



LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL

Betriebliche Altersvorsorge

TOP-THEMA

BETRIEBLICHE ALTERSVORSORGE

Bietet Ihr Unternehmen Mitarbeitern den Aufbau einer bAV an, kann es von finanzieller Förderung profitieren. Obendrein können Sie im Rahmen einer bAV für die Einsparung von Lohnsteuern und Beiträgen sorgen. Die Freibeträge hierfür steigen im Jahr 2026 an.

Seite 6 und 7

MINIJOBBER

Lassen sich geringfügig entlohnte Minijobber auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien, ist das bisher endgültig. Eine geplante Neuregelung soll die Aufhebung der Befreiung möglich machen.

Seite 3

RECHENGRÖSSEN

Das BMAS hat kürzlich die für 2026 geplanten Sozialversicherungswerte vorgelegt. Damit können Sie z. B. abschätzen, wer aus der Belegschaft privat versichert bleibt und wer versicherungspflichtig wird.

Seite 4 und 5

ARBEITSUNFALL

Ein aktuelles Urteil stellt klar: Unfälle, die im Unternehmen beim Kaffeetrinken geschehen, können über die Berufsgenossenschaft abgesichert sein. Auf das Urteil sollten Sie Mitarbeiter hinweisen.

Seite 10



„Betriebliche Altersvorsorge: Bearbeiten Sie bald mehr Fälle?“

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Durchführung der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) per Entgeltumwandlung ist für Unternehmen grundsätzlich Pflicht. Für Sie bedeutet das: Kommt ein Mitarbeiter Ihres Unternehmens mit einem entsprechenden Anliegen auf Sie zu, müssen Sie alles in die Wege leiten, um den Wunsch in die Tat umzusetzen. Und das wird nun vielleicht häufiger geschehen, denn es sind neue Maßnahmen geplant, um die bAV in den Unternehmen noch attraktiver zu machen. So wird beispielsweise die Förderung für die Arbeitgeber ausgeweitet, wenn sie Geringverdienern eine bAV finanzieren. Außerdem können sowohl die Unternehmen als auch die Beschäftigten selbst Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge im Rahmen einer bAV einsparen. Die entsprechenden Freibeträge werden ab 1.1.2026 dank steigender Beitragsbemessungsgrenzen angehoben. Im Schwerpunktthema auf den Seiten 6 und 7 erfahren Sie, was Sie ab 1.1.2026 wissen müssen, um eine bAV für Mitarbeiter Ihres Unternehmens effizient und betriebsprüfungssicher zu 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

NEUREGELUNGEN

- 3** Geringfügig Beschäftigte: Bald können Mitarbeiter ihren Antrag auf Befreiung wieder rückgängig machen

BEITRÄGE & VERSICHERUNGSPFLICHT

- 4–5** Beitragsbemessungsgrenzen und Jahresarbeitsentgeltgrenzen: Mit diesen Werten arbeiten Sie 2026

TOP-THEMA

- 6–7** Neue Rechengrößen: So regeln Sie die wichtigsten Fragen rund um die betriebliche Altersvorsorge ab 2026

AKTUELLES

- 8** So rechnen Sie mit den neuen Bezugsgrößen ab 1.1.2026

LESERFRAGEN

- 9** Wie rechnen wir unseren Bacheloranden ab und welchen Status hat er?
- Rückwirkend Elterneigenschaft festgestellt: Müssen wir die Lohnsteuer korrigieren?

SOZIALVERSICHERUNG

- 10** Auch Kaffeetrinken kann ein Fall für Ihre Berufsgenossenschaft werden
- Landwirtschaftliches Unternehmen? Bald können Sie sozialversicherungsfreie Aushilfen in größerem Umfang beschäftigen

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 © Zerbor – stock.adobe.com

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

Geringfügig Beschäftigte: Bald können Mitarbeiter ihren Antrag auf Befreiung wieder rückgängig machen

Das Bundeskabinett hat einen Entwurf des Gesetzes zur Anpassung von Sozialgesetzbuch (SGB) VI und anderer Gesetze (SGB VI-Anpassungsgesetz – SGB VI-AnpG) beschlossen. Die Neuregelungen sehen unter anderem eine wichtige Änderung bei den geringfügig entlohnnten Beschäftigten vor, die „mit Beginn des siebten Kalendermonats nach Verkündung“ in Kraft treten soll. Der genaue Umsetzungs-termin steht also bisher nicht fest. Lesen Sie aber hier bereits jetzt, worum es dabei geht.

Das Gesamtpaket der Neuregelungen in verschiedenen Gesetzen soll die berufliche Teilhabe stärken, Fachkräfte mit ausländischen Abschlüssen fördern und wichtige Schritte in Richtung Digitalisierung und Bürokratieabbau ermöglichen. Für Arbeitgeber von geringfügig Beschäftigten ist vordergründig eine Neuerung interessant.

Rentenversicherungspflicht oder nicht?

556-€-Minijobber (ab 1.1.2026: 603-€-Minijobber) sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Sie haben aber die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen (§ 6 SGB VI). Tun sie das, sind sie bisher darauf festgelegt. Die Befreiung gilt dann für alle geringfügig entlohnnten Beschäftigungsverhältnisse des Minijobbers einheitlich und ist unwiderruflich.

Achtung, Ausnahme: Ein Befreiungsantrag verliert seine Wirkung,

1. wenn das Arbeitsentgelt die Entgeltgrenze regelmäßig im Monat (mit Ausnahme einer vorübergehenden unvorhersehbaren Überschreitung) überschreitet oder
2. wenn der Mitarbeiter den Minijob aufgibt.

