



LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL

ab dem ersten
Kilometer!

PEND LERP AUSC HALE

38 Cent

30 Cent

TOP-THEMA

ENTFERNUNGS- PAUSCHALE

Die Entfernungspauschale soll zum 1.1.2026 ab dem 1. Entfernungskilometer auf 0,38 € angehoben werden. Damit ändert sich sowohl für Ihr Unternehmen als auch für die Mitarbeiter einiges. Rechnen Sie nach und informieren Sie die Belegschaft. Seite 6 und 7

MINIJOBBER

Für die Entgeltgrenze bei Mini-jobbern kann auch ein Job im Verein zum Problem werden – außer die Übungsleiter- oder Ehrenamtszuschale, die anwendbar sind. Beide Zuschalen werden 2026 angehoben. Seite 3

2.000 € STEUERFREI

Altersrenter dürfen im Job so viel dazuverdienen, wie sie wollen. Ab 2026 soll mit einem Lohn-steuerfreibetrag ein weiterer Anreiz für diese Rentner geschaffen werden, weiterzuarbeiten. Seite 4 und 5

EINMALZAHLUNGEN

Erhält ein Mitarbeiter Urlaubsabgeltung, bekommt er pro Urlaubstag das durchschnittliche Entgelt der letzten 13 Wochen. Zählt Weihnachtsgeld zum durchschnittlichen Entgelt? Seite 8



„Selbst für Experten eine echte Herausforderung“

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Thema „Urlaubsabgeltung“ ist meines Erachtens inzwischen eine Wissenschaft für sich. Das zeigen aktuelle Gerichtsentscheidungen immer wieder. Hierbei geht es häufig um rechtliche Probleme, die nicht selten sind, für die es aber keine maßgeschneiderte Lösung aus dem Gesetz gibt. Fragen wie „In welchen Fällen muss eine Urlaubsabgeltung gezahlt werden?“ oder „Wie wird die Urlaubsabgeltung richtig berechnet?“ muss häufig die Rechtsprechung klären – und Sie sind darauf angewiesen, ständig auf dem Laufenden zu bleiben.

Deshalb stelle ich Ihnen in dieser Ausgabe auf Seite 8 eine wichtige Entscheidung vor, in der es um die maßgeblichen Entgeltbestandteile bei der Berechnung der Urlaubsabgeltung geht. Denken Sie daran, bei der Berechnung von Urlaubs- und Urlaubsabgeltungsansprüchen besonders sorgfältig vorzugehen. Denn selbst für noch so geringe Ansprüche sind Beschäftigte bereit, vor Gericht zu ziehen.

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** So nutzen Sie die neuen Freibeträge 2026, wenn Minijobber sich nebenher im Verein engagieren

BESONDERE MITARBEITER

- 4–5** Bis 2.000 € lohnsteuerfrei: Warum es für Ihr Unternehmen bald noch attraktiver wird, Altersrentner zu beschäftigen

TOP-THEMA

- 6–7** Anhebung der Entfernungspauschale: Wie Sie diese wichtige Größe aktuell und ab 1.1.2026 berechnen

AKTUELLE URTEILE

- 8** Warum Sie gezahltes Weihnachtsgeld bei der Berechnung der Urlaubsabgeltung außen vor lassen müssen
- Fehlerhaftes Fahrtenbuch: Das Finanzamt darf nicht einfach von einer Privatnutzung ausgehen

LESERFRAGEN

- 9** Erhält unser neuer Praktikant den Mindestlohn?
- Müssen wir auch Minijobbern Urlaubsgeld zahlen?

AKTUELLES

- 10** So arbeiten Sie mit dem durchschnittlichen Zusatzbeitrag 2026
- Mit dieser Mindestvergütung für Azubis rechnen Sie 2026

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 © KI-generiert, Frank H. – stock.adobe.com

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

So nutzen Sie die neuen Freibeträge 2026, wenn Minijobber sich nebenher im Verein engagieren

Bei geringfügig entlohnerten Minijobbern müssen Sie stets die monatliche Entgeltgrenze im Auge behalten. Derzeit beträgt das Limit 556 € im Monat. Ab dem 1.1.2026 sind es dann 603 €. Zu einem Problem kann auch jeder Nebenjob werden: Selbst wenn ein Beschäftigter sich privat in einem Verein engagiert und hierfür Geld bekommt, müssen Sie unbedingt nachrechnen. Entwarnung können Sie geben, soweit die Pauschalen für Übungsleiter und Ehrenämter anwendbar sind. Genau diese werden im kommenden Jahr deutlich angehoben.

Mitarbeiter, die in Vereinen arbeiten, können ab dem 1.1.2026 für bestimmte Tätigkeiten eine lohnsteuerfreie (und beitragsfreie) Aufwandsentschädigung von bis zu 3.300 € (bisher 3.000 €) jährlich erhalten. Diese Pauschale brauchen Sie nicht zum Minijob-Entgelt des Mitarbeiters zu addieren. Sie stellt keine Gefahr für das Überschreiten der Entgeltgrenze dar. Voraussetzung für die Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit ist aber, dass die zugrundeliegende Tätigkeit nebenberuflich ausgeübt wird.

Was ist „nebenberuflich“?

Eine Tätigkeit wird nebenberuflich ausgeübt, wenn sie – bezogen auf das Kalenderjahr – nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nimmt. Es können auch Personen nebenberuflich tätig sein, die im steuerrechtlichen Sinne keinen Hauptberuf ausüben, zum Beispiel Hausfrauen, Vermieter, Studierende, Rentner oder Arbeitslose. Übt ein Steuerpflichtiger mehrere verschiedenartige Tätigkeiten i. S. d. § 3 Nr. 26 oder 26a Einkommensteuergesetz (EStG) aus, ist die Nebenberuflichkeit für jede Tätigkeit getrennt zu beurteilen. Mehrere gleichartige Tätigkeiten müssen zusammengefasst werden, wenn sie die Ausübung eines einheitlichen Hauptberufs darstellen, zum Beispiel die Erledigung der Buchführung.

