



LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL

TOP-THEMA NEUE VORGABEN

Unternehmen bestimmter Wirtschaftszweige müssen für ihre Mitarbeiter eine Sofortmeldung spätestens bei Beschäftigungsbeginn erstatten. Seit dem 1.1.2026 gilt das neu für einige weitere Branchen, in zwei anderen entfällt diese Pflicht.

Seite 6 und 7

BETRIEBSFEIERN

Mahlzeiten, Getränke oder Geschenke im Rahmen einer betrieblichen Veranstaltung sind steuerfrei – oder können pauschaliert werden. Die Vorgaben hierfür sind seit dem 1.1.2026 strenger.

Seite 3

DIENTSTREISEN

Viele Unternehmen sind mittlerweile international tätig – Ihres auch? Dann sind Sie vermutlich häufiger mit der Abrechnung von Auslandsdienstreisen beschäftigt. Hierfür gibt es neue Pauschalen.

Seite 4 und 5

URLAUBSABGELTUNG

Ausscheidende Beschäftigte haben häufig noch Urlaub, der abgegolten werden soll. Ein aktuelles Urteil stellt klar: Geht es um Urlaub über mehrere Jahre, kann die Zahlung steuerlich begünstigt sein.

Seite 10



„Mitarbeiter auf Auslandsreise“

Liebe Leserin, lieber Leser,

Unternehmen dürfen ihre Mitarbeiter grundsätzlich per Direktionsrecht ins Ausland auf Dienstreise schicken – da ist sich die arbeitsrechtliche Rechtsprechung einig. Und das wird in Zukunft auch immer häufiger geschehen, denn zahlreiche Unternehmen sind inzwischen international vernetzt. Ob nun Beschäftigte gerne Auslandsdienstreisen antreten oder nicht – in jedem Fall ist es die Aufgabe des Entgeltabrechners, die Reisekosten zu regeln.

Was die Sache nicht gerade erleichtert, sind die jeweils unterschiedlichen Pauschalen für die vielen Ziele im Ausland. Hierfür gibt es ab 2026 wieder neue Größen. Für jedes Land gelten andere Werte, was die Abrechnung durchaus aufwendig machen kann. Auch hier gilt aber: Gewusst wie – und die Abrechnung von Dienstreisen ins Ausland erscheint gleich viel weniger kompliziert. Auf den Seiten 4 und 5 habe ich deshalb alles für Sie zusammengestellt, was Sie benötigen, um sich effizient und schnell durch die Auslandsreisekostenabrechnungen zu arbeiten.

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

NEUE VORGABEN

3 Verschärfte Regeln für Betriebsveranstaltungen: Wie Sie ab sofort betriebsprüfungssicher pauschalisieren

Bescheinigungen für Entsendungen: Auch für Länder mit bilateralen Abkommen nutzen Sie jetzt ein digitales Verfahren

ENTSENDUNGEN

4–5 Mitarbeiterereinsatz im Ausland: Mit diesen neuen Werten rechnen Sie im Jahr 2026

TOP-THEMA

6–7 Achtung neue Regeln: Wie Sie Sofortmeldungen in jedem Fall rechtzeitig und richtig abgeben

PRAXISTIPP

8 Anrufungsauskunft: Lassen Sie bei Zweifeln das Finanzamt für sich arbeiten

LESERFRAGEN

9 Wann ist der beste Zeitpunkt für eine Statusanfrage?

Sind Zinszahlungen für Beschäftigte durch uns Arbeitsentgelt?

AKTUELLES

10 Weniger Abgaben: Der U1-Satz der Minijob-Zentrale ist gesunken

Urlaubsabgeltung für einen Anspruch über mehrere Jahre kann steuerlich begünstigt sein

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 © nmann77 – stock.adobe.com

© 2026 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

Verschärfte Regeln für Betriebsveranstaltungen: Wie Sie ab sofort betriebsprüfungssicher pauschalieren

Erhalten Mitarbeiter Ihres Unternehmens Mahlzeiten, Getränke oder Geschenke im Rahmen einer Betriebsveranstaltung, können Sie einen Freibetrag von 110 € für Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit anwenden. Für darüber hinausgehende Beträge dürfen Sie die Lohnsteuer pauschalieren und erreichen damit immerhin noch Beitragsfreiheit. Die Voraussetzungen hierfür sind allerdings seit dem 1.1.2026 etwas strenger. Das Steueränderungsgesetz 2025 der Bundesregierung sieht eine entsprechende Änderung vor. Die erforderliche Zustimmung des Bundesrates zu der Gesetzesänderung erfolgte am 19.12.2025.

Bei Betriebsfesten gilt: Ihr Unternehmen darf in einem gewissen Rahmen mit seinen Mitarbeitern steuer- und sozialversicherungsfrei und ohne Folgen für das Arbeitsentgelt feiern. Erst wenn ein Unternehmen den vorgegebenen Rahmen überschreitet, können auch Betriebsfeiern zu steuer- und sozialversicherungspflichtigem Entgelt führen. Für dieses wiederum besteht aber die Möglichkeit der Pauschalierung. Konkret gilt Folgendes:

1. Die Zuwendungen Ihres Unternehmens an Mitarbeiter aus Anlass von Betriebsveranstaltungen sind steuer- und sozialversicherungsfrei, soweit der Wert der gesamten Zuwendung (Essen, Fahrten etc.) pro Mitarbeiter den Freibetrag von 110 € nicht übersteigt. Dies gilt nur für die ersten beiden Betriebsfeiern im Jahr.
2. Leistungen, die über dem 110-€-Freibetrag liegen, und Leistungen im Rahmen einer 3., 4. und jeder weiteren Betriebsfeier sind lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt. Bei diesen Entgeltbestandteilen haben Sie die Möglichkeit, mit einer Pauschale von 25 % zu versteuern.

