

# LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL

## § ENTGELT- TRANSPARENZGESETZ (EntTranspG)

### TOP-THEMA

## NEUREGELUNG

Ab Juni 2026 werden sich die Vorgaben des Entgelttransparenzgesetzes verschärfen. So sieht es eine EU-Richtlinie vor, die bis 06/2026 in nationales Recht umgesetzt werden muss. Die neuen Pflichten bringen jede Menge neue Aufgaben für Sie mit sich. 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](http://www.personalwissen.de/login)

### SÄUMNIS

Seit diesem Jahr sind alle gesetzlichen Krankenkassen zur Erhebung von Säumniszuschlägen verpflichtet, wenn die Voraussetzungen hierfür vorliegen. Wie Sie die Zahlungen vermeiden, lesen Sie auf Seite Seite 3

### FÖRDERUNG

Das Qualifizierungsgeld ermöglicht Betrieben, mit geförderter Weiterbildung auf eine wirtschaftliche Schieflage zu reagieren. Sie sind für die betriebsprüfungssichere Abwicklung der Leistung zuständig. Seite 4 und 5

### STICHTAG

Der 1.7. ist für Sie als Entgeltabrechner jedes Jahr ein besonders wichtiges Datum: Der Stichtag entscheidet bei Neueinstellungen darüber, wie viel Urlaub ein neuer Mitarbeiter im aktuellen Jahr erhält. Seite 8



## „Die richtige Vergütung ist das A und O“

Liebe Leserin, lieber Leser,

stimmt die Entlohnung bis auf den letzten Cent? Das ist für die Mitarbeiter Ihres Unternehmens eine der entscheidenden Fragen. Dafür, dass diese Frage bejaht werden kann, sorgen auch Sie als Entgeltabrechner.

Sie achten zum einen darauf, alle Entgeltbestandteile korrekt einzuordnen. Daneben gelten für die Entgeltgestaltung zahlreiche Rahmenbedingungen, die für Ihre Arbeit wichtig sind: Entspricht die Entgelthöhe nicht dem Mindestlohn, sind hohe Nachzahlungen nach der nächsten Betriebsprüfung praktisch vorprogrammiert.

Das Entgelttransparenzgesetz liefert bereits seit 2017 entscheidende Grundsätze rund um die Entgeltgestaltung der Beschäftigten. Ab Juni 2026 werden diese Vorgaben erheblich verschärft – so sieht es eine EU-Richtlinie vor, die in den kommenden Wochen in nationales Recht umgesetzt werden muss. Vor allem die Auskunftsansprüche der Arbeitnehmer werden erheblich erweitert. Im Top-Thema auf den Seiten 6 und 7 erfahren Sie, was das konkret für Sie bedeutet.

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

### EINZUGSTELLEN

**3** Achtung, neue Säumnis-Regeln! Wie Sie seit dem 1.1.2026 unnötige Zahlungen vermeiden

Ab 1.7. gehen Sie so vor, wenn Sie eine Unbedenklichkeitsbescheinigung benötigen

### FÖRDERUNG

**4–5** Versicherung & Beiträge rund um das Qualifizierungsgeld: Diese Informationen benötigen Sie für Ihre Bearbeitung

### TOP-THEMA

**6–7** Ab Juni 2026 arbeiten Sie mit diesen verschärften Vorgaben zur Entgelttransparenz – bereiten Sie sich jetzt vor

### SAISONALE FRAGEN

**8** Urlaubsansprüche: Achten Sie unbedingt auf den Stichtag 1.7.2026

Das müssen Mitarbeiter Ihnen für eine „Gut-schrift“ liefern, wenn sie im Urlaub erkranken

### LESERFRAGEN

**9** Darf unser Minijobber zusätzlich eine Ausbildung beginnen und die Entgeltgrenze überschreiten?

Wie viel Zeit habe ich für einen Einspruch nach einem Lohnsteuerhaftungsbescheid?

### NEUREGELUNG

**10** Zählt Ihr Betrieb zu diesen Branchen? So kann er Aushilfen in größerem Umfang versicherungsfrei beschäftigen

**IMPRESSUM Lohn & Gehalt aktuell:** ISSN: 1436–395X, **Verleger:** VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn | Telefon: 02 28/9 55 01 60, Fax: 02 28/3 69 64 80 | E-Mail: kundendienst@vnr.de | **Internet:** www.vnr.de | Sitz: Bonn, HRB 8165

**Vorstand:** Richard Rentrop, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortliche Chefredakteurin:** Britta Schwalm, Schwabstedt, **Produktmanagement:** Vanessa Gronau, Bonn, **Gutachter:** Gerald Eilts, Berumbur; Rainer Fuchs, Achern; Simone Clement, Stuttgart, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Herstellungsleitung:** Sebastian Gerber, Bonn; **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 35 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 © hkama – AdobeStock

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

# Achtung, neue Säumnis-Regeln! Wie Sie seit dem 1.1.2026 unnötige Zahlungen vermeiden

Seit diesem Jahr sind alle gesetzlichen Krankenkassen zur Erhebung von Säumniszuschlägen verpflichtet, wenn die Voraussetzungen hierfür vorliegen. Lesen Sie hier, wie Sie die Extrazahlung nach aktuellen Vorgaben vermeiden.

Bisher hatten Krankenkassen bei verspäteten Beitragszahlungen oder Beitragsnachweisen einen gewissen Ermessensspielraum. Das heißt, sie konnten auf die Erhebung von Säumniszuschlägen verzichten. Ab 2026 gilt aber: Für nicht oder verspätet gezahlte Beiträge müssen Zuschläge erhoben werden – ohne Ausnahme.

## 1 % der rückständigen Summe

Jede Verspätung bei der Beitragszahlung kann zu Säumniszuschlägen führen. Führen Sie die Sozialversicherungsbeiträge nicht bis zum Ablauf des jeweiligen Fälligkeitstages ab, zahlen Sie für jeden angefangenen Monat der Verspätung einen Zuschlag in Höhe von 1 % der rückständigen Sozialversicherungsbeiträge. Säumniszuschläge entstehen rein durch Zeitablauf, ohne Rücksicht auf ein Verschulden Ihrerseits. Das bedeutet konkret: Verfügt die zuständige Krankenkasse nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstages über die Beiträge, muss sie Säumniszuschläge erheben.

