



LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL



TOP-THEMA

ENTLOHNUNG

Der gesetzliche Mindestlohn wird kommenden Jahr wieder erhöht – voraussichtlich auf 13,90 € pro Arbeitsstunde. Damit die Erhöhung für Ihr Unternehmen nicht zur Nachzahlungsfalle wird, sollten Sie in den kommenden Monaten einiges prüfen und regeln.

Seite 6 und 7

GESCHÄFTSFÜHRER

Bei der Frage, ob ein Mitarbeiter oder ein GmbH-Geschäftsführer sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind, sollte Sie sich um rechtssichere Klärung bemühen. Anderenfalls könnte es teuer werden.

Seite 3

ÜBERFALL

Die Lohnsteuer-Nachschau erlaubt es der Finanzverwaltung, unangemeldet bei Arbeitgebern lohnsteuerliche Zusammenhänge zu überprüfen. Die Ankündigung erfolgt mündlich und direkt zu Beginn.

Seite 4 und 5

ENTGELT-FORTZAHLUNG

Mitarbeiter, die krankheitsbedingt arbeitsunfähig werden, haben einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber. Das gilt aber nicht, wenn die Beschäftigten selbst verschuldet erkranken.

Seite 8



„Mit einem Bein im Gefängnis?“

Liebe Leserin, lieber Leser,

nein, Haft droht Ihnen als Arbeitgeber oder Entgeltabrechner nicht, wenn Ihnen Fehler unterlaufen, die zu einem Verstoß gegen das Mindestlohngesetz (MiLoG) führen. Aber eine Geldbuße für Ihr Unternehmen ist möglich. Ob Unternehmen sich an die Vorgaben des Mindestlohngesetzes halten, wird regelmäßig kontrolliert. Das gilt vor allem ab dem 1.1.2026, nach der nächsten Anhebung der gesetzlichen Lohnuntergrenze.

Dabei wird man sicher wieder einige „schwarze Schafe“ im Hinblick auf die korrekte Bezahlung der Mitarbeiter ausmachen. Nicht selten findet ein Verstoß gegen das Mindestlohngesetz aber aus Unwissenheit oder einfach aus Versehen statt – und das kann theoretisch jedem passieren.

Prüfen Sie deshalb in den folgenden Monaten alle relevanten Unterlagen und rechnen Sie anhand der aktuellen Vorgaben nach: Erhalten alle Beschäftigten tatsächlich den Mindestlohn? Gilt das auch ab dem 1.1.2026? Das Schwerpunktthema ab Seite 6 hilft Ihnen bei Ihren Berechnungen und Planungen.

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

LOHNSTEUERPRÜFUNGEN

- 4–5** Wenn der Prüfer plötzlich vor der Tür steht: So meistern Sie eine Lohnsteuer-Nachscha

TOP-THEMA

- 6–7** Höherer Mindestlohn zum 1.1.2026: Diese Kriterien sollten Sie rechtzeitig prüfen und regeln

ARBEITSRECHT

- 8** Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Bei Selbstverschulden haben Mitarbeiter keinen Anspruch

LESERFRAGEN

- 9** Kann ein Mitarbeiter durch Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge zum Midijobber werden?

Eintägige Dienstreise durch zwei Staaten: Benötigen wir zwei A1-Bescheinigungen?

AKTUELLE URTEILE

- 10** Firmenwagen & Freistellung: Wie Sie Schadensersatzansprüche souverän vermeiden

Entgeltpfändung: Wann Unterhaltspflichtige außen vor bleiben können

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 © Rasmus – stock.adobe.com

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

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

Bei der Frage, ob ein Mitarbeiter oder ein GmbH-Geschäftsführer sozialversicherungspflichtig beschäftigt ist, sollten Sie sich um rechtssichere Klärung bemühen. Ein aktuelles Urteil des Landgerichts (LG) Stuttgart zeigt: Irrt sich ein Lohnbuchhalter im Hinblick auf die Sozialversicherungspflicht eines GmbH-Geschäftsführers, könnte es sogar für ihn persönlich teuer werden (Urteil vom 4.6.2025, Az. 27 O 280/24).

Bei einem Kinocenter in Form einer GmbH waren zwei Eheleute und deren Sohn Gesellschafter. Eine Steuerberaterin erledigte die Lohnbuchhaltung der GmbH seit ihrer Gründung. Diese behandelte den geschäftsführenden Sohn durchgehend als sozialversicherungsfrei. Eine offizielle Statusfeststellung fehlte. Bei einer Betriebsprüfung der Deutschen Rentenversicherung für den Zeitraum bis zum 31.12.2015 wurde die Einschätzung der Lohnbuchhalterin nicht beanstandet. Allerdings traf der Betriebsprüfungsbericht zum sozialversicherungsrechtlichen Status des Sohnes gar keine Feststellung.

Abhängig beschäftigter Geschäftsführer

Schließlich fand eine weitere Prüfung für den Zeitraum vom 1.1.2016 bis 31.12.2019 statt. Hier wurde der Sohn von Beginn an als abhängig beschäftigter Geschäftsführer und damit als sozialversicherungspflichtig eingestuft. Eine daran anschließende Prüfung kam zum selben Ergebnis. Letztendlich musste die GmbH mehr als 100.000 € an Sozialversicherungsbeiträgen nachzahlen und forderte von der Steuerberaterin Erstattung. Dieser Anspruch wurde vom LG Stuttgart bestätigt. Nach Ansicht des Gerichts hat die Steuerberaterin ihre Pflichten aus dem mit der Klägerin bestandenen Lohnbuchhaltungsmandat verletzt. Das Anstellungsverhältnis des Sohnes war im fraglichen Zeitraum ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis im Sinne des Sozialversicherungsrechts.