Voraussetzung für die Pauschalierung war bisher nur, dass die Zuwendungen Sachleistungen sind (z. B. Essen, kleine Sachgeschenke). Es darf sich nicht um Geld handeln. Die Feier musste für die Lohnsteuerpauschalierung aber nach Ansicht der Rechtsprechung nicht allen Mitarbeitern offenstehen. Der Grund: Das Gesetz sah diese Voraussetzung – anders als bei Anwendung des Freibe-

trags – für die Lohnsteuerpauschalierung ausdrücklich nicht vor. Dies hat sich aber zum 1.1.2026 geändert.

Was gilt jetzt?

Durch das Steueränderungsgesetz wurde eine Klarstellung zur Pauschalierung bei Betriebsveranstaltungen in § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 Einkommensteuergesetz (EStG) eingefügt. Damit gilt seit dem 1.1.2026: Zur Besteuerung der Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen mit 25 % muss die Teilnahme an der Betriebsveranstaltung allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils offenstehen.

TIPP



Das Kriterium der Beteiligung aller ist auch dann erfüllt, wenn Ihr Unternehmen aus organisatorischen Gründen die Feiern nur für bestimmte Zweigstellen oder Organisationseinheiten durchführt. Allerdings müssen dann alle Mitarbeiter der jeweiligen Organisationseinheit eingeladen sein.

Für die Anerkennung als echte Betriebsveranstaltung im Sinne des EStG kommt es darauf an, dass Mitarbeiter nicht wegen ihrer Stellung oder ihrer Gehalts- bzw. Lohngruppe ausgeschlossen werden. Eine Feier für die besten Verkaufstalente erfüllt diese Kriterien beispielsweise nicht.

Bescheinigungen für Entsendungen: Auch für Länder mit bilateralen Abkommen nutzen Sie jetzt ein digitales Verfahren

Müssen Beschäftigte auf eine Dienstreise in EU- oder EWR-Staaten, beantragen Sie elektronisch eine Bescheinigung A1. Damit bestätigt der Beschäftigte, dass er nach deutschem Recht sozialversichert bleibt. Bei einer Entsendung in ein Land mit bilateralem Sozialversicherungsabkommen, also z. B. nach Albanien, mussten Sie die nötigen Dokumente bisher auf Papier beantragen. Das ist ab sofort anders.

Seit Januar 2026 sind Länder, mit denen Deutschland ein bilaterales Sozialversicherungsabkommen unterhält, in den elektronischen Datenaustausch einbezogen. Ausnahme: Ist die Rentenversicherung für die Ausstellung zuständig (das prüfen Sie im Einzelfall), bleibt es bis auf Weiteres bei Vordrucken auf Papier. Diese erhalten Sie ab sofort nicht mehr bei der Deutschen Ver-

bindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA), sondern bei der Deutschen Rentenversicherung. Sind Krankenkasse oder DVKA zuständig, stellen Sie den elektronischen Antrag über Ihr Abrechnungsprogramm oder über das Meldeportal der Sozialversicherung. Auch Rückmeldungen, die Sie erhalten, erfolgen auf dem entsprechenden Weg.



Mitarbereinsatz im Ausland: Mit diesen neuen Werten rechnen Sie im Jahr 2026

Viele Unternehmen arbeiten mit Kunden, Zulieferern oder Partnern im Ausland – Ihres auch? Dann sind Sie vermutlich auch im Jahr 2026 wieder mit der Abrechnung von Auslandsdienstreisen beschäftigt. Hierfür gibt es seit dem 1.1.2026 wieder neue Pauschalen. Für jedes Land gelten andere Werte. Doch gewusst wie – und die Abrechnung von Dienstreisen ins Ausland erscheint gleich viel weniger kompliziert. Lesen Sie hier, wie Sie sich 2026 effizient und betriebsprüfungssicher durch die Auslandsreisekostenabrechnungen arbeiten.

Rechnen Sie die Reisekosten von Mitarbeitern ab, die im Ausland tätig waren, folgen Sie teilweise anderen Regelungen als bei Inlandsdienstreisen. Einige Kosten kann Ihr Unternehmen steuerfrei erstatten, und zwar nach Pauschalen, die zum 1.1.2026 teilweise geändert wurden. Achten Sie darauf, dass für jedes Land andere Pauschalen gelten. Die Werte sind in jedem Fall verbindlich, auch wenn sie im Einzelfall zu niedrig ausfallen.

Hinweis: Die aktuelle Übersicht können Sie sich in unserem Downloadbereich herunterladen. Die fett markierten Werte wurden gegenüber 2025 erhöht.

Mitarbeiter, die auf Dienstreise im Ausland unterwegs sind, haben folgende Möglichkeiten, ihre Reisekosten erstattet zu bekommen:

1. Die Mitarbeiter sammeln alle Belege für Fahrtkosten, Übernachtung, Verpflegung etc. und machen ihre tatsächlich belegten Aufwendungen geltend (als Werbungskosten).
2. Die Beschäftigten lassen sich die aufgewendeten Übernachtungskosten, die sie belegen, und zusätzlich die pauschalen Verpflegungskosten von Ihrem Unternehmen erstatten.
3. Die Beschäftigten sammeln keine Belege und nehmen sowohl für die Übernachtung als auch für die Verpflegung die vom BMF festgelegten Pauschalen in Anspruch (als Werbungskosten oder im Wege der Erstattung durch Ihr Unternehmen). Die Pauschalen für die Übernachtungskosten sind nur im Fall der Arbeitgebererstattung anwendbar. Nimmt der Mitarbeiter den Werbungskostenabzug in Anspruch, setzt er immer die tatsächlichen Übernachtungskosten an.