## Vorsicht auch beim SEPA-Mandat

Auch wenn Sie ein SEPA-Lastschriftmandat für den Beitragseinzug erteilt haben, sollten Sie kontrollieren, ob Ihre Beitragsnachweise pünktlich bei der Einzugsstelle eintreffen. Wird der Beitragsnachweis verspätet eingereicht und weist er ein höheres Soll als die Beitragsschätzung aus, muss die Einzugsstelle ebenfalls einen Zuschlag erheben.

**Beispiel:** Ihr Beitragsnachweis trifft nicht pünktlich bei der Einzugsstelle ein. Die Krankenkasse schätzt den Beitrag deshalb auf 3.000 € und bucht diesen ab. Schließlich erhält sie den Beitragsnachweis eine Woche nach Fälligkeit. Der tatsächliche Beitrag beträgt 3.300 €. Die Differenz von 300 € wird innerhalb eines Monats gezahlt. Es werden 1 % Säumniszuschläge für einen Monat fällig, also 3 €.

## Ab 1.7. gehen Sie so vor, wenn Sie eine Unbedenklichkeitsbescheinigung benötigen

Unternehmen benötigen bei der Vergabe öffentlicher Aufträge oder im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung eine Unbedenklichkeitsbescheinigung, mit der sie ihre Zuverlässigkeit nachweisen. In dem Dokument bescheinigen die Einzugsstellen Arbeitgebern unter anderem, dass sie die Sozialversicherungsbeiträge stets pünktlich angemeldet und abgeführt haben. Beantragen Sie ab dem 1.7.2026 die Unbedenklichkeitsbescheinigung einer Einzugsstelle, funktioniert das weniger bürokratisch als bisher.

Sie können die Unbedenklichkeitsbescheinigungen elektronisch bei den jeweiligen Einzugsstellen mit einem einheitlichen Datensatz aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder einer Ausfüllhilfe (Meldeportal der Sozialversicherung) beantragen. Die Einzugsstellen melden die Unbedenklichkeitsbescheinigungen unverzüglich elektronisch zurück (§ 108b S. 1,2 SGB IV).

## Auch für einzelne Betriebe eines Arbeitgebers

Ab 1.7. können Arbeitgeber mit mehreren Beschäftigungsbetrieben auch für die einzelnen Betriebe Unbedenklichkeitsbescheinigungen erhalten. Das gilt, wenn sie aus abrechnungstechnischen oder organisatorischen Gründen im Einzelfall mehrere Betriebsnummern beim Nachweis und der Zahlung der Beiträge verwenden und der Einzugsstelle die Adresse des Beschäftigungsbetriebs/Filialbetriebs bekannt ist. Der Arbeitgeber muss hierfür seine Beitragsnachweis- und Zahlungspflichten erfüllt haben.

## Neue Schlüssel bei Ablehnung

Hat Ihr Unternehmen zum Zeitpunkt der Antragsstellung die gegenüber der Einzugsstelle obliegenden Beitragsnachweis- und Zahlungspflichten nicht rechtzeitig und vollständig erfüllt, lehnt die Einzugsstelle die Ausstellung der Bescheinigung ab. Das geschieht auch, wenn Ihr Unternehmen bei Beantragung kein laufendes Arbeitgeberkonto führt oder der Nachweis der Bevollmächtigung fehlt. Ab 1.7. verwendet die Einzugsstelle in der Rückmeldung dann folgende Kennzeichen:

„1“ = Beitragszahlungspflichten nicht vollständig erfüllt

„2“ = kein laufendes Arbeitgeberkonto

„3“ = Beitragsnachweispflichten nicht vollständig erfüllt

„4“ = fehlende Vollmacht

# Versicherung & Beiträge rund um das Qualifizierungsgeld: Diese Informationen benötigen Sie für Ihre Bearbeitung

Bereits im Jahr 2024 wurde mit dem Qualifizierungsgeld ein neues Instrument für Arbeitgeber eingeführt. Es ermöglicht Unternehmen, mit Weiterbildung auf eine wirtschaftliche Schiefelage zu reagieren und dabei eine Förderung in Anspruch zu nehmen. Plant Ihr Unternehmen im Jahr 2026 Qualifizierungsgeld ein, gilt es für Sie als Entgeltabrechner, die Abwicklung und Abrechnung der Leistung betriebsprüfungssicher zu handhaben. Im folgenden Beitrag erfahren Sie, wie genau Sie hierbei vorgehen.

Auch auf Ihr Unternehmen kommt in den nächsten Jahren ein erhöhter Qualifizierungsbedarf zu – dank Digitalisierung und wirtschaftlichem Strukturwandel. Für zahlreiche Mitarbeiter aller Branchen werden sich Tätigkeitsprofile und Anforderungen erheblich verändern. Um diese Entwicklung aufzufangen, wurde das Qualifizierungsgeld eingeführt. Dabei handelt es sich um eine finanzielle Unterstützung durch die Bundesagentur für Arbeit (BA). Sie soll das Arbeitsentgelt ersetzen, das entfällt, wenn Beschäftigte von ihrer eigentlichen Tätigkeit freigestellt werden, um an einer strukturwandelbedingten Weiterbildung teilzunehmen.

## Nur auf Antrag

Die Gewährung von Qualifizierungsgeld beantragt Ihr Unternehmen wie Kurzarbeitergeld bei der zuständigen Arbeitsagentur. Dabei nutzt es die hierfür vorgesehenen elektronischen Formulare der Bundesagentur für Arbeit. Der Antrag besteht aus:

- dem Antrag auf Qualifizierungsgeld (QG) für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer während einer Weiterbildung (Vordruck: QG-Antrag)
- der Abrechnungsliste für Qualifizierungsgeld – Anlage zum Leistungsantrag (Vordruck: QG-Abrechnungsliste)
- der Teilnehmerliste zum Antrag auf Qualifizierungsgeld (Vordruck: QG-Teilnehmerliste)
- der Erklärung der Beschäftigten zur Teilnahme an einer Qualifizierungsmaßnahme (Vordruck: QG-Erklärung AN)

Alle Formulare zusammen bilden einen vollständigen Antrag auf Qualifizierungsgeld. Die Formulare finden Sie im Internet unter [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de).