Pflichten des externen Lohnbuchhalters

Zwar ist ein Steuerberater mit Lohnbuchhaltungsmandat nicht verpflichtet, einen sozialversicherungsrechtlichen Status selbst zu klären. Der Lohnbuchhalter muss und darf seine Mandanten aber auf die Einholung fachkundigen Rats verweisen. Die Tätigkeit des Lohnbuchhalters setzt voraus, dass ein sozialversicherungsrechtlicher Status geklärt ist. Ist das nicht der Fall, muss ein Lohnbuchhalter eine verbindliche Weisung seines Mandanten zur Klärung einholen. Fehlt eine Klärung und nimmt der Lohnbuchhalter diese selbst vor, haftet er bei schuldhafter Fehleinschätzung.

FAZIT



Lassen Sie sich durch einen Steuerberater unterstützen, sollten Sie ihm die Beurteilung von Statusfragen nicht allein überlassen. Es bleibt in der Verantwortung Ihres Unternehmens, eine betriebsprüfungssichere Klärung zu veranlassen. Die Frage, ob ein GmbH-Geschäftsführer sozialversicherungsfrei ist, kann besonders knifflig sein. Melden Sie einen GmbH-Geschäftsführer an, weil Sie der Ansicht sind, er sei versicherungspflichtig, findet ohnehin ein automatisches Statusfeststellungsverfahren statt. Wenn Sie einen vermeintlich versicherungsfreien Geschäftsführer aber nicht anmelden, müssen Sie selbst für eine Klärung aktiv werden.

Das gilt für Gesellschafter und Geschäftsführer

FORM	SO BEURTEILEN SIE DIE VERSICHERUNGSPFLICHT
Gesellschafter-Geschäftsführer	Erfolgen Beschlüsse nach der Mehrheit der abgegebenen Stimmen und richtet sich das Stimmrecht der Gesellschafter nach der Höhe ihrer Geschäftsanteile, sind Gesellschafter-Geschäftsführer nicht versicherungspflichtig, wenn sie über mindestens 50 % des Stammkapitals verfügen oder wenn sie zwar über weniger als 50 % verfügen, aber nach Vereinbarung im Gesellschaftsvertrag Beschlüsse der anderen Gesellschafter verhindern können (umfassende Sperrminorität).
Fremdgeschäftsführer Geschäftsführer, die nicht gleichzeitig Gesellschafter sind	Hier liegt nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts grundsätzlich ein abhängiges und damit sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vor, weil Fremdgeschäftsführer den Weisungen der Gesellschafterversammlung unterliegen.
Mitarbeitende Gesellschafter Am Kapital beteiligte, mitarbeitende, aber nicht zu Geschäftsführern bestellte Personen	Für einen mitarbeitenden Gesellschafter ohne Geschäftsführerfunktion ist ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis grundsätzlich von vornherein ausgeschlossen, wenn er über mehr als 50 % des Stammkapitals verfügt.
Angestellte Geschäftsführer einer GmbH der eigenen Familie	Diese Geschäftsführer unterscheiden sich hinsichtlich der versicherungsrechtlichen Beurteilung nicht von den „echten“ Fremdgeschäftsführern.

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

Die Lohnsteuer-Nachscha erlaubt es der Finanzverwaltung, unangemeldet bei Arbeitgebern hereinzuschneien und lohnsteuerliche Zusammenhänge zu überprüfen. Die Ankündigung der Prüfung erfolgt mündlich und direkt zu Beginn der Lohnsteuer-Nachscha. Lesen Sie hier, worauf Sie sich einstellen sollten, wenn der Prüfer plötzlich vor der Tür steht.

Steht in Ihrem Unternehmen eine Lohnsteuer-Nachscha an, haben Sie kaum Vorbereitungsöglichkeiten. Achten Sie also stets darauf, dass Ihre Aufzeichnungen rund um die Lohnsteuer geordnet und vollständig sind. Die von der Lohnsteuer-Nachscha betroffenen Personen (also Sie als Entgeltabrechner, Steuerberater, Mitglieder der Unternehmensleitung) haben bestimmte Unterlagen vorzulegen.

ACHTUNG



Die Nachscha ist keine Lohnsteuer-Außenprüfung im Sinne der §§ 193 ff. Abgabenordnung (AO) und soll diese auch nicht verdrängen. Vertiefte Ermittlungen sind weiterhin einer Außenprüfung vorbehalten, die theoretisch direkt im Anschluss an eine Nachscha stattfinden kann.

Eine Lohnsteuer-Nachscha kann jedem Unternehmen widerfahren. Ganz grundlos findet sie aber auch nicht statt. In den folgenden Fällen wird eine Lohnsteuer-Nachscha wahrscheinlicher:

1. im Zusammenhang mit Einsätzen der Finanzkontrolle Schwarzarbeit
2. zur Feststellung der Arbeitgeber- oder Arbeitnehmereigenschaft
3. zur Feststellung der Zahl der insgesamt beschäftigten Arbeitnehmer
4. bei Aufnahme eines neuen Betriebs
5. zur Feststellung, ob der Arbeitgeber eine lohnsteuerliche Betriebsstätte unterhält
6. zur Feststellung, ob ein Mitarbeiter selbstständig oder als Arbeitnehmer tätig ist
7. zur Prüfung der steuerlichen Behandlung sogenannter Minijobs (§ 8 Abs. 1 und 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IV)
8. zur Prüfung des Abrufs und der Anwendung der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM)
9. zur Prüfung der Anwendung von Pauschalierungsvorschriften (z. B. § 37b Abs. 2 Einkommensteuergesetz (EStG))

Nicht Gegenstand der Lohnsteuer-Nachscha sind Ermittlungen der individuellen steuerlichen Verhältnisse der Arbeitnehmer, soweit sie für den Lohnsteuer-Abzug nicht von Bedeutung sind. Auch die Erfüllung der Pflichten des Arbeitgebers nach dem Fünften Vermögensbildungsgesetz oder die Beschäftigung in Privathaushalten werden in Lohnsteuer-Nachschaen nicht geprüft.