Welche Werte gelten, wenn ein Land fehlt

In der aktuellen Übersicht finden Sie nahezu alle Länder, in die Mitarbeiter derzeit auf Dienstreise geschickt werden können. Geht es in Ihrer Abrechnung um einen Staat, der nicht in der Übersicht zu finden ist, beachten Sie Folgendes (Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 5.12.2025, GZ: IV C 5 - S 2353/00094/007/012; DOK:COO.7005.100.3.13672232).

1. Luxemburg

Bereist ein Mitarbeiter Ihres Unternehmens einen Staat, der nicht in der Liste aufgeführt ist, legen Sie die Pauschalbeträge für Luxemburg zugrunde.

2. Werte des Mutterlandes

Geht es um Übersee-/Außengebiete eines Staates, den Sie nicht in der Liste finden, sind die Werte des Mutterlandes maßgebend.

Dienstreise in mehrere Länder

Befindet sich der Mitarbeiter an ein und demselben Tag auf Dienstreise sowohl im Inland als auch im Ausland, sind die Werte für die Auslandsreise maßgebend. Das gilt selbst dann, wenn sich der Beschäftigte überwiegend im Inland aufhielt. Sucht ein Mitarbeiter während einer Reise mehrere Staaten auf, unterscheiden Sie folgendermaßen:

1. Bei eintägigen Auslandsreisen ist der Pauschalbetrag des letzten Tätigkeitsorts im Ausland maßgebend. Länder, die der Mitarbeiter lediglich durchfährt, um an sein Ziel zu kommen, lassen Sie komplett unberücksichtigt. Ausnahme hiervon sind Mitarbeiter mit Fahrtätigkeit (beispielsweise Kraftfahrer). Hierbei kann als letztes ausländisches Tätigkeitsland ein Durchreisestaat angesetzt werden.
2. Bei einer mehrtägigen Auslandsreise rechnen Sie mit dem Pauschalbetrag des Landes, das der Mitarbeiter vor 24:00 Uhr Ortszeit zuletzt erreicht hat. Liegt dieser Ort im Inland, weil es sich um den Rückreisetag einer mehrtägigen Auslandsreise handelt, ergibt sich das zutreffende Auslandstagegeld nach den Regeln, die für eintägige Reisen gelten.

Wie Sie bei Flug- und Schiffsreisen vorgehen

Sind Mitarbeiter auf Auslandsdienstreise per Flugzeug oder Schiff unterwegs, überqueren sie häufig mehrere Ländergrenzen. Erstreckt sich eine Flugreise über mehr als 2 Tage, setzen Sie für die Zeit zwischen dem Tag des Abflugs und dem Tag der Landung die Pauschale Österreichs an. Bei Schiffsreisen setzen Sie die für Luxemburg geltende Pauschale an. Für die Tage der Einschiffung und Ausschiffung ist die für den Hafenort geltende Pauschale maßgebend. Die festgesetzten Beträge für die Philippinen gelten auch für Mikronesien. Die Beträge für Trinidad und Tobago gelten auch für die zu dessen Amtsbezirk gehörenden Staaten Antigua und Barbuda, Dominica, Grenada, Guyana, St. Kitts und Nevis, St. Lucia, St. Vincent und Grenadinen sowie Suriname.

So wenden Sie die Pauschalen richtig an

Die Höhe der steuerlichen Verpflegungssätze ermitteln Sie anhand der Abwesenheit des Mitarbeiters am Reisetag. Dabei wenden Sie die gleiche Zeitstaffelung wie bei Inlandsreisen an. Sie arbeiten also mit 2 Pauschalen:

1. Die höhere Pauschale gilt bei 24 Stunden Abwesenheit.
2. Am An-/Abreisetag und bei eintägigen Reisen von über 8 Stunden gilt die geringere Pauschale (2/3 des vollen Betrages).

3. Bei eintägigen Auslandsdienstreisen mit mehr als 8 Stunden, aber weniger als 24 Stunden Abwesenheit setzen Sie ebenfalls 2/3 des vollen Betrages an.
4. Bei eintägigen Auslandsdienstreisen von 8 Stunden oder weniger gibt es keine Verpflegungspauschale.

Wie Sie in Sonderfällen erstatten

Wenn einem Mitarbeiter Kosten entstehen, die geringer sind als die Pauschale, können Sie dem Mitarbeiter die entsprechende Pauschale in voller Höhe steuer- und beitragsfrei erstatten. Ent-

stehen dem Beschäftigten dagegen Kosten, die höher sind als die Pauschale, und er kann das auch nachweisen, dürfen Sie dem Beschäftigten dennoch nur Beträge in Höhe der amtlichen Pauschalen lohnsteuer- und beitragsfrei erstatten. Die Mitarbeiter können aber in ihrer Einkommensteuererklärung die tatsächlichen Aufwendungen als Werbungskosten geltend machen. Zahlt Ihr Unternehmen Beschäftigten Erstattungsbeträge, die über den amtlichen Pauschalen liegen, sind die Zahlungen, die die Pauschalen übersteigen, beitrags- und steuerpflichtiges Entgelt. Weisen Sie Mitarbeiter, die das betrifft, darauf hin.