Nimmt der Arbeitnehmer danach erneut eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber auf, gilt die Rentenversicherungspflicht neu und er muss einen neuen Befreiungsantrag stellen. Dies gilt auch dann, wenn die neue Beschäftigung nahtlos an die bisherige anschließt.

Künftige Aufhebung der Befreiung

Die betreffenden Beschäftigten sollen die Befreiung künftig wieder zurücknehmen können. Geplant ist Folgendes:

1. Die Änderung ermöglicht es geringfügig Beschäftigten, die nach § 6 Abs. 1b SGB VI erfolgte Befreiung von der Rentenversicherungspflicht einmalig auf Antrag aufheben zu lassen und damit wieder versicherungspflichtig in der Rentenversicherung zu werden.
2. Den schriftlichen oder elektronischen Antrag auf Aufhebung der Befreiung übergibt der Mitarbeiter dem Arbeitgeber bzw. dem zuständigen Entgeltabrechner.
3. Wie die Befreiung, so soll auch die Aufhebung der Befreiung bei mehreren geringfügig entlohnnten Beschäftigungen eines Mitarbeiters nur einheitlich erklärt werden können.
4. Die Aufhebung ist außerdem – ebenfalls entsprechend der Befreiung selbst – nur für die Zukunft möglich.
5. Um das Verfahren für die Betroffenen und die Verwaltung möglichst unbürokratisch zu gestalten, kann die Aufhebung

der Befreiung ebenso wie die zuvor erfolgte Befreiung nach Absatz 1b ohne Erteilung eines förmlichen Bescheids erfolgen, sofern die Einzugsstelle nach Eingang der Arbeitgebermeldung nicht innerhalb eines Monats dem Aufhebungsantrag widerspricht.

ACHTUNG



Mit der Aufhebung der Befreiung ist eine erneute Befreiung der Beschäftigung für die Zukunft ausgeschlossen. Darauf sollten Sie die betreffenden Mitarbeiter bei Einführung der Neuregelungen grundsätzlich hinweisen.

Aufwand vermeiden

Die Aufhebung der Befreiung wirkt ab dem nächsten Monat, der auf den Monat der Antragstellung des Beschäftigten bei seinem Arbeitgeber folgt, wenn die Einzugsstelle innerhalb eines Monats nach Eingang der Arbeitgebermeldung nicht widersprochen hat. Der Eintritt der Wirkung der Aufhebung der Befreiung erst in der Zukunft entspricht dem Versicherungsprinzip, wonach ein Versicherungsschutz nicht rückwirkend begründet werden kann. Zudem werden für die Arbeitgeber und die Verwaltung aufwendige Rückabwicklungen sowie für die Beschäftigten Nachzahlungen der Beiträge vermieden.

TIPP



Besprechen Sie mit den Minijobbern die Rentenversicherungspflicht und die Folgen einer Befreiung detailliert. Durch eine Befreiung zahlt zwar allein Ihr Unternehmen den Pauschalbeitrag von 15 % des Arbeitsentgelts und der Eigenanteil des Mitarbeiters (momentan 3,6 %) entfällt. Andererseits erwirbt der Arbeitnehmer nur anteilig Monate für die Erfüllung der verschiedenen Wartezeiten, und auch das erzielte Arbeitsentgelt wird bei der Berechnung der Rente nur anteilig berücksichtigt. Überdenkt der Beschäftigte seine Befreiung von vornherein gründlich, ersparen Sie sich das Hin und Her von Befreiung und Aufhebung.

Antrag nicht weiterleiten

Lässt sich ein Minijobber befreien, notieren Sie das Eingangsdatum und verwahren Sie den Antrag bei den Entgeltunterlagen. Leiten Sie ihn nicht an die Minijob-Zentrale weiter. Melden Sie den Eingang des Antrags innerhalb von 6 Wochen (42 Kalendertagen).



Beitragsbemessungs- und Jahresarbeitsentgeltgrenzen: Mit diesen Werten arbeiten Sie 2026

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat kürzlich den Referentenentwurf zur Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung 2026 vorgelegt. Die neuen Zahlen sind für Sie und die Mitarbeiter Ihres Unternehmens spannend: Die Werte entscheiden beispielsweise darüber, wie hoch die Beitragsbelastung für Besserverdienende im kommenden Jahr ausfallen wird. Auch wer aus der Belegschaft privat versichert bleiben kann und wer automatisch versicherungspflichtig wird, können Sie anhand der vorläufigen Werte absehen – und die entsprechenden Weichen stellen. Lesen Sie hier, was sich ändert und mit welchen Mitarbeitern Sie sprechen müssen.

Die Rechengrößen, mit denen Sie ab dem 1.1.2026 arbeiten, ändern sich folgendermaßen:

1. Alle Beitragsbemessungsgrenzen werden erheblich ansteigen. Damit steigt die Belastung für besserverdienende Mitarbeiter – ebenso wie für Ihr Unternehmen.
2. Die Jahresarbeitsentgeltgrenzen werden ebenfalls angehoben. Das bedeutet: Einige Beschäftigte, die bisher privat oder freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, werden zum Jahreswechsel wieder versicherungspflichtig. Für diese Beschäftigten ist es besonders wichtig, rechtzeitig von Ihnen informiert zu werden. Rechnen Sie deshalb anhand der neuen Größen jetzt schon einmal nach.

Spätestens Ende des Jahres muss der Bundesrat die Werte offiziell absegnen. Voraussichtlich wird es keine Änderungen mehr geben.