Sie bekommen keine Ankündigung

Eine Lohnsteuer-Nachscha findet während der üblichen Geschäfts- und Arbeitszeiten statt. Dazu können die mit der Nach-

scha Beauftragten Grundstücke und Räume von Personen betreten, die eine gewerbliche oder berufliche Tätigkeit ausüben. Es ist keinerlei Ankündigung hierfür nötig. Die Prüfer müssen Sie also nicht kurz vorher anrufen und Ihnen mitteilen, dass sie gleich vorbeikommen. Ihnen sollte zu Beginn der Lohnsteuer-Nachscha der Vordruck „Durchführung einer Lohnsteuer-Nachscha“ übergeben werden. Der mit der Lohnsteuer-Nachscha beauftragte Amtsträger muss sich ausweisen.

ACHTUNG



Private Wohnräume des Arbeitgebers dürfen gegen den Willen des Inhabers nur zur Verhütung dringender Gefahren für die öffentliche Sicherheit und Ordnung betreten werden.

Wann droht der Übergang zur Außenprüfung?

Wenn die bei der Lohnsteuer-Nachscha getroffenen Feststellungen hierzu Anlass geben, kann die Finanzverwaltung direkt und ohne vorherige Prüfungsanordnung (§ 196 AO) zu einer Lohnsteuer-Außenprüfung nach § 42f EStG übergehen. Sie erhalten einen schriftlichen Hinweis auf den Übergang zur Außenprüfung.

ACHTUNG



Die allgemeinen Grundsätze über den notwendigen Inhalt von Prüfungsanordnungen gelten auch für das Schreiben. Das Schreiben muss also Prüfungszeitraum und Prüfungsumfang festlegen. Der Beginn einer Lohnsteuer-Außenprüfung nach erfolgter Lohnsteuer-Nachscha ist unter Angabe von Datum und Uhrzeit aktenkundig zu machen.

In den folgenden Fällen müssen Sie mit einem Übergang zur Lohnsteuer-Außenprüfung rechnen:

1. Bei der Lohnsteuer-Nachscha wurden erhebliche Fehler beim Steuerabzug vom Arbeitslohn festgestellt.
2. Der für die Besteuerung maßgebliche Sachverhalt kann im Rahmen der Lohnsteuer-Nachscha nicht abschließend geprüft werden. Es sind weitere Ermittlungen erforderlich.
3. Sie sind Ihren Mitwirkungspflichten im Rahmen der Lohnsteuer-Nachscha nicht nachgekommen.
4. Die Ermittlung von Sachverhalten ist aufgrund des fehlenden Datenzugriffs nicht oder nur erschwert möglich.

Geht die Lohnsteuer-Nachscha nicht in eine Außenprüfung über, haben Sie im Anschluss an die Nachscha nicht die gleichen

Rechte wie bei einer regulären Prüfung: Es gibt keine Schlussbesprechung (in der Sie eventuell noch bestimmte Sachverhalte geraderücken könnten). Einen Prüfungsbericht erhalten Sie ebenfalls nicht. Schließlich haben Sie auch nicht die Möglichkeit, eine verbindliche Zusage (§ 204 AO) zu beantragen, mit der Sie die Finanzverwaltung darauf festnageln könnten, dass ein bestimmter Sachverhalt „in Ordnung“ ist.

Was Sie gegen die Nachschau tun können

Die Lohnsteuer-Nachschau ist grundsätzlich ein sogenanntes schlichtes Verwaltungshandeln und dagegen gibt es keine Rechtsmittel. Allerdings ergehen im Rahmen der Lohnsteuer-Nachschau Verwaltungsakte, gegen die ein Einspruch möglich ist. Das sind die folgenden Handlungen:

1. die Aufforderung, das Betreten der nicht öffentlichen Geschäftsräume zu dulden
2. die Aufforderung, Aufzeichnungen, Bücher, Geschäftspapiere und andere lohnsteuerlich relevante Unterlagen vorzulegen
3. die Aufforderung, Auskünfte zu erteilen

Den Einspruch müssen Sie sofort in der konkreten Situation schriftlich einlegen („Ich erhebe Einspruch ...“). Allerdings entscheidet zunächst der Prüfer selbst über die Behandlung des Einspruchs. Erst wenn Ihr Einspruch scheitert, können Sie sich an das Finanzamt bzw. das Finanzgericht wenden. Der Prüfer ist berechtigt und verpflichtet, den Einspruch entgegenzunehmen. Der Einspruch hat keine aufschiebende Wirkung. Das bedeutet: Er verhindert die Durchführung der Lohnsteuer-Nachschau nicht, es sei denn, der Prüfer entscheidet, die Vollziehung des angefochtenen Verwaltungsakts auszusetzen.

Das sind Ihre Mitwirkungspflichten

Kommen Sie Ihren Mitwirkungspflichten so gut wie möglich nach, auch wenn Sie möglicherweise völlig überrumpelt wurden. Denken Sie daran, dass auch Mitarbeiter dem Prüfer jede gewünschte Auskunft über Art und Höhe ihrer Einnahmen geben müssen. Auf Verlangen sind sie außerdem dazu verpflichtet, in ihrem Besitz befindliche Bescheinigungen über den Lohnsteuerabzug sowie Belege über bereits entrichtete Lohnsteuer vorzulegen (§ 42g Abs. 3 Satz 2 i. V. m. § 42f Abs. 2 Satz 2 EStG). Diese Pflichten gelten auch für Personen, bei denen es streitig ist, ob sie Arbeitnehmer sind oder waren.

