

# LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL



## Pfändungsfreigrenzen

### TOP-THEMA ENTGELT- PFÄNDUNG

Wird bei einem Mitarbeiter Ihres Unternehmens das Entgelt gepfändet, sind Sie dafür verantwortlich, dass die Pfändung richtig und termingerecht abgewickelt wird. Die neuen Grenzen ab 1.7.2026 wurden kürzlich im Bundesgesetzblatt Teil I veröffentlicht. 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)

### BETRIEBSPRÜFUNG

Gegen Verwaltungsakte in der Sozialversicherung – wie etwa einen Betriebsprüfungsbescheid – können Sie Widerspruch einlegen. Gegen die Prüfungsankündigung funktioniert der Widerspruch aber nicht. Seite 3

### TEILZEITMODELL

„Arbeit auf Abruf“ – das klingt nach einem unkomplizierten Beschäftigungsmodell. Tatsächlich bietet diese Teilzeitvariante mehr Flexibilität, vorausgesetzt, Sie tappen nicht in die Phantomlohnfalle. Seite 4 und 5

### SPRITPREIS-SCHOCK

Mitarbeiter, die eine längere Anfahrt zur Arbeit zurücklegen, sind aktuell sehr belastet. Leider sind Bus und Bahn aber nicht für alle Mitarbeiter eine Option. Ihr Betrieb kann nebenkostenfrei Unterstützung leisten. Seite 8



„Da kommt viel Verantwortung auf Sie zu“

Liebe Leserin, lieber Leser,

traurige Bilanz der steigenden Lebenshaltungskosten ist: Die Überschuldung der Privathaushalte nimmt weiter zu. Auch Sie bekommen das zu spüren – nämlich dann, wenn Ihnen der Pfändungsbeschluss für einen Mitarbeiter zugestellt wird, weil dieser mit seinem Geld einfach nicht mehr auskommt. Steht eine Entgeltpfändung an, werden Sie mit einem „formstrenge“ Verfahren konfrontiert, das für Sie mit zahlreichen Pflichten verbunden ist. Es wird von Ihnen erwartet, dass Sie diese Pflichten genau kennen und ihnen fehlerfrei nachkommen. Ist das nicht der Fall, kann die Angelegenheit nicht nur zeitraubend, sondern auch richtig teuer werden: Schon beim kleinsten Fehler haftet Ihr Unternehmen dem Gläubiger oder dem Mitarbeiter selbst. Das aktuelle Top-Thema auf den Seiten 6 und 7 liefert Ihnen das Wissen, das Sie für eine Lohnpfändung benötigen. Außerdem erfahren Sie, wie Sie mit den neuen ab 1.7.2026 geltenden Pfändungsfreigrenzen richtig rechnen.

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

### AKTUELLE RECHTSPRECHUNG

- 3** Betriebsprüfung angekündigt? Warum ein Widerspruch zwecklos ist und nur die richtige Vorbereitung hilft
- Personelle Engpässe sind kein Freibrief für Urlaubskürzungen

### ARBEITSZEIT

- 4–5** Arbeit auf Abruf: So tappen Sie bei diesem praktischen Teilzeitmodell nicht in die Phantomlohnfälle

### TOP-THEMA

- 6–7** Update Lohnpfändung: So setzen Sie die Freibeträge ab 1.7.2026 betriebsprüfungssicher um

### PRAXISTIPP

- 8** Schockierende Spritpreise? So entlastet Ihr Unternehmen Mitarbeiter nebenkostenfrei beim Arbeitsweg

### LESERFRAGEN

- 9** Mehrere Jahre Elternzeit: Gilt für die Urlaubsabgeltung der Mindestlohn?
- Ab wann berücksichtigen wir einen verspäteten Nachweis der Elterneigenschaft?

### AKTUELLES

- 10** 1,2,3 rauchfrei – wie Ihr Unternehmen bei der Raucherentwöhnung für Mitarbeiter Nebenkosten spart
- Mit dem Firmenwagen in den Urlaub: So bewahren Sie Mitarbeiter vor teuren Überraschungen

**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 © MQ-Illustrations – alle AdobeStock

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

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

Gegen Verwaltungsakte der Sozialversicherungsträger – beispielsweise einen Betriebsprüfungsbescheid – können Sie sich mit einem Widerspruch wehren. Dieser lässt sich leicht einlegen, ist kostenfrei und führt hin und wieder zum Erfolg. Gegen die Ankündigung einer Betriebsprüfung ist der Widerspruch allerdings nicht das richtige Rechtsmittel. Das zeigt eine aktuelle Entscheidung des Landessozialgerichts (LSG) NRW (vom 14.1.2026, Az. L 15 U 472/25 B ER).