Die folgenden Werte haben sich im Jahr 2026 gegenüber 2025 beispielsweise geändert

Land	Verpflegung bei einer Abwesenheit von mindestens 24 Stunden	Verpflegung bei einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden sowie am An- und Abreisetag	Übernachtung
Albanien	33	22	116
Argentinien	42	28	119
Bosnien und Herzegowina	32	21	109
Bulgarien	38	25	109
China			
– Honkong	83	56	209
– Peking	57	38	184
– Shanghai	48	32	142
Estland	39	26	125
Irland	64	43	164
Israel	59	40	268
Katar	81	54	128
Kenia	48	32	217
Lettland	46	31	119
Litauen	48	32	124
Malta	59	40	191
Niederlande	58	39	167
Rumänien	38	25	103
Schweiz			
– Bern	82	55	195
– Genf	70	47	197
– im Übrigen	70	47	195
Ukraine	33	22	180
Vereinigte Arabische Emirate	81	54	169

Achtung neue Regeln: Wie Sie Sofortmeldungen in jedem Fall rechtzeitig und richtig abgeben

Unternehmen bestimmter Wirtschaftszweige müssen für ihre Mitarbeiter eine Sofortmeldung bei Beschäftigungsbeginn erstatten. Seit dem 1.1.2026 gilt das neu für einige weitere Branchen, in zwei anderen entfällt diese Pflicht. Der folgende Beitrag bringt Sie in puncto Sofortmeldung umfassend auf den neuesten Stand.

Steht eine Prüfung der Sozialversicherungsträger an, können Sie davon ausgehen, dass der Prüfer auch kontrolliert, ob Sie alle erforderlichen Sofortmeldungen erstattet haben. Findet er keine Angabe zur Beschäftigung in der Betriebsprüfungsdatei der Rentenversicherung, kann er die Tätigkeit als Schwarzarbeit einstufen. Daraus resultieren möglicherweise strafrechtliche Konsequenzen. Zum Verhängnis kann Ihnen sowohl das Übersehen der entsprechenden Pflicht als auch eine falsch erstattete Sofortmeldung werden.

Wann Sie tätig werden müssen

Die Pflicht zur Abgabe einer Sofortmeldung betraf bis 31.12.2025 beispielsweise folgende Branchen: Baugewerbe, Fleischereiwirtschaft, Forstwirtschaft, Gaststättengewerbe, das Gebäudereinigungsgewerbe etc. Zum 1.1.2026 wurden die Forstwirtschaft und die Fleischereiwirtschaft aus dem Katalog gestrichen. Neu hinzugekommen sind dagegen das Friseurgewerbe, das Kosmetikgewerbe und plattformbasierte Lieferdienste. Damit sind seit dem 1.1.2026 folgende Branchen sofortmeldepflichtig:

- Schaustellergewerbe
- Gaststättengewerbe
- Hotels und Pensionen
- Baugewerbe
- Speditions-, Transport- und Logistikunternehmen
- alle Sparten der Personenbeförderung (Bahn- und Busbetriebe, Taxiunternehmen oder Berg- und Seilbahnen)
- Gebäudereinigungsgewerbe
- alle Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen beteiligen
- Wach- und Sicherheitsgewerbe
- Friseurgewerbe
- Kosmetikgewerbe, hierzu zählen auch beispielsweise Nagelstudios
- plattformbasierte Lieferdienste, hierzu zählen insbesondere Unternehmen wie Amazon

Wenn Ihr Unternehmen einer der genannten Branchen angehört, müssen Sie die Sofortmeldung für jeden beschäftigten Mitarbeiter abgeben. Das gilt auch für Aushilfen, geringfügig entlohnte Mitarbeiter und Praktikanten.

Beispiel: Ihr Unternehmen betreibt ein Hotel. Es werden eine Bürokraft auf Minijob-Basis und ein Hausmeister

in Vollzeit eingestellt. Für beide Mitarbeiter müssen Sie eine Sofortmeldung abgeben.

Spätestens bis Beschäftigungsbeginn

Die Sofortmeldung hat den Abgabegrund „20“ und muss sofort erstattet werden. Das heißt, sie muss der Deutschen Rentenversicherung Bund zum Zeitpunkt der Aufnahme der Beschäftigung (Datum, Uhrzeit beachten) bereits vorliegen.

Beispiel: Für einen neuen Mitarbeiter beginnt sein erster Arbeitstag am Montag, den 4.5.2026 um 8 Uhr. Die Sofortmeldung für ihn muss dementsprechend spätestens am 4.5.2026 um 8 Uhr übermittelt worden sein.

Erstatten Sie die Meldung gleich bei der Einstellung eines Beschäftigten. In der Regel findet die Einstellung mindestens einen Tag vor Arbeitsbeginn statt. So sind Sie auf der sicheren Seite. Auch der von Ihrem Unternehmen beauftragte Steuerberater oder ein Rechenzentrum kann die Sofortmeldung für Ihr Unternehmen erstatten. Diese Vorgabe muss jede Ihrer Sofortmeldungen erfüllen:

1. Melden Sie an die Deutsche Rentenversicherung Bund

Sie sind verpflichtet, die Meldung elektronisch an die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) zu erstatten. Im Gegensatz zu anderen Sozialversicherungsmeldungen geht diese Meldung nicht an die Einzugsstelle. Sie melden entweder aus Ihrem Entgeltabrechnungsprogramm oder mittels des Meldeportals der Sozialversicherung (<https://app.sv-meldeportal.de>). Meldegrund ist die „20“. Eine Meldung per Fax, Brief oder E-Mail ist nicht möglich.

ACHTUNG

Auch für Ihre Minijobber erstatten Sie die Sofortmeldung an die Deutsche Rentenversicherung Bund und nicht an die Knappschaft-Bahn-See.

2. Melden Sie die richtigen Daten

Ihre Sofortmeldung muss den Familien- und Vornamen, die Versicherungsnummer (VSNR), die Betriebsnummer des Arbeitgebers und den Tag der Beschäftigungsaufnahme ent-

halten. Haben Sie die Versicherungsnummer des Mitarbeiters nicht zur Hand, wenn Sie die Sofortmeldung abgeben müssen, geben Sie die für die Vergabe einer Versicherungsnummer erforderlichen Daten (Tag und Ort der Geburt, Anschrift) und gegebenenfalls die Europäische Versicherungsnummer an. Die DSRV meldet Ihnen die ermittelte oder neu vergebene Versicherungsnummer im elektronischen Datenaustausch zurück.