Übungsleiterpauschale: Das bleibt lohnsteuerfrei

Arbeitet ein Beschäftigter

- als Übungsleiter in einem Sportverein oder
- als Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder in vergleichbaren Tätigkeiten oder
- für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen,

gilt ab 1.1.2026 eine finanzielle Gegenleistung bis zum Betrag von 3.300 € im Jahr nicht als Arbeitsentgelt (§ 3 Nr. 26 EStG). Diese Aufwandsentschädigung ist lohnsteuerfrei und beitragsfrei in der Sozialversicherung. Der Betrag kann anteilig (zum Beispiel 275 € monatlich) oder einmalig ausgeschöpft werden. Wichtig ist, dass die Tätigkeit nebenberuflich und im Dienst oder Auftrag bestimmter Einrichtungen zur Förderung gemeinnütziger, mildtätiger oder kirchlicher Zwecke ausgeübt wird.

Beispiel: Ein ab 1.1.2026 beschäftigter geringfügig entlohnter Teilzeitmitarbeiter (603 € monatlich) ist nebenher als Fußballtrainer beschäftigt. Er erhält hierfür einen Betrag von 275 € im Monat. Der Übungsleiterfreibetrag steht ihm zu, und er möchte ihn anteilig monatlich in Anspruch nehmen. Es handelt sich bei seiner Tätigkeit in Ihrem Unter-

nehmen trotz seiner Nebentätigkeit als Fußballtrainer um einen 603-€-Minijob. Die monatliche Aufwandsentschädigung in Höhe von 275 € führt nicht zur Überschreitung der Geringfügigkeitsgrenze von 603 €.

Sie können das Arbeitsentgelt eines Mitarbeiters aber nicht in ein Entgelt für seine Haupttätigkeit und eine steuerfreie Aufwandsentschädigung für eine Nebentätigkeit aufteilen. Vielmehr muss eine echte Nebentätigkeit vorliegen.

Das ist die neue Ehrenamtspauschale

Alle Beschäftigten, die nebenberuflich für eine Körperschaft des öffentlichen Rechts oder eine gemeinnützige Körperschaft tätig werden, deren Tätigkeit aber nicht unter § 3 Nr. 26 EStG fällt, dürfen ab dem 1.1.2026 im Rahmen eines Ehrenamts einen Freibetrag in Höhe von 960 € (bisher 840 €) jährlich steuerfrei und beitragsfrei hinzuverdienen (§ 3 Nr. 26a EStG). Hierbei ist es keine Voraussetzung für die Steuerfreiheit, dass der Mitarbeiter gemeinnützige, mildtätige oder kirchliche Tätigkeiten ausübt. In Betracht kommt auch die Tätigkeit als

- Vorstandsmitglied eines Vereins,
- Platzwart,
- Reinigungspersonal oder
- sonstiger Helfer von Vereinen.

Beispiel: Ein ab 1.1.2026 beschäftigter Minijobber (603 € Entgelt monatlich) überprüft vor jedem Fußballtraining seines Vereins, ob der Platz bespielbar ist. Er bekommt dafür 80 € monatlich. Der Minijob bleibt ein versicherungsfreier Minijob, weil die 80 € monatlich kein Arbeitsentgelt sind.

Minijobber haben Mitteilungspflichten

Es ist Ihre Pflicht, die Mehrfachbeschäftigung von Minijobbern zu kontrollieren (§ 8 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IV). Entgeht Ihnen grob fahrlässig oder vorsätzlich, dass ein Minijobber die Entgeltgrenze überschreitet, weil er mehreren Beschäftigungen nachgeht, haftet Ihr Unternehmen auch rückwirkend für Beitragsnachzahlungen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, Sie über seine weiteren Tätigkeiten zu unterrichten. Damit können Sie auch prüfen, ob es sich um eine ehrenamtliche Tätigkeit handelt und der jeweilige Freibetrag gilt, oder ob Sie das Entgelt anrechnen müssen. Lassen Sie sich eine Bestätigung über weitere Beschäftigungsverhältnisse geben. Möglich ist es auch, eine entsprechende Bestätigung mit in den Arbeitsvertrag aufzunehmen.



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

Beschäftigte, die bereits eine Rente wegen Alters beziehen, dürfen im Job ohne Renten Kürzung so viel dazuverdienen, wie sie wollen. Das gilt seit 2023 unabhängig davon, ob die Beschäftigten das Alter für eine Regelaltersrente erreicht haben oder nicht. Ab 1.1.2026 wird ein weiterer Anreiz für diese Rentner geschaffen, weiterzuarbeiten: Bis zu 2.000 € des Einkommens bleiben monatlich komplett steuerfrei. Ein Arbeitgeber spart bei der Beschäftigung dieser Mitarbeiter zwar nichts. Für deren Motivation kann die Neuregelung aber einen Anschlag bedeuten. Davon profitieren letztendlich auch Arbeitgeber.

Bekommt auch Ihr Unternehmen den Fachkräftemangel zu spüren? Eine Lösung kann die Beschäftigung von Rentnern oder Mitarbeitern sein, die nach Erreichen ihres Renteneintrittsalters noch eine Weile im Unternehmen bleiben oder neu eingestellt werden. Die Vorteile: Bezieher einer Altersrente sind als Beschäftigte oft sehr flexibel. Zudem dürfen alle Altersrentner unbegrenzt zu Ihrer Rente hinzuverdienen. Damit ist die Hinzuverdienstgrenze bei diesen Mitarbeitern kein Thema, mit dem Sie sich beschäftigen müssen.

Neu: keine Lohnsteuer auf ein Entgelt bis 2.000 €

Ab dem 1.1.2026 soll darüber hinaus die sogenannte Aktivrente eingeführt werden. Wichtigste Maßnahme: Rentner, die das Alter für ihre Regelaltersrente erreicht haben, können ab dem 1.1.2026 voraussichtlich einen Steuerfreibetrag von 2.000 € monatlich in Anspruch nehmen. Konkret ist Folgendes geplant:

1. Es wird kein Progressionsvorbehalt für die 2.000 € geben. Die Steuerbefreiung wird direkt im Lohnsteuerabzugsverfahren – also durch Sie bei der Abrechnung – berücksichtigt. Die betreffenden Mitarbeiter erhalten monatlich mehr netto und

müssen sich die Steuerersparnis nicht nachträglich über die Einkommensteuererklärung zurückholen.