Ein Unternehmen erhielt die Anordnung/Ankündigung einer Betriebsprüfung durch die Deutsche Rentenversicherung Bund vom 31.7.2025. Es legte dagegen Widerspruch ein und beantragte die aufschiebende Wirkung. Das „Rechtsmittel“ scheiterte vor dem Sozialgericht (SG) bereits an der Zulässigkeit. Das LSG bestätigte die Entscheidung des SG: Bei dem Schreiben vom 31.7.2025, gegen das die Arbeitgeberin sich wehrte, handelt es sich nicht um einen Verwaltungsakt. Damit ging ihr Widerspruch ins Leere und konnte auch keine aufschiebende Wirkung entfalten.

## Nur gegen Verwaltungsakte

Gegen jeden Verwaltungsakt der Sozialversicherungsträger, der zum Nachteil Ihres Unternehmens ergeht, können Sie sich mit einem Widerspruch wehren. Das Widerspruchsverfahren ist ein Vorverfahren, das der Klageerhebung in der Kranken- und Pflegeversicherung, der Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie im Bereich der Unfallversicherung verbindlich vorgeschaltet ist. In der Rentenversicherung kann gegen einen Bescheid in einigen Fällen auch ohne Vorverfahren Klage erhoben werden. Den Widerspruch legen Sie bei dem Sozialversicherungsträger ein, der den Verwaltungsakt erlassen hat. Folgende Ergebnisse sind möglich:

### 1. Es wird Ihnen recht gegeben werden

Das bedeutet: Der Sozialversicherungsträger, der Urheber des Widerspruchs ist, „hilft“ dem Widerspruch selbst ab und Ihre Zahlungsverpflichtung entfällt bzw. verringert sich entsprechend. Haben Sie bereits gezahlt, erhalten Sie den entsprechenden Be-

trag erstattet. Auch in diesem Fall erhalten Sie einen schriftlichen Bescheid.

### 2. Der Verwaltungsakt wird bestätigt

Das bedeutet: Der Sozialversicherungsträger erlässt einen Widerspruchsbescheid, in dem er die Rechtmäßigkeit des Verwaltungsakts bestätigt. Dann bleibt Ihnen der Klageweg.

## Wann die Wirkung aufgeschoben wird

In der Regel führt die Erhebung eines Widerspruchs mit Zugang beim Empfänger zur „aufschiebenden Wirkung“. Das bedeutet: Der Verwaltungsakt ist während der Dauer des Widerspruchsverfahrens nicht vollziehbar. Er muss bis zur Klärung seiner Rechtmäßigkeit nicht befolgt werden. Beinhaltet der Verwaltungsakt (auch) eine Genehmigung, dürfen Sie von dieser keinen Gebrauch machen. In einigen Fällen ist die aufschiebende Wirkung aber ausgeschlossen:

1. Der Verwaltungsakt ist kraft Gesetzes sofort vollziehbar.
2. Die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen hat, ordnet den Sofortvollzug an. In diesen Fällen ändert Ihr Widerspruch an der Wirkung des Verwaltungsaktes zunächst nichts.
3. bei Beitragsbescheiden der Deutschen Rentenversicherung
4. wenn in einem verbindlichen Statusfeststellungsverfahren Widerspruch gegen die Entscheidung erhoben wird
5. bei Statusentscheidungen im Rahmen einer Betriebsprüfung oder bei einer verspäteten Statusanfrage

# Personelle Engpässe sind kein Freibrief für Urlaubskürzungen

Mitarbeiter haben Anspruch auf Erholungsurlaub nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Dieser Anspruch darf nur bei Vorliegen konkreter und dringender betrieblicher Gründe eingeschränkt werden. Pauschale personelle Engpässe zählen nicht zu diesen Gründen (Landesarbeitsgericht (LAG), Urteil vom 2.3.2026, 4 Ta 15/26).

