

LOHN & GEHALT

AKTUELL

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher



TOP-THEMA

MITARBEITER-DATEN

Als Entgeltabrechner erhalten Sie besonders viele sensible Informationen über die Mitarbeiter Ihres Unternehmens. Wo hier Gefahren lauern und was Sie tun können, um den Schutz dieser Daten bei der Entgeltabrechnung rundum zu gewährleisten, lesen Sie auf Seite 6 und 7

Mehr Sicherheit mit jeder Ausgabe

Greifen Sie jederzeit auf folgende Inhalte zu:

- Muster & Vorlagen,
- aktuelle Arbeitshilfen und
- das komplette Archiv.



www.personalwissen.de/login

ABSCHIED

Wenn Mitarbeiter gehen, gibt es manchmal eine Abschiedsfeier. Ein aktuelles Urteil des Bundesfinanzhofs zeigt: Auch ein solches Fest – vom Arbeitgeber finanziert – kann eine steuerbegünstigte Betriebsfeier sein. Seite 3

STEUERFREIHEIT

Die neue Aktivrente bedeutet: Rentenbeziehende Arbeitnehmer können einen Steuerfreibetrag von bis zu 2.000 € beanspruchen. Antworten auf die wichtigsten Fragen finden Sie auf Seite 4 und 5

INFEKTIONEN

Erkranken Mitarbeiter Ihres Unternehmens an einem Infekt, ist die Folge normalerweise Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Hin und wieder kann die Erkrankung aber auch ein Arbeitsunfall sein. Seite 10



„Sind alle Daten in Sicherheit?“

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Frage, ob sensible Informationen, mit denen Sie arbeiten, bestens geschützt sind, beantworten Sie vielleicht ohne weiteres Nachdenken mit „Ja“. Doch wenn Sie sich Ihr Arbeitsumfeld und Ihren Schreibtisch mal ganz genau ansehen: Fällt Ihnen eventuell doch Verbesserungspotenzial auf? Liegen hin und wieder Zettel mit Passwörtern offen herum? Bleiben auf Ihrem Bildschirm Daten, die Sie gerade bearbeitet haben, sichtbar, wenn Sie Ihren Platz verlassen? Geben Sie in Telefongesprächen mit Sozialversicherungsträgern etc. unnötig Informationen über Mitarbeiter preis? In der Presse sind Hackerangriffe von außen derzeit ein großes Thema. Zu Recht, wie ich finde. Doch was häufig übersehen wird: Die Gefahren für sensible Daten in diversen Abteilungen eines Unternehmens, beispielsweise im Lohnbüro, lauern auch intern. Deshalb sind Disziplin und Akribie auf dem Schreibtisch und rundherum enorm wichtig. Besonders hilfreich ist eine konsequente Clean-Desk-Policy. Wie Sie diese konkret und zielführend umsetzen und so für einen optimalen Datenschutz sorgen, lesen Sie im Top-Thema auf den Seiten 6 und 7.

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

URTEIL DES MONATS

- 3** Austritt mit Stil & ohne Steuer: So bereitet Ihnen das Finanzamt nach einem Abschiedsfest keine Probleme

NEUREGELUNGEN

- 4–5** Aktivrente: 7 praxisrelevante Antworten zum neuen Steuerfreibetrag

TOP-THEMA

- 6–7** Datenschutz im Lohnbüro: Wie Sie „Ihre“ sensiblen Mitarbeiterinformationen wirksam schützen

PRAXISTIPPS ZUR SAISON

- 8** Falle Saisonjob: Vermeiden Sie bei Sommeraushilfen von vornherein teure Nachzahlungen
- Smarter als Urlaubsgeld: Wie Ihr Unternehmen auch 2026 mit fast abgabenfreien Erholungsbeihilfen punkten kann

LESERFRAGEN

- 9** Warum müssen wir für unsere Minijobberin so hohe Beiträge zur Unfallversicherung zahlen?
- Was ist mit der Versicherungspflicht, wenn ein Mitarbeiter unbezahlten Urlaub bekommt?

AKTUELLES

- 10** COVID, Influenza & Co: Wann Sie eine Infektion als Arbeitsunfall einstufen
- Streik im Nahverkehr: Wer zu spät kommt, erhält kein Entgelt

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; **Herstellungsleitung:** Sebastian Gerber, Bonn; **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim. 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 © Father_Studio – alle AdobeStock

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

Austritt mit Stil & ohne Steuer: So bereitet Ihnen das Finanzamt nach einem Abschiedsfest keine Probleme

Wenn langjährige Mitarbeiter das Unternehmen verlassen, gibt es manchmal eine Abschiedsfeier. Ein aktuelles Urteil des Bundesfinanzhofs (BFH, Urteil vom 19.11.2025, Az. VI R 18/24) zeigt: Auch ein solches Fest – vom Arbeitgeber finanziert – kann eine steuerbegünstigte Betriebsfeier sein. Das gilt selbst dann, wenn der scheidende Mitarbeiter persönliche Gäste einladen darf.

Ein Unternehmen veranstaltete und organisierte zur Verabschiedung seines Vorstandsvorsitzenden einen Empfang in seiner Firmenzentrale. Es waren etwa 300 Gäste eingeladen, darunter u. a. Vorstandsmitglieder, einige Mitarbeiter, Angehörige des öffentlichen Lebens und 8 Familienmitglieder des Verabschiedeten.

Lohnsteuer für die Feier?

Später kam ein Lohnsteuer Außenprüfer zu dem Schluss, dass der Empfang keine Betriebsveranstaltung gewesen sei. Vielmehr habe es sich eher um ein Fest des scheidenden Mitarbeiters gehandelt, für das die Arbeitgeberin die Kosten übernommen habe. Daraus resultiere in vollem Umfang lohnsteuerpflichtiges Arbeitsentgelt. Das zuständige Finanzamt nahm das Unternehmen für die entsprechend ermittelte Lohnsteuer in Haftung.