## So viel Qualifizierungsgeld gibt es

Die Höhe der neu eingeführten Förderung entspricht dem Kurzarbeitergeld. Basis ist die Nettoentgeltdifferenz für den letzten – mindestens 3 Monate vor Beginn der geförderten Weiterbildung liegenden – Entgeltabrechnungszeitraum (Referenzzeitraum). Die Nettoentgeltdifferenz ist die Differenz aus 2 Größen:

### 1. Das Soll-Entgelt

Das Soll-Entgelt ist das Bruttoarbeitsentgelt, das der Arbeitnehmer ohne den Arbeitsausfall im Kalendermonat bei Vollarbeit erzielt hätte, soweit dieser Verdienst beitragspflichtige Einnahme und als Entgelt im Sinne der Sozialversicherung anzusehen ist. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt und Entgelt für Mehrarbeit lassen Sie unberücksichtigt.

### 2. Das Ist-Entgelt

Hierbei handelt es sich um das im Anspruchszeitraum tatsächlich erzielte verringerte Bruttoentgelt (wiederum ohne Einmalzahlungen).

Von der Nettoentgeltdifferenz erhalten Mitarbeiter folgende Leistung als Qualifizierungsentgelt:

1. Mitarbeiter, die mindestens ein Kind haben und deshalb Anspruch auf den erhöhten Leistungssatz beim Arbeitslosengeld hätten, erhalten 67 %.
2. Alle anderen erhalten 60 %.

## ACHTUNG

Wenn Sie ermitteln wollen, wie viel Qualifizierungsgeld die Beschäftigten Ihres Unternehmens erhalten, können Sie die Tabellen zur Berechnung des Kurzarbeitergeldes nutzen. Diese Tabellen werden auch für die Berechnung des Qualifizierungsgeldes zugrundegelegt. Die seit 1.1.2026 geltende Tabelle finden Sie unter [https://www.arbeitsagentur.de/datei/tabelle-zur-berechnung-des-kurzarbeitergeldes\\_ba055418.pdf](https://www.arbeitsagentur.de/datei/tabelle-zur-berechnung-des-kurzarbeitergeldes_ba055418.pdf) oder gekürzt <https://h7.cl/1iszh>

## Vorsicht beim Urlaubsentgelt

Qualifizierungsgeld kann nicht für Tage der Weiterbildung gewährt werden, an denen ein Mitarbeiter Anspruch auf Urlaubsentgelt hat.

## ACHTUNG

Die Urlaubstage, die mit Tagen der Weiterbildung zusammenfallen, müssen Sie der Agentur für Arbeit mit einer Veränderungsmitteilung mitteilen. Im Monat mit Anspruch auf Urlaubsentgelt für Tage der Weiterbildung zahlen Sie das Qualifizierungsgeld entsprechend gekürzt aus. Sie reichen bei der Agentur für Arbeit eine Veränderungsmitteilung ein. Ihr Unternehmen erhält daraufhin für den entsprechenden Monat ein geringeres Qualifizierungsgeld für den betreffenden Beschäftigten ausbezahlt.

## Nebeneinkommen wird angerechnet

Bezieht ein Mitarbeiter noch Entgelt aus einer anderen Beschäftigung, könnte dieses auf das Qualifizierungsgeld angerechnet

werden. Ob das der Fall ist, hängt davon ab, wann der Mitarbeiter die weitere Tätigkeit aufgenommen hat. Angerechnet als „Nebeneinkommen“ werden sämtliche Einkünfte aus Tätigkeiten, die der Beschäftigte während der Qualifizierungsmaßnahme zusätzlich aufnimmt. Ein anrechnungsfreier Freibetrag in Höhe von 165 € wird vom Nebeneinkommen abgezogen. Arbeitet der Mitarbeiter nebenher als Selbstständiger, werden pauschal 30 % der Betriebseinnahmen als Betriebsausgaben abgesetzt.

## ACHTUNG



Keine Anrechnung findet bei Einkommen aus einer Erwerbstätigkeit statt, die bereits im Referenzzeitraum ausgeübt wurde. Zahlt Ihr Unternehmen während der Qualifizierungsmaßnahme teilweise Arbeitsentgelt fort, wird das ebenfalls nicht auf das Qualifizierungsgeld angerechnet.

## Wann Mitarbeiter einen Anspruch haben

Die Beschäftigten Ihres Unternehmens erhalten Qualifizierungsgeld, wenn die folgenden Voraussetzungen alle zusammen vorliegen:

1. Es müssen die betrieblichen Voraussetzungen erfüllt sein.
2. Der Mitarbeiter muss die persönlichen Voraussetzungen erfüllen.
3. Bei der geplanten Weiterbildung müssen Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen, vermittelt werden.
4. Der Maßnahmenträger muss für eine Förderung zugelassen sein.
5. Die Maßnahme muss mehr als 120 Stunden – maximal die Dauer einer Vollzeitmaßnahme – umfassen.

## So prüfen Sie die betrieblichen Voraussetzungen

Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe bestehen und diese mindestens 20 % der Beschäftigten betreffen. In Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten müssen es mindestens 10 % sein. Ihr Unternehmen muss außerdem die berufliche Weiterbildung finanzieren. Weitere Voraussetzung ist, dass betriebsbezogene Regelungen über den strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf, nachhaltige Beschäftigungsperspektiven im Betrieb und die Zahlung des Qualifizierungsgeldes getroffen wurden. Die Regelungen kann Ihr Unternehmen durch eine Betriebsvereinbarung treffen. Alternativen sind eine Tarifregelung oder in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten eine schriftliche Erklärung des Arbeitgebers.

## Wann persönliche Voraussetzungen erfüllt sind

Für jeden Mitarbeiter, der Qualifizierungsgeld erhalten soll, müssen Sie außerdem die persönlichen Voraussetzungen prüfen. Ein Beschäftigter kann Qualifizierungsgeld beziehen, wenn er in Ihrem Unternehmen versicherungspflichtig beschäftigt ist und die Weiterbildung im Rahmen des auch weiterhin bestehenden

Arbeitsverhältnisses erfolgt. Außerdem muss er folgende Voraussetzungen erfüllen:

1. Der Beschäftigte darf in den letzten 4 Jahren nicht an einer mit Qualifizierungsgeld geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen haben und
2. das Arbeitsverhältnis darf nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst worden sein.

