

LOHN & GEHALT

AKTUELL

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher



TOP-THEMA MULTIJOBBER

Mitarbeiter mit einem oder 2 Nebenjobs? Das kommt immer häufiger vor. Auch Sie als Entgeltabrechner werden zunehmend mit Mehrfachbeschäftigungen konfrontiert. Dabei sollten Sie bei einigen Kombinationen besonders aufmerksam werden. Seite 6 und 7

BÜROKRATIE

Beim Antrag auf eine Unbedenklichkeitsbescheinigung schreitet die Digitalisierung voran. Neue Grundsätze des Spitzenverbandes der gesetzlichen Krankenkassen sehen weitere Optimierungen vor. Seite 3

KRANKENVERSICHERUNGSPFLICHT

Geht es um die Befreiung von der Krankenversicherungspflicht, sind Beschäftigte angesichts der Vorgaben häufig überfordert. Anhand eines aktuellen Urteils können Sie für Klärung sorgen. Seite 4 und 5

FIRMENWAGEN

Hat ein Mitarbeiter einen Firmenwagen, den er auch privat nutzen darf, ist das Teil der Entlohnung. Ein Urteil stellt klar, was deshalb während der Entgeltfortzahlung und bei Krankengeldbezug gilt. Seite 8



„Die Zahl der Multi-jobber steigt weiter“

Liebe Leserin, lieber Leser,

überall steigen die Kosten. Als Folge nimmt die Zahl der Menschen, die mit einem Gehalt nicht mehr auskommen, stetig zu. Damit erreicht die aktuelle Lage auch direkt Ihre Entgeltabrechnung. Denn Multijobber bedeuten für Sie in fast jedem Fall einen höheren Verwaltungsaufwand und zahlreiche Abrechnungsbesonderheiten.

Die Gefahr von Nachzahlungen nach einer Betriebsprüfung ist bei Mitarbeitern mit mehreren Tätigkeiten besonders hoch. Das kann daran liegen, dass die verschiedenen Arbeitgeber eines Beschäftigten nichts voneinander wissen. Oder die Unternehmen rechnen die entscheidenden Parameter bei einer Mehrfachbeschäftigung falsch zusammen.

Lesen Sie im Top-Thema, wie Sie erkennen, ob Sie es mit einem Multijobber in Ihrem Unternehmen zu tun haben, wie Sie mehrere Tätigkeiten korrekt zusammenrechnen – und wie Sie andere Herausforderungen rund um die Multi-Beschäftigten so meistern, dass Sie der nächsten Betriebsprüfung gelassen entgegensehen können.

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

NEUERUNGEN

- 3** Unbedenklichkeitsbescheinigung der Einzugsstellen: Das ist ab 1.7.2026 geplant

KRANKENVERSICHERUNG

- 4–5** Befreiung von der Krankenversicherungspflicht: Wie Sie rechtssicher durch den Vorgaben-Dschungel navigieren

TOP-THEMA

- 6–7** Immer mehr Multijobber: Was Sie als Entgeltabrechner wissen müssen und wie Sie richtig prüfen

AKTUELLES

- 8** Das neue Muster für die Lohnsteuerbescheinigung 2026 ist da
- Entgeltfortzahlung & Krankengeld: Wann Mitarbeiter den Firmenwagen behalten dürfen

LESERFRAGEN

- 9** Gleichzeitig frei und fest angestellt: Wie beurteilen wir das sozialversicherungsrechtlich?
- Homeoffice im Ausland: Benötigt der Mitarbeiter eine A1?

TERMINE

- 10** Lohnnachweis zur Unfallversicherung: Denken Sie an den Stammdatenabruf

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 © Aliaksandr Marko – stock.adobe.com

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

Unbedenklichkeitsbescheinigung der Einzugsstellen: Das ist ab 1.7.2026 geplant

Haben Sie für Ihr Unternehmen schon einmal eine Unbedenklichkeitsbescheinigung bei einer Einzugsstelle beantragt? Dann wurden Sie womöglich mit verhältnismäßig viel Bürokratie konfrontiert. Doch auch hier hält Digitalisierung zunehmend Einzug. Neue Grundsätze des Spitzenverbandes der gesetzlichen Krankenkassen sehen weitere Optimierungen vor. Sie gelten ab dem 1.7.2026 und sind nach vorheriger Anhörung der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales am 23.7.2025 genehmigt worden.

Unternehmen benötigen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge oder im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung eine Unbedenklichkeitsbescheinigung, mit der sie ihre Zuverlässigkeit nachweisen. In dem Dokument bescheinigen die Einzugsstellen Arbeitgebern unter anderem, dass sie die Sozialversicherungsbeiträge stets pünktlich angemeldet und abgeführt haben.

ACHTUNG



Bereits seit 1.7.2022 besteht für Unternehmen die Möglichkeit, neue (Folge-)Unbedenklichkeitsbescheinigungen automatisch – beispielsweise im 3-Monats-Rhythmus – im Abomodell zu erhalten.

Aus dem Entgeltabrechnungsprogramm

Arbeitgeber können die Unbedenklichkeitsbescheinigungen elektronisch bei den jeweiligen Einzugsstellen mit einem einheitlichen Datensatz aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder einer Ausfüllhilfe (Meldeportal der Sozialversicherung) beantragen. Einigen Krankenkassen reicht es auch aus, die Bitte um Ausfertigung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung telefonisch und formlos abzusetzen. Viele Krankenkassen verfügen über ein Arbeitgebertelefon. Manche Krankenkassen ermöglichen eine elektronische Anforderung über ihre Website.

ACHTUNG



Die Einzugsstellen melden die Unbedenklichkeitsbescheinigungen direkt elektronisch an den antragstellenden Unternehmer zurück (§ 108b Satz 1 und 2 Sozialgesetzbuch IV).