Eine Arbeitgeberin wollte den Erholungsurlaub einer Mitarbeiterin auf höchstens zwei zusammenhängende Wochen beschränken. Als Begründung gab sie pauschal Personalengpässe an. Mit Urteil vom 23.1.2026 (2 Ca 974/25) verurteilte das Arbeitsgericht die Arbeitgeberin dazu, der Beschäftigten den vollen Urlaub für den Zeitraum vom 1.3. bis 25.3.2026 zu gewähren. Die pauschale Begründung genügte dem Gericht nicht für die Beschränkung des

Erholungsurlaubs. Eine generelle Beschränkung des Erholungsurlaubs auf höchstens zwei zusammenhängende Wochen verstoße gegen § 7 Abs. 2 S. 1 BUrlG. Eine Teilung sei nur bei Vorliegen dringender betrieblicher oder in der Person des Arbeitnehmers liegender Gründe zulässig. Die Arbeitgeberin beantragte daraufhin eine einstweilige Verfügung beim LAG, um die Urlaubskürzung im Eilverfahren durchzusetzen. Dieser Antrag scheiterte ebenfalls.

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

„Arbeit auf Abruf“ – das klingt zunächst nach einem unkomplizierten Beschäftigungsmodell. Tatsächlich eröffnet diese Form der Teilzeit Arbeitgebern viel Flexibilität. Andererseits lauert im Hinblick auf die Sozialversicherung eine besonders tückische Nachzahlungsfalle. Lesen Sie hier, wie Ihr Unternehmen diese Falle umgehen kann und worauf Sie als Entgeltabrechner achten müssen.

Es müssen nicht immer kurzfristig beschäftigte Aushilfen sein, wenn Ihr Unternehmen schwankendes Kunden- oder Gästeaufkommen oder eine häufig wechselnde Auftragsauslastung optimal bewältigen muss. Auch die Vereinbarung von Arbeit auf Abruf mit langfristig eingestellten Teilzeitkräften ist eine gute Möglichkeit, die Arbeitszeiten in Ihrem Betrieb an variable Belastungen anzupassen.

## Wöchentliche Arbeitszeit flexibel abrufen

Bei der Arbeit auf Abruf vereinbart Ihr Unternehmen vertraglich eine bestimmte wöchentliche Arbeitszeit mit einem Mitarbeiter oder mehreren Beschäftigten (§ 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)). Die Anzahl der in einem Betrieb beschäftigten Mitarbeiter auf Abruf ist nicht begrenzt. Wann die vereinbarte Arbeitszeit abgerufen wird, bleibt Ihrem Unternehmen überlassen. So kann Ihre Unternehmensleitung die Arbeitszeiten flexibel dem kurzfristigen Arbeitsaufkommen anpassen.

**Beispiel:** Ihr Unternehmen hat mit einem Arbeitnehmer Arbeit auf Abruf bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von 21 Stunden vereinbart. An einem Mittwoch erfährt der Mit-

arbeiter, dass er Montag, Dienstag und Mittwoch in der darauffolgenden Woche je 7 Stunden arbeiten muss.

Ihr Unternehmen ist nicht verpflichtet, den Mitarbeiter tatsächlich im vertraglich festgelegten Umfang in Anspruch zu nehmen. Es muss ihm aber die vereinbarten Arbeitszeiten auch dann bezahlen, wenn es ihn nicht abgerufen hat.

## Wichtig sind klare Vereinbarungen

Ihr Unternehmen sollte im Arbeitsvertrag eine Rahmenvereinbarung über die Arbeitszeiten des Mitarbeiters treffen. Außerdem sollte festgelegt werden, wie lange ein Arbeitseinsatz mindestens dauern soll. Sorgen Sie schließlich dafür, dass die Gesamtarbeitszeit pro Woche vertraglich geregelt wird.

## ACHTUNG

Arbeit auf Abruf eröffnet Ihrem Unternehmen zwar jede Menge Flexibilität. Es ist aber nicht völlig frei darin zu entscheiden, wann und wie es die Beschäftigten abrufen. Zum Schutz der Arbeitnehmer gelten einige Vorgaben.