Das bedeutet die Anhebung der Beitragsbemessungsgrenzen

Die Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) legen als Einkommensobergrenzen fest, bis zu welchem Betrag Sie das Arbeitsentgelt der Mitarbeiter in den einzelnen Versicherungszweigen zur Berechnung der Beiträge heranziehen können. Der Teil des Entgelts, der diese Obergrenze übersteigt, ist nicht mehr beitragspflichtig.

ACHTUNG

Seit dem 1.1.2025 gelten für das gesamte Bundesgebiet einheitliche Beitragsbemessungsgrenzen – sowohl in der Kranken- und Pflegeversicherung als auch in der Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Im Jahr 2026 steigen sowohl die einheitliche BBG für die Kranken- und Pflegeversicherung als auch die dann einheitliche BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Bei Mitarbeitern mit höherem Einkommen müssen Ihr Unternehmen und der Beschäftigte bei steigender BBG mit einer höheren Beitragsbelastung rechnen. Die Werte finden Sie in der Tabelle auf Seite 5.

Beispiel: Ein krankenversicherungspflichtiger Mitarbeiter, den Ihr Unternehmen zum 1.1.2025 eingestellt hat, verdient monatlich 5.700 €. Sein Entgelt haben Sie für die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung bisher nur bis 5.512,50 € monatlich herangezogen. Ab dem 1.1.2026 berechnen Sie die Beiträge aus dem gesamten Entgelt von 5.700 €

monatlich, denn die Beitragsbemessungsgrenze steigt auf 5.812,50 € monatlich. Für die Berechnung der Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung legen Sie ebenfalls das gesamte Arbeitsentgelt von 5.700 € zugrunde, da die BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung in den Jahren 2025 und 2026 ohnehin schon darüber lag und auch weiterhin liegt.

Bei der Beitragsberechnung für Teilentgeltzahlungszeiträume gehen Sie von den Kalendertagen (nicht von den Tagen der Entgeltzahlung) und den täglichen Beitragsbemessungsgrenzen (monatliche BBG geteilt durch 30) aus.

Jahresarbeitsentgeltgrenze: Rückkehr zur Versicherungspflicht?

Sowohl die allgemeine als auch die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEg) steigen an. Die Hürde für gesetzlich versicherte Mitarbeiter, in eine private Krankenversicherung zu wechseln, ist damit zum Jahresbeginn 2026 wieder höher.

ACHTUNG

Einige bislang privat krankenversicherte Mitarbeiter werden durch den Anstieg der Jahresarbeitsentgeltgrenze automatisch versicherungspflichtig. Diese Beschäftigten können sich von der Versicherungspflicht per Antrag bei einer Krankenkasse befreien lassen. Die Befreiung ist allerdings unwiderruflich. Machen Sie Ihre Mitarbeiter auf die Möglichkeiten und die Konsequenzen aufmerksam. So haben die Beschäftigten ausreichend Zeit, zu überlegen.

Wichtige Berechnung zum Jahresende

Für Sie bedeutet die Anhebung der Jahresarbeitsentgeltgrenze: Spätestens Ende 2025 prüfen Sie, ob Mitarbeiter ab dem 1.1.2026 erstmals oder immer noch versicherungsfrei sind und in eine private Krankenversicherung wechseln oder dort versichert bleiben können. Ab dem nächsten Jahr sind Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei, wenn

1. ihr aktuelles regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt für das Jahr 2025 die Jahresarbeitsentgeltgrenze 2025 übersteigt UND
2. sie voraussichtlich auch im Jahr 2026 mit ihrem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze für 2026 liegen.

Bei der Ermittlung von Versicherungspflicht oder -freiheit rechnen Sie mit 2 unterschiedlichen Grenzen:

1. Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze: Die allgemeine JAEG nach § 6 Abs. 6 Sozialgesetzbuch (SGB) V gilt für alle bisher bereits gesetzlich Krankenversicherten (GKV-Mitglieder) – gleichgültig, ob es sich dabei um Pflichtmitglieder oder um freiwillige Mitglieder handelt. Diese Grenze müssen Sie außerdem für sämtliche zukünftigen GKV-Mitglieder anlegen.
2. Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze: Die besondere JAEG des § 6 Abs. 7 SGB V ist für alle Arbeitnehmer relevant, die am Stichtag 31.12.2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze privat krankenversichert waren. Das bedeutet nicht, dass diese Verhältnisse durchgehend bis zum heutigen Tag bestanden haben müssen.

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. Entgeltänderungen, die erst im Laufe des kommenden Jahres umgesetzt werden, dürfen Sie zum Jahresende 2025 noch nicht berücksichtigen. Für die Beantwortung der Frage, ob ab 1.1.2026 (weiterhin) die JAEG überschritten wird, stellen Sie nur auf die am 31.12.2025 zustehenden Bezüge ab.

Der Mitarbeiter muss seine private Versicherung kündigen

Mitarbeiter, die privat versichert sind, aber wieder versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung werden, müssen bei ihrem privaten Versicherungsunternehmen kündigen. Sonst bleiben sie dort – parallel zu ihrer gesetzlichen Versicherung – versichert und beitragspflichtig. Der private Versicherungsvertrag kann ohne Einhaltung von Kündigungsfristen zum Beginn der Krankenversicherungspflicht gekündigt werden, in der

Zeit bis zum 31.3. sogar 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.