## Das gilt für die Sozialversicherung

Das Versicherungsverhältnis in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung des betreffenden Mitarbeiters besteht während des gesamten Bezuges von Qualifizierungsgeld weiter. Beachten Sie außerdem Folgendes:

1. In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung besteht während des Bezugs von Qualifizierungsgeld Beitragspflicht.
2. Zur Arbeitslosenversicherung braucht Ihr Unternehmen keine Beiträge zu zahlen.
3. Im Arbeitgeber-Meldeverfahren gibt es keine besondere Meldung oder Kennzeichnung der Zeiten des Bezugs von Qualifizierungsgeld.
4. Das für die Berechnung der Beiträge zur Rentenversicherung maßgebende Fiktiventgelt des Arbeitnehmers ist im beitragspflichtigen Arbeitsentgelt der Entgeltmeldungen nach § 28a SGB IV zu berücksichtigen. Auch hier ergibt sich eine Parallele zum Kurzarbeitergeld. Bei Beschäftigungen im Übergangsbereich ist das Fiktiventgelt zusätzlich bei der Angabe des Entgelts für die Rentenberechnung einzubeziehen.

## So rechnen Sie konkret

Bemessungsgrundlage für die Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung ist ein fiktives Arbeitsentgelt. Es beträgt 80 % des Differenzbetrages zwischen brutto Soll-Entgelt und brutto Ist-Entgelt (nach § 232a SGB V und § 163 Abs. 6 SGB VI). Für die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versicherten Bezieher von Qualifizierungsgeld zahlt Ihr Unternehmen den auf das fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung (einschließlich des zusätzlichen Beitrags zur Krankenversicherung) in voller Höhe. Der Beitragszuschlag für Kinderlose wird aber wie beim Kurzarbeitergeld in einer Pauschalzahlung von der Bundesagentur für Arbeit (BA) übernommen.

## Qualifizierungsgeld ist lohnsteuerfrei

Das Qualifizierungsgeld ist wie das Kurzarbeitergeld lohnsteuerfrei. Es unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt. Bei der Einkommensteueranlagung Ihrer Mitarbeiter wird der Steuersatz für die gesamten steuerpflichtigen Einkünfte einschließlich Qualifizierungsgeld ermittelt. Wegen der Berücksichtigung des Qualifizierungsgelds beim Progressionsvorbehalt müssen Sie den lohnsteuerfrei gezahlten Betrag im Lohnkonto aufzeichnen und in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung gesondert eintragen. Wenn Mitarbeiter Ihres Unternehmens Qualifizierungsgeld erhalten haben, dürfen Sie im betreffenden Jahr keinen Lohnsteuerjahresausgleich mehr durchführen.

# Ab Juni 2026 arbeiten Sie mit diesen verschärften Vorgaben zur Entgelttransparenz – bereiten Sie sich jetzt vor

Bereits seit 2017 arbeiten Sie mit dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTransG) und den damit verbundenen Auskunftspflichten im Hinblick auf die Entlohnung. Ab Juni 2026 werden sich die Vorgaben nochmals verschärfen. So sieht es jedenfalls die Entgelttransparenzrichtlinie vor, die bis Juni 2026 in nationales Recht umgesetzt werden muss. Da Sie der Entgeltexperte Ihres Unternehmens sind, bringen die neuen Pflichten jede Menge neue Aufgaben für Sie mit sich. Sind Sie darauf vorbereitet?

Da bei Ihnen sämtliche Informationen zur Entgeltgestaltung im Unternehmen zusammenlaufen, werden die neuen Auskunftspflichten möglicherweise zum Teil oder komplett auf Sie abgewälzt. Aktuell gilt noch Folgendes:

1. Beschäftigte in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern haben einen einklagbaren Rechtsanspruch auf Information darüber, was Mitarbeiter in vergleichbarer Position verdienen. Gibt es keine nachvollziehbaren Unterschiede, besteht ein einklagbarer Anspruch auf Nachzahlung.
2. Die Beschäftigten können das durchschnittliche Bruttoentgelt und bis zu 2 einzelne Entgeltbestandteile – z. B. eine Leistungs- oder Erschwerniszulage oder auch einen Firmenwagen – für eine gleiche oder gleichwertige Tätigkeit erfragen.
3. Der Auskunftsanspruch bezieht sich nicht auf das konkrete Entgelt einzelner Mitarbeiter, sondern auf ein durchschnittliches monatliches Bruttoentgelt in einer Vergleichsgruppe. Zur Vergleichsgruppe gehören jeweils Mitarbeiter des anderen Geschlechts mit gleichen oder gleichwertigen Tätigkeiten. Sie muss aus mindestens 6 Beschäftigten bestehen.
4. Alle Mitarbeiter und Mitarbeiterinnen können Auskunft verlangen.
5. Die Auskunft muss innerhalb von 3 Monaten nach der Anfrage in Textform erteilt werden. Auch die Anfrage muss in Textform gestellt werden. Hat ein Mitarbeiter eine Anfrage gestellt, darf er erst in 2 Jahren erneut anfragen. Ausnahmen sind nur möglich, wenn sich die Voraussetzungen wesentlich geändert haben.

In Unternehmen mit Tarifbindung und Betriebsrat erteilt der Betriebsrat die entsprechenden Auskünfte. In Betrieben ohne Betriebsrat und ohne Tarifvertrag können sich die Beschäftigten direkt an den Arbeitgeber bzw. den gegebenenfalls mit Auskunftspflichten betrauten Entgeltabrechner wenden.

## ACHTUNG

Betriebe ab 500 Mitarbeitern haben die Pflicht, ein Prüfverfahren zur Entgeltgerechtigkeit mit Berichten zur Vergütungsstruktur vorzunehmen. Das Prüfverfahren wird alle 5 Jahre durchgeführt. Untersucht werden soll insbesondere, ob und wo Frauen systematisch benachteiligt werden. In Unternehmen mit Betriebsrat entfällt

das Verfahren. Lageberichtspflichtige Unternehmen (Kapitalgesellschaften) ab 500 Mitarbeiter müssen zudem regelmäßig über Maßnahmen zur Gleichstellung und zur Entgeltgleichheit im Unternehmen berichten.