Abschied war Arbeitgeberveranstaltung

Das Unternehmen zog vor Gericht und bekam vor dem BFH recht. Nach Ansicht der Richter kam es zunächst darauf an, dass es sich bei der Veranstaltung nicht um eine private Feier des scheidenden Mitarbeiters gehandelt hatte. In dem Fall wäre eine Finanzierung durch die Arbeitgeberin steuerpflichtiges Entgelt gewesen. Hier lag aber eine Veranstaltung der Arbeitgeberin selbst vor.

Wägen Sie ab

Unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls muss in solchen Fällen beurteilt werden, ob es sich in solchen Fällen um ein Fest des Arbeitgebers oder ein solches des Arbeitnehmers handelt. Im konkreten Fall war es entscheidend, dass die Arbeitgeberin als Gastgeberin des Empfangs auftrat und die Gästeliste bestimmte. Das Fest fand außerdem in den Räumlichkeiten der Arbeitgeberin statt.

TIPP



Um in entsprechenden Fällen von vornherein keine Zweifel aufkommen zu lassen, können Sie dafür sorgen, dass ein Fest entsprechend der dargestellten Kriterien organisiert wird. Es handelt sich um eine Veranstaltung Ihres Unternehmens, wenn sie von diesem in vollem Umfang organisiert, finanziert und ausgerichtet wird.

Achten Sie auf diese Grundregeln

Zuwendungen auf bis zu 2 Betriebsfeiern pro Jahr sind bis zu einem Betrag von 110 € pro Mitarbeiter lohnsteuer- und beitragsfrei. Ab der dritten Betriebsveranstaltung werden die gesamten

Zuwendungen steuer- und beitragspflichtig – gleichgültig, ob Sie dabei einen Freibetrag einhalten oder nicht. Leistungen an Mitarbeiter ab 110 € können Sie mit 25 % pauschalieren. Dasselbe gilt für Leistungen auf einer dritten, vierten etc. Betriebsfeier. Damit erreichen Sie Beitragsfreiheit und die Leistungen werden nicht zum Arbeitsentgelt gezählt.

ACHTUNG



Voraussetzung für die Pauschalierung war bis 31.12.2025 nur, dass die Zuwendungen Sachzuwendungen sind (also Essen, kleine Geschenke, ein Ausflug etc.). Nach Ansicht der Rechtsprechung musste die Feier für die Lohnsteuerpauschalierung nicht allen Mitarbeitern offenstehen. Dies hat sich geändert: Zum 1.1.2026 wurde eine Klarstellung zur Pauschalierung bei Betriebsveranstaltungen in § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 Einkommensteuergesetz (EStG) eingefügt. Damit Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen mit 25 % besteuert werden können, muss die Teilnahme allen Angehörigen des Betriebs oder eines Betriebsteils offenstehen.

Sie haben die Möglichkeit, die Pauschalsteuern auf den Beschäftigten abzuwälzen. Nach den Vorgaben des Bundesfinanzministeriums (Schreiben 10.1.2000, Az. IV C 5 – S 2330/ - 2/00) gibt es mehrere Möglichkeiten, deutlich zu machen, dass der Mitarbeiter die Pauschalsteuer tragen soll, beispielsweise eine entsprechende Regelung im Arbeitsvertrag (sogenannte Bruttolohnvereinbarung), eine Zusatzvereinbarung zum Arbeitsvertrag oder das wirtschaftliche Ergebnis einer Gehaltsänderung. Die Lohnsteuer muss in dem Fall als Abzugsbetrag in der Gehaltsabrechnung erscheinen.

Pauschalierung und Freibetrag parallel?

Wenn Sie die Zuwendungen an Mitarbeiter pauschalieren wollen, können Sie zusätzlich den Freibetrag anwenden.

Beispiel: Ihr Unternehmen lädt alle Mitarbeiter aufgrund eines hervorragenden Jahresergebnisses zu einer zweitägigen Fahrt nach Hamburg ein. Die Gesamtaufwendungen für die 50 Mitarbeiter, die teilnehmen, betragen insgesamt 10.000 € einschließlich Umsatzsteuer. Auf jeden teilnehmenden Mitarbeiter entfallen also Zuwendungen in Höhe von 200 €. Nachdem Sie den Freibetrag angewendet haben, verbleiben für jeden Mitarbeiter 90 € lohnsteuer- und beitragspflichtiges Entgelt. Hierfür pauschalieren Sie die Lohnsteuer mit 25 %. Die Pauschalsteuer übernimmt Ihr Betrieb.

Aktivrente: 7 praxisrelevante Antworten zum neuen Steuerfreibetrag

Rentner, die bereit sind, nebenher zu arbeiten, haben seit dem 1.1.2026 die Möglichkeit, die sogenannte Aktivrente in Anspruch zu nehmen. Im Klartext bedeutet der Begriff Aktivrente: Rentenbeziehende Arbeitnehmer können einen Lohnsteuerfreibetrag von bis zu 2.000 € beanspruchen. Festgelegt ist dieser in § 3 Nr. 21 Einkommensteuergesetz (EStG). In den letzten Wochen hat sich gezeigt, dass es bei der konkreten Umsetzung noch zahlreiche Unklarheiten gibt. Im folgenden Beitrag finden Sie Antworten auf die wichtigsten Fragen, die sich aus der Praxis ergeben.

1. Welche unserer Mitarbeiter können die Aktivrente beanspruchen?

Damit die Beschäftigten in Ihrem Unternehmen die Aktivrente in Anspruch nehmen können, müssen sie die folgenden Voraussetzungen zusammen erfüllen:

1. Sie haben das Alter erreicht, ab dem sie ihre gesetzliche Regelaltersgrenze beziehen können (§ 35 Satz 2 oder § 235 Sozialgesetzbuch (SGB) VI).
2. Sie werden nichtselbstständig beschäftigt (§ 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG).
3. Der Arbeitgeber muss für sie Rentenversicherungsbeiträge oder Beitragszuschüsse zu berufsständischen Versorgungseinrichtungen zahlen (§ 168 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 1d oder Abs. 3, § 172 Abs. 1 oder § 172a SGB VI). Der Status im Rahmen der Krankenversicherung (pflichtversichert, freiwillig gesetzlich versichert, privat versichert) spielt keine Rolle. Bei geschäftsführenden Gesellschaftern einer Kapitalgesellschaft ist die Inanspruchnahme der Aktivrente davon abhängig, ob das Unternehmen Rentenversicherungsbeiträge für sie abführt. Wenn das der Fall ist, ist die Aktivrente möglich.