3. Weisen Sie dem Beschäftigten die Meldung nach

Alle Sofortmeldungen müssen Sie im Lohnkonto dokumentieren. Außerdem sind Sie verpflichtet, die Sofortmeldung dem Arbeitnehmer gegenüber nachzuweisen. Das Datenübermittlungsprotokoll ist als Nachweis für die Abgabe der Sofortmeldung nicht ausreichend. Es gilt nur als Indiz für eine Übermittlung an die Datenstelle der Rentenversicherung. Bekommen Sie Besuch von den Behörden der Zollverwaltung, berücksichtigen diese das Protokoll entsprechend.

Achtung Stellenwechsel im Unternehmen

Eine neue Sofortmeldung kann nötig werden, wenn ein Mitarbeiter innerhalb eines Unternehmens den Arbeitsplatz wechselt. Das gilt aber nur, wenn der Beschäftigte ein neues Beschäftigungsverhältnis eingeht. Sie können sich an Ihrer Pflicht zur Abmeldung (Meldegrund 30) und eventuell erneuten Anmeldung (Meldegrund 10) orientieren: Immer, wenn diese gegeben ist, ist auch eine Sofortmeldung wieder nötig.

Wann Sie stornieren müssen

Sind die Angaben in einer Sofortmeldung fehlerhaft, müssen Sie sie stornieren und mit den korrekten Daten neu eingeben.

Das gilt auch, wenn sich Name, Versicherungsnummer oder Adresse des Mitarbeiters ändern. Keine Stornierung nötig ist bei Änderung des Versicherungsverhältnisses nur durch Krankenkassen-, Beitragsgruppen- oder Personengruppenwechsel.

Beispiele: Eine 603-€-Kraft erhält eine Vollzeitstelle oder ein Beschäftigungsverhältnis ruht vorübergehend wegen Elternzeit.

Wurde die Anmeldung eines Mitarbeiters nachträglich geändert, weil der Beschäftigungsbeginn sich verschoben hat, müssen Sie die Sofortmeldung stornieren und mit geändertem Beschäftigungsbeginn abgeben. Schließlich ist eine Stornierung nötig, wenn die Beschäftigung nicht aufgenommen wurde, ein Mitarbeiter also kurz vor Beschäftigungsbeginn wieder abgesprungen ist.

Die reguläre Anmeldung ist parallel nötig

Die Sofortmeldung hebt nicht Ihre Pflicht zur regulären Anmeldung auf. Stellt sich bei Eingang einer Anmeldung heraus, dass Sie keine Sofortmeldung erstattet haben oder eine Sofortmeldung erst nach Aufnahme der Beschäftigung einging, werden Sie von der DSRV zunächst auf den Meldeverstoß hingewiesen. Ein Verstoß gegen Ihre Pflicht zur Sofortmeldung kann mit einer Geldbuße von bis zu 25.000 € geahndet werden. Erfüllt Ihre Sofortmeldung formell nicht alle Anforderungen, gilt sie unter Umständen als nicht erstattet. Da es bei der Sofortmeldung ein wenig eilt, sollten Sie ganz besonders darauf achten, dass alle Voraussetzungen für eine korrekte Meldung erfüllt sind.



Schnell-Check: Sofortmeldepflicht? Das sollten Sie prüfen

PRÜFUNGPUNKT	DAS BEDEUTET KONKRET	GEPRÜFT
Besteht eine Pflicht zur Sofortmeldung?	Baugewerbe, Friseurhandwerk, Gaststättengewerbe, Gebäudereinigungsgewerbe, Hotels und Pensionen, Kosmetikbranche, plattformbasierte Lieferdienste, sämtliche Sparten der Personenbeförderung (Bahn- und Busbetriebe, Taxiunternehmen oder Berg- und Seilbahnen), Schaustellergewerbe, Speditions-, Transport- und Logistikunternehmen, Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen beteiligen, Wach- und Sicherheitsgewerbe.	<input type="radio"/>
Wurden alle Mitarbeiter berücksichtigt?	Auch für Aushilfen, die nur ganz kurz im Betrieb arbeiten, oder geringfügig entlohnte Mitarbeiter und Praktikanten besteht eine Sofortmeldepflicht.	<input type="radio"/>
Geht die Meldung an den richtigen Empfänger?	Empfänger ist in jedem Fall die Deutsche Rentenversicherung Bund.	<input type="radio"/>
Wird die Meldung rechtzeitig erstattet?	Spätester Zeitpunkt für die Meldung ist der Beschäftigungsbeginn des Mitarbeiters. Es kommt auf die Uhrzeit an!	<input type="radio"/>
Sind alle nötigen Angaben enthalten?	Familien- und Vornamen sowie die Versicherungsnummer (VSNR) der betreffenden Beschäftigten, die Betriebsnummer des Arbeitgebers und der Tag der Beschäftigungsaufnahme.	<input type="radio"/>



Anrufungsauskunft: Lassen Sie bei Zweifeln das Finanzamt für sich arbeiten

Hat Ihr Unternehmen zum Jahresbeginn neue Mitarbeiter eingestellt oder besondere Entgelt-Extras eingeführt, stehen Sie derzeit möglicherweise vor zahlreichen verzwickten Lohnsteuerfragen. Die Finanzverwaltung leistet in solchen Fällen im Wege einer Anrufungsauskunft höchst offizielle Rechtssicherheit – und das kostenlos.