## Neue Informationspflicht bei der Einstellung

Die EU-Richtlinie sieht vor, dass Arbeitgeber bereits im Einstellungsverfahren proaktiv und rechtzeitig Informationen über das Einstiegsentgelt oder dessen Spanne sowie relevante tarifliche Regelungen bereitstellen müssen. Das kann beispielsweise in der Stellenausschreibung geschehen. Stellenausschreibungen und Berufsbezeichnungen müssen geschlechtsneutral formuliert sein.

## ACHTUNG

In den Entgeltverhandlungen dürfen abweichende Gehälter vereinbart werden. Allerdings müssen diese mit zulässigen Kriterien begründbar sein, beispielsweise eine besonders qualifizierende Zusatzausbildung oder besondere Erfahrungen des Mitarbeiters. Arbeitgeber dürfen in Vorstellungsgesprächen künftig nicht mehr nach dem bisherigen Gehalt fragen.

## Laufende Beschäftigung: erweiterte Pflichten

Unabhängig von der Unternehmensgröße sollen Arbeitgeber Beschäftigten die Kriterien für die Festlegung des Entgelts, der Entgelthöhe und der Entgeltentwicklung offenlegen müssen. Für diese Verpflichtung hat der nationale Gesetzgeber allerdings die Möglichkeit, eine Ausnahme festzulegen. In dem Fall wären Unternehmen erst ab 50 Beschäftigten in der Pflicht. Ob Deutschland von dieser Möglichkeit Gebrauch macht, ist derzeit noch offen.

## ACHTUNG

Unternehmen jeder Größe müssen in Zukunft Mitarbeitern auf Antrag Auskunft über ihre individuelle Entgelthöhe und die durchschnittlichen Entgelthöhen erteilen. Diese Informationen müssen in angemessener Frist, spätestens nach 2 Monaten, schriftlich erteilt werden sowie nach Geschlecht und für die Gruppen, die

die gleiche oder eine gleichwertige Arbeit verrichten, aufgeschlüsselt sein. Über diesen Auskunftsanspruch und das Verfahren muss der Arbeitgeber jährlich informieren. Lassen die Informationen Rückschlüsse auf konkrete Kollegen zu, erhalten aus datenschutzrechtlichen Gründen nur Arbeitnehmervertreter, die Gleichbehandlungsstelle oder eine Aufsichtsbehörde Zugang.

## Anfragen sind beliebig oft möglich

Es soll in Zukunft auch keine Beschränkung mehr geben, wie häufig Mitarbeiter eine Auskunft verlangen dürfen. Mitarbeiter können die Auskunft auch über eine Arbeitnehmervertretung oder Gleichbehandlungsstelle anfragen. Außerdem dürfen Beschäftigte nicht daran gehindert werden, ihr Entgelt offenzulegen. Verschwiegenheitsklauseln sind unzulässig.

## Ab 100 Mitarbeiter: künftige Berichtspflichten

Sämtliche Betriebe ab 100 Mitarbeiter müssen regelmäßig über geschlechtsspezifische Entgeltgefälle berichten. Die Häufigkeit der Berichte sowie der Beginn der Pflicht wird von der Unternehmensgröße abhängen:

- Unternehmen mit 250 Beschäftigten und mehr müssen ab 2027 jährlich berichten.
- Bei einer Betriebsgröße zwischen 150–249 Beschäftigten ist ab 2027 alle 3 Jahre ein Bericht erforderlich.
- Betriebe ab 100 bis maximal 149 Mitarbeiter müssen ebenfalls alle 3 Jahre berichten – allerdings erst ab 2031.

Betriebe mit weniger als 100 Beschäftigten können freiwillig Berichte erstellen. Die Richtlinie sieht die Möglichkeit vor, auch diese Betriebe zur Vorlage von Informationen zu verpflichten. Ob Deutschland dies umsetzt, ist derzeit noch offen.

## ACHTUNG

Die Berichte müssen detaillierte Informationen zu Entgeltgefällen und -bestandteilen enthalten. Stellt sich heraus, dass es ein geschlechtsspezifisches Entgeltgefälle von mindestens 5 % gibt, das nicht durch objektive Kriterien gerechtfertigt werden kann und nicht binnen 6 Monaten nach Berichterstattung korrigiert wird, müssen Arbeitgeber und Arbeitnehmervertretungen zusammen eine Entgeltbewertung durchführen.

## Schärfere Sanktionen, mehr Schutz

Arbeitnehmer, die von einem ungerechtfertigten Entgeltgefälle betroffen sind, sollen – abgesehen vom Nachzahlungsanspruch im Hinblick auf das Entgelt – Anspruch auf Schadensersatz haben. Ihre Ansprüche können die Beschäftigten auch mit Unterstützung von Gleichbehandlungsstellen oder Arbeitnehmervertretungen geltend machen.

## ACHTUNG

Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber. Macht er geltend, dass keine Diskriminierung vorliegt, muss er dies nachweisen. Verstöße gegen die Richtlinie können durch Sanktionen einschließlich Bußgeldern geahndet werden. Darüber hinaus sind Ausschlüsse von öffentlichen Vergabeverfahren möglich.

## Geplante Änderung bei Gerichtskosten

Grundsätzlich trägt bei Arbeitsgerichtsprozessen in der ersten Instanz jede Partei ihre Kosten selbst – und zwar unabhängig davon, wer unterliegt. Im Hinblick auf die Entgelttransparenz könnte es auch hier eine Änderung geben. Die Mitgliedstaaten haben den Auftrag sicherzustellen, dass Gerichte einem unterliegenden Kläger bei „berechtigten Gründen“ zur Klage die Verfahrenskosten erlassen können.

## Neue Festlegung der Entgeltstrukturen

Unternehmen sollen dazu verpflichtet werden, Entgeltstrukturen mit objektiven geschlechtsneutralen Kriterien und transparente Vergütungsregeln zu schaffen, anhand derer die Tätigkeiten und/oder Positionen eingestuft werden. Maßstab ist die Feststellung, welche Tätigkeiten gleich oder gleichwertig sind. Bezugsgröße für die Vergleichbarkeit soll dabei die „einheitliche Quelle“ sein. Das kann der Betrieb sein, aber z. B. auch eine Muttergesellschaft, ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung. Gibt es keine tatsächliche(n) Vergleichsperson(en), kann die Vergleichsperson hypothetisch sein.