Für den Zugriff der Prüfer gilt Folgendes:

DAS IST MÖGLICH	DAS BEDEUTET KONKRET
Elektronischer Datenzugriff	Der Prüfer darf nur dann auf elektronische Daten zugreifen, wenn der Arbeitgeber zustimmt. Stimmt der Arbeitgeber dem Datenzugriff nicht zu, kann der mit der Lohnsteuer-Nachschau beauftragte Amtsträger verlangen, dass ihm die erforderlichen Unterlagen in Papierform vorgelegt werden. Haben Sie Aufzeichnungen nur in elektronischer Form, müssen Sie diese ausdrucken.
Feststellungen zu anderen Steuerarten	Werden anlässlich einer Lohnsteuer-Nachschau Verhältnisse festgestellt, die für die Festsetzung und Erhebung anderer Steuern relevant sein können, ist die Auswertung der Feststellungen insoweit zulässig, als ihre Kenntnis für die Besteuerung der genannten Personen oder anderer Personen von Bedeutung sein kann.

Wenn eine Lohnsteuer-Nachschau bei Ihnen stattfindet, müssen Sie dem Prüfer auf Verlangen Folgendes vorlegen:

1. Lohn- und Gehaltsunterlagen,
2. Aufzeichnungen,
3. Bücher,
4. Geschäftspapiere und andere Urkunden, die den Sachverhalt betreffen, der die Lohnsteuer-Nachschau begründet.

Außerdem müssen Sie Auskünfte erteilen, soweit dies zur Feststellung einer steuerlichen Erheblichkeit zweckdienlich ist.

ACHTUNG

Das „Betreten“ Ihrer Geschäftsräume muss dazu dienen, Sachverhalte festzustellen oder zu überprüfen, die für den Steuerabzug vom Arbeitslohn erheblich sein können. Ein Durchsuchungsrecht gewährt die Lohnsteuer-Nachschau nicht. Das bloße Betreten oder Besichtigen von Geschäftsräumen, Betriebsräumen oder Grundstücken ist aber kein Durchsuchen. Die Nachschau darf auch außerhalb der Geschäftszeiten vorgenommen werden, wenn in den entsprechenden Räumlichkeiten zur fraglichen Zeit Arbeitnehmer anzutreffen sind.

Die Auskunftspflicht erstreckt sich auf alle Fragen, die für die Beurteilung von Bedeutung sind, ob und in welcher Höhe eine Pflicht zum Abzug von Lohnsteuer und Zuschlagsteuern besteht.

Seien Sie stets vorbereitet

Finden Sie im Rahmen der Nachschau wichtige Informationen plötzlich nicht mehr oder sind Aufzeichnungen lückenhaft, macht das natürlich einen schlechten Eindruck. Die Folge könnte beispielsweise sein, dass das Ganze nahtlos in eine Lohnsteuer-Außenprüfung übergeht.

ACHTUNG

Die Lohnsteuer-Nachschau läuft so unkompliziert wie möglich ab, wenn Sie Aufzeichnungen zeitnah führen und sich im Hinblick auf Rechtsprechung und Verwaltungsanweisungen stets auf dem neuesten Stand halten – beispielsweise durch die regelmäßige Lektüre von „Lohn & Gehalt aktuell“.

Höherer Mindestlohn zum 1.1.2026: Diese Kriterien sollten Sie rechtzeitig prüfen und regeln

Der gesetzliche Mindestlohn von derzeit 12,82 € pro Stunde wird kommendes Jahr wieder erhöht – voraussichtlich auf 13,90 € pro Arbeitsstunde. Die Mindestlohn-Kommission der Bundesregierung hat am 27.6.2025 einen entsprechenden Vorschlag veröffentlicht. Damit die Erhöhung für Ihr Unternehmen nicht zur Nachzahlungsfalle wird, sollten Sie in den kommenden Monaten einiges prüfen und regeln. Lesen Sie hier, was dabei wichtig ist.

Die Mindestlohnkommission aus Vertretern der Tarifpartner macht in regelmäßigen Abständen einen Vorschlag zur Anpassung des Mindestlohns. Diesen übernimmt die Bundesregierung normalerweise per Rechtsverordnung. Sie können also davon ausgehen, dass der Mindestlohn tatsächlich – wie am 27.6.2025 vorgeschlagen – ab 1.1.2026 auf 13,90 pro Arbeitsstunde angehoben wird. Deshalb sollten Sie sich bereits jetzt auf die neuen Zahlen einstellen und vor allem bestimmte Mitarbeitergruppen und deren sozialversicherungsrechtlichen Status im Auge behalten.

ACHTUNG



Das Entgelt, das ein Mitarbeiter mindestens verdienen muss, kann sich auch nach einem Tarifvertrag richten. Ein tariflicher Mindestlohn fällt grundsätzlich höher aus als der gesetzliche und geht diesem vor.

Alle Vorgaben erfüllt? Wie Sie nachrechnen

Der gesetzliche Mindestlohn gilt flächendeckend. Das heißt: Er gilt grundsätzlich branchenübergreifend, in sämtlichen Regionen und für alle Arbeitnehmer. Deshalb sollten Sie regelmäßig prüfen, ob die Beschäftigten Ihres Unternehmens den Mindestlohn in der richtigen Höhe erhalten. Ob die Vorgaben auch künftig eingehalten werden, sollten Sie prüfen, bevor sich die Höhe des Mindestlohns ändert. So kann Ihr Unternehmen rechtzeitig die Anpassung von Entgelten und die Einstellung neuer Minijobber mit den richtigen Arbeitszeiten planen.