Durch eine Anrufungsauskunft erhalten Sie vom Finanzamt eine verbindliche Stellungnahme zu einer lohnsteuerlichen Frage. Die Entscheidung ist auch für einen Betriebsprüfer verbindlich – selbst, wenn er anderer Meinung ist. Das Finanzamt erteilt die Auskunft zu konkreten Einzelfällen.

Beispiel: Sie wissen nicht, unter welchen Voraussetzungen Fahrtkostenzuschüsse ab dem 1.1.2026 lohnsteuerfrei sind und wie Ihr Betrieb diese Extras rechtssicher abgeben kann.

Die Vorteile einer Anrufungsauskunft

Die Anrufungsauskunft beim Finanzamt nach § 42e Einkommensteuergesetz (EStG) ist für Ihr Unternehmen kostenlos. Bemühen Sie dagegen kostenpflichtig einen Steuerberater oder Rechtsanwalt, sind weder Behörden noch ein Prüfer daran gebunden. Sie

sind nicht verpflichtet, nach der Auskunft des Finanzamts vorzugehen. Tun Sie es aber, kann Ihr Unternehmen später nicht mehr wegen unrichtig einbehaltener Lohnsteuer in Anspruch genommen werden. Ihnen als Entgeltverantwortlichem wurde durch Gesetz die Pflicht auferlegt, sich über die jeweilige Gesetzeslage und eingetretene Änderungen sorgfältig zu informieren. Das bedeutet: Auch wenn Sie eine Anrufungsauskunft erhalten haben, müssen Sie sich nach Ablauf eines längeren Zeitraums immer wieder vergewissern, ob die Auskunft noch gültig ist. Das können Sie beispielsweise durch die regelmäßige Lektüre von „Lohn & Gehalt aktuell“ erreichen.

So stellen Sie den Antrag richtig

Um die Auskunft so schnell und unkompliziert wie möglich zu erhalten, beachten Sie am besten folgende Details:

In 4 Schritten zum optimalen Antrag

SCHRITT	SO GEHEN SIE KONKRET VOR
1. Wenden Sie sich an die zuständige Stelle.	<p>Zuständig für Ihre Anrufungsauskunft ist immer das Betriebsstättenfinanzamt Ihres Unternehmens. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer den Antrag stellt. Bei Anfragen eines Arbeitnehmers soll Ihr Betriebsstättenfinanzamt seine Auskunft mit dessen Wohnsitzfinanzamt abstimmen (R 42e Lohnsteuerrichtlinien (LStR)).</p> <p>Tipp: Hat Ihr Unternehmen mehrere Betriebsstätten, sollten Sie im Anschreiben an eines der Finanzämter Folgendes angeben:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. sämtliche Betriebsstättenfinanzämter, die für Ihr Unternehmen zuständig sind 2. das Finanzamt der Geschäftsleitung 3. die Betriebsstätte mit den meisten Arbeitnehmern 4. für welche der Betriebsstätten die Auskunft benötigt wird <p>Auf diese Weise kann das Finanzamt rasch entscheiden, wer für die Bearbeitung der Anrufungsauskunft zuständig ist, und Ihren Antrag entsprechend weiterleiten.</p>
2. Formulieren Sie Ihr Anliegen schriftlich.	<p>Sie dürfen Ihren Antrag schriftlich oder mündlich (sogar beispielsweise telefonisch) stellen. Gleichgültig, wie Sie sich entscheiden: Das Finanzamt ist gehalten, die Auskunft immer schriftlich zu erteilen (R 42e Abs. 1 LStR). Sie haben also selbst dann ein Schreiben vorliegen, wenn Sie die Anfrage per Telefon gestellt haben. Aus Beweis- und Sicherheitsgründen sollten Sie jedoch immer ein schriftliches Auskunftersuchen verfassen.</p>
3. Stellen Sie Ihren Fall klar und präzise dar.	<p>Beschreiben Sie Ihr Anliegen detailliert und präzise. So vermeiden Sie, dass der Mitarbeiter des Finanzamts etwas falsch versteht oder in Erinnerung behält. Je weniger Rückfragen vonseiten des Finanzamts nötig sind, umso schneller wird Ihre Anfrage bearbeitet und zum Abschluss gebracht.</p>
4. Schicken Sie die ggf. nötigen Unterlagen mit.	<p>Bei schwierigen Sachverhalten kann das Finanzamt seine Auskunft davon abhängig machen, dass Sie entsprechende Unterlagen einreichen, die zur Klärung benötigt werden. Können Sie bereits von vornherein absehen, dass Unterlagen zur Klärung der Frage nötig sind, können Sie diese auch sofort mitschicken. Beispiel: Sie möchten wissen, ob Sie bei einer kurzfristigen Aushilfe die Lohnsteuer pauschalieren können. Da dies auch von den Arbeitsbedingungen abhängt, ist zur Klärung der Arbeitsvertrag nötig.</p>

„Wann ist der beste Zeitpunkt für eine Statusanfrage?“

FRAGE



Ein neuer Mitarbeiter beginnt zum 1.3.2026 für unser Unternehmen zu arbeiten. Ob es eher eine freie Mitarbeit oder eine abhängige Beschäftigung sein wird, ist aber nicht ganz einfach zu beurteilen. Nun sind wir nicht sicher, ob wir gleich zu Beginn der Beschäftigung eine Statusanfrage stellen sollen oder erst einmal abwarten, wie sich die Sache entwickelt.

Beginn an rückwirkend, die entsprechenden Beiträge muss Ihr Unternehmen nachzahlen.