## ACHTUNG

Die Einstufungen dürfen nicht in unmittelbarem oder mittelbarem Zusammenhang mit dem Geschlecht der Beschäftigten stehen. Auch die Anwendung muss objektiv und geschlechtsneutral sein. Relevante soziale Kompetenzen dürfen nicht unterbewertet werden.

## Anspruch auf gerechte Bezahlung

Das EntgTranspG hat keinen neuen Anspruch auf diskriminierungsfreie Entlohnung eingeführt. Den gibt es bereits nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG), nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) etc. Nach diesen Vorschriften sind alle Arbeitgeber – auch Kleinbetriebe – verpflichtet, Mitarbeiter mit vergleichbarer Tätigkeit, Ausbildung, Berufserfahrung etc. gleich zu entlohnen. Es dürfen keine Unterschiede z. B. wegen des Geschlechts, einer möglichen Behinderung oder Herkunft gemacht werden. Mitarbeiter, die bei der Vergütung diskriminiert werden, können Nachzahlungen über mehrere Jahre rückwirkend einklagen.

# Urlaubsansprüche: Achten Sie unbedingt auf den Stichtag 1.7.2026

Der 1.7. ist für Sie als Entgeltabrechner jedes Jahr ein besonders wichtiges Datum: Der Stichtag entscheidet bei Neueinstellungen darüber, wie viel Urlaub ein neuer Mitarbeiter im aktuellen Jahr erhält.

Den vollen Urlaubsanspruch erhält ein Beschäftigter erst nach Ablauf einer Wartezeit von 6 Monaten. Mitarbeiter, deren Beschäftigung am 1.7. eines Jahres oder später beginnt, bringen diese Wartezeit im laufenden Jahr nicht mehr hinter sich. Denn am 31.12. ist das aktuelle Urlaubsjahr schon wieder vorbei.

## TIPP



Werden in Ihrem Unternehmen gerade Bewerbungsverfahren durchgeführt oder geht es bei Neuzugängen um deren Start im Unternehmen, sollte der Starttermin möglichst auf den 1.7. oder später gelegt werden. Damit kann Ihr Unternehmen eine ganze Menge Urlaub „einsparen“. Geben Sie der Personalabteilung einen entsprechenden Tipp.

**Beispiel:** Ihr Unternehmen gewährt einen Jahresurlaub von 24 Tagen. Ein Beschäftigter, der zum 1.6.2026 in Ihrem Unternehmen beginnt, erhält deshalb für 2026 den gesamten Jahresurlaub von 24 Tagen. Ein Mitarbeiter, der seine Tätigkeit dagegen erst zum 1.7.2026 antritt, bekommt für jeden der 6 Monate Unternehmenszugehörigkeit jeweils 1/12:

$24 : 12 \times 6 = 12$  Tage Urlaub, also ganze 12 Tage weniger.

## Achtung: Arbeitgeberwechsel

Normalerweise beginnen neue Mitarbeiter irgendwann im Laufe eines Jahres in Ihrem Unternehmen und händigen Ihnen eine Bescheinigung ihres ehemaligen Arbeitgebers über den im aktuellen Jahr bereits genommenen Urlaub aus. Sie müssen den bescheinigten Urlaub auf den Urlaub in Ihrem Unternehmen anrechnen. Das bedeutet: Den beim alten Arbeitgeber bereits erteilten Urlaub ziehen Sie vom Urlaubsanspruch in Ihrem Unternehmen ab. Diesen ermitteln Sie zunächst nach den oben dargestellten Kriterien – abhängig davon, ob der Beschäftigte die 6-monatige Wartezeit erreicht oder nicht.

## Stichtag 1.7.: So rechnen Sie richtig

Wer vor dem 1.7. eines Jahres eintritt und bis einschließlich Jahresende bleibt, erhält den gesamten vollen Jahresurlaub für das laufende Jahr. Wer nur einen Tag nach dem 30.6. eintritt, bekommt für jeden vollen Beschäftigungsmonat 1/12 des Jahresurlaubs.

# Das müssen Mitarbeiter Ihnen für eine „Gutschrift“ liefern, wenn sie im Urlaub erkranken

Das folgende Szenario kann während der Urlaubssaison wieder häufiger auftreten: Ein Beschäftigter teilt Ihnen aus den Ferien mit, er sei krank. Deshalb fordert er die entsprechende Zahl an Urlaubstagen wieder zurück. Um seine Urlaubstage zurückzuerhalten, muss der Mitarbeiter allerdings umgehend richtig reagieren.

Befindet sich ein Mitarbeiter zum Zeitpunkt seiner Erkrankung im Urlaub, gilt: Ihr Unternehmen zahlt ihm für seine Erkrankungstage Entgeltfortzahlung und er kann sich die entsprechenden Urlaubstage gutschreiben lassen (§ 9 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)). Das gilt aber nur, wenn er selbst erkrankt. Wird das Kind eines Beschäftigten krank, fällt der Urlaub zwar unter Umständen ebenfalls ins Wasser. Eine „Rückgabe“ der Urlaubstage gibt es hierbei aber nicht.

## Umgehender Nachweis ist nötig

Voraussetzung für die Gutschrift der Urlaubstage und die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ist, dass der betreffende Mitarbeiter Ihnen die Krankheitstage nachweist. Hierfür muss sich

der Mitarbeiter umgehend melden und Ihnen auch die ärztliche Bescheinigung zukommen lassen bzw. dafür sorgen, dass diese zum Abruf bereitsteht. Nur, wenn er diese Verpflichtungen erfüllt, hat er Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und auf eine Gutschrift der Urlaubstage.

## Nach dem Urlaub reicht nicht aus

Es genügt nicht, dass der Beschäftigte Ihnen irgendwann nach dem Urlaub die Bescheinigung vorbeibringt. Das gilt auch, wenn sich der Mitarbeiter im Urlaub im Ausland befindet. Haben Sie Zweifel an der Echtheit der Bescheinigung oder an der darin getroffenen Aussage, dürfen Sie die Entgeltfortzahlung (zunächst) verweigern.

## „Darf unser Minijobber zusätzlich eine Ausbildung beginnen und die Entgeltgrenze überschreiten?“

### FRAGE



Unser Unternehmen beschäftigt einen Mitarbeiter auf 603-€-Basis. Er möchte in dieser Tätigkeit auch weiterhin arbeiten, zusätzlich im September aber eine Ausbildung in einem anderen Betrieb beginnen. Hier wird er dann mindestens 500 € monatlich verdienen. Werden die beiden Einkommen zusammengerechnet, mit dem Ergebnis, dass wir den Mitarbeiter nicht mehr sozialversicherungsfrei beschäftigen können?