Besprechen Sie gegebenenfalls eine Befreiung

Tritt bei einem Mitarbeiter die Versicherungspflicht wegen Erhöhung der Jahresarbeitsentgeltgrenze oder Reduzierung seines Entgelts ein, kann er sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Den Antrag auf Befreiung von der Krankenversicherungspflicht kann der Beschäftigte nach § 8 Abs. 2 SGB V innerhalb von 3 Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht (im kommenden Jahr also bis 31.3.2026) bei seiner Krankenkasse stellen. Die Befreiung gilt dann rückwirkend zum 1.1.2026. Hat der Mitarbeiter bereits Leistungen von seiner gesetzlichen Krankenkasse bezogen, gilt die Befreiung mit Beginn des Kalendermonats, der auf die Antragstellung folgt.

ACHTUNG

Besprechen Sie die geplante Befreiung mit dem Mitarbeiter gründlich. Denn sie hat weitreichende Konsequenzen für ihn. Die Befreiung ist in vielen Fällen unwiderruflich und gilt für alle weiteren Arbeitsverhältnisse. Die Beiträge zu einer privaten Krankenversicherung steigen außerdem mit zunehmendem Alter an. Viele Beschäftigte mit nur geringem Einkommen können sich das später vielleicht nicht mehr leisten. Oft ist ihnen der Weg zurück in die gesetzliche Versicherung jedoch verwehrt.

Eine wegen Erhöhung der JAEG ausgesprochene Befreiung erstreckt sich aber nicht auf eine später begründete Beschäftigung, wenn zwischenzeitlich Versicherungspflicht wegen eines anderen Tatbestands (z. B. Arbeitslosengeldbezug) eingetreten ist.

Mit diesen Rechengrößen arbeiten Sie 2026

DIE BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZEN FÜR 2026 (DIE WERTE FÜR 2025 STEHEN IN KLAMMERN)

Versicherungszweig	Zeit	West und Ost
Renten-/Arbeitslosenversicherung (RV/AV)	jährlich	101.400 € (96.600 €)
	monatlich	8.450 € (8.050 €)
Kranken- und Pflegeversicherung (KV/PV)	jährlich	69.750 € (66.150 €)
	monatlich	5.812,50 € (5.512,50 €)

DIE JAHRESARBEITSENTGELTGRENZEN FÜR 2026 (DIE WERTE FÜR 2025 STEHEN IN KLAMMERN)

Grenze	West und Ost
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	77.400 € (73.800 €)
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze	69.750 € (66.150 €)

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

Bietet Ihr Unternehmen Mitarbeitern den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge (bAV) an, profitiert es ebenso wie die betreffenden Mitarbeiter von finanzieller Förderung. Obendrein können Sie als Entgeltabrechner im Rahmen einer bAV für die Einsparung von Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträgen sorgen. Die entsprechenden Freibeträge steigen im Jahr 2026 an. Lesen Sie hier, wie Sie auch im kommenden Jahr dafür sorgen, dass Ihr Unternehmen und Ihre Kollegen optimal von einer betrieblichen Altersvorsorge profitieren.

Im Abgaben-Leistungs-Vergleich schneidet die bAV deshalb häufig besser ab als eine Gehaltserhöhung. Ihrem Unternehmen kann die bAV folgende Vorteile bieten:

1. Die bAV kann Ihrem Unternehmen helfen, neue Mitarbeiter zu gewinnen und bestehendes Personal zu halten.
2. Ihr Unternehmen kann durch die bAV Steuern sparen. Aufwendungen für eine betriebliche Altersversorgung sind Betriebsausgaben, die den steuerlichen Gewinn mindern. Oft besteht auch die Möglichkeit, Lohnnebenkosten zu sparen, da ein Teil der Aufwendungen lohnsteuer- und beitragsfrei bleibt.
3. Die betriebliche Altersvorsorge hat für die Mitarbeiter im Fall der Arbeitslosigkeit einen entscheidenden Vorteil: Betriebsrentenanwartschaften werden im Rahmen der Bedürftigkeitsprüfung für das Arbeitslosengeld II nicht

berücksichtigt. Das über den Betrieb gebildete Altersvorgekapital ist vor dem Zugriff Dritter geschützt und muss deshalb auch bei Arbeitslosigkeit nicht vorzeitig verwertet werden.

Diese Zusage-Möglichkeiten hat Ihr Unternehmen

In eine bAV müssen regelmäßig Beiträge eingezahlt werden. Über die Ausgestaltung einer betrieblichen Altersvorsorge entscheidet der Arbeitgeber. Dabei haben Mitarbeiter grundsätzlich Anspruch auf eine bAV, die durch Entgeltumwandlung finanziert wird. Alle Zusagen können durch Entgeltumwandlung, reine Arbeitgeberbeiträge oder eine Mischform finanziert werden.