Haben Sie zu lange mit dem Antrag auf das Verfahren gewartet, muss Ihr Betrieb die Beiträge also unter Umständen für Monate oder sogar Jahre nachzahlen. Das bedeutet konkret Folgendes:

1. Ihr Betrieb ist verpflichtet, die Gesamtsozialversicherungsbeiträge für den gesamten Zeitraum seit Beschäftigungsbeginn nachzuzahlen.
2. Die Arbeitnehmeranteile des Mitarbeiters dürfen Sie von diesem aber nur für die letzten 3 Lohn- und Gehaltsabrechnungen abziehen. Den Rest muss Ihr Unternehmen allein zahlen.
3. Für den gesamten Zeitraum fallen außerdem Säumniszuschläge an.

ANTWORT



Wenn Sie den Status nicht selbst beurteilen können, sollten Sie die Anfrage so schnell wie möglich starten. Das lohnt sich für Ihr Unternehmen. Der Grund: Trifft die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) die Entscheidung „Versicherungspflicht“, gilt diese grundsätzlich ab dem ersten Tag der Beschäftigung des betreffenden Mitarbeiters.

Beispiel: Nachdem eine Werbetexterin, die von Ihrem Unternehmen als freie Mitarbeiterin beschäftigt wird, bereits seit dem 1.10.2025 für Ihr Unternehmen gearbeitet hat, kommen Ihnen Mitte des Jahres 2026 plötzlich Zweifel an der Versicherungsfreiheit bzw. dem Status als freie Mitarbeiterin. Sie beantragen ein Statusfeststellungsverfahren, dessen Ergebnis lautet: „Versicherungspflichtige Arbeitnehmerin seit dem 1.10.2025“. Die Versicherungspflicht gilt von

Antrag im 1. Monat: So spart Ihr Unternehmen

Der Beschäftigte ist dagegen erst ab dem Tag der Statusentscheidung versicherungspflichtig, wenn Sie oder der Mitarbeiter das Antragsverfahren innerhalb des ersten Monats der Beschäftigung eingeleitet haben. Voraussetzung für die Versicherungspflicht ab Entscheidungsdatum ist außerdem, dass

- der Mitarbeiter der Entscheidung zustimmt
- und der Mitarbeiter ausreichend (privat) versichert war (Renten- und Krankenversicherung).

„Sind Zinszahlungen für Beschäftigte durch uns Arbeitsentgelt?“

FRAGE



Ein Mitarbeiter unseres Unternehmens hat ein Darlehen über 50.000 € aufgenommen, für das unser Unternehmen die Zinsen übernimmt. Müssen wir diese Leistung als beitrags- und lohnsteuerpflichtiges Arbeitsentgelt behandeln?

Denken Sie an den Freibetrag

Das gilt nur für Darlehen (sreste) von mehr als 2.600 €. Liegt der Betrag, den Ihr Unternehmen einem Mitarbeiter leiht, bei maximal 2.600 €, ist der eventuelle Zinsvorteil kein geldwerter Vorteil.

ACHTUNG



Außerdem kann Beitragsfreiheit gelten, wenn der Zinsvorteil maximal 50 € monatlich beträgt – vorausgesetzt, dass die 50-€-Grenze nicht bereits durch andere Sachbezüge „verbraucht“ ist.

ANTWORT



Ja. Es handelt sich um einen geldwerten Vorteil für den Mitarbeiter. Sie sind verpflichtet, diesen geldwerten Vorteil in der tatsächlichen Höhe als regelmäßiges lohnsteuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zu behandeln.

Beispiel: Ein Mitarbeiter nimmt ein Darlehen zum Kauf einer Eigentumswohnung mit einem jährlichen Zinssatz von 3 % auf. Ihr Unternehmen zahlt für ihn Zinsen in Höhe von 3 %. Der geldwerte lohnsteuer- und beitragspflichtige Vorteil besteht in diesen 3 %.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de



Weniger Abgaben: Der U1-Satz der Minijob-Zentrale ist gesunken

Zum Jahreswechsel hat die Minijob-Zentrale Ihre Abgabe im U1-Verfahren für den Ausgleich von Aufwendungen bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall für alle Minijobber von 1,1 % auf 0,8 % gesenkt. Die Abgabe im U2-Verfahren (Mutterschaft und Schwangerschaft) bleibt dagegen bei 0,22 %.

Im U1-Verfahren erstatten die Einzugsstellen, das heißt die Krankenkassen und für Minijobber die Minijob-Zentrale, die Aufwendungen des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern. Im Gegenzug zahlt der Arbeitgeber eine monatliche Umlage U1. Einbezogen in das U1-Verfahren sind sämtliche Arbeitgeber mit bis zu 30 Beschäftigten (§ 1 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)). Erfüllt Ihr Betrieb diese Voraussetzung, hat er das Recht und die Pflicht, am U1-Verfahren teilzunehmen. Die Höhe der jeweiligen Umlage berechnen Sie anhand der Umlagesätze.

Abgabe U2. In das U2-Verfahren einbezogen sind sämtliche Arbeitgeber – unabhängig von der Unternehmensgröße.

Die aktuellen Umlagesätze der Minijob-Zentrale sind:

- im U1-Verfahren 0,8 %
- im U2-Verfahren 0,22 %

Ihre entsprechenden Aufwendungen im U1- und im U2-Verfahren werden auf Ihren Antrag hin erstattet. Dieser Antrag ist nur maschinell möglich. Anträge auf Papier werden nicht angenommen. Sie können die Erstattungsbeträge mit Beitragsschulden verrechnen oder den Betrag erstatten lassen. Auch eine Verrechnung dürfen Sie erst vornehmen, wenn Sie einen Antrag gestellt haben. Denken Sie daran, dass auch die Ansprüche Ihres Unternehmens auf die Erstattung im U1- und U2-Verfahren verjähren können. Stellen Sie die jeweiligen Anträge rechtzeitig.