ACHTUNG

Für jeden Kalendermonat, in dem die oben genannten Voraussetzungen nicht vorgelegen haben, ermäßigt sich der Steuerfreibetrag um ein Zwölftel.

Demgegenüber kann die Aktivrente im Rahmen folgender Tätigkeit nicht beansprucht werden:

- Für selbstständige Tätigkeiten – aber: Wenn NEBEN der Selbstständigkeit noch eine mehr als geringfügige Beschäftigung ausgeübt wird, kann DAFÜR die Steuervergünstigung beansprucht werden.
- In einem aktiven Beamtenverhältnis – aber: Pensionierte Beamte, die eine mehr als geringfügige Beschäftigung außerhalb eines Beamtenverhältnisses ausüben, können die Aktivrente nutzen.
- Während einer Tätigkeit als Abgeordneter.
- Im Rahmen eines Minijobs, also während einer kurzfristigen oder einer geringfügig entlohnten Beschäftigung. Minijobber können die Aktivrenten nicht beanspruchen, weil ihr Arbeitgeber für sie pauschale Sozialversicherungsbeiträge zahlt. Das gilt unabhängig davon, ob die Lohnsteuer mit 2 % oder 20 %

pauschaliert wird oder der Lohnsteuerabzug nach den individuellen elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen (ELStAM) des Arbeitnehmers erfolgt. Teilzeitkräfte im sogenannten Übergangsbereich (monatliches Arbeitsentgelt von 603,01 € – 2.000 €) können dementsprechend aber von der Aktivrente profitieren.

ACHTUNG

Welche Art der Erwerbstätigkeit die Mitarbeiter vor ihrer nichtselbstständigen, rentenversicherungspflichtigen Beschäftigung ausgeübt haben, ist unerheblich (nichtselbstständig, verbeamtet oder selbstständig). Entscheidend für die Aktivrente ist nur die momentan ausgeübte Tätigkeit.

2. Ab wann ist die Aktivrente anwendbar?

Die Neuregelung zur Aktivrente ist am 1.1.2026 in Kraft getreten. Das bedeutet: Sie können sie auf den laufenden Arbeitslohn anwenden, den Ihr Unternehmen für einen nach dem 31.12.2025 endenden Lohnzahlungszeitraum zahlt. Das gilt ebenso für sonstige Bezüge, wie beispielsweise Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld oder Gratifikationen, die nach dem 31.12.2025 zufließen. Was die Mitarbeiter Ihres Unternehmens angeht, können sie die Aktivrente ab dem Folgemonat beanspruchen, in dem sie ihre gesetzliche Regelaltersgrenze erreichen.

Beispiel: Ein Mitarbeiter erreicht das Alter für seine Regelaltersgrenze im Mai 2026. Deshalb kann er die Aktivrente ab Juni 2026 in Anspruch nehmen.

3. Müssen wir die Regelung umsetzen?

Ja. Sie sind verpflichtet, den Lohnsteuerabzug entsprechend den gesetzlichen Vorgaben vorzunehmen. Zu diesen Vorgaben gehört auch die Berücksichtigung der entsprechenden Freibeträge im Lohnsteuerabzugsverfahren, beispielsweise den Freibetrag im Rahmen der Aktivrente.

4. Wie berücksichtigen wir die Aktivrente richtig?

Liegen alle Voraussetzungen für die Anwendung des Freibetrags vor, mindern Sie den steuerpflichtigen Arbeitslohn des betreffenden Mitarbeiters monatlich um maximal 2.000 € (§ 3 Nr. 21 EStG). Melden Sie die steuerfreien Aktivrentenbeträge mit der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung an die Finanzverwaltung.

Darüber hinaus geben Sie die Summe der steuerfreien Aktivrentenbeträge in einem neuen Datenfeld der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung an.

ACHTUNG



In der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung 2026 nutzen Sie hierfür eine frei belegbare Zeile mit der konkreten Zeilenbeschreibung „SteuerfreibetragAktivrente“ (ohne Leerzeichen). Für die Nutzung dieses Zusatzfeldes ist die exakte Schreibweise zwingende Voraussetzung, um eine maschinelle Verwertbarkeit der Angabe sicherzustellen. In den Bescheinigungen für die folgenden Jahres soll es eine entsprechende Anpassung geben.

Der Mitarbeiter hat nicht die Pflicht, nur wegen Inanspruchnahme der Aktivrente eine Steuererklärung abzugeben. Allerdings bleibt es bei seiner Verpflichtung, aus anderen Gründen eine Steuererklärung abzugeben, beispielsweise aufgrund steuerpflichtigen Rentenbezugs. Der Mitarbeiter gibt den Freibetrag in seiner Einkommensteuererklärung nur dann an, wenn Sie die Aktivrente nicht oder teilweise nicht berücksichtigt haben.

ACHTUNG



Eine Lohnsteuerberechnung nehmen Sie nur für den steuerpflichtigen Arbeitslohn vor, der den Höchstbetrag übersteigt. Die Aktivrente ist im maschinellen Programmablaufplan (PAP) nicht enthalten und auch nicht im Steuerrechner des Bundesfinanzministeriums umgesetzt.

5. Wirkt sich die Aktivrente auf die Sozialversicherung aus?

Auf die Sozialversicherungspflicht des betreffenden Mitarbeiters wirkt sich die Aktivrente nicht aus. Bei der Lohnsteuerberechnung und damit bei der Bemessung der Vorsorgepauschale lassen Sie die Sozialversicherungsbeiträge auf die Aktivrente unberücksichtigt. Im Übrigen bescheinigen Sie in der Lohnsteuerbescheinigung alle Sozialversicherungsbeiträge nach allgemeinen Grundsätzen.