2. Das Entgelt im Rahmen des Freibetrags wird nicht sozialversicherungsfrei sein. Für die Mitarbeiter gelten reguläre Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung, auf Arbeitgeberseite zusätzlich regulär Renten- und Arbeitslosenversicherung.
3. Der Freibetrag gilt nur für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen. Beispielsweise Minijobber bleiben also außen vor.
4. Die Inanspruchnahme/der Bezug einer Rente ist nicht Bedingung – wer den Rentenbeginn „aufschiebt“, profitiert also auch von der Steuerfreiheit der 2.000 €.

Das gilt ab 1.1.2026 für die Sozialversicherung

In der Kranken- und Pflegeversicherung sind alle Rentner, die eine Tätigkeit über einen Minijob hinaus ausüben, versicherungspflichtig. Die Beiträge sind von Ihrem Unternehmen und dem Mitarbeiter je zur Hälfte zu tragen. Die Versicherungspflicht als Arbeitnehmer geht der als Rentner vor. Die Beitragspflichten aus der Rente und dem Arbeitsentgelt bestehen nebeneinander.

Renten- und Arbeitslosenversicherung: „vor“ oder „ab“ Erreichen der Regelaltersrente

Regelung zur Sozialversicherung	Vor Erreichen der Regelaltersrente	Ab Erreichen der Regelaltersrente
Rentenversicherungspflicht	Für alle beschäftigten Altersrentner besteht Rentenversicherungspflicht. Dabei ist es unerheblich, ob die Altersrente als Vollrente oder Teilrente gezahlt wird.	Altersvollrentner sind nach Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei. Um eine Verzerrung des Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden, zahlen Arbeitgeber für beschäftigte Altersvollrentner weiterhin den Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung. Dieser Beitrag entspricht der der Höhe nach dem Arbeitgeberbeitrag, der zu zahlen wäre, wenn der Beschäftigte rentenversicherungspflichtig wäre. Die Beitragsanteile Ihres Unternehmens führen nicht zu einer individuellen Zurechnung für den beschäftigten Arbeitnehmer. Achtung: Die korrekte Beitragsgruppe ist in diesen Fällen die „3“, es sei denn, der Rentner verzichtet auf die Rentenversicherungsfreiheit.
Arbeitslosenversicherungspflicht	Es besteht Arbeitslosenversicherungspflicht. Arbeitgeber und Mitarbeiter tragen die Beiträge wie bei allen anderen Beschäftigungen je zur Hälfte.	Altersvollrentner sind nach Erreichen der Regelaltersgrenze außerdem arbeitslosenversicherungsfrei. Um eine Verzerrung des Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden, zahlen Arbeitgeber für beschäftigte Altersvollrentner weiterhin den Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung. Dieser Beitrag entspricht der der Höhe nach dem Arbeitgeberbeitrag, der zu zahlen wäre, wenn der Beschäftigte rentenversicherungspflichtig wäre.

Das gilt für Rentner als 603-€-Kräfte

Arbeitet ein Rentner in Ihrem Unternehmen als geringfügig entlohnter Minijobber (ab dem 1.1.2026: 603 € monatlich), dürfen Sie den neuen Steuerfreibetrag nicht ansetzen. Sie führen für den Mitarbeiter die Pauschalen zur Rentenversicherung (15 %), zur Krankenversicherung (13 %) sowie grundsätzlich eine pauschale Lohnsteuer von 2 % ab. Der Rentner ist versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung. Auch in der Pflegeversicherung ist er nicht versicherungspflichtig.

ACHTUNG



Was die Rentenversicherungspflicht angeht, ist das Erreichen der Regelaltersrente entscheidend. Ist die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht, ist der Minijobber rentenversicherungspflichtig, kann sich aber befreien lassen. Hat der Mitarbeiter die Regelaltersgrenze erreicht, besteht Rentenversicherungsfreiheit (im laufenden Beschäftigungsverhältnis tritt RV-Freiheit ein).

Durch schriftliche Erklärung Ihnen gegenüber kann der Mitarbeiter auf die Versicherungsfreiheit verzichten. Bislang galt: Eine solche Verzichtserklärung kann nicht abgegeben werden, wenn zuvor eine Befreiung von der RV-Pflicht beantragt worden ist. Ob das vor dem Hintergrund der geplanten Regelungen zum Recht des einmaligen „Widerrufs“ des Befreiungsantrages weiter gelten soll, ist aktuell ungewiss. Dann bleibt der Minijobber rentenversicherungspflichtig. Dadurch wirkt sich neben dem eigenen Beitragsanteil auch der Arbeitgeberanteil rentensteigernd aus. Die in einem Kalenderjahr aus diesen Pflichtbeiträgen erworbenen zusätzlichen Rentenansparungen erhöhen zum 1.7. des Folgejahres die Altersrente.

ACHTUNG



Arbeitgeberbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung für weiterbeschäftigte Regelaltersrentner dürfen Sie nicht in der Lohnsteuerbescheinigung dokumentieren. Das gilt auch, wenn der Rentner geringfügig entlohnt beschäftigt ist. Der Grund: Die Beiträge können beim Altersrentner im Rahmen der Einkommensteuer-Veranlagung nicht als Vorsorgeaufwendungen (Abzugsbetrag) abgezogen werden.

So gehen Sie vor, wenn Rentner als Aushilfen arbeiten

Keine Ausnahme existiert für Rentner, die als kurzfristig beschäftigte Aushilfen in Ihrem Unternehmen arbeiten. Diese Mitarbeiter sind in sämtlichen Zweigen der Sozialversicherung versicherungsfrei. Als Voraussetzung für die Sozialversicherungsfreiheit von kurzfristigen Beschäftigungen gilt allerdings eine Grenze von 3 Monaten bzw. 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr. Dabei zählen auch die Aushilfstätigkeiten bei anderen Arbeitgebern mit. Eine Verdienstobergrenze gibt es für kurzfristig beschäftigte Aushilfen aber nicht.

