



LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL



TOP-THEMA

NEUE GRENZE

Zum 1.1.2026 ändert sich die Obergrenze für Minijobs und gleichzeitig die Untergrenze für Midijobs. Damit verlassen einige Teilzeitkräfte automatisch den Übergangsbereich. Welche Ihrer Kollegen das betrifft, sollten Sie rechtzeitig prüfen.

Seite 6 und 7

MELDEVERFAHREN

Derzeit werden die Informationen, in welcher Höhe ein Mitarbeiter einen Zuschuss zu seinen Beiträgen zur privaten KV und PV verlangen kann, auf Papier übermittelt. Das ändert sich zum 1.1.2026

Seite 3

MOTIVATION

Anerkennung – auch finanzielle – ist für Mitarbeiter wichtig und gerade zum Jahreswechsel ein großes Thema. Eine günstige Lösung können Entgelt-Extras sein, die lohnsteuer- und beitragsfrei bleiben.

Seite 4 und 5

WEGEUNFALL

Arbeitnehmer sind auf dem Weg von zu Hause zur Arbeit und zurück über die betriebliche Unfallversicherung versichert. Doch wann beginnt der versicherte Arbeitsweg? Ein Urteil liefert Antworten.

Seite 10





„Diese Teilzeitkräfte brauchen jetzt Ihre Aufmerksamkeit“

Liebe Leserin, lieber Leser,

Teilzeitkräfte im Übergangsbereich, auch Midijobber genannt, sind alle Mitarbeiter, die aktuell zwischen 556,01 € und 2.000 € monatlich verdienen. Zum 1.1.2026 verschiebt sich diese Entgeltgrenze wieder einmal: Midijobber sind Mitarbeiter dann erst, wenn sie ein monatliches Entgelt von mehr als 603 € erhalten.

Warum das so wichtig für Sie ist? Weil Sie für Midijobber Sozialversicherungsbeiträge nach einer reduzierten Beitragsbemessungsgrundlage berechnen und dabei zahlreiche Fallen auf Sie lauern. Um Nachberechnungen und Nachzahlungen zu vermeiden, müssen Sie Teilzeitkräfte im Übergangsbereich auf Anhieb als solche erkennen und genau von den Minijobbern abgrenzen.

Rechnen Sie deshalb rechtzeitig vor dem Jahreswechsel anhand der neuen Grenzen gründlich nach. Im Top-Thema auf den Seiten 6 und 7 erfahren Sie, welche Vorgaben dabei gelten und wie Sie Mitarbeiter im Übergangsbereich aktuell betriebsprüfungssicher als solche erkennen.

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

MELDEVERFAHREN

- 3** Private Krankenversicherung & ELStAM: So erhalten Sie die nötigen Informationen im neuen e-Verfahren

ENTGELT-EXTRAS

- 4–5** Motivation für Mitarbeiter: Mit diesen lohnsteuer- und beitragsfreien Extras punkten Sie auf ganzer Linie

TOP-THEMA

- 6–7** Wie Sie ab 1.1.2026 betriebsprüfungssicher feststellen, ob Sie es mit einem Midijobber zu tun haben

JAHRESABSCHLUSS

- 8** Steht zum Jahreswechsel ein Lohnsteuer-Jahresausgleich an? So finden Sie es heraus

LESERFRAGEN

- 9** Vor-Weihnachtsurlaub verschoben: Wie werten wir den Schadensersatz?
- Was gilt, wenn wir einem Minijobber rückwirkend Entgelt nachzahlen?

UNFALLVERSICHERUNG

- 10** Beginnt der Arbeitsweg bei der Scheibenreinigung? Warum Sie Mitarbeiter auf dieses Urteil hinweisen sollten
- Wann Sie eine Coronainfektion als Arbeitsunfall einstufen 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 © Frank H. – stock.adobe.com

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

Private Krankenversicherung & ELStAM: So erhalten Sie die nötigen Informationen im neuen e-Verfahren

Derzeit werden die Informationen darüber, in welcher Höhe ein Mitarbeiter einen Zuschuss zu seinen Beiträgen zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung verlangen kann, auf Papier übermittelt. Das ändert sich nun – mit 2 Jahren Verspätung – zum 1.1.2026. Sie benötigen ab dem kommenden Jahr keine Papierbescheinigungen vom privaten Versicherungsunternehmen des Mitarbeiters mehr. Lesen Sie hier, was sich konkret ändert und welche Vorgaben das Bundesfinanzministerium macht (im Schreiben vom 14.8.2025, GZ: IV C 5 - S 2367/00012/004/033 DOK: COO.7005.100.2.12744842).

Ursprünglich sollte der Datenaustausch zwischen Arbeitgebern, Unternehmen der privaten Krankenversicherung und der Finanzverwaltung bereits am 1.1.2024 starten. Wegen technischer Probleme wurde der Start auf den 1.1.2026 verschoben.

Keine Papierbescheinigungen mehr nötig

Momentan legen Ihnen privat krankenversicherte Mitarbeiter eine Papierbescheinigung ihres Versicherungsunternehmens über ihre Beiträge vor. Das ist demnächst nicht mehr nötig. Ab dem 1.1.2026 melden die Versicherer für ihre Versicherungsnehmer die Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegepflichtversicherung elektronisch an das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt). Das BZSt wiederum stellt den betreffenden Arbeitgebern diese Daten als elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) zum Abruf zur Verfügung.