Unterscheiden Sie zwischen den folgenden Formen

ART DER ZUSAGE	DAS BEDEUTET KONKRET	DURCHFÜHRUNGSWEGE
Leistungs-zusage	Bei der (reinen) Leistungszusage steht die zugesagte Leistung im Versorgungsfall im Vordergrund. Hier trägt Ihr Unternehmen das biometrische Risiko voll und muss gegebenenfalls nachschießen.	Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse, Direktzusage
Beitrags-orientierte Leistungs-zusage	Ihr Unternehmen verpflichtet sich, bestimmte Beiträge in eine Anwartschaft auf Alters-, Invaliditäts- oder Hinterbliebenenversorgung umzuwandeln. Der zugesagte Beitrag wird in die vereinbarte Leistung eines Versicherungsvertrages transformiert.	Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds, Unterstützungskasse, Direktzusage
Beitragszusage mit Mindestleistung	Ihr Unternehmen verpflichtet sich, Beiträge zur Finanzierung von Leistungen der betrieblichen Altersversorgung zu zahlen. Im Versorgungsfall muss eine Mindestleistung erbracht werden. Diese ist die Summe der zugesagten Beiträge, soweit sie nicht für Risikobeiträge verwendet wurden.	Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds.
Reine Beitrags-zusage	Der Arbeitgeber ist lediglich verpflichtet, den vereinbarten Beitrag an die Versorgungseinrichtung zu bezahlen. Dabei sind Mindest- oder Garantieleistungen für Arbeitnehmer verboten. Im Gegenzug werden Arbeitgeber von der Haftung befreit („pay and forget“). Im Versicherungsaufsichtsgesetz wird die Möglichkeit durch spezifische Finanzaufsichtsregelungen begleitet. Die späteren Leistungen können nur als lebenslange Rente und nicht als Kapitalleistung ausgezahlt werden.	Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung

Wann besteht ab 2026 ein Anspruch?

Mitarbeiter haben nur dann Anspruch auf die bAV, wenn sie zu einer Entgeltumwandlung von bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (BBG RV) bereit sind. Im Kalenderjahr 2026 sind das 4.056 € (die BBG RV steigt im Jahr 2026 auf 101.400 €). Entgeltumwandlung bedeutet: Ein Mitarbeiter verzichtet auf einen Teil seiner zukünftigen Entgeltansprüche zugunsten des Erwerbs von Anwartschaften auf die betriebliche Altersvorsorge. Über eine Entgeltumwandlung kann grundsätzlich jeder der 5 Durchführungswege der betrieblichen Altersversorgung (Direkt-/Pensionszusage, Direktversicherung, Pensionskasse, Pensionsfonds und Unterstützungskasse) finanziert werden.

Denken Sie an die Zuschusspflicht

Die Entgeltumwandlung ist in der Phase der aktiven Erwerbstätigkeit mit Steuer- und Beitragsersparnissen verbunden (s. Tabelle unten). Arbeitgeber sind zu einem Zuschuss zur bAV verpflichtet, wenn die bAV eines Mitarbeiters durch Entgeltumwandlung finanziert wird und der Arbeitgeber dabei Sozialversicherungsbeiträge einspart. Der Zuschuss beträgt 15 %

des umgewandelten Entgelts, höchstens jedoch die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge (§ 23 Abs. 2 Betriebsrentengesetz – BetrAVG).

Das ändert sich bei den Förderbeträgen

Seit 2020 kann Ihr Unternehmen im Rahmen einer bAV für einen Geringverdiener einen staatlichen Zuschuss von 30 % des Beitrags erhalten. Dieser Zuschuss soll ab 2026 auf 360 € jährlich angehoben werden. Voraussetzung hierfür ist, dass Ihr Betrieb für den Geringverdiener bis 1.200 € pro Jahr in eine betriebliche Altersvorsorge zusätzlich zum Entgelt einzahlt. Bei reiner Entgeltumwandlung ist die Förderung nicht möglich. Den Förderbetrag erhält Ihr Unternehmen, indem Sie von der abzuführenden Lohnsteuer des Arbeitnehmers die entsprechenden Beträge abziehen und einbehalten. Was ein Geringverdiener in diesem Zusammenhang ist, soll ab 2026 neu definiert werden. Die monatliche Einkommensgrenze soll dynamisch auf 3 % der jährlichen BBG RV festgelegt werden. Damit dürfen Geringverdiener bei einem monatlichen Lohnzahlungszeitraum 3.042 € nicht überschreiten. Bei einem täglichen Lohnzahlungszeitraum sind es 101,40 € und bei einem wöchentlichen Lohnzahlungszeitraum 709,80 €.

BAV-Beiträge: Das gilt für die Lohnsteuer- und Beitragspflicht 2026

DIREKTVERSICHERUNG, PENSIONS KASSE, PENSIONS FONDS

Lohnsteuerfrei	Beitragsfrei zur Sozialversicherung	Versteuerung bei Auszahlung
Direktversicherung, Pensionsfonds und kapitalgedeckte Pensionskassen: jährlich bis zu 8 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung West. Das heißt im Jahr 2026: 8.112 € bleiben lohnsteuerfrei.	Keine Beiträge zur Sozialversicherung für einen jährlichen Betrag von bis zu 4 % der BBG RV West. Das heißt im Jahr 2025: 4.056 €. Umlagefinanzierte Pensionskasse: kein Arbeitsentgelt, soweit Steuerfreiheit besteht und es sich um eine zusätzliche Zahlung zum Lohn handelt.	Auszahlungen muss der (ehemalige) Mitarbeiter voll versteuern und daraus zur KV/PV auch Beiträge zahlen, soweit der Freibetrag überschritten wird.

DIREKTZUSAGE UND UNTERSTÜTZUNGSKASSE AB 2026

Versteuerung	Beiträge zur Sozialversicherung	Versteuerung bei Auszahlung
Steuerfreie Rückstellung (Direktzusage) oder Zuwendung (Unterstützungskasse) durch den Arbeitgeber, ohne Zufluss beim Mitarbeiter.	Bei Entgeltumwandlung keine Beiträge zur Sozialversicherung für einen jährlichen Betrag von bis zu 4 % der BBG RV West. Das heißt im Jahr 2025: 4.056 €.	Auszahlungen muss der (ehemalige) Mitarbeiter voll versteuern, abzüglich eines Versorgungsfreibetrags und Zuschlags zum Versorgungsfreibetrag. Außerdem fallen KV/PV-Beiträge an (wie bei Direktversicherung etc.).