ACHTUNG

Im U2-Verfahren erstattet die Minijob-Zentrale die Aufwendung eines Arbeitgebers bei der Schwangerschaft und/oder Mutterschaft einer Mitarbeiterin, also beispielsweise die Entgeltfortzahlung bei Beschäftigungsverboten etc. Im Gegenzug zahlt das Unternehmen wiederum eine monatliche

Urlaubsabgeltung für einen Anspruch über mehrere Jahre kann steuerlich begünstigt sein

Beschäftigte, die das Unternehmen verlassen, haben häufig noch Urlaub, der nicht genommen wurde und abgegolten werden soll. Das Finanzgericht Münster urteilte kürzlich: Geht es bei der Abgeltung um Urlaub über mehrere Jahre, kann die Zahlung als außerordentliche Einnahme steuerlich begünstigt sein (FG Münster, Urteil vom 13.11.2025, Az.12 K 1853/23 E). Auf die Entscheidung sollten Sie Mitarbeiter hinweisen, die demnächst aus Ihrem Unternehmen ausscheiden.

Eine Mitarbeiterin hatte bei Beendigung ihrer Beschäftigung noch Urlaubsansprüche aus 3 Jahren. Außerdem bekam sie eine Abfindung für den Verlust ihres Arbeitsplatzes. Auf beide Zahlungen wollte die Arbeitnehmerin die Anwendung der begünstigten Besteuerung nach § 34 Abs. 1 Einkommensteuergesetz (EStG), der sogenannten der Fünftelregelung.

beitsverhältnisses abgegolten worden sei, so die Begründung, sei dieser untrennbar an das bestehende Arbeitsverhältnis geknüpft gewesen und stelle bei wirtschaftlicher Betrachtungsweise anlässlich der Beendigung des Arbeitsverhältnisses ein (zusätzliches) Entgelt für die geleistete „Mehrarbeit“ dar. Das FG hat die Revision zum Bundesfinanzhof (BFH) zugelassen.

Das Finanzamt verweigerte die Ermäßigung

Das Finanzamt erkannte die gezahlte Urlaubsabgeltung nicht als außerordentliche Einkünfte nach § 34 EStG an. Hierfür müsse die Urlaubsabgeltung entweder eine Entschädigung oder eine Vergütung für eine mehrjährige Tätigkeit sein. Beides treffe nicht zu. Das FG urteilte: Doch! Auf die Urlaubsabgeltung könne sehr wohl die begünstigte Besteuerung angewendet werden. Da der Urlaubsanspruch von 3 Jahren hier wegen der Beendigung des Ar-

ACHTUNG

Die Mitarbeiterin hat die Anwendung der Fünftelregelung in ihrer Einkommensteuererklärung geltend gemacht. Zum Zeitpunkt der Abgeltung (im Jahr 2020) hätte auch der Arbeitgeber die Fünftelregelung direkt vornehmen können. Seit 2025 kann die ermäßigte Besteuerung nach § 34 EStG nur noch über die Einkommenssteuererklärung erfolgen. Auch darauf sollten Sie Mitarbeiter aufmerksam machen.

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:

Urteil des Monats

Altersrentner als Aushilfen: Warum diese Kombination für Ihr Unternehmen besonders vorteilhaft ist

Versicherungspflicht

IT-Dienstleister: Wie Sie betriebsprüfungssicher klären, ob Sie es mit versicherungspflichtigen Arbeitnehmern oder Selbstständigen zu tun haben



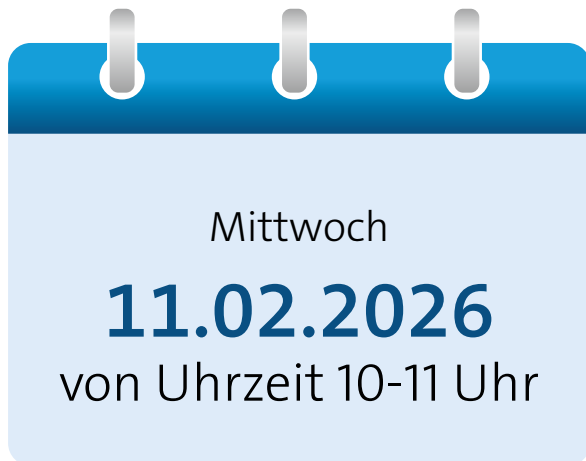


PERSONALWISSEN Update

Impulse, Rechtsprechung und Expertenrat

Live-Webinar zum Thema:

SCHWANGER – UND NUN? MUTTERSCHUTZ UND ELTERNZEIT RECHTSSICHER UMSETZEN



Schwangerschaften von Mitarbeiterinnen werfen für Arbeitgeber zahlreiche Fragen auf: Welche Pflichten greifen ab wann? Was ist beim Mutterschutz, bei der Elternzeit und im laufenden Arbeitsverhältnis zu beachten? In diesem Webinar erhalten Personalverantwortliche einen praxisnahen Überblick über die wichtigsten Regelungen rund um Mutterschutz und Elternzeit.

Hier kostenlos anmelden:

tipp.personalwissen.de/wbi262a

oder im Onlinebereich unter www.personalwissen.de/veranstaltungen

P.S.: Webinar verpasst? Kein Problem: Die Aufzeichnung finden Sie im Onlinebereich unter www.personalwissen.de



IHR EXPERTE: **Günter Stein** ist Arbeitgeber, Führungskraft und Arbeitsrechts-Insider. Und wer seine Webinare kennt, der weiß: Sowohl in den Webinaren als auch in den Newslettern und Beratungsdiensten spricht er Klartext. Kein Drumherum-Gerede. Kein Sich-Verstecken hinter Juristendeutsch. Nur echte Tipps für Ihre Arbeit!