Ab 1.1.2026 gelten nur noch die ELStAM

Wie für alle anderen ELStAM gilt auch für die neuen Merkmale: Sie stellen für Arbeitgeber die maßgebende Information dar. Das bedeutet für Sie: Sie müssen für die Berechnung des Beitragszuschusses die Beiträge der privaten Kranken- und Pflegeversicherung (§ 39 Abs. 4 Nr. 4 Einkommensteuergesetz (EStG)) in der Höhe ansetzen, in der sie in den ELStAM angegeben sind. Ein Mitarbeiter kann von Ihnen nicht verlangen, dass Sie die Beiträge in einer anderen Höhe berücksichtigen. Das gilt ab 1.1.2026 selbst dann, wenn der Arbeitnehmer Ihnen eine durch das Versicherungsunternehmen ausgestellte (Papier-)Bescheinigung (z. B. die Information im Zusammenhang mit der Datenübermittlung nach § 93c Abs. 1 Nr. 3 Abgabenordnung (AO)) vorlegt und dort eine andere Höhe angegeben ist. Teilen Sie Beschäftigten in solchen Fällen mit, dass sie sich an das Versicherungsunternehmen wenden müssen, damit mögliche Fehler korrigiert werden können.

ACHTUNG

Legt der Arbeitnehmer eine vom Finanzamt ausgestellte Papierbescheinigung zum Lohnsteuerabzug (§ 39 Abs. 1 Satz 2 EStG) vor, sind Sie verpflichtet, die dort angegebenen Lohnsteuerabzugsmerkmale anzuwenden.

Mitarbeiter haben ein Widerspruchsrecht, aber ...

Jeder privat versicherte Mitarbeiter kann der neuen Datenübermittlung widersprechen. Hierfür muss er sich an sein Versiche-

rungsunternehmen wenden. Der Widerspruch ist in jeder Form möglich, also beispielsweise per Brief, per E-Mail oder per Online-Tool (§ 39 Abs. 4a Satz 1 erster Halbsatz EStG). Er kann nur mit Wirkung für die Zukunft erfolgen. Nicht wirksam ist ein Widerspruch durch eine andere Person, insbesondere durch eine versicherte oder mitversicherte Person.

ACHTUNG

Grundsätzlich brauchen Sie die Mitarbeiter Ihres Unternehmens nicht über diese Möglichkeit aufzuklären. Vor der Datenübermittlung muss das Versicherungsunternehmen selbst den Versicherungsnehmer in geeigneter Weise vollständig über seine Rechte und Pflichten hinsichtlich der Datenübermittlung informieren. Wenn sich Beschäftigte aber mit entsprechenden Fragen an Sie wenden, können Sie die Möglichkeit des Widerspruchs und dessen Nachteile (s. u.) nochmals durchsprechen.

Mitarbeiter können den Widerspruch folgendermaßen ausüben:

- hinsichtlich der Höhe der Beiträge, der Beitragsarten oder der Besteuerungszeiträume (Kalendermonate)
- hinsichtlich einzelner Vertragsbestandteile oder der Beiträge, die in einzelnen Vertragsbestandteilen vereinbart sind
- bezogen auf die ausgewählte versicherte Person
- bezogen auf einzelne Verträge beim Versicherer

Die infolge des Widerspruchs von der Datenübermittlung ausgeschlossenen Beiträge, Vertragsbestandteile, versicherten Personen oder Verträge können bei der Bildung der Lohnsteuerabzugsmerkmale nicht berücksichtigt werden und werden daher nicht als ELStAM bereitgestellt. Ersatzweise vorgelegte (Papier-) Bescheinigungen des Versicherers müssen Sie ignorieren.

Ersatzverfahren für einen Übergangszeitraum

Ab dem 1.1.2026 gilt ein Übergangszeitraum bis 31.12.2027 für Fälle, in denen Beiträge für eine private Versicherung aus technischen Gründen nicht bzw. nur fehlerhaft als Lohnsteuerabzugsmerkmale gebildet werden können. Dann dürfen Entgeltabrechner während des Übergangszeitraumes dem Lohnsteuerabzug eine vom Versicherungsunternehmen in Papierform für das Kalenderjahr ausgestellte Ersatzbescheinigung zugrunde legen. Beim Widerspruch eines Mitarbeiters ist das Ersatzverfahren allerdings nicht möglich.

Motivation für Mitarbeiter: Mit diesen lohnsteuer- und beitragsfreien Extras punkten Sie auf ganzer Linie

Erhalten die Mitarbeiter Ihres Unternehmens eine Entgelterhöhung, bleibt den Beschäftigten nach Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen nicht viel davon übrig. Anerkennung ist für die Motivation der Mitarbeiter aber wichtig – und gerade zum Jahreswechsel ein großes Thema. Eine Lösung können Entgelt-Extras sein, die lohnsteuer- und beitragsfrei bleiben. Sie kosten Ihr Unternehmen nicht viel und der Beschäftigte erhält sie brutto gleich netto. Auch im Jahr 2026 gibt es dafür wieder zahlreiche Möglichkeiten. Erfahren Sie hier, worauf Sie nach aktuellen Vorgaben achten sollten.

Für alle Leistungen, die Mitarbeiter Ihres Unternehmens erhalten, müssen Sie die Lohnsteuer- und die Beitragspflicht korrekt beurteilen. Dabei können Sie von folgenden Grundsätzen ausgehen:

1. Das Sozialversicherungsrecht folgt dem Steuerrecht. Ist eine Leistung lohnsteuerpflichtig, ist sie auch sozialversicherungspflichtig.
2. Umgekehrt gilt: Nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) sind alle einmaligen Einnahmen, lau-

fende Zulagen, Zuschläge, Zuschüsse und ähnliche Einnahmen, die zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt werden und lohnsteuerfrei sind, nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen und damit beitragsfrei.

Einige lohnsteuerpflichtige Zugaben können Sie pauschal versteuern und damit ebenfalls Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung erreichen. Auch diese Leistungen stellen also relativ günstige Entgeltaufbesserungen dar.