TIPP



Rentner sind als kurzfristig beschäftigte Aushilfen besonders empfehlenswert. Der Grund: Die Sozialversicherungsfreiheit einer kurzfristigen Beschäftigung ist nicht gegeben, wenn dem Mitarbeiter Berufsmäßigkeit unterstellt werden kann: wenn das Entgelt aus der Aushilfstätigkeit also wesentlich zu seinem Lebensunterhalt beiträgt und mehr als 556 € (ab 1.1.2026: 603 €) monatlich beträgt. Im Gegensatz zu Arbeitslosen, Personen in Elternzeit oder zwischen Schule und Beruf gehen die Sozialversicherungsträger bei Rentnern grundsätzlich davon aus, dass keine Berufsmäßigkeit vorliegt.

Achten Sie auf diese Details beim Vertragsabschluss

Grundsätzlich gelten für Arbeitsverträge mit Rentnern keine Besonderheiten gegenüber Arbeitsverträgen mit anderen Mitarbeitern. Was allerdings häufiger vorkommt: Ein Mitarbeiter Ihres Unternehmens erreicht das Alter, mit dem er eine reguläre Vollaltersrente, also seine Regelaltersrente, beziehen kann. Nun kommt er mit dem Wunsch auf die Unternehmensleitung zu, zumindest in Teilzeit bei Ihnen weiterarbeiten zu dürfen. Ob das ohne Weiteres geht und welche arbeitsrechtlichen Maßnahmen hierfür getroffen werden müssen, hängt auch davon ab, wie das Ende seines bisherigen Arbeitsvertrages ausgestaltet war. Das sollten Sie unbedingt prüfen. Es gilt vor allem, die folgenden Punkte zu beachten:

1. Hatte der bisherige Arbeitsvertrag eine Altersgrenzenvereinbarung?

Häufig enthalten Arbeitsverträge, Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge eine sogenannte Altersgrenzenvereinbarung.

Beispiel: Eine Variante der Altersgrenzenvereinbarung (im Arbeitsvertrag) ist die folgende Formulierung „Das Arbeitsverhältnis endet mit Ablauf des Monats, in dem der Arbeitnehmer das Alter von 67 Jahren erreicht hat, ohne dass es einer Kündigung bedarf.“

Ist eine solche Vereinbarung wirksam, endet der Arbeitsvertrag mit dem Rentner automatisch, sobald er das Alter erreicht, in dem er seine Regelaltersrente beziehen kann. Das bedeutet für Ihr Unternehmen: Möchte es diesen Mitarbeiter über die Grenze hinaus weiterbeschäftigen, muss ein neuer Arbeitsvertrag abgeschlossen werden.

2. Gab es keine Altersgrenzenvereinbarung?

Gilt für den Mitarbeiter keine Altersgrenzenvereinbarung oder ist diese unwirksam, muss Ihr Unternehmen ihm kündigen, wenn es das Arbeitsverhältnis zum Rentenbezug beenden möchte. Auch die Reduzierung der Arbeitszeit funktioniert dann nicht einseitig. In diesem Fall ist eine Änderungskündigung nötig.



Anhebung der Entfernungspauschale: Wie Sie diese wichtige Größe aktuell und ab 1.1.2026 berechnen

Mitarbeiter, die zur Arbeit pendeln – beispielsweise mit dem eigenen Pkw – können eine Pauschale von 0,30 € pro Entfernungskilometer als Werbungskosten geltend machen. Alternativ kann Ihr Unternehmen seinen Beschäftigten einen Fahrtkostenzuschuss in entsprechender Höhe zahlen, diesen pauschaliert versteuern und beitragsfrei belassen. Durch eine Gesetzesänderung soll die Entfernungspauschale zum 1.1.2026 ab dem 1. Entfernungskilometer auf 0,38 € angehoben werden. Damit ändert sich sowohl für Ihr Unternehmen als auch für die Mitarbeiter einiges. Rechnen Sie nach und informieren Sie die Belegschaft.

Machen die Beschäftigten Ihres Unternehmens die Entfernungspauschale als Werbungskosten in ihrer Einkommensteuererklärung geltend, haben Sie als Entgeltabrechner mit der korrekten Berechnung wenig zu tun. Alternativ zum Werbungskostenabzug kann Ihr Unternehmen seinen Beschäftigten aber einen Fahrtkostenzuschuss in entsprechender Höhe zahlen, diesen mit 15 % pauschalieren und beitragsfrei belassen. Daran wird sich auch im Jahr 2026 nichts ändern. Macht Ihr Unternehmen von dieser Möglichkeit Gebrauch, müssen Sie die Pauschale ermitteln.

So berechnen Sie die Pauschale grundsätzlich

Die anzusetzende Entfernungspauschale berechnen Sie für die einfache Strecke des Arbeitsweges folgendermaßen:

Zahl der Arbeitstage des Mitarbeiters x volle Entfernungskilometer zwischen Wohnung und erster Tätig-

keitsstätte x 0,30 € (noch bis einschließlich 31.12.2025, ab dem 1.1.2026 dann **x 0,38 €**)

Ab dem 21. Entfernungskilometer rechnen Sie so:

Zahl der Arbeitstage des Mitarbeiters x volle Entfernungskilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte x 0,38 € (noch bis 31.12.2025 und ab dem 1.1.2026)

Für Tage, an denen der Mitarbeiter nur eine Fahrt unternimmt – entweder zur Arbeit oder wieder nach Hause – rechnen Sie folgendermaßen:

Zahl der Arbeitstage des Mitarbeiters x volle Entfernungskilometer zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte x 0,30 €/0,38 € (ab 2026 generell 0,38 €) x ½