Neu: Auch für einzelne Betriebe des Arbeitgebers

Ab dem kommenden Jahr können Arbeitgeber mit mehreren Beschäftigungsbetrieben nach den neuen Grundsätzen auch für ihren einzelnen Betrieb Unbedenklichkeitsbescheinigungen erhalten. Die Voraussetzungen hierfür sind:

- Die Arbeitgeber verwenden aus abrechnungstechnischen oder organisatorischen Gründen im Einzelfall mehrere Betriebsnummern beim Nachweis und der Zahlung der Beiträge und
- der Einzugsstelle sind die Adressdaten des Beschäftigungsbetriebs/Filialbetriebs bekannt und
- der Arbeitgeber hat insgesamt seine Beitragsnachweis- und -zahlungspflichten erfüllt.

Diese Angaben enthält die Bescheinigung

Die Krankenkassen als Einzugsstellen für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag dokumentieren Ihrem Unternehmen in einer Unbedenklichkeitsbescheinigung,

- dass sie ein Arbeitgeberkonto für Ihren Betrieb führen,
- für wie viele Arbeitnehmer Beiträge eingezogen werden und
- ob Ihr Unternehmen den Pflichten zur Beitragsabführung ordnungsgemäß nachkommt.

Beantragen Sie eine Unbedenklichkeitsbescheinigung, beurteilen die Einzugsstellen die Frage der Zuverlässigkeit anhand der letzten 6 Monate. Ihr Unternehmen erhält nur eine einfache Bescheinigung, wenn aktuell keine Beitragsrückstände bestehen, aber es in der Vergangenheit Unregelmäßigkeiten gab. Eine qualifizierte Bescheinigung kann dagegen ausgestellt werden, wenn die Beitragsnachweise im geprüften Zeitraum stets rechtzeitig übermittelt und die Beiträge in voller Höhe termingerecht gezahlt wurden.

Wie lange sind die Bescheinigungen gültig?

Grundsätzlich enthalten die Bescheinigungen keine Angaben zur Gültigkeits- oder Wirksamkeitsdauer mehr. Soll die Bescheinigung aber für die Haftungsfreistellung im Baugewerbe verwendet werden, wirkt sie längstens für den Zeitraum von 3 Monaten. In dem Fall wird Arbeitgebern die Arbeit durch das Abomodell erleichtert.

Neue Schlüssel bei Ablehnung

Hat Ihr Unternehmen zum Zeitpunkt der Antragsstellung der Unbedenklichkeitsbescheinigung die gegenüber der Einzugsstelle obliegenden Beitragsnachweis- und -zahlungspflichten nicht rechtzeitig und vollständig erfüllt, lehnt die Einzugsstelle die Ausstellung der Bescheinigung ab. Das geschieht auch, wenn Ihr Unternehmen zum Zeitpunkt der Beantragung kein laufendes Arbeitgeberkonto führt oder der Nachweis der Bevollmächtigung fehlt. Ab dem kommenden Jahr verwendet die Einzugsstelle in der Rückmeldung an den Antragsteller im Feld „Versagung_Bescheinigung“ folgende Kennzeichen:

„1“ = Beitragszahlungspflichten nicht vollständig erfüllt,

„2“ = kein laufendes Arbeitgeberkonto,

„3“ = Beitragsnachweispflichten nicht vollständig erfüllt,

„4“ = fehlende Vollmacht.



Befreiung von der Krankenversicherungspflicht: Wie Sie rechtssicher durch den Vorgaben-Dschungel navigieren

Arbeitnehmer sind normalerweise versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung. Bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze entfällt die Versicherungspflicht, bei erneutem Unterschreiten der Entgeltgrenze tritt sie wieder ein. Von dieser erneuten Versicherungspflicht können sich die betreffenden Beschäftigten befreien lassen und hier wird es kompliziert. Je nach Fall sind an die Befreiungstatbestände die unterschiedlichsten Voraussetzungen geknüpft und auch die Folgen einer Befreiung sind nicht immer dieselben. Verständlich, dass Mitarbeiter angesichts dieser Rahmenbedingungen oft Unverständnis zeigen. Umso wichtiger ist es, dass Sie den jeweiligen Fall verständlich erklären können – unter anderem anhand eines aktuellen Urteils des Landessozialgerichts (LSG) Baden-Württemberg (Urteil vom 25.6.2025, Az. L 5 KR 2893/24).

Im Streitfall war eine Mitarbeiterin von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung befreit und privat kranken- sowie pflegeversichert. Während ihrer mehrere Jahre dauernden Elternzeit arbeitete sie bei ihrer bisherigen Arbeitgeberin im Umfang von 60 % (21 Wochenstunden) und zuletzt im Umfang von 68,57 % (24 Wochenstunden). Sie hatte sich für die Dauer ihrer Elternzeit von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) V).

Nach der Elternzeit endet die Befreiung

Als die Elternzeit schließlich beendet war, arbeitete sie weiterhin in Teilzeit mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von 24 Stunden und einem monatlichen Entgelt von 3.667,41 €. Die Arbeitgeberin mel-

dete die Beschäftigte bei der (gesetzlichen) Betriebskrankenkasse des Unternehmens an. Damit war die Mitarbeiterin aber nicht einverstanden. Sie wollte weiterhin keine Versicherungspflicht in einer gesetzlichen Krankenkasse und beantragte bei der BBK die weitere Befreiung. Diese lehnte ab und wies die Mitarbeiterin auf Folgendes hin:

- 1. Die Befreiung nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 SGB V (wegen Reduzierung der Arbeitszeit) sei nur möglich, wenn die Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter des Betriebs reduziert werde.
- 2. Die Beschäftigte habe die Arbeitszeit nach Ende der Elternzeit auf 24 Stunden in der Woche reduziert. Dies stelle keine

Die für Sie wichtigsten Praxisfälle sind die folgenden:

BEFREIUNG MÖGLICH WEGEN	VORAUSSETZUNGEN	KONSEQUENZ
Erhöhung der Jahresarbeitsentgeltgrenzen	Arbeitnehmer waren bisher krankenversicherungsfrei und privat krankenversichert. Sie werden wieder krankenversicherungspflichtig, weil die allgemeine oder die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze zum 1.1. eines Jahres erhöht wird.	Die Befreiung ist unwiderruflich und gilt auch für alle weiteren Beschäftigungsverhältnisse.
Teilzeit während der Elternzeit	Ein Mitarbeiter war vor Beginn der Elternzeit krankenversicherungsfrei und wird durch Teilzeitarbeit während der Elternzeit versicherungspflichtig.	Diese Befreiung erstreckt sich nur auf die Zeit der Elternzeit, hat also nicht so weitreichende Konsequenzen wie die Befreiung aus anderen Gründen. Nach Ende der Elternzeit tritt grundsätzlich wieder Versicherungsfreiheit ein, wenn der Mitarbeiter die Jahresarbeitsentgeltgrenze weiterhin und wieder überschreitet.
Verringerung der Arbeitszeit	Ein Mitarbeiter wird nur deshalb wieder krankenversicherungspflichtig, weil er – z. B. zum Jahresbeginn – seine Arbeitszeit reduziert. Diese Möglichkeit gilt auch für Beschäftigte, die bei einem anderen Arbeitgeber ein Beschäftigungsverhältnis aufnehmen. Der Beschäftigte muss aber seit mindestens 5 Jahren wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei sein. Die Arbeitszeit muss auf die Hälfte oder auf noch weniger als die Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollbeschäftigten reduziert werden.	Die Befreiung ist unwiderruflich und gilt auch für alle weiteren Beschäftigungsverhältnisse.

Reduzierung der Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Arbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter des Betriebs dar.

3. Eine Befreiung sei deshalb nicht möglich.

Prüfen Sie auch zum Jahreswechsel die Versicherungspflicht

Die Jahresarbeitsentgeltgrenzen steigen normalerweise jedes Jahr an. Einige Mitarbeiter werden deshalb zum Jahreswechsel automatisch wieder krankenversicherungspflichtig – und können sich befreien lassen. Andere Beschäftigte bleiben oder werden krankenversicherungsfrei. Auch zum 1.1.2026 werden die Grenzen wieder ansteigen. Prüfen Sie deshalb zum Jahresende, ob Mitarbeiter ab dem 1.1. des Folgejahres erstmals oder immer noch in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei sind und in eine private Krankenversicherung wechseln oder dort bleiben können. Ab dem 1.1.2026 sind Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei, wenn

1. ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt aktuell die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) 2025 übersteigt und
2. sie voraussichtlich auch im Jahr 2026 mit ihrem Jahresarbeitsentgelt oberhalb der Grenze für 2026 liegen.

Sämtliche Arbeitnehmer, die bisher in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei waren, werden ab 1.1.2026 versicherungspflichtig, wenn sie mit ihrem regelmäßigen Jahresverdienst die für das Jahr 2026 geltende – und angestiegene – JAEG nicht mehr überschreiten.

Vorsicht: Die Versicherungspflicht gilt ab sofort

Viele Arbeitgeber bzw. Lohn- und Gehaltsbuchhalter gehen irrtümlich davon aus, dass bei Mitarbeitern, die mit ihrem Jahresarbeitsentgelt die jeweilige Grenze wieder unterschreiten, – beispielsweise durch Reduzierung der Arbeitszeit – das Ende der Versicherungsfreiheit erst mit dem Ablauf des aktuellen Kalenderjahres eintritt. Die Folge: Die Mitarbeiter werden monatelang inkorrekt als versicherungsfrei geführt, was häufig erst bei Betriebsprüfungen festgestellt wird. In diesen Fällen gilt Folgendes:

1. Waren die Beschäftigten freiwillig in der gesetzlichen KV versichert, gilt die Versicherungspflicht erst ab dem Monat, der dem Prüfbescheid folgt.
2. Bestand dagegen während der Versicherungsfreiheit eine private Krankenversicherung, müssen Sie das Versicherungsverhältnis entsprechend der wahren Rechtslage abwickeln. Daher wird die Krankenversicherungspflicht gegebenenfalls auch rückwirkend festgestellt. Der Mitarbeiter ist damit monatelang doppelt versichert, was für ihn teuer werden könnte. Um das zu vermeiden, sollten Sie rechtzeitig prüfen, ob wieder Versicherungspflicht eintritt.

Private Versicherung muss gekündigt werden

Mitarbeiter, die privat versichert sind, aber wieder versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung werden, müssen bei ihrem privaten Versicherungsunternehmen kündi-

gen. Sonst bleiben sie dort – parallel zu ihrer gesetzlichen Versicherung – versichert und beitragspflichtig. Der private Versicherungsvertrag kann aber ohne Einhaltung von Kündigungsfristen zum Beginn der Krankenversicherungspflicht gekündigt werden, in den ersten 3 Monaten sogar auch noch rückwirkend zum Jahresbeginn. Machen Sie die betreffenden Mitarbeiter Ihres Unternehmens darauf aufmerksam! Außer dem Kündigungsschreiben muss eine Mitgliedsbescheinigung der gewählten Krankenkasse als Nachweis über den Wiedereintritt der KV-Pflicht vorgelegt werden.

Meldungen bei Wechsel der Versicherungspflicht

Die folgenden Änderungen im Versicherungsverhältnis im Hinblick auf die gesetzliche Krankenversicherung melden Sie folgendermaßen:

1. Ende der Versicherungspflicht

Kommen Sie zu dem Ergebnis, dass ein Mitarbeiter wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze mit seinem Entgelt zum 31.12. aus der Versicherungspflicht ausscheidet, melden Sie ihn bei seiner bisherigen Krankenkasse aus der Beitragsgruppe 1111 ab. Der Meldegrund lautet „32“. Die Abmeldung wegen Ausscheidens aus der Versicherungspflicht beendet nicht gleichzeitig die Mitgliedschaft bei der bisherigen Krankenkasse. Zusätzlich müssen Sie eine Anmeldung bei der Krankenkasse des Mitarbeiters erstatten und zwar mit der Beitragsgruppe 9111, wenn der Beschäftigte zukünftig freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert bleibt, bzw. mit der Beitragsgruppe 0110, wenn der Beschäftigte sich privat krankenversichert. Meldegrund ist die „12“.