Das lohnsteuerfreie Volumen ist ein Jahresfreibetrag. Werden die Beiträge für die betriebliche Altersvorsorge monatlich geleistet, kann der Freibetrag in gleichmäßige monatliche Teilbeträge aufgeteilt werden. Stellt sich vor Ablauf des Kalenderjahres heraus (beispielsweise bei Beendigung des Dienstverhältnisses), dass die Steuerbefreiung im Rahmen der monatlichen Teilbeträge nicht in vollem Umfang ausgeschöpft wird? Dann ist eine ggf. vorgenommene Besteuerung der Beiträge – spätestens bis zur Übermittlung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung – rückgängig zu machen. Oder der monatliche Teilbetrag ist künftig so zu bemessen, dass der Höchstbetrag ausgeschöpft wird.

So rechnen Sie mit den neuen Bezugsgrößen ab 1.1.2026

Die Bezugsgrößen sind wichtige Rechengrößen für Ihre Arbeit. Zum 1.1.2026 werden sie mit der Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung voraussichtlich angehoben. Lesen Sie hier, in welchen Bereichen sich das auswirken kann.

Die Bezugsgröße stellt eine einheitliche Referenzgröße im Bereich der Sozialversicherung dar. Sie wird jedes Jahr durch Rechtsverordnung an die Lohnentwicklung angepasst. Bis zum 31.12.2024 haben Sie in der Renten- und Arbeitslosenversicherung noch mit unterschiedlichen Bezugsgrößen „West“ und „Ost“ gearbeitet. Zum 1.1.2025 wurde die Rechtskreistrennung vollständig aufgehoben und damit gibt es nur noch eine einzige Bezugsgröße für sämtliche Sozialversicherungszweige und alle Bundesländer. Die voraussichtliche Bezugsgröße für das Jahr 2026 beträgt 47.460 € jährlich und 3.955 € monatlich. Die Bezugsgröße, die noch bis 31.12.2025 gilt, beträgt 44.940 € jährlich/3.745 € monatlich.

Beschäftigung von Erwerbsminderungsrentnern

Überschreitet ein Erwerbsminderungsrentner, der nebenher arbeitet, mit seiner Beschäftigung die jeweilige Hinzuverdienst-

grenze, wird das Entgelt auf die Rente angerechnet. Bei der Berechnung dieser Hinzuverdienstgrenzen spielen die Bezugsgrößen eine wichtige Rolle:

1. Bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung: Es gilt eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 3/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße (monatsdurchschnittlich rund 1.730 €). Bei diesen Rentnern muss Ihr Unternehmen auch auf den Umfang der Arbeitszeit achten. Nur Personen, die weniger als 3 Stunden täglich arbeiten können, können eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen.
2. Bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung: Es gilt eine kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße (monatsdurchschnittlich rund 3.460 €). Nur Personen, die mindestens 3, aber weniger als 6 Stunden täglich arbeiten können, können eine Rente wegen voller Erwerbsminderung beziehen.

Auch in den folgenden Fällen ist die Bezugsgröße wichtig

THEMA	DAS BEDEUTET KONKRET
Anspruch auf Familienversicherung in der Kranken-/Pflegeversicherung	Der Anspruch ist ausgeschlossen, wenn das Einkommen des Angehörigen in Ost und West 1/7 der monatlichen Bezugsgröße übersteigt. Für Familienangehörige, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IV ausüben, gilt eine Einkommensgrenze in Höhe der Geringfügigkeitsgrenze.
Beurteilung der Beitragspflicht zur Kranken-/Pflegeversicherung von Versorgungsbezügen und Arbeitseinkommen	Eine Beitragspflicht besteht nur, wenn der monatliche Zahlbetrag (insgesamt) 1/20 der monatlichen Bezugsgröße übersteigt. = 197,75 €
Mindest-/Höchstjahresarbeitsverdienst in der Unfallversicherung	Die Mindest- und Höchst-Jahresarbeitsverdienstgrenzen in der Unfallversicherung sollen vermeiden, dass es für Unternehmen zu unangemessen geringen oder hohen Zahlungen kommt. Der Mindestjahresarbeitsverdienst beträgt für Versicherte, die zum Zeitpunkt des Versicherungsfalls das 15., aber noch nicht das 18. Lebensjahr vollendet haben, 40 % der Bezugsgröße und für Versicherte, die das 18. Lebensjahr vollendet haben, 60 % der Bezugsgröße. Der Höchstjahresarbeitsverdienst beträgt das 2-Fache der zum Zeitpunkt des Versicherungsfalls einschlägigen Bezugsgröße.
Mindestbeitragsbemessungsgrundlage für freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung	Die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage beträgt für pro Kalendertag den 90. Teil der monatlichen Bezugsgröße. Monatswert in 2026: 1.318,33 €
Sonstige Fälle, bei denen die Bezugsgröße Berechnungsgrundlage ist	Die Bezugsgröße ist Berechnungsgrundlage für <ul style="list-style-type: none"> • die Entschädigung von Ehrenamtlichen, die bei den Versicherungsträgern tätig sind. • die Ermittlung der Freibeträge für Familienangehörige bei der Belastungsgrenze für die Zuzahlungen der Versicherten. • die Berechnung der Beiträge für rentenversicherungspflichtige Pflegepersonen. • die Beitragsberechnung der in der gesetzlichen Rentenversicherung versicherungspflichtigen Selbstständigen.