Beispiel: Diese Pauschale fällt bei einem Arbeitsweg von 40 km einfach an

Entfernung einfach Wohnung – erste Tätigkeitsstätte 40 km	Pauschale ab 1.1.2021 bis 31.12.2023	Pauschale ab 1.1.2024 bis 31.12.2025	Pauschale ab 1.1.2026
für die ersten 20 km an 220 Tagen	bei 0,30 € pro Entfernungskilometer: 1.320 €	bei 0,30 € pro Entfernungskilometer: 1.320 €	bei 0,38 € pro Entfernungskilometer: 1.672 €
für die nächsten 20 km an 220 Tagen	bei 0,35 € pro Entfernungskilometer: 1.540 €	bei 0,38 € pro Entfernungskilometer: 1.672 €	bei 0,38 € pro Entfernungskilometer: 1.672 €
Gesamt	2.860 €	2.992 €	3.344 €

Das ist die maßgebende Entfernung

Für die Bestimmung der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte legen Sie die kürzeste Straßenverbindung zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte zugrunde. Dabei gelten bestimmte Vorgaben:

1. Setzen Sie nur volle Kilometer an. Ein angefangener Kilometer bleibt unberücksichtigt.
2. Die Entfernungsbestimmung richtet sich nach der Straßenverbindung. Sie ist unabhängig von dem Verkehrsmittel,

mit dem tatsächlich zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte gefahren wird.

3. Bei Fahrten mit einem Kraftfahrzeug dürfen Sie eine andere als die kürzeste Straßenverbindung zugrunde legen, wenn diese offensichtlich verkehrsgünstiger ist und vom Arbeitnehmer regelmäßig für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte benutzt wird.
4. Eine mögliche, aber vom Mitarbeiter nicht gefahrene Verbindung dürfen Sie der Berechnung nicht zugrunde legen.
5. Eine von der kürzesten Straßenverbindung abweichende Strecke ist verkehrsgünstiger, wenn der Arbeitnehmer die

erste Tätigkeitsstätte – trotz gelegentlicher Verkehrsstörungen – meist schneller und pünktlicher erreicht.

Wann Sie einen Höchstbetrag berücksichtigen

Die anzusetzende Entfernungspauschale ist in folgenden Fällen auf einen Höchstbetrag von 4.500 € im Kalenderjahr begrenzt:

- wenn der Weg zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit einem Motorrad, Motorroller, Moped, Fahrrad oder zu Fuß zurückgelegt wird
- für die Teilnahme an einer Fahrgemeinschaft, und zwar für die Tage, an denen der Arbeitnehmer seinen eigenen oder zur Nutzung überlassenen Kraftwagen nicht einsetzt

Bei Benutzung eines eigenen oder zur Nutzung überlassenen Kraftwagens gilt die Begrenzung auf 4.500 € nicht. Der Arbeitnehmer muss lediglich nachweisen oder glaubhaft machen, dass er die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit dem eigenen oder ihm zur Nutzung überlassenen Kraftwagen zurückgelegt hat. Ein Nachweis der tatsächlichen Aufwendungen für den Kraftwagen ist für den Ansatz eines höheren Betrages als 4.500 € nicht erforderlich.

Gibt es Fahrgemeinschaften?

Bilden Mitarbeiter Fahrgemeinschaften, setzen Sie bei jedem Teilnehmer die Entfernungspauschale entsprechend der für ihn maßgebenden Entfernungstrecke an. Umwegstrecken, insbesondere zum Abholen von Mitfahrern, dürfen nicht in die Entfernungsermittlung einbezogen werden. Der Höchstbetrag für die Entfernungspauschale von 4.500 € greift auch bei einer wechselseitigen Fahrgemeinschaft, und zwar für die Arbeitstage, an denen die Teilnehmer der Fahrgemeinschaft ihren Kraftwagen nicht einsetzen.

TIPP



Bei wechselseitigen Fahrgemeinschaften kann ein Mitarbeiter den Höchstbetrag von 4.500 € für die Arbeitstage ausschöpfen, an denen er mitgenommen wurde. Anschließend können Sie die unbegrenzte Entfernungspauschale für die Tage ermitteln, an denen der Arbeitnehmer seinen eigenen Kraftwagen benutzt hat. Beide Beträge zusammen ergeben die insgesamt anzusetzende Entfernungspauschale. Machen Sie Beschäftigte, die ihre Fahrtkosten als Werbungskosten ansetzen wollen, darauf aufmerksam.

Das gilt bei mehreren Tätigkeiten

Oft arbeiten Beschäftigte in mehreren Jobs gleichzeitig und haben damit auch mehrere erste Tätigkeitsstätten. In diesem Fall gilt die Entfernungspauschale für jeden Weg zur regel-

mäßigen Arbeitsstätte, wenn der Arbeitnehmer am Tag zwischenzeitlich in die Wohnung zurückkehrt. Die Einschränkung, dass täglich nur eine Fahrt zu berücksichtigen ist, gilt nur für eine, nicht aber für mehrere erste Tätigkeitsstätten. Werden täglich mehrere erste Tätigkeitsstätten ohne Rückkehr zur Wohnung nacheinander angefahren, ist für die Entfernungsermittlung der Weg zur ersten Tätigkeitsstätte als Umweg zur nächsten ersten Tätigkeitsstätte zu berücksichtigen.

Beispiel: Ein Arbeitnehmer fährt im Jahr 2026 an 220 Tagen vormittags von seiner Wohnung in A zur Arbeit in B. Nachmittags fährt er weiter zum Arbeitgeber in C und abends zur Wohnung in A zurück. Die Entfernungen zwischen A und B betragen 30 km, zwischen B und C 40 km und zwischen C und A 50 km. Die Gesamtentfernung beträgt $30 + 40 + 50 \text{ km} = 120 \text{ km}$. Die Entfernung zwischen der Wohnung und den beiden Arbeitgebern beträgt $30 + 50 \text{ km} = 80 \text{ km}$. Weil dies mehr als die Hälfte der Gesamtentfernung ist, sind $(120 \text{ km} : 2) = 60 \text{ km}$ für die Ermittlung der Entfernungspauschale anzusetzen. Die Entfernungspauschale beträgt 5.016 € ($220 \text{ Tage} \times 60 \text{ km} \times 0,38 \text{ €}$).