Bemessungszeitraum für den Mindestlohnanspruch ist der Kalendermonat. Ob ein monatlicher Festlohn dem Mindestlohn entspricht, berechnen Sie nach folgender Formel:

Monatliches Entgelt : Zahl der tatsächlichen Arbeitsstunden im Monat = Stundenlohn (der aktuell mindestens 12,82 € und ab 1.1.2026 mindestens 13,90 € betragen muss)

Zahlt Ihr Betrieb einen verstetigten Monatslohn verwenden Sie eine andere Formel. Verstetigt ist ein Arbeitsentgelt

- auf der Basis einer vorgegebenen Stundenzahl und
- unabhängig von der Zahl der geleisteten Arbeitsstunden

- bei gleichzeitiger Verrechnung von Plus- oder Minusstunden auf einem Arbeitszeitkonto.

Verstetigter Monatslohn : regelmäßige monatliche Arbeitszeit = Stundenlohn (der aktuell mindestens 12,82 € und ab 1.1.2026 mindestens 13,90 € betragen muss)

Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit berechnen Sie folgendermaßen:

Wöchentliche Arbeitszeit x 13 : 3 = regelmäßige monatliche Arbeitszeit in Stunden

Beispiel: Ein Mitarbeiter erhält einen verstetigten Monatslohn von 1.200 €. Er arbeitet wöchentlich 21 Stunden. Seine regelmäßige monatliche Arbeitszeit beträgt: 21 Stunden x 13 : 3 = 91 Stunden. Sein Stundenlohn beläuft sich auf 1.200 € : 91 Stunden = 13,18 €. Der Beschäftigte erhält also momentan etwas mehr als den Mindestlohn. Ab dem 1.1.2026 unterschreitet sein Entgelt aber den neuen Mindestlohn. Sein Entgelt muss rechtzeitig zum Jahreswechsel entsprechend angepasst werden.

Warum Sie rechtzeitig kontrollieren sollten

Erhalten die Mitarbeiter nicht das Entgelt, auf das sie einen Anspruch haben, können sie dieses auch Jahre später in einem arbeitsgerichtlichen Prozess einklagen. Zudem werden die Sozialversicherungsbeiträge aus laufendem Entgelt bereits fällig, wenn der Anspruch eines Mitarbeiters auf das Entgelt entstanden ist (Entstehungsprinzip). Das bedeutet: Auch wenn Ihr Unternehmen einen Stundenlohn zahlt, der den Mindestlohn unterschreitet, müssen Sie die Beiträge aus dem gesetzlichen Mindestlohn berechnen und zahlen. Im Rahmen von Betriebsprüfungen wird die Einhaltung des Entstehungsprinzips besonders sorgfältig durchleuchtet. Haben Sie übersehen, dass Ihr Unternehmen ein zu geringes Entgelt zahlt, muss es nicht nur die Entlohnung selbst über Jahre hinweg nachzahlen, sondern auch Beiträge und Lohnsteuer. Außerdem drohen bei Mindestlohnverstößen folgende Strafen:

1. Bei Nichtzahlung oder nicht rechtzeitiger Zahlung des Mindestlohnes droht ein Bußgeld von bis zu 500.000 €.

2. Die Verletzung von Mitwirkungspflichten, Verstöße gegen die Pflicht zur Aufzeichnung von Arbeitszeiten oder Meldeverstöße können mit einer Geldbuße von bis zu 30.000 € geahndet werden.
3. Aufgrund des Anspruchsprinzips in der Sozialversicherung kann gegebenenfalls zusätzlich zum Bußgeldverfahren ein Strafverfahren wegen Hinterziehung von Sozialversicherungsbeiträgen eingeleitet werden.
4. Unternehmen, die nach dem Mindestlohngesetz (MiLoG) mit einer Geldbuße von mindestens 2.500 € belegt worden sind, laufen Gefahr, von öffentlichen Aufträgen ausgeschlossen zu werden (§ 19 MiLoG).

So rechnen Sie bei unregelmäßiger Arbeitszeit

Wird der Mindestlohn nur aufgrund einer schwankenden Zahl von Arbeitstagen in einzelnen Monaten unterschritten (also nicht aufgrund von Überstunden), ist das kein Problem. In diesen Fällen kann Ihr Unternehmen ein (fiktives) Arbeitszeitkonto im Sinne § 2 Abs. 2 MiLoG vereinbaren. Im Rahmen dieses Kontos werden die zur Mindestlohnunterschreitung führenden Arbeitsstunden, die über die regelmäßige Monatsarbeitszeit hinausgehen, spätestens innerhalb von 12 Kalendermonaten ausgeglichen.

ACHTUNG



Zeiten, in denen ein Mitarbeiter zwar nicht arbeitet, in denen er sich aber an einem bestimmten Ort arbeitsbereit halten muss, muss Ihr Unternehmen nach allgemeinen Grundsätzen mit dem Mindestlohn vergüten. Das gilt jedenfalls dann, wenn die Zeiten Arbeitszeiten sind.

Beachten Sie die Fälligkeit

Der Mindestlohn wird spätestens am Ende des Monats fällig, der auf den Monat der Arbeitsleistung folgt (vgl. § 2 Abs. 1 MiLoG). Der Entgeltanspruch verjährt wie alle arbeitsrechtlichen Ansprüche innerhalb von 3 Jahren (§ 195 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)). Ausschlussfristen kann Ihr Unternehmen für den Mindestlohnanspruch nicht vereinbaren.

Diese Entgeltbestandteile können Sie auf den Mindestlohn anrechnen

Zuschläge, Sachbezüge, Entgelt-Extras: Für Sie ist es oft nicht leicht zu erkennen, ob Sie solche Leistungen auf den Mindestlohn anrechnen können oder nicht. Mit der Erhöhung des Mindestlohns gehen für Ihr Unternehmen grundsätzlich höhere Ausgaben einher und das Thema „Anrechnung“ kommt möglicherweise wieder auf die Agenda. Doch es gibt eine Möglichkeit, das zu vermeiden: Erhält die Belegschaft Ihres Betriebs Anspruch auf Einmalzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld, können diese in laufende Zahlungen umgewandelt und fortan auf den Mindestlohn angerechnet werden.