Übersicht: Die wichtigsten lohnsteuer- und beitragsfreien Entgeltbestandteile 2026 von A bis Z

ZUWENDUNG	LOHNSTEUER- UND BEITRAGSPFLICHTIG	VORAUSSETZUNG FÜR NEBENSTEHENDE VERGÜNSTIGUNG (SPALTE 2)
Aufladen von E- oder Hybridfahrzeugen, die auch privat genutzt werden	nein	Das Laden muss an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens erfolgen. Erstattungen von Stromkosten für das Aufladen zu Hause sind steuerpflichtiges Entgelt.
Aufmerksamkeiten aus persönlichem Anlass	nein	Der Wert übersteigt pro Mitarbeiter 60 € nicht und es handelt sich um eine Sachleistung, die zu einem persönlichen Anlass verschenkt wird (z. B. ein Buch zum Geburtstag).
BahnCard für Dienstreisen (mit privater Nutzung)	nein	Der Mitarbeiter setzt die BahnCard grundsätzlich für betriebliche Fahrten (Dienstreisen) ein. Die Anschaffung der BahnCard erfolgt aus eigenbetrieblichem Interesse, d. h., die Preisnachlässe für Dienstreisen übersteigen die Kosten für die BahnCard während deren Gültigkeit.
Betriebliche Gesundheitsleistungen	nein	Leistungen, die berufsbedingten Gesundheitsbeeinträchtigungen entgegenwirken, maximal 600 € pro Jahr/Mitarbeiter, zusätzlich zum Entgelt.
Betriebliche Ladevorrichtungen für E- oder Hybridautos, auch privat genutzt	nein	Die Ladeinfrastruktur (z. B. Wallbox) wird leihweise überlassen. Bei Übereignung ist eine Pauschalversteuerung mit 25 % möglich.
Betriebsveranstaltungen	nein	Es werden nicht mehr als 2 Veranstaltungen pro Jahr mit bis zu 110 € (einschließlich Umsatzsteuer) Sachzuwendung pro Mitarbeiter organisiert. Bei Beträgen, die die 110-€-Grenze überschreiten, ist nur der übersteigende Betrag lohnsteuer- und beitragspflichtig, z. B. Speisen, Getränke, Musik.
	ja, Pauschalierungsmöglichkeit mit 25 % und Beitragsfreiheit	Es dürfen nur Sachzuwendungen ausgegeben werden. Soweit mehr als 110 €/Mitarbeiter ausgegeben und/oder mehr als 2 Veranstaltungen pro Jahr abgehalten werden.
Darlehen an Arbeitnehmer, Zinsvorteil	nein	Bei Darlehen von maximal 2.600 € werden keine Abgaben fällig. Darüber ist die Anwendung der 50-€-Freigrenze für Sachbezüge möglich.

Erholungsbeihilfen	Lohnsteuerpflicht, aber Pauschalierung mit 25 % möglich, dann sozialversicherungsfrei	Die Erholungsbeihilfen übersteigen im Jahr 2026 folgende Werte nicht: 1. 156 € pro Mitarbeiter, 2. 104 € für den Ehegatten und 3. 52 € pro Kind.
Essenzzuschüsse	Lohnsteuerpflicht, aber Pauschalierung mit 25 % möglich, dann sozialversicherungsfrei	Die Essenzzuschüsse sind nicht als Entgeltbestandteile vereinbart.
Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten mit dem eigenen Pkw zwischen Wohnung und Arbeitsstätte	Lohnsteuerpflicht, aber Pauschalierung mit 15 % möglich, dann sozialversicherungsfrei	Die Zuschüsse werden zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt und übersteigen nicht die Entfernungspauschale, die der Mitarbeiter alternativ als Werbungskosten abziehen könnte. Ab 1.1.2026 wird die Entfernungspauschale auf 0,38 € ab dem 1. Kilometer statt bisher ab dem 20. angehoben.
Fortbildungen	nein	Die Fortbildung findet im überwiegenden betrieblichen Interesse statt.
Getränke, die Mitarbeiter bei der Arbeit erhalten	nein	Die Mitarbeiter erhalten Getränke nur in dem Umfang, wie sie sie während der Arbeitszeit konsumieren.
Gutscheine	nein	Der Wert der Gutscheine beträgt nicht mehr als 50 € pro Mitarbeiter/Monat, keine Entgeltumwandlung, nur Gutscheine als Sachleistung.
Jobtickets für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (dürfen auch privat genutzt werden)	nein	Es handelt sich um unentgeltliche oder verbilligt überlassene Fahrberechtigungen (Sachbezüge) für öffentliche Verkehrsbetriebe oder um Zuschüsse (Barlohn) zu den von den Mitarbeitern selbst erworbenen Fahrberechtigungen bei öffentlichen Verkehrsbetrieben. Sie müssen zusätzlich zum geschuldeten Entgelt ausgegeben werden.
Kindergartenplatz im Betriebskindergarten/Zuschüsse zu den Kosten	nein	Eine finanzielle Zuwendung wird zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt. Die Kinder sind noch nicht schulpflichtig (eingeschult).
PC, Tablet oder Smartphone, zur betrieblichen, aber auch privaten Nutzung	nein	Das Gerät bleibt im Eigentum des Arbeitgebers.
PC, Smartphone, Tablet, Übereignung oder Zuschuss zum Kauf	Lohnsteuerpflicht, aber Pauschalierung mit 25 % möglich, dann sozialversicherungsfrei	Die Zuwendung erfolgt zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt.
Personalrabatt oder Waren aus dem Sortiment Ihres Unternehmens	nein	Lohnsteuer- und beitragsfrei sind Vorteile, deren Wert pro Mitarbeiter und Jahr nicht mehr als 1.080 € beträgt (Freibetrag s. o.).
Private Nutzung des betrieblichen Telefonanschlusses	nein	--
Unfallversicherung, freiwillig	Lohnsteuerpflicht, aber Pauschalierung mit 20 % möglich, dann sozialversicherungsfrei	Die Beiträge werden von Ihrem Unternehmen zusätzlich zum Arbeitsentgelt gezahlt.
Zuschuss zur privaten Internetnutzung	Lohnsteuerpflicht, aber Pauschalierung mit 25 % möglich, dann sozialversicherungsfrei	Die Zuwendung wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt.