## Achten Sie auf diese Regelungen bei der Arbeit auf Abruf

VORGABE	DAS BEDEUTET KONKRET	GEPRÜFT
20 % der Höchstarbeitszeit	Ist eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber höchstens 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.	●
fiktive Arbeitszeit pro Woche	Wurde die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit nicht festgelegt, gilt eine Arbeitszeit von mindestens 20 Stunden als vereinbart. Dadurch muss also – bei fehlender Vereinbarung – auch ein Minimum von 20 Stunden entlohnt werden. Achten Sie deshalb darauf, dass Ihr Unternehmen bei Arbeit auf Abruf stets eine rechtswirksame Vereinbarung über den Abruf eines bestimmten Arbeitszeit-Kontingents vereinbart.	●
fiktive Arbeitszeit pro Tag	Wenn die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt ist, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers jeweils für mindestens 3 aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen.	●
25 % der Mindestarbeitszeit	Der Anteil der vom Arbeitgeber abgerufenen Arbeit darf nicht mehr als 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen.	●
Frist für den Abruf	Der Abruf muss mindestens 4 Tage, bevor der Mitarbeiter zur Arbeit erscheinen soll, erfolgen. Erfährt der Mitarbeiter zu spät von seinem Einsatz, braucht er die Arbeit nicht anzutreten. Er kann dies jedoch freiwillig tun.	●

## So ermitteln Sie die Abruffrist

Die 4-Tagesfrist für den Abruf errechnet sich nach dem Bürgerlichen Gesetzbuch (BGB) folgendermaßen:

1. Der Tag des Mitteilungszugangs zählt für die Frist nicht mit (§ 187 I BGB). Die Frist beginnt also erst am darauffolgenden Tag und endet um 24.00 Uhr des 4. Tages (§ 188 BGB).
2. Samstage, Sonn- und Feiertage zählen Sie für die Berechnung der Frist mit (§ 193 BGB). Fällt aber die Abruferklärung auf solch einen Tag, tritt an dessen Stelle der vorherige Werktag.

**Beispiel:** Ihr Unternehmen benötigt eine Teilzeitkraft ab Freitag. Die Frist beginnt am Montag derselben Woche. Sie endet mit Ablauf des ab Montag gerechneten 4. Tages, also am Donnerstag um 24.00 Uhr. Der Zugangstag, der einen Tag vor dem Fristbeginn liegen muss, ist ein Sonntag. Der Mitteilungstag kann jedoch nicht auf einen Sonntag oder Samstag fallen. Ihr Unternehmen muss den Mitarbeiter also bereits am Freitag der Vorwoche benachrichtigen.

## Vorsicht Phantomlohn

Wurde keine entsprechende Vereinbarung getroffen, übersieht Ihr Unternehmen, dass deshalb eine fiktive Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich bzw. 3 Stunden täglich gilt, und arbeitet der Mitarbeiter weniger, kommt es zum Phantomlohn. Dann sind Sie dazu verpflichtet, Sozialversicherungsbeiträge mindestens auf Grundlage einer Arbeitszeit von 20 Stunden wöchentlich/3 Stunden täglich abzuführen – auch wenn der Mitarbeiter weniger oder gar nicht gearbeitet hat.

## ACHTUNG



Falls der Arbeitnehmer einverstanden ist, darf Ihr Unternehmen ihn zu mehr Stunden als vereinbart heranziehen.

## Achten Sie auf die Entgeltgrenzen

Mit Minijobbern auf 603-€-Basis wird häufig Arbeit auf Abruf vereinbart. Hier kann sich die Regelung zur Arbeit auf Abruf aber auch besonders nachteilig auswirken: Gelten automatisch 20 Stunden, verdient ein Minijobber bei einem Mindestlohn von 13,90 €/Stunde im Monat 1.112 € und ist damit kein Minijobber mehr.

## Es besteht ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung

Mitarbeiter auf Abruf haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, wenn sie an einem Tag arbeitsunfähig krank sind, für den sie abgerufen wurden oder abgerufen werden sollten. Außerdem haben die Beschäftigten grundsätzlich Anspruch auf Entgeltfortzahlung für Feiertage. Da Arbeitnehmer auf Abruf keine festen Arbeitstage haben, kann die Festlegung der Entgeltfortzahlung für Feiertage allerdings problematisch sein. Beachten Sie hier Folgendes:

1. Ein Arbeitnehmer auf Abruf, der sich für einen bestimmten Tag nicht bereithalten muss, hat keinen Anspruch auf Ent-

geltfortzahlung für Feiertage, wenn auf diesen freien Tag ein Feiertag fällt.