Beispiel: Bisher hat Ihr Unternehmen allen Mitarbeitern Ende Juni ein Urlaubsgeld von 1.200 € gezahlt. Zum 1.1.2025 ändert es die Arbeitsverträge einvernehmlich, sodass alle Beschäftigten ab 1.1.2025 ihr Urlaubsgeld als monatliche Zahlung von 100 € erhalten. Aus der Einmalzahlung wird laufendes Entgelt, das voll auf den Mindestlohn angerechnet werden kann.

Allerdings darf die Umwandlung einer Einmalzahlung in laufendes Arbeitsentgelt nicht ohne die Zustimmung der betreffenden Mitarbeiter erfolgen (Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg vom 11.1.2024, Az. 3 Sa 4/23). Diese werden sich vermutlich nur darauf einlassen, wenn sich Ihr Unternehmen in einer schwierigen finanziellen Situation befindet und Arbeitsplätze gefährdet sind. Bei der Neueinführung von Zahlungen können Sie von vornherein entsprechende Regelungen treffen (lassen).

Einmalzahlungen & Fälligkeit

Unwiderrufliche Einmalzahlungen als Gegenleistung für Arbeit sind grundsätzlich ebenfalls auf den Mindestlohn anrechenbar. Wegen der Fälligkeit des Mindestlohns gilt das allerdings nur für den Monat, in dem der Mitarbeiter die Leistung erhält. Einmalzahlungen können deshalb nicht über das ganze Jahr hinweg angerechnet werden. Aus diesem Grund sollten Sie Sonderleistungen, die Sie über das ganze Jahr hinweg anrechnen möchten, in regelmäßige monatliche Zahlungen umwandeln.

Vorsicht bei Provisionszahlungen!

Provisionszahlungen und Umsatzbeteiligungen müssen Sie in den Monaten auf den Mindestlohn anrechnen, in denen der betreffende Beschäftigte die Zahlung erhält.

ACHTUNG



Provisionszahlungen dürfen Sie nur dann berücksichtigen, wenn sie nicht zurückgefordert werden können. Sofern Provisionsregelungen Stornierungsklauseln enthalten, nach denen die Provision zurückzuzahlen ist, wenn der Kunde das Geschäft storniert oder das Geschäft notleidend wird, dürfen Sie die Provisionszahlung nicht auf den Mindestlohn anrechnen.

Bei Entgelt, das aus einem Fixum und einem variablen Entgeltbestandteil besteht, unterschreitet das Fixum allein häufig den Mindestlohn. Fällt auch die Provisionszahlung oder Umsatzbeteiligung zu gering aus, um den Mindestlohn insgesamt zu erreichen, erfüllt Ihr Unternehmen die Vorgaben des MiLoG nicht. In solchen Fällen müssen Sie darauf achten, dass die Beschäftigten den Mindestlohn erhalten. Ihr Betrieb ist dann verpflichtet, das Entgelt bis zum Mindestlohn aufzustocken.



Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall: Bei Selbstverschulden haben Mitarbeiter keinen Anspruch

Mitarbeiter, die krankheitsbedingt arbeitsunfähig werden, haben grundsätzlich einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung vom Arbeitgeber. Das gilt nach einem aktuellen Urteil des Landesarbeitsgerichts Schleswig-Holstein (LAG) allerdings nicht, wenn die Beschäftigten selbst verschuldet erkranken (LAG, Urteil vom 22.5.2025, Az. 5 Sa 284 a/24) Lesen Sie hier, wann und warum Sie in solchen Fällen die Entgeltfortzahlung verweigern dürfen.

Eine als Pflegehilfskraft beschäftigte Mitarbeiterin ließ sich am Unterarm tätowieren. Die tätowierte Stelle entzündete sich und die Beschäftigte wurde deshalb für mehrere Tage krankgeschrieben. Die Arbeitgeberin lehnte die Entgeltfortzahlung für den entsprechenden Zeitraum ab. Sie begründete die Weigerung mit dem Selbstverschulden der Mitarbeiterin. Diese habe bei der Tätowierung in eine Körperverletzung eingewilligt. Das Risiko einer sich anschließenden Infektion gehöre nicht zum normalen Krankheitsrisiko und könne einem Arbeitgeber nicht aufgebürdet werden.

Komplikationen als Folge des Tätowierens

Sowohl das Arbeitsgericht in der ersten Instanz also auch das LAG Schleswig-Holstein bestätigten die Auffassung der Arbeitgeberin. Die Revision zum Bundesarbeitsgericht wurde nicht zugelassen. Die Entscheidung ist also rechtskräftig. Dass es in bis zu 5 % der Fälle nach Tätowierungen zu Komplikationen in Form von Entzündungsreaktionen der Haut kommt, sei – so die Begründung des Gerichts – keine völlig fernliegende Komplikation. Außerdem sei die Komplikation in der Hautverletzung durch die Tätowierung selbst angelegt. Wer sich also tätowieren lässt und dadurch gesundheitliche Probleme bekommt, hat keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall.

Fazit: klare Ursache der Arbeitsunfähigkeit

Grundsätzlich erhält jeder Mitarbeiter – abgesehen von einigen Ausnahmen (s. u. Tabelle) – Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall von seinem Arbeitgeber. Verschuldet ein Mitarbeiter seine Arbeitsunfähigkeit jedoch selbst, kann Ihr Unternehmen die Entgeltfortzahlung verweigern. Allerdings muss das Verschulden auch klar Ursache für die Verletzung oder Erkrankung des Mitarbeiters sein. Nach § 3 Abs. 1 Satz 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG) handelt ein Arbeitnehmer dann schuldhaft, wenn er in erheblichem Maße gegen die von einem verständigen Menschen im eigenen Interesse zu erwartende Verhaltensweise verstößt. Nach Auffassung des LAG Schleswig-Holsteins ist das beispielsweise bei Komplikationen als Folge einer Tätowierung der Fall.