Wie Sie ab 1.1.2026 betriebsprüfungssicher feststellen, ob Sie es mit einem Midijobber zu tun haben

Zum 1.1.2026 ändert sich mit der Obergrenze für Minijobs gleichzeitig die Untergrenze für Midijobs. Damit werden einige Mitarbeiter, die sich bisher mit Ihrem Entgelt im Übergangsbereich befanden, automatisch zu Minijobbern. Welche Ihrer Kollegen das betrifft, sollten Sie rechtzeitig prüfen.

Noch bis zum 31.12.2025 befinden sich alle Teilzeitkräfte Ihres Unternehmens, die zwischen 556,01 € und 2.000 € monatlich verdienen, automatisch im sogenannten Übergangsbereich. Diese Beschäftigten werden auch Midijobber genannt. Ab dem 1.1.2026 trifft diese Bezeichnung auf alle Mitarbeiter zu, die zwischen 603,01 € und 2.000 € verdienen.

ACHTUNG



Beschäftigte, die aktuell und im kommenden Jahr weiterhin zwischen 556,01 € und 603,01 € monatlich verdienen, werden nach dem Jahreswechsel automatisch zu Minijobbern. Damit ändert sich die Beitragsstruktur bei diesen Mitarbeitern grundlegend.

Die zentrale Besonderheit bei der Abrechnung von Midijobbern ist: Die Mitarbeiter sind voll sozialversicherungspflichtig. Allerdings resultieren ihre Beiträge aus einem reduzierten Arbeitsentgelt, das der Arbeitgeber nach einer besonderen Formel berechnet. Für Minijobber fallen dagegen grundsätzlich nur Sozialversicherungspauschalen an. Diese Mitarbeiter zahlen außerdem einen Arbeitnehmeranteil zur Rentenversicherung, können sich davon aber befreien lassen.

Wann ein Entgelt im Übergangsbereich ist

Ob Sie für einen Beschäftigten die Besonderheiten des Übergangsbereichs anwenden, hängt vom regelmäßigen Arbeitsentgelt ab. „Regelmäßiges“ Arbeitsentgelt bedeutet, dass Sie die Höhe aller maßgebenden Entgeltbestandteile vorausschauend für ein Jahr betrachten. Diese Entgeltbestandteile müssen ab dem 1.1.2026 durchschnittlich innerhalb des Übergangsbereichs von 603,01 € bis 2.000 € liegen.

Untergrenze ist dynamisch

Die Untergrenze des Übergangsbereichs, das heißt aktuell 556,01 €, definiert gleichzeitig die Obergrenze für Minijobs. Das bedeutet: Ein Minijobber rutscht ab dem 1.1.2026 automatisch in den Übergangsbereich, wenn er monatlich mehr als 556 € verdient. Diese Grenze ist seit dem 1.10.2022 nicht fest, sondern dynamisch. Sie orientiert sich am jeweils geltenden Mindestlohn, der ab dem 1.1.2026 pro Stunde 13,90 € beträgt. Die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Minijobber wird über eine Formel definiert, die es erlaubt, die Minijobgrenze flexibel an den jeweils geltenden Mindestlohn anzupassen.

Das ist die Formel für die Untergrenze des Übergangsbereichs

Die dynamische Grenze für Minijobber wird berechnet, indem der Mindestlohn mit 130 multipliziert, durch 3 geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. Wenn der Mindestlohn zum 1.1.2026 auf 13,90 € steigt, ergibt sich folgende Berechnung: $(13,90 \text{ €} \times 130) : 3 = 602,33 \text{ €}$, aufgerundet 603 €. Mitarbeiter, die mit ihrem Entgelt über dieser Grenze liegen, befinden sich im Übergangsbereich.

Keine Wahlmöglichkeit bei der Anwendung

Die Anwendung der besonderen Regelungen für den Übergangsbereich ist Pflicht, wenn ein Mitarbeiter die Voraussetzungen erfüllt. Ihre entsprechende Nachprüfung steht vor allem bei der Neueinstellung von Teilzeitkräften und bei Entgeltänderungen an. Sie sind verpflichtet die Regelungen des Übergangsbereichs für alle Teilzeitkräfte Ihres Unternehmens anzuwenden, wenn diese mit ihrem Entgelt oberhalb der Grenze für Minijobber liegen und maximal 2.000 € monatlich verdienen.

Wie Sie berechnen, ob ein Entgelt im Übergangsbereich liegt

Um das regelmäßige monatliche Entgelt zu ermitteln, multiplizieren Sie zunächst das monatliche laufende Entgelt des Mitarbeiters mit 12. Bei laufenden Zahlungen kommt es auf das Entgelt an, auf das der Mitarbeiter Anspruch hat (s. Arbeits- oder Tarifvertrag etc.). Hat Ihr Unternehmen kein festes Entgelt mit dem Mitarbeiter vereinbart, müssen Sie gewissenhaft schätzen. Wie Sie bei dieser Schätzung vorgehen (= Ihr Rechenweg), haben Sie in den Personalunterlagen zu dokumentieren. Ihre Schätzung ist selbst dann für die Vergangenheit maßgebend, wenn sich im Nachhinein herausstellt, dass sie unzutreffend ist.

Auch Einmalzahlungen

Addieren Sie alle Einmalzahlungen, die der Teilzeitkraft mindestens einmal jährlich mit Sicherheit zustehen und der Höhe nach bekannt sind. Das sind beispielsweise Zahlungen wie das Weihnachtsgeld oder ein Urlaubsgeld, das jährlich gezahlt wird. Einmalzahlungen aus ruhenden Beschäftigungsverhältnissen (z. B. Elternzeit) lassen Sie außer Betracht.