6. Können Mehrfachbeschäftigte mehrere Freibeträge beanspruchen?

Mitarbeiter dürfen die Aktivrente im Lohnsteuerabzugsverfahren nur in einem Beschäftigungsverhältnis nutzen. Eine gleichzeitige Anwendung für mehrere Tätigkeiten ist nicht möglich. Ebenso ist eine betragsmäßige Aufteilung auf 2 Beschäftigungen nicht gestattet. Dabei kann nur der Arbeitgeber der ersten Beschäftigung den Freibetrag berücksichtigen (in den Steuerklassen I–V).

ACHTUNG



Ist für einen Mitarbeiter die Steuerklasse VI eingetragen, ist das ein Hinweis auf eine weitere Beschäftigung. In dem Fall dürfen Sie die Aktivrente nur berücksichtigen, wenn

Ihnen der Arbeitnehmer bestätigt, dass die Aktivrente für ihn nicht bereits in einem anderen Dienstverhältnis berücksichtigt wird. Lassen Sie sich die Bestätigung mindestens in Textform geben, beispielsweise per E-Mail. Noch besser ist es allerdings, die Bestätigung schriftlich und unterschrieben anzufordern. Nehmen Sie das Dokument in jedem Fall zum Lohnkonto.

Schöpft ein Mitarbeiter den Freibetrag in seiner ersten Beschäftigung nicht aus, kann er den Rest nicht gleichzeitig vom Zweitarbeitgeber anwenden lassen. Dennoch ist der Restbetrag nicht ganz verloren: Der Mitarbeiter hat die Möglichkeit, den verbleibenden Steuerfreibetrag aus der Aktivrente für das zweite Dienstverhältnis nachträglich mit der Einkommensteuererklärung zu beantragen. Hierfür müssen in beiden Dienstverhältnissen aber die gesetzlichen Voraussetzungen für die Inanspruchnahme der Aktivrente vorliegen.

7. Was ist bei sonstigen Bezügen zu beachten?

Soweit sonstige Bezüge, wie beispielsweise Weihnachts- oder Urlaubsgeld, zusammen mit dem laufenden Entgelt innerhalb des Freibetrags von 2.000 € monatlich liegen, wenden Sie den Freibetrag wie üblich an. Übersteigt der sonstige Bezug zusammen mit dem laufenden monatlichen Entgelt diese Grenze, ist der die 2.000 € übersteigende Betrag lohnsteuerpflichtig.

ACHTUNG



Es ist nur der Teil eines sonstigen Bezugs lohnsteuerfrei, der auf Zeiträume entfällt, für die die Voraussetzungen der Aktivrente schon vorlagen.

Denken Sie daran, dass die Aktivrente monatsbezogen ist. Schöpfen Sie den Freibetrag in einem Monat nicht aus, können Sie den restlichen Betrag also nicht auf den nächsten Monat übertragen.

Beispiel: Ein Mitarbeiter hat das Alter für seine Regelaltersgrenze im April 2026 erreicht. Ihr Unternehmen beschäftigt ihn ab Mai 2026 gegen ein Entgelt von monatlich 1.800 € weiter. Im Dezember 2026 wird er neben dem laufenden Entgelt noch ein Weihnachtsgeld in Höhe von 900 € erhalten. Dieses wird im Dezember 2026 ausgezahlt. Das Entgelt von 1.800 € ist ab Mai 2026 komplett lohnsteuerfrei. Der Teil des Freibetrags, den er nicht beansprucht (200 € monatlich), dürfen Sie nicht „sammeln“. Vom Weihnachtsgeld sind nur 200 € lohnsteuerfrei. Der die 2.000-€-Grenze übersteigende Betrag von 700 € (laufendes Entgelt 1.800 € + 900 € Weihnachtsgeld = 2.700 € – 2.000 €) ist steuerpflichtig.

Sie dürfen den Freibetrag im Rahmen der Aktivrente nicht anwenden, wenn laufendes Entgelt oder sonstige Bezüge bereits nach anderen Vorschriften lohnsteuerfrei sind. Das heißt: Regelungen wie die Freigrenze für Sachbezüge in Höhe von monatlich 50 € gehen dem Freibetrag nach § 3 Nr. 21 EStG vor.

Datenschutz im Lohnbüro: Wie Sie „Ihre“ sensiblen Mitarbeiterinformationen wirksam schützen

Als Entgeltabrechner erhalten Sie besonders viele sensible Informationen zur Belegschaft. Diese Informationen müssen Sie gut gesichert aufbewahren. Unterläuft Ihnen dabei ein Fehler, kann das unangenehme Folgen haben. Datenschutzverstöße ziehen empfindliche Sanktionen nach sich, werfen ein schlechtes Licht auf Ihr Unternehmen und verschlechtern das Betriebsklima. Lesen Sie hier, was Sie tun können, um den Datenschutz bei der Entgeltabrechnung zu gewährleisten.

Sie erhalten über die Mitarbeiter Ihres Unternehmens beispielsweise Informationen über den Lebenslauf, die Anzahl der Kinder, den Krankenstand, über das Entgelt sowie darüber, ob das Entgelt gepfändet wird. Damit haben Sie Zugang zu sensiblen personenbezogenen Daten, die sonst kaum jemand erfährt. Deshalb hat Datenschutz bei der Entgeltabrechnung die höchste Priorität. Sie müssen „Ihre“ Daten so schützen, dass unbefugte Personen diese Informationen weder lesen und kopieren noch bearbeiten und löschen können. Die einschlägigen Vorschriften finden sich im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und in der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

ACHTUNG



Bei Verstößen gegen das BDSG drohen Ihrem Unternehmen unter anderem Bußgelder von bis zu 20 Mio. € oder bis zu 4 % des globalen Umsatzes – je nachdem, welcher Betrag höher ist. Vertreten durch die Unternehmensleitung, die Personalabteilung oder durch Entgeltabrechner, müssen Unternehmen beweisen können, dass sie die Vorgaben beachten. Hierfür benötigen Sie als Entgeltabrechner gegebenenfalls umfassende Dokumentationen. Achten Sie deshalb darauf, dass Sie belegen können, warum Sie welche Daten gespeichert haben. Arbeitnehmer können auch den Ersatz immateriellen Schadens durch Verstöße gegen den Datenschutz geltend machen. Diese Regelung unterscheidet sich maßgeblich vom bisherigen Recht und kann für Arbeitgeber erhebliche Folgen haben.