2. Erneute Versicherungspflicht

Bei Wiedereintreten der Versicherungspflicht melden Sie die betreffenden Beschäftigten ebenfalls bei den bisherigen Versicherungsunternehmen mit dem Meldegrund „32“ ab, und zwar mit der Beitragsgruppe 9111, wenn der Beschäftigte bisher freiwillig bei der gesetzlichen Krankenversicherung versichert war, und mit der Beitragsgruppe 0110, wenn der Beschäftigte privat versichert war. Zusätzlich müssen Sie eine Anmeldung bei der Krankenkasse des Mitarbeiters erstatten. Meldegrund ist die „12“.

So regeln Sie die Befreiung

Will ein Mitarbeiter wegen Versicherungspflicht bei Erhöhung der Jahresarbeitsentgeltgrenze oder Reduzierung seines Entgelts einen Antrag auf Befreiung stellen, kann er dies nach § 8 Abs. 2 SGB V innerhalb von 3 Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht (also bis zum 31.3.) bei seiner Krankenkasse tun. Die Befreiung gilt rückwirkend zum 1.1.

Beispiel: Ein Mitarbeiter wird wegen Erhöhung der Jahresarbeitsentgeltgrenze zum 1.1.2026 wieder versicherungspflichtig in der gKV. Er stellt rechtzeitig bis zum 31.3.2026 einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht stellen. Die Befreiung wird damit rückwirkend zum 1.1.2026 wirksam.

Immer mehr Multijobber: Was Sie als Entgeltabrechner wissen müssen und wie Sie richtig prüfen

Mitarbeiter mit einem oder 2 Nebenjobs? Das kommt immer häufiger vor – wie zahlreiche Untersuchungen, beispielsweise die des statistischen Bundesamtes (Destatis), zeigen. Destatis kommt aktuell zu dem Ergebnis, dass sich die Zahl der Mehrfachbeschäftigten zwischen 1990 und 2024 mehr als verdoppelt hat. Auch die Krankenkassen und die Arbeitsagentur melden regelmäßig, dass es immer mehr Arbeitnehmer mit mehreren Jobs gibt. Auch Sie als Entgeltabrechner werden folglich häufiger mit Mehrfachbeschäftigungen konfrontiert. Dabei sollten Sie bei einigen Kombinationen besonders aufmerksam werden.

Mehrere Minijobs, Hauptbeschäftigung plus Teilzeittätigkeit oder 2 Hauptbeschäftigungen: In erster Linie ist es Sache des Arbeitnehmers, wie viel und wo er arbeitet. Das gilt zumindest so lange, wie das Arbeitszeitgesetz eingehalten wird. Diverse Konstellationen haben jedoch erhebliche Auswirkungen auf die Sozialversicherungspflicht.

Kontrollieren Sie regelmäßig

Ob vom Phänomen Mehrfachbeschäftigung auch die Mitarbeiter Ihres Unternehmens betroffen sind, sollten Sie in regelmäßigen Abständen und bei jeder Neueinstellung prüfen. Nehmen Sie nicht nur teilzeitbeschäftigte Mitarbeiter unter die Lupe – auch die Einkommen aus Vollzeitstellen werden zunehmend durch Zweittätigkeiten aufgestockt. Selbst ganz nebensächliche Tätigkeiten, wie eine Putzstelle oder stundenweises Bedienen in einer Kneipe, können eine Rolle spielen. Die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen hängen von der jeweiligen Konstellation ab.

Warum Sie Bescheid wissen müssen

Für Sie als Entgeltabrechner ist es besonders wichtig, über die Zweit- und Drittbeschäftigungen von Kollegen informiert zu werden. Sie haben im Zweifel sogar die Pflicht, aktiv nach Mehrfachbeschäftigungen zu forschen. Der Grund: Mehrfachbeschäftigungen haben erhebliche Auswirkungen auf Abrechnung, Versicherungspflicht und die Beschäftigung selbst:

1. Es kann zur Änderung der Sozialversicherungspflicht kommen, wenn die Einkommen zusammen bestimmte Entgeltgrenzen überschreiten (etwa 603 € = Minijobgrenze ab 1.1.2026). Dabei ist es gleichgültig, ob Sie davon wussten oder nicht. Ihr Unternehmen ist auf alle Fälle in der Pflicht.
2. Die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge ändert sich: Für die Ermittlung der Beiträge existieren bei Mehrfachbeschäftigten Sonderregeln. Beachten Sie diese nicht, riskieren Sie Nachzahlungen für Ihr Unternehmen.
3. Die erlaubte Arbeitszeit könnte überschritten werden: Auch mehrere Tätigkeiten zusammen dürfen die zulässige Höchstarbeitszeit nach dem Arbeitszeitgesetz (ArbZG) nicht überschreiten. Hierbei sind alle Arbeitgeberunternehmen in der Kontrollpflicht.
4. Es gelten besondere Regeln im Bereich Mutterschutz.

Wie erfahren Sie vom Zweit- oder Drittjob?

Im Idealfall teilt Ihnen ein Arbeitnehmer selbst mit, dass er eine zweite Beschäftigung ausübt oder aufnimmt. Aufklärung von Ihrer Seite über die Auswirkungen mehrerer Beschäftigungen, beispielsweise durch eine Rund-E-Mail, hilft hierbei oft weiter. Außerdem kann Ihr Unternehmen eine Klausel über die Mitteilungspflicht in den Arbeitsvertrag aufnehmen. Auch wenn Beschäftigte Sie nicht über ihre weiteren Tätigkeiten informieren, können Sie trotzdem entsprechende Informationen bekommen. Konkret erfahren Sie auf folgende Weise von Mehrfachbeschäftigungen:

1. ELStAM: Der Mitarbeiter muss für die Anmeldung zum Elster-II-Verfahren angeben, ob es sich bei der Tätigkeit in Ihrem Unternehmen um eine Haupt- oder eine Nebentätigkeit handelt. Ist es eine Nebentätigkeit, übt er folglich noch irgendwo eine Haupttätigkeit aus.
2. Die Steuerklasse VI ist ein Indiz für eine weitere Tätigkeit.
3. Meldung der Krankenkasse: Die Krankenkassen melden Ihnen, wenn das laufende Entgelt einer Mehrfachbeschäftigten mindestens eine Beitragsbemessungsgrenze überschreitet oder innerhalb des Übergangsbereichs liegt. Auf Anforderung der Krankenkasse erstatten Sie außerdem die GKV-Monatsmeldung über das DEÜV-Meldeverfahren. Die Krankenkasse stellt mithilfe der darin enthaltenen Informationen fest, ob ein Arbeitnehmer, der mehreren Beschäftigungen nachgeht, mit seinem Lohn die Beitragsbemessungsgrenzen eventuell überschreitet.
4. Ihr Unternehmen kann eine Anzeigepflicht mit in den Arbeitsvertrag aufnehmen.