ACHTUNG



Nicht berücksichtigen dürfen Sie unregelmäßige Entgeltbestandteile wie Überstundenvergütungen, Prämien für Verbesserungsvorschläge oder Belegschaftsrabatte. Jubiläumszuwendungen lassen Sie ebenfalls außer Betracht. Denn solche Zahlungen erfolgen nicht jährlich und sind deshalb nicht „regelmäßig“. Hat der Mitarbeiter auf eine Einmalzahlung schriftlich verzichtet, dürfen Sie diese bei der Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts ebenfalls nicht berücksichtigen (Zuflussprinzip).

Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt teilen Sie durch 12. Damit erhalten Sie das regelmäßige monatliche Entgelt. Liegt dieses aktuell im Bereich zwischen 556,01 € und 2.000 € und ab dem kommenden Jahr zwischen 603,01 € und 2.000 €, befindet sich der Mitarbeiter im Übergangsbereich.

Rechnen Sie ab Änderung

Bei einer Entgeltänderung rechnen Sie nicht zurück für das ganze Jahr. Vielmehr nehmen Sie eine neue Berechnung für die Zukunft vor. Das bedeutet, dass Sie bei jeder Anpassung des Arbeitsentgelts von einem neuen Beurteilungszeitpunkt ausgehen.

Beispiel: Ihr Unternehmen stellt zum 1.1.2026 einen Minijobber mit einem Entgelt von monatlich 520 € ein. Der Mitarbeiter hat Anspruch auf ein jährliches Weihnachtsgeld in Höhe von 450 € und wird ab dem 1.6.2026 monatlich 580 € verdienen. Ob und ab wann er zum Midijobber wird, ermitteln Sie wie folgt:

Für die Zeit ab Januar 2026:

$$520 \text{ €} \times 12 + 450 \text{ € (Weihnachtsgeld)} = 6.690 \text{ €}$$

$$6.690 \text{ €} : 12 = 557,50 \text{ € regelmäßiges Arbeitsentgelt}$$

Von Januar bis einschließlich Mai bleibt die Teilzeitkraft unterhalb der Minijob-Obergrenze von 603,01 € und damit trotz Weihnachtsgeld versicherungsfreier Minijobber, für den Sie nur die entsprechenden Pauschalen an die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See abführen müssen.

Ab Juni 2026:

$$580 \text{ €} \times 12 + 450 \text{ €} = 7.410 \text{ €}$$

$$7.410 \text{ €} : 12 = 617,50 \text{ €}$$

Ergebnis: Durch die Entgelterhöhung tritt Versicherungspflicht ab dem 1.6.2026 ein. Der Mitarbeiter befindet sich ab 1.6.2026 im Übergangsbereich. Wichtig ist, dass Sie Einmalzahlungen im Laufe des Jahres richtig einkalkulieren.

Hier gelten die Midijobber-Regeln nicht

In Unternehmen kommt es häufig vor, dass sich das Entgelt bestimmter Beschäftigter innerhalb des Übergangsbereichs befindet, diese aber nicht als Midijobber behandelt werden dürfen. Kontrollieren Sie bei Mitarbeitern, die mit ihrem Entgelt im Übergangsbereich liegen, ob diese aufgrund von Sonderregeln von der besonderen Beitragsberechnung des Übergangsbereichs ausgeschlossen sind. Das gilt für:

1. Auszubildende:

Auszubildende verdienen in der Regel zunächst wenig und damit häufig ein Entgelt, das innerhalb der Grenze von 556,01 € bzw. 603,01 € und 2.000 € liegt. Die Besonderheiten des Übergangsbereichs dürfen Sie dennoch bei keinem Ausbildungsverhältnis anwenden.

2. Mitarbeiter, bei denen Sie fiktive Einnahmen ansetzen:

Die besonderen Abrechnungsregeln dürfen Sie außerdem nicht für Beschäftigungsverhältnisse anwenden, bei denen Sie ein fiktives Arbeitsentgelt oder eine fiktive Beitragsbemessungsgrundlage zugrunde legen. Dazu gehören insbesondere behinderte Menschen in speziell für sie vorgesehenen Einrichtungen oder versicherungspflichtige Mitarbeiter in Einrichtungen der Jugendhilfe.

3. Mitarbeiter deren Entgelt nur wegen Kurzarbeit innerhalb des Übergangsbereichs liegt:

Wird in Ihrem Unternehmen Kurzarbeit angeordnet, verdienen die Beschäftigten weniger. Bei einigen Mitarbeitern „rutscht“ das Entgelt dann möglicherweise in den Übergangsbereich. In diesen Fällen dürfen Sie die entsprechenden Regelungen ebenfalls nicht anwenden. Für die Berücksichtigung dieser Regelungen kommt es allein auf das regulär verdiente Entgelt an. Galt die Midijob-Regelung für eine Beschäftigung bereits vor der Kurzarbeit und sinkt das Entgelt des betreffenden Mitarbeiters durch den Arbeitsausfall unter die Minijob-Grenze, wenden Sie weiterhin die Besonderheiten des Übergangsbereichs an. Die Beitragsberechnung nehmen Sie aus der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme auf Basis des tatsächlich erzielten Kurzarbeitsentgelts vor.

ACHTUNG



Mitarbeiter, die wegen einer Altersteilzeit im Entgeltbereich zwischen 556,01 € bzw. 603,01 € und 2.000 € liegen, können keine Midijobber sein – das ist eine weit verbreitete Fehlannahme. Viele Arbeitgeber und Entgeltabrechner wissen das nicht und selbst die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund) irrte sich in diesem Punkt. Das Bundessozialgericht räumte in einem aktuellen Urteil mit dem Irrtum auf (BSG, Urteil vom 15.8.2018, Az. B 12 R 4/18 R).



Steht zum Jahreswechsel ein Lohnsteuer-Jahresausgleich an?