### ANTWORT



Nein. Das Entgelt aus den beiden Beschäftigungen wird nicht zusammengerechnet. Ein entgeltliches Ausbildungsverhältnis ist immer – unabhängig vom Verdienst – ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis und damit Hauptarbeitsverhältnis. Das gilt auch dann, wenn ein Azubi während seiner Ausbildung nicht mehr als 603 € monatlich verdient. Damit unterschreitet er zwar die aktuell für Minijobber geltende 603-€-Grenze. Als versicherungsfreie geringfügig Beschäftigte dürfen Sie die Azubis aber dennoch nicht abrechnen. Die Folge: Eine Zusammenrechnung zwischen der Ausbildung als Hauptarbeitsverhältnis und dem ersten geringfügig entlohnten Minijob findet nicht statt. Voraussetzung für die Versicherungsfreiheit im Minijob ist allerdings, dass Minijob und Ausbildung nicht beim selben Arbeitgeber ausgeübt werden. Nur wenn ein Beschäftigter 2 oder mehrere geringfügig entlohnte versicherungsfreie Beschäftigungsverhältnisse ausübt, müssen die Entgelte aus diesen Jobs addiert werden. Führt diese Zusammenrechnung zu einem Verdienst, der die 603-€-Grenze monatlich übersteigt, ist jede der beiden geringfügigen Beschäftigungen versicherungspflichtig.

### ACHTUNG



Ihr Unternehmen sollte bei mehrfachbeschäftigten Auszubildenden immer die Gesamtarbeitszeiten im Auge behalten. Diese Zeiten dürfen die zulässigen Grenzen nicht überschreiten. Je nach Alter des Auszubildenden gelten außerdem verschärfte Regelungen im Hinblick auf die Arbeitszeiten. Mehr als ein Minijob neben der Ausbildung ist deshalb faktisch ohnehin kaum möglich.

## „Wie viel Zeit habe ich für einen Einspruch nach einem Lohnsteuerhaftungsbescheid?“

### FRAGE



Ich werde eventuell demnächst einen Lohnsteuerhaftungsbescheid vom Finanzamt erhalten und möchte mich dagegen wehren. Wie schnell muss ich reagieren?

### ANTWORT



Gegen einen Verwaltungsakt Ihres Finanzamtes – wie z. B. einen Lohnsteuerhaftungsbescheid – können Sie sich mit einem Einspruch wehren. Ihr Einspruch hat aber nur dann Aussicht auf Erfolg, wenn Sie ihn innerhalb eines Monats einlegen. Diese Monatsfrist beginnt mit der Bekanntgabe des Verwaltungsaktes. Wird der Bescheid schriftlich und durch die Post im Inland oder elektronisch an Sie übermittelt, gilt er grundsätzlich am 4. Tag nach Aufgabe zur Post als bekannt gegeben (§ 122 Abgabenordnung (AO)). Nach dem Wortlaut des § 122 AO gilt das auch, wenn der 4. Tag z. B. auf einen Sonntag fällt. Nach Ansicht des Bundesfinanzhofs (BFH) ist der Fristbeginn des § 122 AO aber nicht korrekt. In einem Urteil (Az. IX R 68/98) entschied der BFH, dass die Frist erst mit Ablauf des folgenden Werktages endet, wenn der 4. Tag

nach Absenden des Bescheids auf einen Samstag, einen Sonntag oder einen gesetzlichen Feiertag fällt (§ 108 AO).

**Beispiel:** Das Finanzamt verschickt am Mittwoch, den 20.5.2026, einen Bescheid mit der Post. Die Bekanntgabe fällt daher auf Sonntag, den 24.5.2026, und würde sich nach dem BFH-Urteil damit auf Montag, den 25.5.2026 verschieben. Das ist aber der Pfingstmontag, sodass sich die Bekanntgabe weiter auf den 26.5.2026 verschiebt. Sie haben daher bis einschließlich 26.6.2026 Zeit, Einspruch zu erheben. Geht der Bescheid später als am 4. Tag zu, gilt dieses spätere Datum als Bekanntgabe-Tag. Erhalten Sie den Bescheid nicht, muss die Behörde den Zugang beweisen.

### Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?  
Schreiben Sie mir:

**schwalm@vnr.de**

# Zählt Ihr Betrieb zu diesen Branchen? So kann er Aushilfen in größerem Umfang versicherungsfrei beschäftigen

Zum 1.1.2026 wurde die Möglichkeit, kurzfristig beschäftigte Aushilfen einzustellen, erweitert – allerdings nur für landwirtschaftliche Betriebe. In allen anderen Unternehmen bleibt es voraussichtlich bei der bisherigen Zeitgrenze. Lesen Sie hier, in welchen Fällen Ihr Unternehmen von der Neuregelung in der kommenden Sommersaison profitieren kann.

Aushilfen bleiben vollständig sozialversicherungsfrei und damit für den Arbeitgeber besonders günstig, wenn sie kurzfristig beschäftigt werden. Kurzfristigkeit liegt vor, wenn ein Beschäftigter maximal 70 Arbeitstage oder 3 Monate im Jahr als kurzfristig beschäftigte Aushilfe arbeitet. Zum 1.1.2026 wurde die zugrundeliegende Regelung in § 8 Sozialgesetzbuch (SGB) IV geändert. Dadurch können kurzfristig beschäftigte Aushilfen in landwirtschaftlichen Unternehmen jetzt 15 Wochen oder 90 Arbeitstage sozialversicherungsfrei beschäftigt werden.

## Was ist ein landwirtschaftlicher Betrieb?

Die Erweiterung zielt nur auf den landwirtschaftlichen Betrieb ab. Sie gilt zum Beispiel nicht für einen daneben bestehenden Beherbergungsbetrieb desselben Unternehmens. Für die Bestimmung der landwirtschaftlichen Betriebe in diesem Sinne ist die Klassifikation der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes (Ausgabe 2025), Abschnitt A, Abteilung 01 maßgeblich.