Auch die Minijobber-Klausel hilft weiter

Bei Minijobbern, also 556-€-Kräften und kurzfristig beschäftigten Aushilfen, sind weitere Beschäftigungen besonders heikel. Die Überschreitung der Entgeltgrenze bzw. der Zeitgrenze durch weitere Tätigkeiten kann zu hohen Beitragsnachzahlungen führen. Arbeitgeber von Minijobbern sind deshalb gesetzlich dazu verpflichtet, bei jedem Minijobber die Mehrfachbeschäftigung schriftlich abzufragen und das Ergebnis der Befragung bei den elektronischen Entgeltunterlagen aufzubewahren. Eine entsprechende Musterformulierung können Sie sich in unserem Downloadbereich herunterladen.

Prüfen Sie die Konsequenzen der Kombinationen

BESCHÄFTIGUNGEN	DAS GILT FÜR DIE SOZIALVERSICHERUNG
Sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung und 556-€-Minijob (ab 1.1.2026: 603-€-Minijob).	<p>Ein geringfügig entlohnter Minijob ist neben einer sozialversicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung ohne Weiteres möglich. Für die sozialversicherungsrechtliche Seite gilt Folgendes:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. In der Hauptbeschäftigung besteht vollständig Sozialversicherungspflicht. 2. Im geringfügig entlohnnten Minijob ist der Arbeitnehmer nur in der Rentenversicherung versicherungspflichtig. Auf Antrag kann er sich davon befreien lassen. Dies sollte er in dieser Konstellation auch tun. <p>Achtung: Machen Sie den Beschäftigten darauf aufmerksam, dass er die wichtigen Ansprüche – etwa auf Reha-Maßnahmen oder auf einen vorzeitigen Rentenanspruch – bereits aufgrund der versicherungspflichtigen Hauptbeschäftigung erwirbt. Die Erhöhung der späteren Rente durch Rentenversicherungspflicht im Minijob fällt kaum ins Gewicht. Sie würde sich bei einem Jahr Beschäftigung mit einem Monatsgehalt von 556 € bzw. 603 € kaum erhöhen. Dagegen steht die monatliche Zahlung des Minijobber-Anteils (Aufstockung) von 20,02 €/21,71 € (3,6 % von 556 €/603 €, falls der Rentenversicherungsbeitrag im Jahr 2026 bei 18,6 % bleibt).</p>
Hauptbeschäftigung und kurzfristiger Minijob	<p>Kurzfristiger Minijob und sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung sind nebeneinander ebenfalls möglich. Die kurzfristige Beschäftigung bleibt vollständig sozialversicherungsfrei, wenn Sie darauf achten, dass die Zeitgrenzen von 3 Monaten bzw. von 70 Arbeitstagen innerhalb eines Jahres eingehalten werden.</p> <p>Achtung: Berufsmäßigkeit, die zur Sozialversicherungspflicht der Aushilfstätigkeit führen würde, kann wegen der bestehenden Hauptbeschäftigung nicht eintreten.</p>
Hauptbeschäftigung, 556-€ (603-€)-Job und kurzfristiger Minijob	<p>Auch das ist möglich: geringfügig entlohnter Minijob plus kurzfristiger Minijob plus sozialversicherungspflichtige Hauptbeschäftigung. Die Beschäftigungen brauchen Sie nicht zusammenzurechnen. Zur Rentenversicherungspflicht in der geringfügig entlohnnten Beschäftigung und zur Berufsmäßigkeit bei der kurzfristigen Beschäftigung gilt das oben Gesagte.</p>
Sozialversicherungspflichtige Haupt- und Nebenbeschäftigung	<p>Sind alle Beschäftigungen sozialversicherungspflichtig, hängen die Auswirkungen vom Gesamtarbeitsentgelt ab:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Wenn das Gesamtarbeitsentgelt maximal den Wert der Jahresarbeitsentgeltgrenze beträgt, sind beide Beschäftigungen in vollem Umfang versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung. Die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung führen Sie nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze ab. Es gilt die anteilige Aufteilung. 2. Wenn das Gesamtarbeitsentgelt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegt, sind beide Beschäftigungen versicherungsfrei in der Krankenversicherung und versicherungspflichtig in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Ist der Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert, ist er versicherungspflichtig in der gesetzlichen Pflegeversicherung. Die Beiträge führen Sie insgesamt nur bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze ab.
Mehrere geringfügig entlohnte Minijobs mit einem Gesamtentgelt über 556 €/603 €	<p>Mehrere geringfügig entlohnte Minijobs müssen Sie zusammenrechnen. Alle Beschäftigungen sind bei einem Gesamtentgelt von regelmäßig mehr als 556 €/603 € pro Monat sozialversicherungspflichtig. Liegt das regelmäßige monatliche Entgelt im Übergangsbereich von 556,01 € (603,01 €) bis 2.000 €, berechnen Sie die Beiträge unter Beachtung der besonderen Übergangsbereichs-Regelung nach einer reduzierten beitragspflichtigen Einnahme. Der Mitarbeiter muss Ihnen seine Einnahmen mitteilen, damit Sie das Gesamtentgelt ermitteln können.</p>
Mehrere kurzfristige Minijobs (gleichzeitig oder im Laufe des Jahres)	<p>Die Zeiten mehrerer kurzfristiger Beschäftigungen müssen Sie ebenfalls zusammenrechnen, auch wenn diese nicht gleichzeitig ausgeübt werden. Bei Überschreiten der Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen bzw. 3 Monaten im Laufe eines Kalenderjahres wird die Aushilfstätigkeit sozialversicherungspflichtig.</p>