So finden Sie es heraus

Sie sind verpflichtet, den nächsten Lohnsteuer-Jahresausgleich vorzunehmen, wenn Ihr Unternehmen am 31.12.2025 mindestens 10 Mitarbeiter beschäftigt (§ 42b Einkommensteuergesetz (EStG)). Liegt die Beschäftigtenzahl darunter, ist der Jahresausgleich freiwillig – aber meist sinnvoll.

Das Datum, das Sie schon jetzt im Auge behalten sollten, ist der 28.2.2026. Bis dahin muss der Lohnsteuer-Jahresausgleich spätestens erledigt sein. Die meisten Entgeltabrechner beschäftigen sich schon vorher mit dem Thema. So ist beispielsweise die Mitarbeiterzahl am Stichtag 31.12.2025 wichtig für die Frage: „Muss ich den Lohnsteuer-Jahresgleich erledigen? Oder bleibt er freiwillig?“ Bei der Ermittlung der Mitarbeiterzahl zählen

1. alle Arbeitnehmer mit Besteuerung nach den ELStAM und
2. Teilzeitkräfte, auch geringfügig Beschäftigte, wenn Sie diese nach den ELStAM abrechnen.

Ein Lohnsteuer-Jahresausgleich – auch ein freiwilliger – ist normalerweise durchaus im Interesse der Mitarbeiter Ihres Unternehmens. Denn möglicherweise wird ihnen dadurch zu viel gezahlte Lohnsteuer mit der Dezember-Gehaltsabrechnung zurückerstattet. Möchten Sie den freiwilligen Lohnsteuer-Jahresausgleich in diesen Fällen nicht vornehmen, müssen die Mitarbeiter aber nicht auf ihre Erstattung verzichten. Sie erhalten eine Überzahlung im Rahmen ihrer Einkommensteuererklärung zurück – allerdings wesentlich später.

So viel Zeit haben Sie

Bei einem Arbeitnehmer mit monatlichem Lohnzahlungszeitraum dürfen Sie den Lohnsteuer-Jahresausgleich frühestens mit der Lohnabrechnung für den Monat Dezember vornehmen. Die nächste Deadline wäre daher eigentlich die Lohnabrechnung für den Monat März 2026. Dieser Zeitraum verkürzt sich allerdings durch die Übermittlung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung. Diese muss spätestens bis zum 28.2.2026 übermittelt werden.

TIPP



Sie dürfen den betrieblichen Lohnsteuer-Jahresausgleich auch mit der Ermittlung der Lohnsteuer für den Monat Dezember in einem Arbeitsgang zusammenfassen. Übersteigt die ermittelte Jahreslohnsteuer die für die vorausgegangenen Monate erhobene Lohnsteuer, behalten Sie den Unterschiedsbetrag als Lohnsteuer für Dezember ein. Ist die ermittelte Jahreslohnsteuer niedriger als die bereits erhobene Lohnsteuer, erstatten Sie dem Arbeitnehmer den Unterschiedsbetrag mit dem Entgelt für diesen Lohnzahlungszeitraum.

Für folgende Mitarbeiter ist der Lohnsteuer-Jahresausgleich ausgeschlossen:

1. Mitarbeiter, die das ausdrücklich beantragt haben (Verschicken Sie gegebenenfalls eine Rund-E-Mail mit einem entsprechenden Hinweis)
2. Arbeitnehmer, die für das ganze Ausgleichsjahr oder für einen Teil davon nach der Steuerklasse V oder VI zu versteuern waren
3. Arbeitnehmer, die nur für einen Teil des Ausgleichsjahres nach den Steuerklassen II, III oder IV zu versteuern waren
4. Mitarbeiter, für die bei der Lohnsteuerberechnung ein Freibetrag oder Hinzurechnungsbetrag zu berücksichtigen war
5. Beschäftigte, für die das Faktorverfahren angewendet wurde
6. Arbeitnehmer, die im Ausgleichsjahr bestimmte Lohnersatzleistungen (Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld, Schlechtwettergeld, Winterausfallgeld, das neue Qualifizierungsgeld), einen Zuschuss zum Mutterschaftsgeld nach dem Mutterschutzgesetz oder einen Zuschuss bei Beschäftigungsverboten für die Zeit vor oder nach einer Entbindung bezogen haben
7. Beschäftigte, in deren Lohnkonto oder (im Falle eines vorangegangenen Arbeitgeberwechsels) in deren Lohnsteuerbescheinigung der Großbuchstabe „U“ eingetragen ist (In diesem Fall ist während der Dauer des Dienstverhältnisses der Anspruch auf Arbeitslohn für mindestens 5 aufeinanderfolgende Arbeitstage im Wesentlichen weggefallen.)

Den Erstattungsbetrag berechnen Sie

Wie viel ein Mitarbeiter aufgrund des Lohnsteuer-Jahresausgleichs erstattet bekommt, berechnen Sie anhand der von Ihnen getätigten Vorauszahlungen und der tatsächlich vom Mitarbeiter geschuldeten Steuer, die erst zum Jahresende feststeht. Gehen Sie in den folgenden Schritten vor:

1. Ermitteln Sie das Jahresarbeitsentgelt. Ausgangspunkt ist das lohnsteuerpflichtige Jahresarbeitsentgelt. Dieses stellen Sie anhand der im Lohnkonto eingetragenen steuerpflichtigen laufenden und der sonstigen Bezüge fest. Außer Ansatz bleiben steuerfreie Arbeitgeberleistungen (etwa Aufwandsentschädigung, steuerfreie Zuschläge) und pauschal versteuertes Arbeitsentgelt.
2. Ziehen Sie Freibeträge ab, z. B. Versorgungsfreibetrag, Altersentlastungsbetrag oder Lohnsteuer-Freibetrag.
3. Aus dem Ergebnis aus Nummer 2 ermitteln Sie die Lohn- und Kirchensteuer sowie den Solidaritätszuschlag.
4. Das Ergebnis aus Nummer 3 ziehen Sie von den tatsächlich im Laufe des Jahres einbehaltenen Steuern ab. Stellt sich heraus, dass die im Laufe des Jahres getätigten Vorauszahlungen zu hoch waren, zahlen Sie dem jeweiligen Arbeitnehmer den Differenzbetrag aus.

