Ihrem Unternehmen

Wann ist die 8-Tages-Grenze erreicht?

Umfasst die Entsendung maximal 8 Tage, brauchen Sie die Mitarbeiter nicht anzumelden. Allerdings zählen bei der Berechnung der Grenze auch Wochenenden, Krankheit und Urlaub mit. Arbeiten mehrere Beschäftigte nacheinander am selben Projekt, müssen Sie die Einsatztage addieren. Sind Sie nicht sicher, ob die 8-Tages-Grenze erreicht wird, sollten Sie den Einsatz sicherheitshalber anmelden.

EU-Entsendungen: Diese Plattform könnte Ihnen bald die Arbeit erleichtern

Arbeiten Beschäftigte im EU-Ausland, nutzen Sie für die nötigen Meldungen derzeit noch nationale oder sogar regionale Lösungen (s. o.). Geplant ist aber ein EU-weites Portal. Wenn es, wie vorgesehen, eingeführt wird, könnte es Ihnen die Arbeit erheblich erleichtern.

Die Europäische Kommission plant ein neues einheitliches digitales Meldeportal für Unternehmen, die Mitarbeiter vorübergehend in andere EU-Länder entsenden. Nach den Angaben, die die EU-Kommission auf ihrer Internetseite veröffentlicht hat, zählt der EU-Binnenmarkt rund 5 Millionen entsendete Beschäftigte. Derzeit müssen Arbeitgeber in jedem Mitgliedstaat unterschiedliche Unterlagen und Informationen liefern, um die Entsendungen korrekt anzumelden. Das neue digitale Meldeportal soll für alle Mitgliedstaaten, die sich für die Anwendung entscheiden, bewirken, dass sich die Verwaltungskosten für Unternehmen bei der Entsendung ihrer Arbeitnehmer ins Ausland erheblich reduzieren. Die EU-Kommission spricht von einer Senkung des Meldeaufwands um 25 %. Geplant ist Folgendes:

1. Das einheitliche Anmeldeportal macht es möglich, statt 27 nationaler Formulare nur eines zu verwenden.
2. Das Formular soll in allen EU-Amtssprachen verfügbar sein.
3. Die Informationen, die angegeben werden müssen, sollen auf rund 30 Datenpunkte reduziert werden.
4. Das neue Portal wird Teil des Binnenmarkt-Informationssystems (IMI) sein. Die Mitgliedstaaten nutzen das IMI bereits heute, wenn sie um Auskunft oder Amtshilfe ersuchen, um die Einhaltung der Vorschriften über die Entsendung von Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern zu überwachen.

Die Vereinfachung des Verfahrens zur Einreichung und Aktualisierung von Entsendeerklärungen soll die Fälle der Nichteinhaltung der Entsendevorschriften verringern und die Transparenz der Entsendungen erhöhen. Die Nutzung der Plattform wird zunächst freiwillig sein. Allerdings ist eine stufenweise eingeführte verpflichtende Nutzung ab 2026 vorgesehen. Darauf sollten Sie sich schon jetzt einstellen.

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 des Monats
Status geklärt? Warum Sie sich schnell um eine rechtssichere Einschätzung bemühen sollten

Lohnsteueraußenprüfungen
Wenn der Prüfer plötzlich vor der Tür steht: So meistern Sie eine Lohnsteuer-Nachschau

VOLLZUGANG
GRATIS
TESTEN

skillsforwork | LMS

Die Schaltzentrale für Ihre HR – JETZT 14 TAGE GRATIS TESTEN

Gestalten Sie mithilfe des integrierten Autorentools eigene E-Learnings, um Ihre Mitarbeiter optimal zu schulen, laden Sie zu Präsenz- und Onlineveranstaltungen ein oder heißen Sie neue Mitarbeiter mit einem digitalen Onboarding-Plan in Ihrem Unternehmen willkommen.

Schluss mit lästigem Papierkram und manueller Organisation! Gestalten Sie Schulungen nach Ihren eigenen Vorstellungen und automatisieren Sie Ihren Onboarding-Prozess von Beginn an.

- Einführungsschulungen online, als E-Learning oder als Präsenzveranstaltung abhalten
- unbegrenzte Admins
- einfach & Intuitiv eigene Kurse erstellen, ohne Programmierkenntnisse
- unbegrenzte Schulungen ansehen

JETZT
GRATIS
TESTEN

Exklusiv für unsere Abonnenten:

3 gratis Starter-Kits + 15 % Rabatt beim Kauf von **skillsforwork | LMS**

Onboarding-Kit

Alle Vorteile des LMS, plus:

- Schulung DSGVO-Basics
- 11 Templates für den perfekten Start (Grafiken)
- ein Set an Willkommens-E-Mails für Ihr HR-Team

Weiterbildungs-Kit

Alle Vorteile des LMS, plus:

- ein Kompakt-Kurs: „So erstellen Sie perfekte E-Learnings".
- persönliche Schulung zur Nutzung des Autoren-Tools mit Best Practices (2 x 1 h)
- Experten-Check Ihrer individuellen Schulungen (max. 10 Schulungen pro Jahr)

Compliance-Kit

Alle Vorteile des LMS, plus:

- Schulung Datenschutz
- Schulung Informationssicherheit
- Schulung Bildschirmarbeitsplatz

Jetzt einfach den QR-Code scannen oder die Webseite überdenLinkaufrufen:link.skillsforwork.de/Lohn-Gehalt-LGA

PERSONALWISSEN