Das neue Muster für die Lohnsteuerbescheinigung 2026 ist da

Bis spätestens 28.2.2026 übermitteln Sie die Lohnsteuerbescheinigung an das Finanzamt. Außerdem müssen Sie jedem Mitarbeiter elektronisch eine Bescheinigung bereitstellen. Das Bundesfinanzministerium hat kürzlich (am 29.8.2025) das neue Muster und aktuelle Vorgaben für die kommende Lohnsteuerbescheinigung veröffentlicht, die für Sie verbindlich sind (IV C 5 - S 2533/00123/007/007, DOK: COO.7005.100.3.12788985).

Ihre Pflichten zum Jahreswechsel, die Sie rund um die Lohnsteuer erledigen müssen, sind zahlreich. Eine der wichtigsten ist die nächste Lohnsteuerbescheinigung an das Finanzamt und an die Mitarbeiter. Den Mitarbeitern händigen Sie einen nach amtlich vorgeschriebenem Muster gefertigten Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung mit Angabe der Identifikationsnummer (IdNr.) aus bzw. stellen ihn elektronisch bereit (§ 41b Abs. 1 Satz 3 Einkommensteuergesetz (EStG)). Das Muster des Ausdrucks der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung wird jährlich im Bundessteuerblatt Teil I gesondert bekannt gemacht. Für Minijobber, für die Sie die Lohnsteuer ausschließlich nach den §§ 40 bis 40b EStG pauschal erhoben haben, ist keine Lohnsteuerbescheinigung zu erstellen.

Haben Sie für einen Arbeitnehmer elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) übermittelt, hat dieser aber kein Arbeitsentgelt erhalten, brauchen Sie ebenfalls keine Lohnsteuerbescheinigung auszustellen.

ACHTUNG

Für die kommende Lohnsteuerbescheinigung nehmen Sie das Formular der Lohnsteuerbescheinigung 2025. Scheiden Mitarbeiter allerdings irgendwann im Jahr 2025 aus Ihrem Unternehmen aus, gilt für diese bereits das neu veröffentlichte Formular für 2026.

Entgeltfortzahlung & Krankengeld: Wann Mitarbeiter den Firmenwagen behalten dürfen

Hat ein Mitarbeiter einen Firmenwagen, den er auch privat nutzen darf, ist diese Berechtigung Teil der Entlohnung. Sie darf dem Beschäftigten bei Arbeitsunfähigkeit deshalb nicht einfach entzogen werden. Ein gerade veröffentlichtes Urteil des Hessischen Landesarbeitsgerichts (LAG) (vom 16.5.2025, Az. 10 SLa 1164/24, Revision nicht zugelassen) stellt klar, was während der Entgeltfortzahlung und bei Krankengeldbezug im Hinblick auf einen Firmenwagen konkret gilt.

Ein Mitarbeiter auf dem Level eines Directors hatte von seiner Arbeitgeberin einen Firmenwagen, den er auch privat nutzen konnte. Die zugrunde liegende vertragliche Regelung sah vor, dass das Fahrzeug bei Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall weiter genutzt werden durfte. Zur Arbeitsunfähigkeit, die länger als 6 Wochen dauerte – also im Fall des Krankengeldbezugs – hieß es: „Der Arbeitnehmer kann den zur Verfügung gestellten Dienstwagen bei krankheitsbedingter Abwesenheit, die länger als 6 Wochen andauert, auch weiterhin nutzen.“ In einer Dienstwagen-Policy war zusätzlich vereinbart, dass die betreffenden Mitarbeiter bei einer Weiternutzung nach 6 Wochen die Leasingraten übernehmen müssten.

Unzulässige Benachteiligung des Mitarbeiters

Als der Beschäftigte tatsächlich Krankengeld bezog, sollte er Leasingraten von mehreren 1.000 € zahlen. Er weigerte sich und klagte schließlich gegen die Kostenrechnungen seiner Arbeitgeberin. Das LAG gab ihm recht. Es war der Ansicht, dass die Dienstwagen-Policy Arbeitnehmer unzulässig benachteiligt und deshalb nach § 307 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam ist.

Das gilt grundsätzlich

Verfügen Beschäftigte über einen Firmenwagen, den sie privat nutzen dürfen, haben sie auch während längerer Freistellungen Anspruch auf die Privatnutzung. Einzige Voraussetzung für den Anspruch des Mitarbeiters ist, dass noch irgendeine Form von Arbeitsentgelt fließt. Rechnen Sie in diesem Fall die Privatnutzung auch während der jeweiligen Freistellung ab. Das gilt selbst dann, wenn diese lange dauert und der Mitarbeiter nicht mehr ins Unternehmen zurückkehrt, wie z. B. bei einer Freistellung der Block-Altersteilzeit.

ACHTUNG

Ihr Unternehmen kann mit dem Beschäftigten eine Einigung darüber erzielen, dass dieser seinen Firmenwagen bereits zu Beginn der Freistellung herausgibt und dafür eine Ausgleichszahlung erhält. Achten Sie darauf, dass der Firmenwagen nicht im laufenden Monat zurückgegeben wird, falls Sie nach der 1%-Methode rechnen. Sonst fällt für den Teilmonat der volle geldwerte Vorteil an.

„Gleichzeitig frei und fest angestellt: Wie beurteilen wir das sozialversicherungsrechtlich?“

FRAGE



Eine Mitarbeiterin arbeitet für uns derzeit noch ausschließlich als Freelancerin und damit als Selbstständige. Ab 1.11.2025 soll sie allerdings zusätzlich – für eine ganz andere Abteilung und mit anderem Tätigkeitsschwerpunkt – stundenweise eine Festanstellung im Unternehmen aufnehmen. Wie beurteilen wir die Sozialversicherungspflicht? Gilt die Tätigkeit einheitlich als versicherungspflichtig oder können wir das trennen?