2. Muss sich der Mitarbeiter grundsätzlich an mehreren Tagen pro Woche bereithalten und ist einer dieser Tage ein Feiertag, reduzieren Sie die Arbeitszeit anteilig entsprechend der Zahl der Feiertage im Verhältnis zur Zahl der Bereithaltetage.

**Beispiel:** Ein Mitarbeiter Ihres Unternehmens muss sich jede Woche von Montag bis einschließlich Donnerstag bereithalten. Die vereinbarte Arbeitszeit beträgt 20 Stunden wöchentlich. Fällt nun auf den Donnerstag ein Feiertag, können Sie in der Woche noch  $\frac{3}{4}$  der Arbeitszeit, das heißt 15 Stunden abrufen. Für die auf den Donnerstag entfallenden 5 Stunden erhält der Arbeitnehmer Entgeltfortzahlung.

## Das ist die Berechnungsgrundlage

Bei Arbeit auf Abruf ist die Berechnungsgrundlage für Entgeltfortzahlungsansprüche wegen Krankheit oder an gesetzlichen Feiertagen grundsätzlich die Durchschnittsarbeitszeit der letzten 3 Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit oder dem gesetzlichen Feiertag. Achten Sie dabei auf folgende Sonderregelungen:

1. Besteht das Arbeitsverhältnis noch keine 3 Monate, ist die durchschnittliche Arbeitszeit der bisherigen Beschäftigungsdauer maßgebend.
2. Zeiten mit Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis, mit Arbeitsausfällen und Urlaub wirken sich nicht anspruchsmindernd aus.
3. Gelten für den Arbeitnehmer günstigere Regelungen zur Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall, z. B. nach Tarifvertrag, sind diese Regelungen maßgebend.

## Besonderheiten beim Urlaubsanspruch

Bei Arbeit auf Abruf ist die Bestimmung des Urlaubsanspruches problematisch, weil Sie nicht von vorneherein wissen, an wie vielen Tagen pro Woche der Mitarbeiter arbeiten muss. Grundsätzlich gehen Sie einfach von den Bereithaltetagen aus. Der Urlaub ist dann der Zeitraum, in dem der Arbeitnehmer nicht zur Verfügung stehen muss. Dies funktioniert jedoch nur so lange, wie der Mitarbeiter seinen Urlaub in ganzen Wochen nimmt. Möchte er nur einzelne Tage freinehmen, stellt sich die Frage, wie viele Abruftage für den Rest der Woche noch zur Verfügung stehen. Müsste der Mitarbeiter für den Rest der Woche noch für die volle Arbeitszeit zur Verfügung stehen, wäre sein Urlaub im Prinzip wertlos. Sie sollten daher die Anzahl der Arbeitsstunden anteilmäßig reduzieren.

## So ruft Ihr Unternehmen den Mitarbeiter ab

Der Abruf kann auch mündlich, per E-Mail oder WhatsApp erfolgen. Allerdings ist eine Dokumentation empfehlenswert. Kommt es zum Streit, muss Ihr Unternehmen den Zugang beweisen. Aus diesem Grund sollten Sie sich bei der Benachrichtigung absichern und können diese schriftlich verfassen, dem Mitarbeiter übergeben und sich den Empfang quittieren lassen. Alternativ können Sie dem Mitarbeiter seine Arbeitszeit vor Zeugen mitteilen.

# Update Lohnpfändung: So setzen Sie die Freibeträge ab 1.7.2026 betriebsprüfungssicher um

Wird bei einem Mitarbeiter Ihres Unternehmens das Entgelt gepfändet, ist das leider nicht nur sein Problem. Ihr Unternehmen ist dann Drittschuldner und das bedeutet: Sie sind ab Pfändungsbeginn dafür verantwortlich, dass die Pfändung richtig, termingerecht und wasserdicht abgewickelt wird. Sie berechnen die Zahlungen an den Gläubiger und den Teil des Entgelts, den der Mitarbeiter noch erhält. Die neuen Grenzen, die Sie hierfür benötigen und die ab 1.7.2026 gelten, wurden am 26.3.2026 im Bundesgesetzblatt Teil I veröffentlicht.

Für Sie beginnt eine Lohnpfändung mit der Zustellung eines schriftlichen Pfändungsbeschlusses. Den Pfändungsbeschluss erhalten Sie vom zuständigen Vollstreckungsgericht. Ab diesem Zeitpunkt haben Sie gesetzlich festgelegte Pflichten im Hinblick auf die Entgeltpfändung. Gehen Sie dabei am besten in den folgenden Schritten vor.