Das sind die begünstigten Wirtschaftszweige:

1. A 01.1 Anbau ein- und zweijähriger Pflanzen
2. A 01.2 Anbau mehrjähriger Pflanzen
3. A 01.3 Betrieb von Baumschulen sowie Anbau von Pflanzen zu Vermehrungszwecken
4. A 01.4 Tierhaltung
5. A 01.5 Gemischte Landwirtschaft
6. A 01.6 Erbringung von landwirtschaftlichen Dienstleistungen und nach der Ernte anfallende Tätigkeiten

Bei Mischbetrieben kommt es auf den Schwerpunkt der Wertschöpfung an. Dabei ist die Anzahl der Beschäftigten in den jeweiligen Bereichen entscheidend. Ist die Mehrzahl im landwirtschaftlichen Sektor tätig, gilt die Sonderregelung für das gesamte Unternehmen, also auch für alle anderen Beschäftigten. Sind die Mitarbeiter im landwirtschaftlichen Sektor dagegen in der Minderheit, gelten die üblichen Zeitgrenzen, also 3 Monate oder 70 Arbeitstage für alle Beschäftigten des Unternehmens.

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

## Addieren Sie kurzfristige Beschäftigungen

Wie bei den kurzfristig beschäftigten Aushilfen in anderen Branchen gilt die neue Zeitgrenze für Aushilfen in der Landwirtschaft innerhalb eines Kalenderjahres. Mehrere kurzfristige Beschäftigungen im laufenden Kalenderjahr müssen Sie zusammenrechnen.

ungen im laufenden Kalenderjahr müssen Sie zusammenrechnen.

## Innerhalb und außerhalb der Landwirtschaft

Trifft eine kurzfristige Beschäftigung in der Landwirtschaft mit einer solchen in einer anderen Branche zusammen, dürfen Sie die ausgeweitete Grenze für die Landwirtschaft insgesamt anwenden. Voraussetzung ist allerdings, dass die landwirtschaftliche Tätigkeit überwiegt.

**Beispiel:** Eine Aushilfe arbeitet im Frühjahr für 20 Arbeitstage als kurzfristig beschäftigte Aushilfe in der Gastronomie. Im August arbeitet sie für 70 Arbeitstage nochmals als kurzfristig beschäftigte Aushilfe – allerdings in der Landwirtschaft. Das ergibt eine Gesamtzahl von 90 Arbeitstagen. Da hier die besondere Grenze für landwirtschaftliche Betriebe gilt und diese nicht überschritten wird, bleibt die Aushilfe in beiden Beschäftigungen vollständig sozialversicherungsfrei. Wäre es umgekehrt gewesen, wäre die Grenze von insgesamt 70 Arbeitstagen relevant.

## Keine Berufsmäßigkeit

Die übrigen Voraussetzungen der kurzfristigen Beschäftigung gelten auch bei einer Beschäftigung in der Landwirtschaft. Achten Sie insbesondere darauf, dass die Aushilfe ihre kurzfristige Tätigkeit nicht berufsmäßig ausübt.

## ACHTUNG

Berufsmäßigkeit ist immer gegeben, wenn eine Aushilfe einen großen Teil ihres Lebensunterhalts durch die entsprechende Tätigkeit bestreitet. Ihre wirtschaftliche Stellung muss überwiegend auf dieser Beschäftigung beruhen. Deshalb müssen Sie nachforschen, welche Tätigkeit eine kurzfristig beschäftigte Aushilfe außer der Beschäftigung in Ihrem Unternehmen ausübt.

Bei Rentnern, Hausfrauen bzw. Hausmännern und Studenten brauchen Sie grundsätzlich nicht von Berufsmäßigkeit ausgehen. Stammen die Aushilfen aus dem Ausland, ist die Berufsmäßigkeit unabhängig von den wirtschaftlichen Verhältnissen im jeweiligen Heimatland der Beschäftigten zu beurteilen. Ansonsten liegt eine ungerechtfertigte Diskriminierung ausländischer im Vergleich zu inländischer Arbeitnehmer vor. Die Regelung ist nicht auf Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland beschränkt.

## IHRE SERVICES ALS LESER:

### FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?  
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure  
helfen Ihnen:

[schwalm@vnr.de](mailto:schwalm@vnr.de)

### KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement  
von „Lohn & Gehalt aktuell“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: [kundenservice@personalwissen.de](mailto: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](http://www.personalwissen.de/login)

Hilfe zur Aktivierung:

[tipp.personalwissen.de/hilfe-aktivierung](http://tipp.personalwissen.de/hilfe-aktivierung)



### IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

#### Aktuelle Rechtsprechung

Betriebsprüfung angekündigt? Warum ein Widerspruch zwecklos ist und nur die richtige Vorbereitung hilft

#### Arbeitszeit

Arbeit auf Abruf: So tappen Sie bei diesem praktischen Teilzeitmodell nicht in die Phantomlohnfalle



# PERSONALWISSEN Update

Impulse, Rechtsprechung und Expertenrat

Live-Webinar zum Thema:

## MINIJOBS – AKTUELLE ÄNDERUNGEN 2026 INKLUSIVE NEUERUNG AB 01.07.2026



In unserem Webinar werden die aktuellen rechtlichen Anpassungen im Minijobbereich für das Jahr 2026 praxisnah aufbereitet. Dies beinhaltet natürlich auch die anstehenden Neuerungen bei den geringfügigen Beschäftigungsverhältnissen ab dem 01.07.2026 und die damit verbundenen Nachweispflichten für Betriebe.

*Hier kostenlos anmelden:*

[tipp.personalwissen.de/wbi265a](https://tipp.personalwissen.de/wbi265a)

oder im Onlinebereich unter [www.personalwissen.de/veranstaltungen](https://www.personalwissen.de/veranstaltungen)

P.S.: Webinar verpasst? Kein Problem: Die Aufzeichnung finden Sie im Onlinebereich unter [www.personalwissen.de](https://www.personalwissen.de)



**IHR EXPERTE:** **Marc Wehrstedt** ist Experte, wenn es um die betriebliche Lohnabrechnung geht. Durch seine langjährigen Tätigkeiten als Geschäftsführer, Lohnabrechner, Seminarleiter und Buchautor kennt er nicht nur die Theorie, sondern bringt immense Praxiserfahrung mit ein. Hier bekommen Sie keinen trockenen Vortrag, sondern echtes Praxiswissen aus erster Hand.