„Vor-Weihnachtsurlaub verschoben: Wie werten wir den Schadensersatz?“

FRAGE



Ein Mitarbeiter muss seinen Urlaub im Dezember aufgrund unvorhergesehener längerer Krankheit einer Mitarbeiterin verschieben. Vermutlich wird er in der fraglichen Zeit sogar einige Überstunden ableisten. Für die Stornierung eines bereits gebuchten Urlaubes werden ihm Kosten entstehen. Diese erhält er von unserem Unternehmen erstattet. Wie werten wir diese Erstattungsleistung? Handelt es sich dabei um Arbeitsentgelt?

ANTWORT



Auf alle Fälle muss Ihr Unternehmen dem Mitarbeiter sämtliche Kosten ersetzen, die ihm durch die Rücknahme des Urlaubes ent-

standen sind. Hierzu zählen beispielsweise auch die Stornogebühren. Es handelt sich bei dieser Zahlung um Schadensersatz und nicht um Arbeitsentgelt. Die Erstattung ist nicht steuer- oder sozialversicherungspflichtig.

ACHTUNG



Die Bezahlung von Überstunden ist dagegen lohnsteuer- und beitragsfreies Entgelt. Wenn die Überstunden „außer der Reihe“ anfallen, führen sie aber nicht zu einer Erhöhung des regelmäßigen Entgelts und spielen deshalb auch keine Rolle, falls es um Entgeltgrenzen geht. Dazu zählen auch Überstunden, die anfallen, weil ein Mitarbeiter krank wird oder Urlaub nimmt. Gelten Sie dagegen Überstunden pauschal ab oder fallen die Überstunden vorhersehbar und regelmäßig an, müssen Sie diese Bezüge zum regelmäßigen Arbeitsentgelt hinzurechnen.

„Was gilt, wenn wir einem Minijobber rückwirkend Entgelt nachzahlen?“

FRAGE



Sie warnen in „Lohn & Gehalt aktuell“ immer wieder davor, nun ist es uns dennoch passiert: Wir haben einen einschlägigen Tarifvertrag übersehen – mit der Folge, dass ein geringfügig entlohnter Minijobber über längere Zeit einen zu geringen Stundenlohn erhalten hat. Was müssen wir nun regeln?

ANTWORT



Ja, so etwas kann vorkommen. Damit, dass Ihr Unternehmen rückwirkend den höheren Stundenlohn zahlt, ist es aber nicht getan. Zusätzlich müssen Sie Folgendes klären:

1. Ein rückwirkend höheres Entgelt kann zur rückwirkenden Überschreitung der Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Minijobber und damit zur Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung führen. Vermutlich befand sich der Mitarbeiter im Übergangsbereich. Hier gelten andere Sonderregeln.
2. Aus dem nachzuzahlenden Entgelt müssen Sie Sozialversicherungsbeiträge zahlen. Bei der Berechnung dieser Beiträge gehen Sie vom Entstehungsprinzip aus. Das bedeutet, Sie ermitteln die Beiträge nach den für den jeweiligen Monat geltenden Beitragssätzen.
3. Die Pauschalbeiträge für Minijobber, die rückwirkend sozialversicherungspflichtig werden, sind zu Unrecht entrichtet.

Hier müssen Sie die Erstattung bei der Minijobzentrale der Knappschaft-Bahn-See beantragen.

4. Stornieren Sie alle Meldungen an die Minijobzentrale der Knappschaft-Bahn-See. Reichen Sie neue Meldungen an die Krankenkasse des betreffenden Mitarbeiters ein.

ACHTUNG



Falls im Rahmen einer Betriebsprüfung die fehlerhafte Beurteilung einer versicherungspflichtigen Beschäftigung als versicherungsfreie geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) festgestellt wird, profitieren Sie von einer Vereinfachung. Hier wird nur die Differenz zwischen den zu Unrecht gezahlten Pauschalbeiträgen einschließlich der Umlagebeiträge und den korrekten Gesamtsozialversicherungsbeiträgen je Versicherungszweig nachgefordert. Die zuständige Einzugsstelle stellt lediglich diesen Differenzbetrag als Beitragsforderung ein. Die Beitragsnachweise, brauchen Sie nicht zu korrigieren.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de



Beginnt der Arbeitsweg bei der Scheibenreinigung? Warum Sie Mitarbeiter auf dieses Urteil hinweisen sollten

Arbeitnehmer sind auf dem Weg von zu Hause zur Arbeit und zurück über die betriebliche Unfallversicherung versichert. Doch wann beginnt der versicherte Arbeitsweg? Und was ist, wenn ein Beschäftigter sich verletzt, während er die Frontscheibe seines Fahrzeugs reinigt? Ein aktuelles Urteil des Sozialgerichts (SG) Hamburg liefert Antworten zu solch wichtigen Fragen (vom 20.6.2025, Az. S 40 U 140/23 D), die Sie den Mitarbeitern Ihres Unternehmens keinesfalls vorenthalten sollten.