„Wie rechnen wir unseren Bacheloranden ab? Welchen Status hat er?“

FRAGE



Wir beschäftigen gerade einen Studenten, während dieser seine Bachelorarbeit schreibt, für 3 Monate in unserem Unternehmen. Das Ganze läuft unter dem Begriff „Praktikum“ und der junge Mann erhält monatlich 500 € für das Anfertigen der Bachelorarbeit. Wir sind uns aber unsicher im Hinblick auf seinen sozialversicherungsrechtlichen Status. Sind Sozialversicherungsbeiträge beliebiger Art oder Umlagen U1 bzw. U2 oder die Insolvenzgeldumlage abzuführen? Welcher Personengruppenschlüssel ist der richtige?

ANTWORT



Sie müssen für Ihren Bacheloranden gar keine Sozialversicherungsbeiträge oder Umlagen abführen. Nach Ansicht der Sozialversicherungsträger zählen Personen, die sich allein zur Erstellung der für den Studienabschluss erforderlichen Abschlussarbeit (also

etwa einer Bachelorarbeit) in ein Unternehmen begeben und in dieser Zeit neben dieser Abschlussarbeit keine für den Betrieb verwertbare Arbeitsleistung erbringen, nicht zu den abhängig Beschäftigten. Für diese Personen gilt keine Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Außerdem fallen für Bacheloranden keine Umlagebeiträge (U1, U2 sowie Insolvenzgeldumlage) an.

ACHTUNG



Das gilt unabhängig davon, ob das betreuende Unternehmen – wie in Ihrem Fall – ein (monatliches) Entgelt für die Erstellung der Bachelorarbeit zahlt.

Da Sie den Bacheloranden auch nicht anmelden und auch sonst keine Entgeltmeldungen erstatten, benötigen Sie keinen Personengruppenschlüssel. Auch der Personengruppenschlüssel „190“ kommt nicht in Betracht, weil Bacheloranden auch keine Beschäftigten im Sinne der Unfallversicherung sind.

„Rückwirkend Elterneigenschaft gemeldet: Müssen wir die Lohnsteuer korrigieren?“

FRAGE



Durch das digitale Nachweisverfahren in der Pflegeversicherung (kurz DaBPV) haben wir kürzlich die Information über die uns bisher nicht bekannte Elterneigenschaft eines Mitarbeiters erhalten. Bis zum Nachweis haben wir den Kinderzuschlag in der Pflegeversicherung für diesen Mitarbeiter immer berechnet, obwohl dieser ein Kind unter 25 Jahren hat. Jetzt muss/müsste ja eine Korrektur rückwirkend ab 1.7.2023 erfolgen. Leider können wir die Lohnsteuer über unser Lohnprogramm für die Jahre 2023 und 2024 nicht mehr rückwirkend korrigieren. Es wurde zu wenig Lohnsteuer abgerechnet. Müssen wir evtl. eine Meldung an das Betriebsstättenfinanzamt machen?

ANTWORT



Was die Lohnsteuer angeht, brauchen Sie gar keine Korrekturen für die Jahre 2023 oder 2024 vorzunehmen. Der Grund:

1. Im Bereich der Lohnsteuer gilt das Zuflussprinzip.
2. Deshalb wurde die Lohnsteuer in den Jahren 2023 und 2024 für die damaligen (allerdings wegen des falschen Pflegeversicherungs-Beitrags fehlerhaft berechneten) Zuflüsse korrekt ermittelt und abgeführt.

3. Lohnsteuerlich ergeben sich aus diesem Grund Änderungen erst im Jahr der Korrekturberechnung und Nachzahlung (mit Zufluss der Nachzahlungsbeträge), also im Jahr 2025.

ACHTUNG



Müssen Sie Beiträge zur Pflegeversicherung erstatten, tun Sie das durch Auszahlung oder Aufrechnung mit den Beiträgen zur Pflegeversicherung für den laufenden Abrechnungszeitraum. Das gilt auch dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis zu diesem Zeitpunkt bereits beendet ist. Die gemeinsamen Grundsätze für die Auf- bzw. Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung gelten hier nicht. Hat der Arbeitnehmer nur ein Kind, muss die Beitragserstattung nicht verzinst werden. Hat der Arbeitnehmer jedoch zwei oder mehr Kinder, kann eine Verzinsung nötig werden.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de



Auch Kaffeetrinken kann ein Fall für Ihre Berufsgenossenschaft werden

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 Bundessozialgerichts (BSG, 24.9.2025, Az. B 2 U 11/23 R) stellt klar: Unfälle, die im Unternehmen im Zusammenhang mit dem 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.

Am Kaffeeautomaten gestürzt

Die Mitarbeiterin eines Finanzamts rutschte nachmittags im Sozialraum des Finanzamts aus, als sie sich dort am Kaffeemünzautomaten einen Kaffee holen wollte. Der Raum war von dem beauftragten Reinigungsunternehmen feucht gewischt worden und nass. Ein entsprechendes Warnschild war aufgestellt. Die Folge des Unfalls war ein Bruch des dritten Lendenwirbelkörpers. Die Vorinstanz, das Landessozialgericht, sah hier einen Arbeitsunfall: Wege, die im Zusammenhang mit der Nahrungsaufnahme und mit entsprechender Handlungstendenz innerhalb des Betriebsgebäudes des Arbeitgebers zurückgelegt werden, stünden grund-

sätzlich unter Versicherungsschutz. Zum einen diene die Nahrungsaufnahme der Aufrechterhaltung der Arbeitsfähigkeit, zum anderen handele es sich um einen Weg, der durch die notwendige Anwesenheit im Betrieb geprägt sei. Die Tür zum Sozialraum habe im Gegensatz zu Außentüren des Betriebsgebäudes, der Kantine oder eines Lebensmittelgeschäfts keine Grenze des Versicherungsschutzes begründet. Das BSG bestätigte diese Auffassung.