## Schritt 1: Stoppen Sie die Entgeltzahlung

Im Rahmen der Pfändung steht Ihr Unternehmen als sogenannter Drittschuldner zwischen dem Arbeitnehmer und dem pfändenden Gläubiger. Gegen Ihr Unternehmen hat der Gläubiger einen Anspruch auf das gepfändete Arbeitsentgelt. Dieses dürfen Sie ab sofort nicht mehr an den Mitarbeiter auszahlen (§ 829 Zivilprozessordnung (ZPO)). Der Pfändungsbeschluss erfasst das gesamte Arbeitseinkommen, das noch nicht auf dem Arbeitnehmerkonto gutgeschrieben wurde.

## ACHTUNG



Haben Sie kurz vor Zustellung des Pfändungsbeschlusses eine Entgeltzahlung veranlasst, müssen Sie diese umgehend widerrufen. Nur wenn sich die Gutschrift auf dem Konto des Mitarbeiters nicht mehr aufhalten lässt, erfasst die Pfändung das entsprechende Entgelt nicht. Unterlassen Sie einen noch möglichen Widerruf des Bankauftrags, ist Ihr Unternehmen dem Gläubiger haftbar. Maschinell bereits abgeschlossene Entgeltabrechnungen müssen Sie überarbeiten und korrekt in einen pfändungsfreien und einen gepfändeten Teil aufteilen.

## Schritt 2: Prüfen Sie die Art des Gläubigers

Im Rahmen einer Entgeltpfändung ist es Ihre Pflicht, das dem Schuldner verbleibende Arbeitseinkommen festzustellen und die gepfändeten Einkommensteile zu berechnen. Ab 1.7.2026 gelten hierfür neue Grenzen. Den wichtigsten Schritt nehmen Sie vor der eigentlichen Berechnung vor. Stellen Sie aus diesem Grund zunächst fest,

1. ob der Pfändungsgläubiger bevorrechtigt ist oder
2. ob es sich um einen nicht bevorrechtigten Gläubiger handelt.

Bei den sogenannten bevorrechtigten Gläubigern handelt es sich um Unterhaltsgläubiger oder um Personen, die Ansprüche aus unerlaubter Handlung (beispielsweise einer Körperverletzung, einem Diebstahl etc.) geltend machen können. Diese Gläubiger werden als besonders schutzwürdig betrachtet. Daher setzt das Vollstreckungsgericht die Beträge individuell fest. Alle anderen Gläubiger sind nicht bevorrechtigt. Für die Berechnung der Beträge, die für diese Gläubiger gepfändet bzw. an sie überwiesen werden können, sind allein Sie für Ihr Unternehmen verantwortlich.

## Schritt 3: Stellen Sie fest, ob der Mitarbeiter Unterhaltspflichten hat

Ganz wichtig im Rahmen einer Lohnpfändung ist die Berücksichtigung der Unterhaltspflichten. Übersehen Sie welche, verklagt der Mitarbeiter Ihr Unternehmen. Gehen Sie dagegen von Verpflichtungen aus, die nicht existieren, hat der Gläubiger Ansprüche gegen Ihren Betrieb. Unterhaltsberechtigter sind folgende Personen:

### 1. Ehegatten/Lebenspartner

Bei der Berechnung des pfändungsfreien Arbeitsentgelts ist ein Ehegatte/Lebenspartner dann zu berücksichtigen, wenn der Arbeitnehmer ihm tatsächlich Unterhalt leistet. Bei Ehegatten/Lebenspartnern, die in häuslicher Gemeinschaft leben, wird dies grundsätzlich unterstellt. Der nicht getrennt lebende Ehegatte/Lebenspartner des betroffenen Mitarbeiters ist normalerweise der erste Unterhaltsberechtigte. Diese Person zählt auch dann zu den unterhaltsberechtigten Angehörigen, wenn ihr eigenes Einkommen sehr viel höher als das des Schuldners ist. Sie dürfen den Ehegatten/Lebenspartner nur dann unberücksichtigt lassen, wenn dieser so gut verdient, dass der Schuldner nicht zum Familienunterhalt beitragen muss. Dies muss das Vollstreckungsgericht auf Antrag (normalerweise des Gläubigers) bestimmen.