So bleiben Fahrtkostenzuschüsse beitragsfrei

Ihr Unternehmen kann die Lohnsteuer für Fahrtkostenzuschüsse für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte pauschal mit 15 % erheben. Dafür müssen die folgenden Voraussetzungen vorliegen:

- Ihr Unternehmen zahlt die Fahrtkostenzuschüsse zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt.
- Die Zuschüsse übersteigen den Betrag nicht, den der Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen kann.

Auch bei der Nutzung verschiedener Verkehrsmittel (insbesondere sogenannte Park-&-Ride-Fälle) ist die Höhe der pauschalierbaren Zuschüsse auf die Höhe der als Werbungskosten abziehbaren Entfernungspauschale beschränkt. Eine Pauschalierung in Höhe der tatsächlichen Aufwendungen für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel kommt erst dann in Betracht, wenn diese die insgesamt im Kalenderjahr anzusetzende Pauschale, ggf. begrenzt auf maximal 4.500 €, übersteigen.

Ein Jobticket kürzt die Entfernungspauschale

Erhalten Arbeitnehmer lohnsteuer- und beitragsfreie Jobtickets, muss der entsprechende Wert von der Entfernungspauschale abgezogen werden. Der Abzugsbetrag entspricht dem Wert der überlassenen Fahrberechtigung oder dem vom Arbeitgeber geleisteten Zuschuss. Aus Vereinfachungsgründen dürfen Sie als Wert der überlassenen Fahrberechtigung die Aufwendungen Ihres Unternehmens einschließlich Umsatzsteuer ansetzen.

Warum Sie gezahltes Weihnachtsgeld bei der Berechnung der Urlaubsabgeltung außen vor lassen müssen

Erhält ein scheidender Mitarbeiter Urlaubsabgeltung, bekommt er pro Urlaubstag das durchschnittliche Entgelt der letzten 13 Wochen. Doch welche Entgeltbestandteile ergeben das durchschnittliche Entgelt? Ein aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Baden-Württemberg vom 29.7.2025 (Az. 11 Sa 29/25) stellt klar: Weihnachtsgeld zählt nicht unbedingt dazu. Lesen Sie hier, warum das so ist.

Ein Beschäftigter kündigte sein Arbeitsverhältnis zum 31.12. des laufenden Jahres. Im November erhielt er noch das jährliche Weihnachtsgeld ausgezahlt. Bei der Berechnung seiner Urlaubsabgeltung berücksichtigte die Arbeitgeberin die Einmalzahlung vom November nicht. Ihr ehemaliger Beschäftigter zog deshalb vor Gericht. Er war der Ansicht, das Weihnachtsgeld müsse in die Berechnung der Abgeltung mit einfließen. Das LAG erteilte ihm jedoch eine Absage und berief sich auf die Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG).

Diese Einmalzahlungen bleiben außen vor

In seinem Urteil vom 23.1.2001 (9 AZR 4/00 - Rn. 24) hat das BAG ausgeführt, dass Gratifikationen und Jahresabschlusszuwendungen, die der Arbeitnehmer während des Bezugszeitraums erhält, aus der Durchschnittsberechnung ausgenommen werden, weil sie keine Gegenleistung für die vom Arbeitnehmer im Bezugszeitraum erbrachte Arbeitsleistung sind. Mit ihnen wird eine Gesamtleistung im Kalenderjahr oder die Betriebstreue abgegolten. Sie bleiben nach § 11 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) unberücksichtigt. Vergleichbare Einmalzahlungen steigern das Urlaubsentgelt damit nicht. Zu den vergleichbaren Einmalzahlungen zählt nach Ansicht des LAG zumindest zum Teil auch das Weihnachtsgeld. Für dessen Nichtberücksichtigung sprach nach Ansicht der Richter außerdem, dass es – würde das Weihnachtsgeld bei

der Berechnung der Urlaubsabgeltung mit einberechnet – im Ergebnis zu einer doppelten Bezahlung käme.

Wie Sie eine Urlaubsabgeltung berechnen

Für die Berechnung des Abgeltungsanspruchs gehen Sie nach denselben Regeln vor wie bei der Berechnung des Urlaubsentgeltes. Das bedeutet: Sie gehen grundsätzlich vom Tagesverdienst der letzten 13 Wochen (bzw. bei kürzeren Arbeitsverhältnissen von einem entsprechend kürzeren Zeitraum) aus und multiplizieren das Ergebnis mit dem restlichen Urlaubsanspruch, den der Mitarbeiter bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses noch hat. Mit Bruchteilen, die sich bei der Berechnung der Abgeltung ergeben, verfahren Sie folgendermaßen:

1. Bruchteile von mindestens einem halben Tag: Wenn Sie Urlaubsbruchteile erhalten, die mindestens einen halben Tag ergeben, runden Sie diesen halben Tag auf einen vollen Urlaubstag auf und gelten ihn ab. Beispiel: Sie errechnen einen verbleibenden Urlaubsanspruch über 2,6 Tage und gelten 3 Tage ab.
2. Bruchteile von unter einem ½ Tag: Wenn Sie Bruchteile, die unter einem halben Tag liegen, erhalten, gelten Sie diese in der entsprechenden Höhe ab. Beispiel: Sie errechnen einen verbleibenden Urlaubsanspruch über 2,4 Tage. Dementsprechend gelten Sie auch diese 2,4 Tage ab.

Fehlerhaftes Fahrtenbuch: Das Finanzamt darf nicht einfach von einer Privatnutzung ausgehen

Findet ein Betriebsprüfer ein Fahrtenbuch vor, das nicht den Anforderungen entspricht, rechnet er normalerweise mit einer privaten Nutzung in Höhe von monatlich 1 % des Fahrzeug-Bruttolistenpreises. Das darf er aber nur, wenn es auch Anhaltspunkte für eine private Nutzung des Firmenwagens hat (Finanzgericht Düsseldorf, 30.6.2025, Az. 14 K 1478/22 L,H(L)).