ANTWORT



Wie so häufig beim Thema Sozialversicherungspflicht lautet die Antwort: Das kommt darauf an! Es besteht durchaus die Möglichkeit, dass eine Person für ein Unternehmen zum einen als selbstständiger Vertragspartner und zum anderen als abhängig beschäftigter Arbeitnehmer tätig ist. Übt der Mitarbeiter seine abhängige Beschäftigung und seine selbstständige Tätigkeit bei demselben Arbeitgeber unabhängig voneinander aus, liegt eine gemischte Tätigkeit vor. Dann sind abhängige Beschäftigung und selbstständige Tätigkeit – und damit auch der sozialversicherungsrechtliche Status – getrennt zu beurteilen. Allerdings gelten hierfür besonders strenge Maßstäbe. Denn allzuoft vermischen sich die Tätigkeit als Auftragnehmer/freier Mitarbeiter/Freelancer

und das Angestelltenverhältnis dann eben doch. In dem Fall dürfen Sie nicht von mehreren verschiedenen Beschäftigungsverhältnissen ausgehen.

ACHTUNG



Wenn Sie von Einheitlichkeit der Tätigkeit ausgehen müssen, gilt normalerweise für die gesamte Beschäftigung Sozialversicherungspflicht.

Die folgende Kriterien weisen auf eine einheitliche Tätigkeit hin:

- Der vermeintlich selbstständige Teil der Tätigkeit wird nur aufgrund der abhängigen Beschäftigung ausgeübt.
- Der „selbstständige“ Teil ist in die Beschäftigung zeitlich, örtlich, organisatorisch und inhaltlich eingebunden.
- Der selbstständige Teil ist nebensächlich und erscheint daher insgesamt wie ein Teil der abhängigen Beschäftigung.

Für die Abgrenzung kommt es in erster Linie auf die tatsächlichen Verhältnisse an. Die zivilrechtliche Vertragsgestaltung hat – insbesondere bei einem Auseinanderfallen von tatsächlichen und vertraglichen Vereinbarungen – keine ausschlaggebende Bedeutung. Falls Sie die Beurteilung nicht selbst vornehmen können, haben Sie auch die Möglichkeit, bei der zuständigen Krankenkasse eine Beurteilung einzuholen.

„Homeoffice im Ausland: Benötigt der Mitarbeiter eine A1?“

FRAGE



Einer unserer Mitarbeiter begleitet seine Lebensgefährtin für ein halbes Jahr nach Österreich. Er hat sich mit der Unternehmensleitung darauf geeinigt, dass er von Österreich aus im Homeoffice weiterarbeitet. Benötigt er hierfür eine Bescheinigung A1?

ANTWORT



Ja. Eine Entsendung kann auch dann vorliegen, wenn die Initiative für den Auslandsaufenthalt von der beschäftigten Person und nicht, wie sonst üblich, vom Arbeitgeber ausgeht. Ein Beispiel hierfür ist das mobile Arbeiten im Ausland auf Wunsch des Mitarbeiters. Der Umstand, dass die Tätigkeit im Ausland aufgrund der Initiative der beschäftigten Person erfolgt, schließt nach aktueller Einschätzung des GKV-Spitzenverbandes eine Entsendung nicht aus. Für eine Entsendung ist es Voraussetzung, dass die beschäftigte Person weiterhin dem Direktionsrecht des deutschen Arbeit-

gebers unterliegt. Das ist nach Auffassung des GKV-Spitzenverbandes gegeben, wenn der Arbeitgeber

- mit der Auslandstätigkeit einverstanden ist und
- die vom Mitarbeiter erbrachte Leistung entgegennimmt und
- die Arbeit vergütet.

Nach Ihrer Schilderung sind diese Voraussetzungen gegeben. Sie müssen also bei der Krankenkasse des Mitarbeiters eine A1 beantragen, die nachweist, dass der Mitarbeiter trotz seiner Entsendung weiter in Deutschland sozialversichert bleibt.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de



Lohnnachweis zur Unfallversicherung: Denken Sie an den Stammdatenabruf

Bis zum 16.2.2026 muss der digitale Lohnnachweis für die Unfallversicherung erledigt sein. Vergessen Sie die Meldung, darf der Unfallversicherungsträger (UV-Träger) schätzen. Bereits ab November 2025 können Sie für den Nachweis den Stammdatenabruf erledigen.

Die Deadline für Ihren nächsten elektronischen Lohnnachweis ist der 16.2.2025. Hat Ihr Unternehmen mehrere meldende/abrechnende Stellen, ist für jede Stelle ein Teillohnachweis nötig. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn Ihr Unternehmen die Lohnabrechnung nur teilweise selbst abwickelt und zusätzlich ein Steuerbüro mit der Lohnabrechnung beauftragt.

ACHTUNG



Sie können die Meldung des elektronischen Lohnnachweises entweder über Ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder über das SV-Meldeportal vornehmen. Achten Sie aber darauf, dass verschiedene Stellen Ihres Unternehmens nicht doppelt melden.

Stammdatenabruf ab November 2025

Vor Abgabe des digitalen Lohnnachweises gleichen Sie im Vorverfahren die Stammdaten mit dem Stammdatendienst ab. Seit 2023 benötigen Sie für den Stammdatenabruf die Unternehmensnummer. Die Unternehmensnummer (UNR.S) ist 15-stellig und verbindet die Einträge der Unternehmer mit ihren Unternehmen. Die ersten 12 Zeichen kennzeichnen den Unternehmer und werden als Unternehmernummer bezeichnet (@=Prüfziffer). Die letzten 3 Ziffern beziehen sich immer auf das zugehörige Unternehmen. Die Kennzeichnung ist wichtig. Werden von einem Unternehmer mehrere Unternehmen geführt, ist die Zuordnung in numerisch aufsteigender Folge.