Ein als Bäcker beschäftigter Arbeitnehmer wollte seinen Weg zur Arbeit mit seinem Pkw um 1.30 Uhr nachts antreten. Da es zuvorige regnete hatte, reinigte er die Scheiben des Autos von Laub und Schmutz. Als er anschließend einsteigen wollte, stürzte er und verletzte sich die rechte Speiche und die linke Hand schwer. Die Berufsgenossenschaft lehnte es ab, den Vorfall als versicherten Wegeunfall anzuerkennen. Die Begründung: Dem Unfallgeschehen lag keine versicherte Tätigkeit im Sinne eines Arbeitsunfalles (Wegeunfalles) zugrunde. Das Umgehen des Fahrzeugs zum Zwecke der Reinigung der Fensterscheiben sei dem privaten Lebensbereich zuzuordnen und stelle keine durch das Beschäftigungsverhältnis veranlasste Handlung dar. Der Beschäftigte legte erfolglos Widerspruch ein und klagte schließlich. Das SG gab ihm recht. Die Begründung:

1. Zu der im Rahmen einer Wegeunfallversicherung geschützten Tätigkeiten zählt nicht nur das tatsächliche Fortbewegen. Auch die erforderlichen und unmittelbaren Nebentätigkeiten, die diese Fortbewegung erst ermöglichen und eine natürliche Handlungseinheit darstellen, zählen zu den von der Unfallversicherung abgedeckten Handlungen.

2. Erforderliche Nebentätigkeiten, die dem Versicherungsschutz zuzurechnen sind, sind beispielsweise Tätigkeiten, die dazu führen, dass ein Versicherter den Weg zur Arbeitsstelle überhaupt antreten kann.
3. Hierzu zählen nicht nur Eiskratzen im Winter, sondern auch das Beseitigen von Verunreinigungen auf Scheiben.

Warum das Urteil für Ihre Kollegen wichtig ist

Der Verlust des Unfallversicherungsschutzes kann sehr nachteilige Konsequenzen haben, weil die Berufsgenossenschaften bei einem Arbeits- bzw. Wegeunfall wesentlich mehr Leistungen erbringen als die Krankenkassen. Vor Antritt der Fahrt oder auf Abwegen stehen Mitarbeiter nicht unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Nur ausnahmsweise kann ein irrtümlicher Abweg versichert sein. Das ist dann der Fall, wenn die Ursache für den Abweg allein in äußeren Umständen liegt, also beispielsweise an Dunkelheit, Nebel oder schlechter Beschilderung. Wie das oben dargestellte Urteil zeigt, kann der Schutz außerdem bereits vor der Fahrt einsetzen, wenn ein Beschäftigter Handlungen vornimmt, die den Antritt der Fahrt erst ermöglichen.

Wann Sie eine Coronainfektion als Arbeitsunfall einstufen können

Nach wie vor erkranken Menschen an Covid und tragen langfristige Folgen, beispielsweise Long-Covid davon. Die Rechtsprechung erkennt Corona-Erkrankungen im beruflichen Umfeld hin und wieder als Arbeitsunfall an. Voraussetzung hierfür ist allerdings, dass sich die Infektion eindeutig auf die versicherte Tätigkeit zurückführen lässt. Worauf es dabei ankommt, zeigt ein aktuell veröffentlichtes Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Berlin vom 27.3.2025 (Az. L 3 U 88/24).

Eine Immobilienmaklerin erkrankte an Corona und litt in der Folge an Erschöpfungszuständen, Belastungsdyspnoe und Müdigkeit. Ihrer Meinung nach handelte es sich bei der Erkrankung um einen Arbeitsunfall, verursacht durch Kundenkontakt zu Mietern oder durch Kontakt zu Mitarbeitenden. Eine andere Infektionsquelle könne sie nicht ausmachen. Die zuständige Berufsgenossenschaft lehnte eine Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Das Sozialgericht und das LSG bestätigten diese Auffassung. Für die Richter war der Nachweis, dass die Beschäftigte sich die Erkrankung bei der Arbeit zugezogen hatte, nicht ausreichend eindeutig erbracht: Hinsichtlich des Beweismaßstabes gelte, dass die Merkmale „versicherte

Tätigkeit“, „Verrichtung zur Zeit des Unfalls“, „Unfallereignis“ sowie „Gesundheitserst- bzw. Gesundheitsfolgeschaden“ mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit feststehen müssen. Die bloße Möglichkeit eines Zusammenhangs genüge nicht.

ACHTUNG



Auch auf dieses Urteil sollten Sie die Beschäftigten hinweisen. Nach wie vor sind Hygieneregeln und Infektionsschutz beim Kundenkontakt in vielen Fällen wichtig. Das gilt besonders während der bevorstehenden kalten Jahreszeit.

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:

Neuregelungen

So nutzen Sie die neuen Freibeträge, wenn Mini-jobber sich nebenher im Verein engagieren.

Besondere Beschäftigte

Bis 2.000 € lohnsteuerfrei: Warum es auch für Ihr Unternehmen bald noch attraktiver wird, Altersrentner zu beschäftigen.





PERSONALWISSEN empfiehlt:

Live-Webinar „Kündigung von Unkündbaren“ – Termin: 20.11.2025

**Melden Sie sich noch heute für das Live-Webinar
„Kündigung von Unkündbaren“ an und erfahren Sie:**

- ✓ Wie Sie selbst tariflich „unkündbare“ Mitarbeiter rechtssicher kündigen – ohne langwierige Prozesse und ohne Fehler im Verfahren.
- ✓ Welche juristischen Schlupflöcher den Sonderkündigungsschutz faktisch aushebeln.
- ✓ Auf welchen 3 legalen Wegen die Trennung von Unkündbaren Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern immer klappt

**Nur 1 Termin: 20.11.2025,
14:00 – 15:00 Uhr (60 min)**

**Stellen Sie Ihre Fragen via
Live-Chat:** Nehmen Sie
bequem am Computer, Tablet
oder Smartphone teil und
stellen Sie Ihre Fragen.



**Die Teilnahme ist für Sie
GRATIS** – im Nachgang
erhalten Sie die komplette
Präsentation sowie die
Antworten auf Ihre
gestellten Fragen.

Einige Unternehmer und Personaler
haben sich schon angemeldet und
werden LIVE dabei sein, wenn Günter
Stein über das Thema „Kündigung von
Unkündbaren“ spricht.

**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.**



link.personalwissen.de/webinar

*Wir freuen uns
auf Sie!*