Im Unternehmen = abgesichert? Das ist nicht immer der Fall!

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 nach der Rechtsprechung grundsätzlich auch die Nahrungsaufnahme. Das könnte sich aber nun durch das oben dargestellte Urteil ändern – zumindest für die Fälle, in denen Mitarbeiter im Unternehmen essen und trinken, um ihre Arbeitsfähigkeit aufrechtzuerhalten.

Landwirtschaftlicher Betrieb? Bald können Sie versicherungsfreie Aushilfen umfangreicher beschäftigen

Der Entwurf des Gesetzes zur Anpassung von Sozialgesetzbuch (SGB) VI und anderer Gesetze (SGB VI-Anpassungsgesetz – SGB VI-AnpG) sieht eine Ausweitung der Kurzfristigkeit für Aushilfen vor – allerdings nur für landwirtschaftliche Betriebe.

Aushilfen bleiben vollständig sozialversicherungsfrei, wenn sie kurzfristig beschäftigt werden. Kurzfristigkeit wiederum liegt vor, wenn ein Beschäftigter maximal 70 Arbeitstage oder 3 Monate im Jahr als kurzfristig beschäftigte Aushilfe arbeitet. Das SGB VI-AnpG sieht eine Änderung in § 8 SGB IV vor, wonach Aushilfen in landwirtschaftlichen Unternehmen 15 Wochen oder 90 Arbeitstage versicherungsfrei beschäftigt werden können.

Was ist ein landwirtschaftliches Unternehmen?

Die geplante Neuregelung zielt nur auf landwirtschaftliche Betriebe ab. Sie gilt zum Beispiel nicht auch für einen daneben bestehenden Beherbergungsbetrieb des gleichen Unternehmens. Für die Bestimmung der landwirtschaftlichen Betriebe in diesem

Sinne ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (Ausgabe 2025), Abschnitt A, Abteilung 01 maßgeblich. Bei Mischbetrieben richtet sich die Einordnung nach dem Schwerpunkt der Wertschöpfung.

Beispiel: Der Schwerpunkt eines Unternehmens liegt im Anbau von Pflanzen. Nebenbereiche wie Verarbeitung und Vermarktung zählen ebenfalls dazu, und es handelt sich insgesamt um einen landwirtschaftlichen Betrieb.

Die übrigen Voraussetzungen für die Sozialversicherungsfreiheit einer kurzfristigen Beschäftigung (keine Berufsmäßigkeit, keine Regelmäßigkeit) gelten weiterhin auch bei einer Beschäftigung in der Landwirtschaft.

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

Private Krankenversicherung und EStAM: So erhalten Sie die Informationen im neuen e-Verfahren

Neue Grenze

So stellen Sie ab 1.1.2026 betriebsprüfungssicher fest, ob Sie es mit Midijobbern zu tun haben



Ihr Testimonial zu „Lohn & Gehalt aktuell“

Bewerten Sie jetzt
„Lohn & Gehalt
aktuell“ und erhalten
einen 10€-Amazon-
Gutschein als
Dankeschön

Wir möchten von Ihnen wissen,
welche positiven Veränderungen Sie in Ihrer
Arbeitswelt durch den Informationsdienst
„Lohn & Gehalt aktuell“ wahrgenommen haben.

Warum sollten Sie Ihre Meinung öffentlich abgeben?

Weil wir mit Ihnen gemeinsam Ihren Berufsalltag nachhaltig verbessern
wollen und Sie mit Ihrer Meinung andere Personalverantwortliche in ihrer
Entscheidungsfindung für unseren Informationsdienst bestärken können!

Sie wissen nicht, wie Sie Ihr Testimonial formulieren sollen?

Dann finden Sie im Folgenden ein paar Anhaltspunkte:

- Wie gefällt Ihnen „Lohn & Gehalt aktuell“?
- Wie nutzen Sie „Lohn & Gehalt aktuell“ in Ihrem Arbeitsalltag?
- In welchen Situationen hat Ihnen „Lohn & Gehalt aktuell“ bereits geholfen?

Herzlichen Dank vorab für Ihre Unterstützung.
Wir freuen uns auf Ihr Testimonial!

Ihr Personalwissen-Team

Als Belohnung ein Geschenk!

Als kleines Dankeschön für Ihre Unterstützung belohnen wir Sie
mit einem exklusiven Geschenk: Nach dem Absenden Ihres Testi-
monials senden wir Ihnen innerhalb von 14 Tagen einen Amazon-
Gutschein im Wert von 10 € zu!

So könnte Ihr Testimonial aussehen ...

„Lohn & Gehalt aktuell“ hilft mir, wichtige Informationen
nicht zu übersehen und gibt auch oft gute Anregungen. Die
übersichtliche und praxisnahe Aufbereitung der Inhalte hilft
mir dabei, auf einen Blick Wichtiges von weniger Interessan-
tem zu unterscheiden. Dieser schnelle Überblick ist zeitspa-
rend und sehr effizient.“

- Brigitte J., EVR Reisen GmbH

Hier Testimonial abgeben:
[https://testimonial.vnr.de/
lohn-und-gehalt-aktuell/](https://testimonial.vnr.de/lohn-und-gehalt-aktuell/)