Klare Vorgaben können Ihnen weiterhelfen

Mit einer sogenannten Clean-Desk-Policy sinkt die Wahrscheinlichkeit enorm, dass „Ihre Daten“ irgendwo hingerraten, wo sie nichts zu suchen haben. Clean-Desk-Policy ist eine Sammlung von Vorgaben, die regeln, wie der Schreibtisch von Mitarbeitern auszusehen hat, wenn diese das Büro verlassen. Die Richtlinie kann unternehmensweit gelten oder nur für bestimmte Arbeitsbereiche, wie beispielsweise die Entgeltabrechnung und die Personalabteilung. Hier kann die Vorgabe auch vorsehen, dass bestimmte Vorkehrungen bereits dann getroffen werden müssen, wenn der jeweilige Mitarbeiter nur kurz das Büro verlässt.

Ein Beispiel aus der Praxis:

„Es ist dafür Sorge zu tragen, dass schützenswerte oder geheime Informationen – egal ob in papierhafter Form oder auf dem Bildschirm – nicht durch Dritte eingesehen werden können. Wenn der Arbeitsplatz verlassen wird oder unbeaufsichtigt ist, sind schützenswerte Akten, Datenträger oder Hardware mit Informationen ordnungsgemäß wegzuschließen oder ordnungsgemäß zu entsorgen.“

Sensible Daten bei der Abrechnung

Denken Sie stets daran, dass viele der persönlichen Daten, mit denen Sie arbeiten, besonders schützenswert sind. Sensible Informationen, die Sie z. B. für Ihre Abrechnung benötigen, müssen Sie so sichern, dass weder unbefugte Kollegen noch Außenstehende darauf zugreifen können. Dabei bedeutet „sichern“ im Sinne des Datenschutzes normalerweise „weschließen“ oder „passwortgeschützt speichern“. Damit Sie, Ihre Kollegen oder Mitarbeiter bei der Entgeltabrechnung nichts übersehen und alle Sicherungsmaßnahmen zur selbstverständlichen Routine werden, ist die Clean-Desk-Policy sinnvoll. Bedenken Sie: Schon das Herumliegen eines Zettels, auf dem Sie sich während eines Gesprächs mit einem Sozialversicherungsträger Notizen gemacht haben, kann ein grundlegender Verstoß gegen den Datenschutz sein.

TIPP



Denken Sie darüber nach, wo die Gefahren lauern – speziell für die Daten, mit denen Sie und alle anderen mit der Entgeltabrechnung betrauten Kollegen arbeiten, und schneiden Sie die Vorgaben darauf zu.

Weisen Sie Mitarbeiter darauf hin, elektronische Dokumente und E-Mails nach Möglichkeit nicht auszudrucken. Manche Unterlagen verlieren allerdings ihren Beweiswert, wenn sie nur in elektronischer Form vorhanden sind. Vor Gericht gilt eine Urkunde grundsätzlich dann als vollständig und richtig, wenn sie im Original unterzeichnet ist (§ 420 Zivilprozessordnung (ZPO)). Wichtige Dokumente, deren Beweiswert in einem Rechtsstreit entscheidend sein könnte, sollten Sie deshalb besser weiter in Papierform aufbewahren.

Wie Sie Mitarbeiter und Kollegen überzeugen

Hat sich die Idee einer generellen Clean-Desk-Policy noch nicht durchgesetzt, können Sie diese für sich selbst einführen. Wollen Sie auch Ihre Mitarbeiter oder Kollegen in der Entgeltabrechnung überzeugen, sollten Sie Folgendes bedenken:

1. Eventuell müssen Sie zunächst regelmäßig kontrollieren, ob sich alle an die Vorgaben halten. Das ist zeitaufwendig und die Kollegen könnten sich überwacht fühlen. Lösen können Sie dieses Problem, indem Sie eine Checkliste (s. u) erstellen und jeder einmal die Aufgabe des „Kontrolleurs“ übernimmt.
2. Gibt es Kollegen, die die Maßnahmen für übertrieben halten? Diesen sollten Sie die strengen Vorgaben des Datenschutzes und die Konsequenzen, die Verstöße nach sich ziehen können, nochmals vor Augen führen.

3. Richtlinien werden häufig als „Freiheitsberaubung“ betrachtet. Viele Beschäftigte fühlen sich nur wohl am Arbeitsplatz, wenn sie diesen ein bisschen „einrichten“ können. Überlegen Sie, ob dies nicht trotz der Clean-Desk-Policy bis zu einem gewissen Grad möglich ist und erlaubt werden kann.

Darauf sollten Sie besonders achten

Akribisch auf den Datenschutz zu achten, ist nicht immer leicht. Schnell ist am Telefon an den vermeintlichen Mitarbeiter der Einzugsstelle eine persönliche Information über einen Mitarbeiter ausgeplaudert. Oder eine Personalakte bleibt am Bildschirm zu lange offen. Nutzen Sie die folgende Liste, um sich und Ihren Kollegen immer wieder aufs Neue bewusst zu machen, welche Maßnahmen zum Schutz der sensiblen Daten wichtig sind.