Ein Unternehmen stellte seinem Alleingesellschafter-Geschäftsführer einen Mercedes Benz E-300 als Firmenwagen zur Verfügung, der ausschließlich betrieblich genutzt werden durfte. Die Nutzung wurde durch handschriftlich geführte Fahrtenbücher dokumentiert. Das Fahrtenbuch für das Jahr 2019 war zunächst in einem DIN-A4-Buch mit Klebebindung geführt worden. Diese „gebundene Form“ wurde jedoch durch ein Versehen einer Assistentin auseinandergerissen und in einem Ordner abgeheftet. Seitdem liegen nur noch die losen Seiten des Fahrtenbuchs vor. Eine

Prüferin bemängelte dies und setzte für das Jahr eine Privatnutzung des Pkws nach der 1%-Regelung an. Das Unternehmen zog vor Gericht und bekam recht: Das Finanzamt war nach Ansicht der Richter zu Unrecht von einem geldwerten Vorteil aus einer privaten Pkw-Nutzung ausgegangen. Eine ausdrückliche Vereinbarung über die Nutzungsüberlassung für private Zwecke lag nicht vor. Eine nachhaltige „vertragswidrige“ Privatnutzung durch den Geschäftsführer, die die Annahme einer konkludenten Privatnutzungserlaubnis rechtfertigen könnte, lies sich nicht feststellen.

„Erhält unser neuer Praktikant den Mindestlohn?“

FRAGE



Unser Unternehmen möchte zum 1.1.2026 einen Praktikanten einstellen. Uns ist aber noch nicht ganz klar, ob wir ihn uns leisten können. Denn es heißt ja, dass auch Praktikanten Anspruch auf Mindestlohn haben. Stimmt das?

ANTWORT



Das kommt darauf an. Der Grundsatz lautet: Anspruch auf den Mindestlohn hat, wer außerhalb einer Ausbildung oder eines Studiums ein Praktikum macht und schon eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Studienabschluss hat. Für viele Praktika sieht das Mindestlohngesetz (MiLoG) aber Ausnahmeregelungen vor. Deshalb muss Ihr Unternehmen in den folgenden Fällen keinen Mindestlohn zahlen:

1. Personen, die während eines Studiums oder einer Ausbildung ein freiwilliges Praktikum machen, bekommen den Mindestlohn nur für Zeiten, die über 3 Monate hinausgehen.
2. Für ein (Pflicht-)Praktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung oder Studium braucht Ihr Unternehmen keinen Mindestlohn

zu zahlen. Steht die Ausbildung vollkommen im Vordergrund, kann sogar ganz auf eine Entlohnung verzichtet werden.

1. Freiwillige Praktika mit einer Dauer von bis zu 3 Monaten, die zur Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen, sind vom Mindestlohn ebenfalls ausgenommen.
2. Arbeitnehmern unter 18 Jahre brauchen Sie ebenfalls keinen Mindestlohn zu zahlen. Diese Regel gilt auch für jugendliche Praktikanten, die aufgrund ihres Praktikums eigentlich Anspruch auf den Mindestlohn hätten.

ACHTUNG



Praktikant ist nach dem MiLoG, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit unterzieht. Dies muss zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit erfolgen. Zudem darf es sich um keine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handeln. Studenten als Ersatzarbeitskräfte erfüllen diese Definition nicht, sodass ihnen der Mindestlohn zu zahlen ist.

„Müssen wir auch Minijobbern Urlaubsgeld zahlen?“

FRAGE



Können die Mitarbeiter unseres Unternehmens Urlaubsgeld verlangen? Falls ja: Müssen wir es auch unserer 603-€-Minijobberin zahlen, die wir zum 1.1.2026 einstellen wollen?

ANTWORT



Ein gesetzlicher Anspruch auf Urlaubsgeld, das heißt eine zusätzlich zum Urlaubsentgelt bezahlte Zuwendung, besteht nicht. Diese Leistung können die Mitarbeiter Ihres Unternehmens nur verlangen, wenn der Anspruch entweder in einem Tarifvertrag, in einer Betriebsvereinbarung oder im Arbeitsvertrag festgelegt ist oder aufgrund einer betrieblichen Übung besteht. Eine betriebliche Übung liegt vor, wenn Sie das Urlaubsgeld vorbehaltlos mindestens 3 Jahre hintereinander gezahlt haben. **Aber:** Erhalten die Vollzeitkräfte Ihres Unternehmens Urlaubsgeld, haben auch geringfügig entlohnte Teilzeitkräfte wegen des Diskriminierungsverbotes Anspruch darauf. Da es sich beim Urlaubsgeld aber um eine Vergütung für die Arbeitsleistung und nicht um eine Sozialleistung des Arbeitgebers handelt, dürfen Sie es nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichtes entsprechend der geringeren Arbeitszeit der Teilzeitbeschäftigten kürzen.

Beispiel: Vollzeitbeschäftigte (40-Stunden-Woche) erhalten Urlaubsgeld in Höhe von 1.000 € jährlich. Ein Mitarbeiter, der 20 Stunden pro Woche arbeitet, bekommt demnach 500 € Urlaubsgeld und ein Mitarbeiter auf 603-€-Basis, der 10 Stunden pro Woche beschäftigt ist, erhält 250 €.

Denken Sie daran: Auch das Urlaubsgeld ist steuer- und sozialversicherungsspflichtiges Arbeitsentgelt. Es kann daher zur Überschreitung der 603-€-Grenze bei Minijobbern führen. Sorgen Sie deshalb dafür, dass beispielsweise das Arbeitsentgelt oder die Arbeitszeit der Teilzeitkraft von vornherein entsprechend bemessen wird. Müssen Sie für einen geringfügig Beschäftigten eine Entgeltgrenze prüfen, ist das Urlaubsgeld auf die maßgebende Beschäftigungsdauer (ein Kalenderjahr) zu verteilen.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de



So arbeiten Sie mit dem durchschnittlichen Zusatzbeitrag 2026

Der durchschnittliche Zusatzbeitrag in der gesetzlichen Krankenversicherung wird im Jahr 2026 auf voraussichtlich 2,9 % ansteigen. In vielen Bereichen spielt dieser Wert eine Rolle für Ihre Arbeit.