ACHTUNG



Der Stammdatendienst versorgt Ihr Entgeltabrechnungsprogramm mit den für die Meldung erforderlichen Daten. Der Abruf der Stammdaten muss aber immer durch die meldende Stelle, d. h. durch Sie bzw. den Steuerberater Ihres Unternehmens angestoßen werden. Diese Stelle wird nach der erstmaligen Anmeldung im Stammdatendienst pro Meldejahr in der Stammdatendatei registriert. Die Registrierung führt dazu, dass der zuständige Unfallversicherungsträger für diese Mitgliedsnummer von dieser meldenden/abrechnenden Stelle für das betreffende Meldejahr einen Lohnnachweis erwartet. Hat Ihr Unternehmen mehrere meldende/abrechnende Stellen, ist für jede dieser Stellen ein Stammdatenabruf erforderlich.

Nach der Stammdatenanfrage kann es bis zu 24 Stunden dauern, bis Ihre Daten Ihrem Entgeltabrechnungsprogramm für die Meldung zur Verfügung stehen.

Wenn Sie zu spät oder gar nicht abgeben

Machen Sie die Angaben für den Lohnnachweis nicht korrekt und/oder nicht rechtzeitig oder geben Sie ihn gar nicht ab, wird zunächst ein Bußgeldverfahren eingeleitet. Als Konsequenz erhält Ihr Unternehmen eine sogenannte Anhörung mit einer letztmaligen Frist von 14 Tagen. In diesem Zeitraum muss der elektronische Lohnnachweis vollständig und richtig übermittelt werden. Gibt es in Ihrem Unternehmen mehr als einen Verantwortlichen (beispielsweise 2 Geschäftsführer), erhält jeder der Verantwortlichen eine Anhörung.

ACHTUNG



Erfolgt die elektronische Meldung weiterhin nicht, kann eine Geldbuße für jeden Verantwortlichen festgesetzt werden. Die Höhe der Arbeitsentgelte wird dann geschätzt und als Grundlage für die Beitragsberechnung herangezogen (§ 165 Sozialgesetzbuch (SGB) VII). Eine Schätzung fällt fast immer ungünstiger für Ihr Unternehmen aus. Das gilt bei Änderung der Veranlagung.

Wie hoch die Zahlung Ihres Unternehmens an die Unfallversicherung ausfällt, hängt unter anderem vom Gefahrtarif ab. Dieser drückt aus, wie hoch das Unfallrisiko einer Tätigkeit ist. Wird vom Unfallversicherungsträger die Veranlagung Ihres Unternehmens zum laufenden Gefahrtarif geändert, aktualisiert er die Stammdaten im Stammdatendienst und stellt sie auf dem Kommunikationsserver zum Abruf bereit (sogenannte proaktive Bereitstellung neuer Stammdaten). Voraussetzung dafür ist, dass Sie bereits einen Stammdatenabruf vorgenommen haben. Neue Stammdaten (Veranlagungsdaten) werden dann bei Bedarf im Rahmen der regelmäßigen Abfragen auf dem Kommunikationsserver an Ihr Entgeltabrechnungsprogramm übertragen und aktualisieren dort die bisherigen Stammdaten. Sie brauchen die bisherigen Stammdatenabrufe nicht zu stornieren.

ACHTUNG



Bei Verwendung einer Ausfüllhilfe wie etwa dem sv-meldeportal werden keine aktualisierten Stammdaten bereitgestellt. Erhalten Sie vom Unfallversicherungsträger schriftlich geänderte Veranlagungsdaten für bereits abgerechnete Beitragsjahre, müssen Sie erforderliche Lohnnachweiskorrekturen manuell erfassen. Die Lohnnachweise der betreffenden Jahre stornieren Sie in dem Fall über das sv-meldeportal und melden sie anschließend mit den aktuellen Veranlagungsdaten neu.

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:

Geringfügig Beschäftigte

Bald können Mitarbeiter ihren Antrag auf Befreiung wieder rückgängig machen

Neue Rechengrößen

So regeln Sie die wichtigsten Fragen rund um die betriebliche Altersvorsorge ab 2026



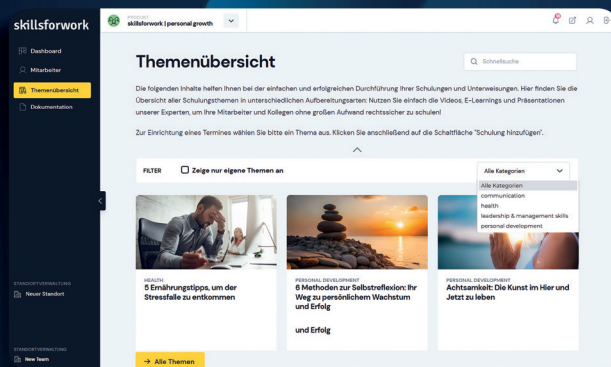
Ihre Lernplattform für unternehmensweite Persönlichkeitsentwicklung

GRATIS
TESTEN

JETZT MIT DEM 14-TAGE-VOLLZUGANG GRATIS TESTEN

skillsforwork | personal growth ist eine digitale Lernplattform zur persönlichen Weiterentwicklung Ihrer Mitarbeiter im Unternehmen.

Unsere über 40 Kurse bieten Ihnen eine Vielzahl an Soft-Skill-Themen, wie Gesundheit, Kommunikation, Führung und persönliche Entwicklung.



So unterstützen wir Ihren Alltag



Über 40 E-Learning-Kurse



Standortverwaltung



Dokumentation der abgeschlossenen Schulungen



Abbildung der Unternehmensorganisation



Mitarbeiterzugänge für Mitarbeiter ohne E-Mail-Adressen



Academy in Ihrem Branding (Logo und Hintergrundbild)



Kompakte Dashboards auf Mitarbeiter- oder Gruppenebene



Responsives Design

Haben Sie Interesse? Jetzt einfach den QR-Code mit Ihrem Handy scannen oder die Webseite über den Link aufrufen:

link.skillsforwork.de/Lohn-Gehalt



Nach der
Testphase:

**15 %
Rabatt**