MASSNAHME	WIRD ERFÜLLT
1. Standard-Schutzvorkehrungen sind Pflicht.	<input type="radio"/>
2. Dokumentieren Sie alle entscheidenden Vorgänge.	<input type="radio"/>
3. Teilen Sie unbekanntem Anrufern/Gesprächspartnern nie personenbezogene Daten über die Mitarbeiter Ihres Unternehmens mit. Rufen Sie zurück und überzeugen Sie sich davon, dass die oder der Unbekannte beispielsweise tatsächlich von der Deutschen Rentenversicherung Bund anruft und eine Frage zum beantragten Statusfeststellungsverfahren hat, oder vereinbaren Sie eine schriftliche Anfrage.	<input type="radio"/>
4. Kunden oder Geschäftspartnern des Unternehmens teilen Sie gar keine persönlichen Informationen in Bezug auf Mitarbeiter mit – weder am Telefon noch im persönlichen Gespräch. Kein Außenstehender braucht zu wissen, warum Mitarbeiter XY derzeit nicht erreichbar ist (Arbeitsunfähigkeit, Elternzeit, Fortbildung). Die Angaben, dass die Person gerade nicht erreichbar ist und wie lange das voraussichtlich dauern wird, genügen.	<input type="radio"/>
5. Auch die Belegschaft erhält keine persönlichen Informationen über die Kollegen.	<input type="radio"/>
6. Ist es unumgänglich, dass Mitarbeiter, die nicht aus dem Lohnbüro oder der Personalabteilung stammen, persönliche Daten transportieren, müssen Sie die Daten so sichern, dass sie nicht einsehbar sind. Außerdem sollten Sie die Beschäftigten auf das Datengeheimnis nach § 5 BDSG verpflichten.	<input type="radio"/>
7. Müssen Sie vertrauliche Dokumente versenden, treffen Sie die zur Versandart passenden Absicherungen: verschlüsselt und passwortgeschützt per E-Mail (das Passwort teilen Sie dem Empfänger auf anderem Weg mit) oder als Einschreiben, wenn Sie per Post versenden. Die elektronische Datenübertragung gilt aus Datenschutzsicht als sicherer als der Postversand. Allerdings müssen Sie entsprechende Datenschutzmaßnahmen treffen.	<input type="radio"/>
8. Sind Ihre Büroräume für Mitarbeiter anderer Abteilungen frei und jederzeit zugänglich, müssen Sie Sicherheitsvorkehrungen treffen: verschlossene Aktenschränke, keine offenen Akten am verlassenen Bildschirm bzw. auf dem Schreibtisch, Monitore mit Blickschutzfiltern.	<input type="radio"/>
9. Setzen Sie sich hin und wieder mit dem Anbieter Ihrer Abrechnungssoftware in Verbindung und vergewissern Sie sich, dass die verschlüsselte Kommunikation mit den Sozialversicherungsträgern datenschutzrechtlich auf dem neuesten Stand ist.	<input type="radio"/>
10. Vernichten Sie Daten und Akten richtig. Papier muss geschreddert und virtuelle Daten müssen mit Löschsoftware vernichtet werden. Datenträger müssen eventuell körperlich zerstört werden.	<input type="radio"/>

Falle Saisonjob: Vermeiden Sie bei Sommeraushilfen von vornherein teure Nachzahlungen

Stellt Ihr Unternehmen in den kommenden Monaten Sommeraushilfen ein? Falls sich der kurzfristige Mitarbeiter als Glücksgriff erweist, will Ihr Unternehmen ihn vielleicht weiterbeschäftigen. Doch Vorsicht! Das führt möglicherweise zu sozialversicherungsrechtlichen Problemen. Die gute Nachricht ist: Gewusst wie, können Sie diese Probleme ohne Weiteres verhindern.

Benötigt Ihr Unternehmen günstige Aushilfen – für Saisontätigkeiten oder als Vertretung –, sind kurzfristig Beschäftigte eine besonders vorteilhafte Lösung. Für diese Mitarbeiter zahlt Ihr Unternehmen keinen Cent an Beiträgen. Das gilt allerdings nur, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf maximal 70 Arbeitstage oder 3 Monate begrenzt ist. Wird diese Grenze überschritten, ist die Beschäftigung versicherungspflichtig. Für die Frage, ab wann das dann gilt, spielt es eine große Rolle, zu welchem Zeitpunkt beschlossen wurde, dass die Beschäftigung über die Kurzfristigkeit hinaus ausgedehnt wird:

1. Grundsätzlich tritt erst ab dem Tag, an dem die Aushilfe über die Zeitgrenze hinaus arbeitet, Versicherungspflicht ein.
2. War die Beschäftigungsdauer aber von vornherein auf mehr als 3 Monate/70 Arbeitstage angelegt, besteht Versicherungspflicht vom ersten Tag an.
3. Stellt sich erst im Laufe der Beschäftigung heraus, dass die

Zeitgrenze überschritten wird, liegt ab dem Tag, an dem das Überschreiten der Zeitdauer erkennbar wird, keine kurzfristige Beschäftigung mehr vor. Für die davor liegende Zeit bleibt es aber bei der Versicherungsfreiheit.

TIPP



Der Vertrag der Aushilfe sollte stets auf 3 Monate/70 Arbeitstage befristet werden. Eine Verlängerung ist sinnvoll, wenn die Befristung ausläuft. Auf diese Weise verhindern Sie, dass die Sozialversicherungspflicht von vornherein gilt. Auch ein Prüfer kann dann nicht unterstellen, dass eine Verlängerung von vornherein geplant war. Rechnen Sie aber damit, dass der Prüfer nachfragt, warum die Verlängerung erst „auf den letzten Drücker“ abzusehen war, und dass Sie dann eine plausible Begründung parat haben.

Smarter als Urlaubsgeld: Wie Ihr Unternehmen auch 2026 mit fast abgabenfreien Erholungsbeihilfen punkten kann

Über eine kleine finanzielle Unterstützung freut sich die Belegschaft zur Urlaubszeit ganz besonders. Die sogenannten Erholungsbeihilfen bleiben zwar nicht lohnsteuerfrei, über die Lohnsteuerpauschalierung können Sie aber Beitragsfreiheit für Ihr Unternehmen und den Mitarbeiter erreichen. Das gilt allerdings nur, wenn 3 zentrale Voraussetzungen erfüllt werden.

Für Erholungsbeihilfen können Sie eine Lohnsteuer von pauschal 25 % abführen. Die Beihilfen bleiben dadurch beitragsfrei. Das gilt aber nur, wenn sie die folgenden Voraussetzungen erfüllen.