Nur grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz

Wichtig ist außerdem, dass nur grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz ein Verschulden bedingen. Leichte Fahrlässigkeit, wie beispielsweise Schusseligkeit oder kopfloses Verhalten des betreffenden Mitarbeiters aufgrund starker Emotionen bedeutet kein Verschulden und führt damit nicht zu der Möglichkeit, dem arbeitsunfähigen Beschäftigten die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall zu verweigern.

In diesen Fällen haben Beschäftigte keinen Anspruch auf Entgeltfortzahlung

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)). Hier springt die Krankenkasse mit Krankengeld ein.
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. Es muss allerdings mindestens grobe Fahrlässigkeit oder Vorsatz vorliegen. Leichte Fahrlässigkeit führt nicht zu Verschulden.
Anspruch ausgeschöpft	Bei Mitarbeitern, die die 6-Wochen-Frist der Entgeltfortzahlung bereits ausgeschöpft haben, besteht wegen derselben Erkrankung grundsätzlich kein Anspruch 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. Auf diese Weise erfahren Sie, ob ein Mitarbeiter die Grenze von 42 Tagen (6 Wochen) Entgeltfortzahlung mit derselben Erkrankung ausgeschöpft hat.

„Kann ein Mitarbeiter durch Entgeltumwandlung in der betrieblichen Altersvorsorge zum Midijobber werden?“

FRAGE



Wir haben eine Mitarbeiterin, die aktuell 2.003 € monatlich verdient und von uns als voll sozialversicherungspflichtige Beschäftigte abgerechnet wird. Für die Zeit ab 1.8.2025 hat sie eine betriebliche Altersvorsorge mit einem Entgeltverzicht in Höhe von 50 € und einem Arbeitgeberzuschuss von 50 € abgeschlossen. Damit „rutscht“ Ihr Entgelt unter die aktuelle Obergrenze für Midijobber von monatlich 2.000 €. Müssen wir die Beschäftigte ab 1.8.2025 als Midijobberin im Übergangsbereich abrechnen?

ANTWORT



Ja, das müssen Sie. Zuschüsse des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) bis zu maximal 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der Rentenversicherung sind beitragsfrei. Im Jahr 2025 beträgt die BBG 96.600 €. Die entsprechenden Beträge sind außerdem kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialver-

sicherung. Deshalb berücksichtigen Sie den Zuschuss Ihres Unternehmens von monatlich 50 € bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht. Gleichzeitig senkt die Entgeltumwandlung das bisherige monatliche sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt. Aus diesem Grund befindet sich die Mitarbeiterin ab 1.8.2025 mit ihrem Entgelt im Übergangsbereich (zwischen 556,01 € und 2.000 € monatlich). Das bedeutet: Sie berechnen die Sozialversicherungsbeiträge für diese Mitarbeiterin nicht aus dem tatsächlichen Entgelt, sondern aus einem geringeren Betrag. Diesen wiederum ermittelt Ihr Abrechnungsprogramm nach einer besonderen Formel.

ACHTUNG



Die Leistungsansprüche für Mitarbeiter im Übergangsbereich sind immer gleich. Auch die spätere Rente von Midijobbern richtet sich beispielsweise nach dem tatsächlichen Entgelt. Deshalb müssen Sie in den Entgeltmeldungen für Teilzeitkräfte im Übergangsbereich neben dem beitragspflichtigen auch das tatsächliche Entgelt angeben.

„Eintägige Dienstreise durch zwei Staaten: Benötigen wir zwei A1-Bescheinigungen?“

FRAGE



Ein Mitarbeiter bricht demnächst zu einer eintägigen Dienstreise auf. Zunächst wird er einen Kunden in Italien aufsuchen und anschließend einen künftigen Zulieferer in Österreich. Abends ist er wieder zu Hause. Müssen wir für Italien und Österreich jeweils eine eigene A1-Bescheinigung beantragen?

ANTWORT



Normalerweise beantragen Sie die A1 als Nachweis dafür, dass der betreffende Mitarbeiter nach deutschem Recht sozialversichert ist, elektronisch bei der Krankenkasse des betreffenden Beschäftigten. Das Problem in Ihrem Fall ist aber: Die gesetzlichen Krankenkassen dürfen für denselben Zeitraum nur eine A1-Bescheinigung für einen Staat ausstellen.

Diese Stelle ist zuständig

Die zuständige Krankenkasse würde Ihre A1-Anträge sowohl für Österreich als auch für Italien daher ablehnen. Auch bei Einsätzen in zwei Staaten an einem Tag braucht der Mitarbeiter jedoch

eine Bescheinigung, um seine Sozialversicherung in Deutschland während der Dienstreise belegen zu können. Um das sicherzustellen, wenden Sie sich an die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland, die bei einer Beschäftigung in zwei oder mehreren Mitgliedsstaaten gleichzeitig eine Entscheidung über die Weitergeltung der deutschen Rechtsvorschriften treffen kann und die A1-Bescheinigung ausstellt.