### 2. Getrennt lebende (ehemalige) Ehegatten/Lebenspartner

Bei getrennt lebenden Ehegatten/Lebenspartnern muss der Arbeitnehmer nachweisen, dass er tatsächlich Unterhalt leistet oder geleistet hat. Die Vermutung einer wechselseitigen Erbringung von Unterhaltsleistungen greift hierbei nicht.

### 3. Verwandte in gerader Linie

Das sind Kinder, Enkelkinder, Eltern, Großeltern. Die Volljährigkeit eines Kindes beendet seine Unterhaltsberechtigung nicht. Schuldet der Mitarbeiter einem volljährigen Kind Unterhalt und leistet er diesen auch, berücksichtigen Sie das Kind als Unterhaltsberechtigten

#### ACHTUNG

Den um den Kinderfreibetrag erhöhten pfändungsfreien Einkommensbetrag berücksichtigen Sie für jedes Elternteil. Das gilt auch dann, wenn gegen beide Elternteile vollstreckt wird und wenn beide ihren Kindern Unterhalt gewähren. Ein Kind mit einem eigenen Einkommen kann wiederum auf Gläubigerantrag hin durch Bestimmung des Vollstreckungsgerichts ganz oder teilweise unberücksichtigt bleiben.

Lassen Sie sich die Unterhaltsverpflichtungen des Mitarbeiters schriftlich nachweisen. Nur dann haben Sie gegebenenfalls einen Beleg gegenüber dem Gläubiger, falls dieser Ihr Unternehmen haftbar machen will.

#### ACHTUNG

Die Angaben in den ELStAM (Elektronische LohnsteuerAbzugsMerkmale) sind hierfür nur bedingt tauglich, weil sie lediglich über die Steuerklasse und die Zahl der Kinderfreibeträge informieren. So kann bei der Zahl der Kinderfreibeträge beispielsweise auch ein Kind berücksichtigt sein, das bereits über eigene Einkünfte verfügt und daher nicht mehr als Unterhaltsberechtigter gilt.

Gehen Sie bei der Ermittlung der Unterhaltsberechtigten folgendermaßen vor:

1. Ziehen Sie die ELStAM als ersten Anhaltspunkt heran.
2. Prüfen Sie anhand der Personalunterlagen, ob deren Angaben mit den ELStAM übereinstimmen. Falls nicht, sprechen Sie mit dem Beschäftigten.
3. Fragen Sie den Mitarbeiter nochmals, ob Ihre Schlussfolgerungen aus den Angaben stimmen. Bitten Sie ihn, Ihnen Aufschluss über alle weiteren offenen Fragen bezüglich seiner gesetzlichen Unterhaltspflichten zu geben und Ihnen entsprechende schriftliche Bestätigungen zu liefern. Machen Sie ihn darauf aufmerksam, dass er selbst von lückenlosen Nachweisen am meisten profitiert.

#### TIPP

Teilen Sie dem Gläubiger und dem Mitarbeiter gleich zu Beginn schriftlich mit, wie Sie den pfändbaren Betrag unter Berücksichtigung der Unterhaltsverpflichtungen

berechnet haben. Darüber hinaus können Sie Gläubiger und Schuldner bitten, hierzu Stellung zu beziehen. Das ist nicht vorgeschrieben, entlastet Sie aber, wenn Sie Ihre Berechnungen offengelegt haben und keiner der Beteiligten widersprochen hat.

### Schritt 4: die Drittschuldnererklärung

Zusammen mit dem Pfändungsbeschluss erhalten Sie normalerweise die Aufforderung des Gläubigers, nach § 840 ZPO eine sogenannte Drittschuldnererklärung und ein entsprechendes Formular abzugeben. Mit diesem Nachweis geben Sie dem Gläubiger Auskunft über die Lohnansprüche des betroffenen Mitarbeiters. Ihr Unternehmen ist zur Abgabe der Erklärung verpflichtet.