3 Voraussetzungen für Pauschalierung und Beitragsfreiheit

VORAUSSETZUNG	LIEGT VOR
Bei Barzuschüssen erhält der Mitarbeiter die Erholungsbeihilfe zeitnah (maximal 3 Monate) vor oder nach seinem Urlaub. Dann unterstellt die Finanzverwaltung automatisch, dass es sich tatsächlich um eine Erholungsbeihilfe und nicht einfach um irgendeine Barzahlung an den Mitarbeiter handelt.	●

Die Erholungsbeihilfen überschreiten 2026 pro Jahr nicht die folgenden Freigrenzen: für den Mitarbeiter selbst maximal 156 €, für seinen Ehegatten maximal 104 €, für jedes Kind des Mitarbeiters maximal 52 €.

Ihr Unternehmen hat die Zuschüsse mit dem Beschäftigten nicht als Entgeltbestandteil vereinbart (keine Entgeltumwandlung). Dies ist zwar keine Voraussetzung für die Lohnsteuerpauschalierung, aber für die Beitragsfreiheit zur Sozialversicherung.

Für die Lohnsteuerpauschalierung der Erholungsbeihilfen mit 25 % brauchen Sie keinen Antrag bei Ihrem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt zu stellen. Auch eine Kontrolle, ob die Leistung wirklich für Erholungszwecke genutzt wird, ist nicht nötig.

„Warum müssen wir für unsere Minijobberin so hohe Beiträge zur Unfallversicherung zahlen?“

FRAGE



Wir beschäftigen eine Minijobberin, die 150 € monatlich verdient. Dieses Entgelt fließt in die Entgeltmeldung an die Berufsgenossenschaft ein. Nun sollen wir für die Mitarbeiterin einen Beitrag zahlen, der nicht aus ihrem Entgelt, sondern aus einem höheren Betrag berechnet wird. Warum?

ANTWORT



Die Berufsgenossenschaften sind berechtigt, die Beiträge nach sogenannten Mindestjahresarbeitsverdiensten zu erheben. Sehen Sie in der Satzung Ihrer Berufsgenossenschaft nach, ob ein solcher Mindestjahresarbeitsverdienst dort vorgesehen ist. Beiträge nach den Mindestjahresarbeitsverdiensten werden erhoben, wenn die reguläre Beitragsberechnung einen Betrag ergibt, der unter dem Mindestverdienst liegt. Zwar führt eine geringfügig ausgeübte Tätigkeit in fast allen Versicherungszweigen zur Versicherungsfreiheit. Das gilt aber nicht für die Unfallver-

sicherung. Hier fällt jede Beschäftigung (ohne Rücksicht auf den Umfang oder die Höhe des Entgelts) in den Schutzbereich. Auch Minijobber haben im vollen Umfang Anspruch auf Leistungen der Berufsgenossenschaften. Dagegen stehen sehr geringe Beiträge für diese Beschäftigten, die durch den Mindestjahresarbeitsverdienst pauschal erhöht werden. Die Erhebung eines pauschalen Mindestbeitrages dient zum einen dazu, die Verwaltungskosten zu decken. Zum anderen wird berücksichtigt, dass auch bei Mitarbeitern mit geringen Entgelten eventuell Versicherungsleistungen wie bei allen anderen Versicherten erbracht werden müssen.

ACHTUNG



Alle Beschäftigten Ihres Unternehmens sind unabhängig von den Meldungen, die Sie erstatten, unfallversichert. Die Berufsgenossenschaften sind bei Mitarbeitern mit sehr geringem Einkommen berechtigt, einen Mindestbeitrag entsprechend Ihrer Satzungsbestimmung zu erheben. Wie hoch dieser ausfällt, erfahren Sie bei der für Ihr Unternehmen zuständigen Berufsgenossenschaft bzw. in der Satzung Ihrer Berufsgenossenschaft.

„Was ist mit der Versicherungspflicht, wenn ein Mitarbeiter unbezahlten Urlaub bekommt?“

FRAGE



Ein Mitarbeiter hat seinen bezahlten Erholungsurlaub bereits aufgebraucht, weil er gerade ein Haus baut. Ab Mai 2026 möchte er unbezahlten Urlaub nehmen. Ob dieser 4 oder 5 Wochen dauern soll, ist noch nicht ganz klar. Die Firmenleitung ist einverstanden. Allerdings wollen wir im Vorfeld die versicherungsrechtlichen Konsequenzen klären. Können Sie uns weiterhelfen?

ANTWORT



Wichtig ist für Sie Folgendes: Auch bei unbezahltem Sonderurlaub über mehrere Monate bleibt das Arbeitsverhältnis in arbeitsrechtlicher Hinsicht weiter bestehen. Der Mitarbeiter kann nach Ende des Urlaubs an seinen Arbeitsplatz zurückkehren. Im Hinblick auf die Sozialversicherung besteht das Beschäftigungsverhältnis allerdings nicht unbegrenzt weiter. Die Versicherungspflicht von Mitarbeitern in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung setzt grundsätzlich eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt voraus. Eine Beschäftigung gilt für die Sozialversicherungsträger nur dann ohne Zahlung von Arbeitsentgelt als fortbestehend, wenn

1. das Beschäftigungsverhältnis als solches nicht beendet ist und
2. die Zahlungsunterbrechung nicht länger als einen Monat dauert (§ 7 Abs. 3 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IV).