ACHTUNG



Die Adresse der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung im Internet lautet www.dvka.de. Das richtige Formular bzw. der richtige Fragebogen für Ihren Antrag ist das GME1. Er kann online ausgefüllt werden.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de

Firmenwagen & Freistellung: Wie Sie Schadensersatzansprüche souverän vermeiden

Sagt Ihr Unternehmen einem Beschäftigten einen Firmenwagen inklusive Privatnutzung zu, ist diese Leistung Teil der Entlohnung. Der Mitarbeiter hat einen Anspruch darauf und kann – bei Nichterfüllung – Schadensersatz verlangen. Das gilt selbst dann, wenn er bereits gekündigt hat und sich in der Freistellungsphase befindet. Das geht aus einem gerade veröffentlichten Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Niedersachsen hervor (LAG, Urteil vom 22.5.2025, Az. 5 SLa 249/25). Lesen Sie hier, wie Sie eine solche Schadensersatzklage von vornherein umschiffen.

Ein Gebietsleiter fuhr einen Firmenwagen und durfte diesen auch privat nutzen. Sein Arbeitsvertrag erhielt folgende Klausel:

Freistellung von der Arbeitspflicht:

Die Arbeitgeberin ist berechtigt, den Arbeitnehmer bei oder nach Ausspruch einer Kündigung – gleich von welcher Seite – unter Fortzahlung der Arbeitsvergütung von der Arbeitsleistung freizustellen. Die Freistellung erfolgt bei unwiderprüflicher Freistellung unter Anrechnung auf den Erholungsurlaub und sodann auf etwaige Zeitguthaben, soweit dem nicht die Arbeitsunfähigkeit oder sonstige schutzwürdige Belange des Arbeitnehmers entgegenstehen etc.

Schließlich kündigte der Beschäftigte das Arbeitsverhältnis mit der vertraglichen Kündigungsfrist von sechs Monaten zum 30.11.2024. Das Unternehmen stellte ihn nach Zugang seiner Kündigung frei und forderte ihn auf, den Firmenwagen zum 30.6.2024 zurückzugeben. Dieser Aufforderung kam der Beschäftigte nach.

Die Freistellung war nicht rechters

Der Gebietsleiter verklagte seine ehemalige Arbeitgeberin auf Entschädigung für den Entzug des Dienstwagens für die Zeit von Juli bis November 2024. Das LAG bestätigte den Anspruch. Nach

Ansicht des Gerichts war schon die Freistellungsklausel unwirksam. Die Klausel benachteilige den Kläger gem. § 307 Abs. 1 Satz 1, Abs. 2 Nr. 1 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unangemessen. Eine Berechtigung, einen Mitarbeiter im Falle einer Kündigung ohne Vorliegen besonderer Voraussetzungen freizustellen, sei mit dem Beschäftigungsanspruch nicht vereinbar.

FAZIT



Im vorliegenden Fall war die Freistellung unwirksam und als Folge auch der Dienstwagenentzug. Häufig darf ein Firmenwagen aber auch im Fall einer berechtigten Freistellung nicht entschädigungslos entzogen werden. Der Firmenwagen ist Teil der Entlohnung. Grundsätzlich gilt: Solange ein Beschäftigter Anspruch auf Entgelt hat, kann er auch die Nutzung seines Firmenwagens beanspruchen. Bei allen Anlässen rund um das Thema „Firmenwagen“ sollten Sie besonders sorgfältig vorgehen und akribisch prüfen, ob sämtliche Vorgaben betriebsprüfungssicher eingehalten werden. Wird die Dienstwagenüberlassung nicht rechtskonform umgesetzt, kann der Mitarbeiter hohe Schadensersatzansprüche haben. Außerdem unterstellen Finanzamt und Sozialversicherungsträger eventuell eine Nutzung und gehen von einer entsprechenden Abgabepflicht aus.

Entgeltpfändung: Wann Unterhaltspflichtige außen vor bleiben können

Wird bei einem Mitarbeiter das Entgelt gepfändet, spielen auch die Unterhaltspflichten des Beschäftigten bei der Bemessung des Pfändungsbetrags eine Rolle. Der Gläubiger kann aber beantragen, dass Unterhaltsberechtigte mit eigenem Einkommen außen vor bleiben. Dies geht aus einem aktuellen Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Zeitz hervor (Urteil vom 12.2.2025, Az. 5 M 1157/20, 5 M 402/20).

Bei einem Mann wurde das Einkommen aus Rente und Nebenjob gepfändet. Die Gläubigerin beantragte, die Ehefrau des Schuldners bei der Berechnung des unpfändbaren Teils des Arbeitseinkommens als Unterhaltsberechtigte vollständig unberücksichtigt zu lassen. Das Vollstreckungsgericht kam dem Antrag nach. Die Begründung: Die Ehefrau des Schuldners verfügte über monatliche Einkünfte aus Arbeitslosengeld. Hieraus kann sie nach Ansicht

des Gerichts ihren eigenen angemessenen Lebensbedarf bestreiten. Haben Sie es mit einer Lohnpfändung zu tun, ist die korrekte Berücksichtigung der Unterhaltspflichten besonders wichtig. Übersehen Sie solche Verpflichtungen, kann der Mitarbeiter Ihr Unternehmen verklagen. Gehen Sie dagegen von Verpflichtungen aus, die nicht existieren, hat der Gläubiger Ansprüche gegen Ihren Betrieb.

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:

Aktuelles

Warum die Rechtskreistrennung ab 1.1.2026 auch
in Beitragsnachweisen nicht mehr nötig ist

Betriebsprüfungen

Eine Lohnsteuer Außenprüfung steht an?
So bereiten Sie den Datenzugriff
nach neuesten Vorgaben optimal vor

PERSONAL-Update

Impulse, Rechtsprechung und Expertenrat



Nutzen Sie ab jetzt den kostenlosen Service von:



Mit dem Live-Webinar „Arbeitsverträge: 12 Klauseln, die jeden Arbeitgeber retten“ bringen wir Sie auf den aktuellen Rechtsstand!

- **Nur 1 Termin: Do., 04.09.2025, 14:00 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/>