Gegen Ende eines Jahres entscheiden die Verwaltungsräte der Krankenkassen, wie hoch die Zusatzbeiträge im kommenden Jahr ausfallen werden. Daneben gibt es noch den durchschnittlichen Zusatzbeitrag, den die Bundesregierung festlegt. Dieser wird im Jahr 2026 angehoben, und zwar von 2,5 auf 2,9 %. Sie rechnen z. B. direkt mit dem durchschnittlichen Zusatzbeitrag, wenn Ihr Unternehmen Personen beschäftigt, die im Rahmen eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres arbeiten.

ACHTUNG



Das Ansteigen, Stagnieren oder Sinken des durchschnittlichen Zusatzbeitrages ist ein Indikator für eine Entwicklung dieser kassenindividuellen Zusatzbeiträge. Sie können also auch hier von einem Anstieg ab 1.1.2026 ausgehen.

Krankenkassen, die einen Zusatzbeitragssatz festlegen, der den jeweils aktuellen durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz übersteigt, müssen ihre Mitglieder ausdrücklich auf die Möglichkeit hinweisen, in eine günstigere Krankenkasse zu wechseln (§ 175 Abs. 4 Sozialgesetzbuch (SGB) V). Machen Sie die Mitarbeiter Ihres

Unternehmens idealerweise bereits jetzt darauf aufmerksam – beispielsweise durch eine Rund-E-Mail.

Privat Versicherte: Das gilt für die Zuschüsse

1. Mitarbeiter, die privat oder in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert sind, haben nach § 257 Abs. 2 SGB V Anspruch auf einen Beitragszuschuss Ihres Unternehmens. Für die Berechnung des Zuschusses bei privat krankenversicherten Mitarbeitern benötigen Sie den durchschnittlichen Zusatzbeitrag ebenfalls:
2. Wenn die Beschäftigten in der gesetzlichen Krankenversicherung Anspruch auf Krankengeld hätten, beträgt der Arbeitgeberzuschuss $(7,3 + 1,45 =) 8,75 \%$, d. h. der halbe allgemeine Beitragssatz von 7,3 % der aktuellen Beitragsbemessungsgrenze (BBG) + der halbe durchschnittliche Zusatzbeitrag.
3. Wenn die Beschäftigten in der gesetzlichen Krankenversicherung KEINEN Anspruch auf Krankengeld hätten, betrüge der Arbeitgeberzuschuss 8,45 %. Dies ergibt sich aus dem halben ermäßigten Beitragssatz von 7,0 % der BBG + der halbe durchschnittliche Zusatzbeitrag.

Mit dieser Mindestvergütung für Azubis rechnen Sie 2026

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für Auszubildende nicht. Allerdings existiert für Azubis seit dem Jahr 2020 eine eigene Mindestvergütung nach dem Berufsausbildungsgesetz. Diese wird für das Jahr 2026 wieder angehoben.

Erhält ein Auszubildender keine angemessene Vergütung, kann er sie rückwirkend einklagen. In dem Fall müssen auch Lohnsteuer und Beiträge nachgezahlt werden. Deshalb sollten Sie gleich zu Beginn prüfen, ob die Höhe der Vergütung den Vorgaben entspricht. In tarifgebundenen Unternehmen ist entsprechend

der Tarifvereinbarung zu zahlen (in einem Tarifvertrag kann die Mindestausbildungsvergütung aber unterschritten werden). In Unternehmen ohne für die Branche gültigen Branchentarif sind mindestens die in der Tabelle dargestellten Beträge zu zahlen (gesetzliche Mindestausbildungsvergütung).

Das sind die aktuellen gesetzlichen Mindestausbildungsvergütungen

START DER AUSBILDUNG IM JAHR	1. AUSBILDUNGS-JAHR	2. AUSBILDUNGS-JAHR	3. AUSBILDUNGS-JAHR	4. AUSBILDUNGS-JAHR
2022	585 €	690 €	790 €	819 €
2023	620 €	732 €	837 €	868 €
2024	649 €	766 €	876 €	909 €
2025	682 €	805 €	921 €	955 €
2026	724 €	854 €	977 €	1.014 €

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:

Ein Tarifvertrag kann die Zuschusspflicht Ihres
Unternehmens

Ein Tarifvertrag kann die Zuschusspflicht
Ihres Unternehmens aushebeln

Kinderkrankengeld

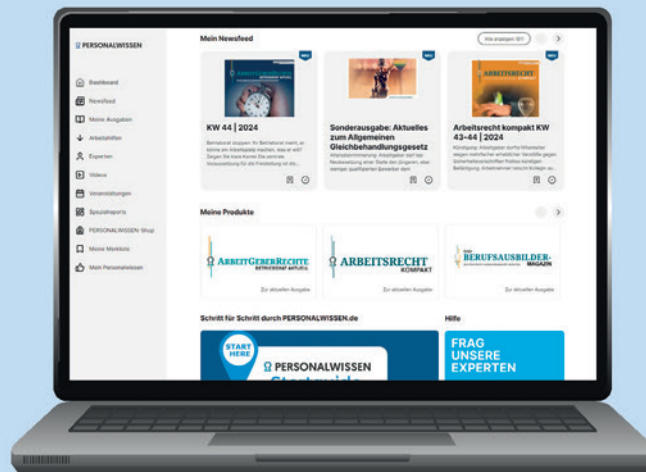
Erweiterter Anspruch auf Kinderkrankengeld gilt
auch im Jahr 2026 – so regeln Sie die Details



Ihr exklusiver Personalwissen- Onlinebereich!

Mit regelmäßigen Updates
- nur für Sie!

Jetzt anmelden:
www.personalwissen.de/login



Erleben Sie die Vielfalt an informativen Themen und Inhalten

Kontaktieren Sie
unseren Experten
jederzeit für Ihre
individuellen
Fragen



Zahlreiche
Fachbeiträge,
Checklisten &
Vorlagen stehen
Ihnen zur Verfügung



und vieles
mehr ...

Mehr Infos und
Registrierung:



www.personalwissen.de/login

Ihre abonnierten Produkte
unter einem Dach – im
Onlinebereich von
Personalwissen

Der Onlinebereich bietet Ihnen
zahlreiche Verbesserungen
und moderne Features, die Ihre
tägliche Arbeit noch effizienter
und angenehmer machen.
www.personalwissen.de