So berechnen Sie die Monatsfrist

Die Monatsfrist beginnt am Tag nach der letzten Entgeltzahlung und endet einen Monat später. Es fallen keine Meldungen an, wenn die Arbeitsunterbrechung einen Monat nicht überschreitet und es nicht zur Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses kommt. Bei längeren Arbeitsunterbrechungen endet die entgeltliche Beschäftigung nach einem Monat. Sie erstatten eine Abmeldung und bescheinigen das im gesamten Meldezeitraum erzielte Arbeitsentgelt. Meldegrund ist die „34“.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de

COVID, Influenza & Co: Wann Sie eine Infektion als Arbeitsunfall einstufen

Erkranken Mitarbeiter Ihres Unternehmens an einem Infekt und sind sie arbeitsunfähig, ist die Folge normalerweise Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Doch hin und wieder kann eine entsprechende Erkrankung auch einen Arbeitsunfall darstellen. Diesen sollten Sie auf Anhieb erkennen. Denn: Bei Anerkennung eines Arbeitsunfalls hat der betroffene Mitarbeiter Anspruch auf das umfassende Leistungsspektrum der gesetzlichen Unfallversicherung. Das kann eine Akutbehandlung sein sowie die medizinische, berufliche und soziale Rehabilitation. Schließlich sind Verletzten- und Übergangsgeld oder sogar Rentenzahlungen möglich. Ein aktuelles Urteil des Bayerischen Landessozialgerichts (LSG) zeigt, wann eine virale oder bakterielle Infektion die Voraussetzungen für einen Arbeitsunfall erfüllt (Urteil vom 19.1.2026 Az. L 3 U 161/24).

Ein Produktbetreuer hatte mit seiner Arbeitgeberin vereinbart, dass er mobil und auch im Homeoffice arbeiten kann. Am 1.2.2023 und 2.2.2023 leitete er einen Workshop am Firmensitz seiner Arbeitgeberin. Die zuständige Berufsgenossenschaft (BG) erfuhr am 8.2.2023 mittels Unfallanzeige, dass sich der Beschäftigte bei dem Workshop mit Corona infiziert hatte. Beigefügt war ein PCR-Test vom 7.2.2023, der die Infektion mit dem Coronavirus bestätigte.

Berufsgenossenschaft forderte Nachweise

Auf Nachfragen der BG gab der Mitarbeiter an, dass eine Ansteckung nur beim Workshop möglich gewesen sei. Alle alternativen Kontakte seien nachweislich nicht erkrankt bzw. nicht relevant. Die Corona-WarnApp habe in der fraglichen Zeit sonst keine Risikobegegnungen gemeldet. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung der COVID-19-Erkrankung als Versicherungsfall jedoch ab. Nach Abwägung des Sachverhalts und unter Berücksichtigung der bisherigen Erkenntnisse über das Coronavirus und die Erkrankung lasse sich eine Infektion infolge der beruflichen Tätigkeit nicht mit dem notwendigen Maß der Wahrscheinlichkeit feststellen. Die Voraussetzungen zur Anerkennung eines Versicherungsfalles lägen nicht vor.

Kein Arbeitsunfall

Der Mitarbeiter zog gegen diese Entscheidung vor Gericht, hatte aber keinen Erfolg. Auch die Richter des LSG sahen hier keinen Arbeitsunfall. Ein solcher hätte neben einer versicherten Tätigkeit zur Zeit des Unfalls einen Gesundheitserstschaden als nachweisbare Konsequenz des Unfalls und die daraus resultierenden Folgen erfordert. Für die Anerkennung von COVID-19 als Arbeitsunfall müsse der Kontakt zu einer infizierten Person oder einer sonstigen Infektionsquelle im Rahmen einer versicherten Tätigkeit im Vollbeweis feststehen. Diesen Nachweis konnte der Mitarbeiter im Streitfall nicht liefern.

FAZIT



Für die Anerkennung einer viralen oder bakteriellen Infektion als Arbeitsunfall ist eine besonders erhöhte Infektionsgefahr bei einer versicherten Tätigkeit erforderlich. Die Leitung oder Teilnahme an einem Workshop bei sonstiger Kontaktvermeidung mag eine wahrscheinliche Infektionsquelle sein. Der von der Rechtsprechung geforderte „Vollbeweis“ erfordert aber eine direkte Nachweiskette.

Streik im Nahverkehr: Wer zu spät kommt, erhält kein Entgelt

Streiks im Nahverkehr haben erst kürzlich wieder zu chaotischen Verkehrsverhältnissen geführt. Viele Mitarbeiter sind zu spät zur Arbeit gekommen. Grundsätzlich bekommen Beschäftigte für solche Ausfallzeiten keine Entgeltfortzahlung. Darauf sollten Sie die Belegschaft hinweisen, um sich eventuelle Diskussionen nach der nächsten Abrechnung zu ersparen.

Der einschlägige Grundsatz im deutschen Arbeitsrecht lautet: Ohne Arbeit kein Geld. Das gilt zumindest dann, wenn eine besondere gesetzliche Regelung nichts anderes vorsieht, beispielsweise die Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit oder an Feiertagen.

Verantwortung des Mitarbeiters

Dafür, dass er seinen Arbeitsplatz (wie auch immer) erreicht, und zwar pünktlich, trägt ein Beschäftigter allein die Verantwortung.

Schafft er das nicht, erhält er auch kein Entgelt. In Fällen, in denen Beschäftigte geringfügig und unverschuldet zu spät zur Arbeit erscheinen, kann und sollte Ihr Unternehmen allerdings ein Auge zudrücken: Der Mitarbeiter erhält das Entgelt für den gesamten Tag, auch wenn er gefehlt hat. Häufen sich die Verspätungen, beispielsweise aufgrund weiterer Streiks beim öffentlichen Nahverkehr, können sich Ihr Unternehmen und der Beschäftigte auf einen Ausgleich einigen. Der Mitarbeiter sollte aber für den fraglichen Zeitraum eine Alternativlösung finden oder – wenn möglich – einige Homeoffice-Tage einlegen.

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

Hilfe zur Aktivierung:

tipp.personalwissen.de/hilfe-aktivierung



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Aktuelle Urteile

Altersteilzeit: Mitarbeiter zu Beginn der Freistellungsphase haben keinen Anspruch auf Urlaubsabgeltung

Angehörige & Geschäftsführer

Wie Sie souverän durch das automatische Statusfeststellungsverfahren navigieren

WIR WÜNSCHEN IHNEN UND
IHRER FAMILIE
EIN SCHÖNES OSTERFEST!

Team Personalwissen