#### ACHTUNG

Die Drittschuldnererklärung ist kein Schuldanerkenntnis Ihres Unternehmens, sondern eine reine „Wissenserklärung“. Das sollte allen Beteiligten klar sein. Sicherheitshalber sollten Sie bei Unklarheiten aber immer den Hinweis anfügen, dass Ihre Erklärung nur eine Auskunft und kein Anerkenntnis darstellt. Diese könnte z. B. lauten: „Diese Auskunft beinhaltet kein Schuldanerkenntnis. Es handelt sich hierbei um eine bloße Wissenserklärung.“

### Schritt 5: Berechnung bei nicht bevorrechtigten Gläubigern

Haben Sie es mit einem nicht bevorrechtigten Gläubiger zu tun, liegt die Berechnung des gepfändeten Entgelts bei Ihnen. In diesem Fall rechnen Sie nach der Nettomethode folgendermaßen:

1. Sie ziehen vom Gesamtbruttoeinkommen des Mitarbeiters zunächst alle unpfändbaren Bezüge ab. Sachbezüge und geldwerte Vorteile setzen Sie mit deren Wert an.
2. Vom Restbetrag ermitteln Sie Lohnsteuern und Sozialversicherungsbeiträge und ziehen diese vom Restbetrag ab.
3. Das Ergebnis ist das pfändbare Nettoeinkommen, aus dem die Schuld beglichen werden kann.

Haben Sie das pfändbare Einkommen ermittelt, berechnen Sie den monatlichen Mindestbetrag, der dem Schuldner noch zum Leben verbleiben muss. Wenden Sie hierfür die amtliche Tabelle an. Anhand des pfändbaren Nettoeinkommens (in der linken Spalte der Tabelle) und der Zahl der Unterhaltsverpflichteten können Sie in der amtlichen Tabelle ablesen, welcher Betrag noch gepfändet werden kann. Die ab 1.7.2026 geltende Tabelle beginnt bei einem Betrag von 1.590 € (§ 850c ZPO) und steht unter <https://www.recht.bund.de/bgbl/1/2026/80/VO.html> zum Download bereit.

# Schockierende Spritpreise? So entlastet Ihr Unternehmen Mitarbeiter nebenkostenfrei beim Arbeitsweg

Mitarbeiter, die täglich eine längere Anfahrt zur Arbeit zurücklegen, sind derzeit besonders belastet. Leider ist ein Ausweichen auf die öffentlichen Verkehrsmittel aber nicht für alle Beschäftigten eine Option. Ihr Unternehmen hat zwei Möglichkeiten, die hohen Benzin-kosten nebenkostenfrei abzufedern. Das fördert die Motivation und die Bindung an Ihr Unternehmen. Wichtig ist, dass Sie als Entgelt-abrechner auf die Einhaltung der Vorgaben achten.

## Möglichkeit Nr. 1: Benzingutscheine und die Sachbezugsfreigrenze

Sachbezüge, deren Wert innerhalb der monatlichen Freigrenze liegt, bleiben lohnsteuer- und beitragsfrei. Die Freigrenze beträgt 50 €. Wichtigste Voraussetzung für die Anwendung dieser Freigrenze auf Gutscheine ist: Es muss sich um einen Sachbezug und keine Geldleistung handeln. Als Sachbezug gelten Gutscheine und Geldkarten, mit denen sich nur Waren oder Dienstleistungen erwerben lassen. Eine Auszahlung des Geldbetrags darf nicht möglich sein. Gutscheine müssen darüber hinaus die Kriterien nach dem Zahlungsdienststeuergesetzes (ZAG) erfüllen. Das ist beispielsweise der Fall, wenn ein Gutschein auf bestimmte Akzeptanzstellen beschränkt ist. Diese Vorgaben werden erfüllt durch:

1. Tankgutscheine oder -karten eines einzelnen Tankstellenbetreibers zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in seiner Tankstelle
2. Tankgutscheine oder -karten einer bestimmten Tankstellenkette (einem bestimmten Aussteller) zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen in den einzelnen Tankstellen mit einheitlichem Marktauftritt

## ACHTUNG

Der Gutschein bleibt nur dann lohnsteuerfrei (und damit auch beitragsfrei), wenn sein Wert pro Mitarbeiter und Monat maximal 50 € beträgt (§ 8 Abs. 2 Einkommensteuergesetz (EStG)). Liegt der Wert nur 1 Cent über der Freigrenze, ist der gesamte Sachbezug steuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Beachten Sie dabei Folgendes:

1. Alle Kosten, die im Zusammenhang mit der Sache/dem Gutschein anfallen, müssen Sie bei der Berechnung der Grenze mit einkalkulieren. Zwar stellen diese Leistungen teilweise einen eigenen Sachbezug dar. Für die Freigrenze maßgebend sind aber alle Sachbezüge, die ein Mitarbeiter im Laufe eines Monats erhält. Das sind beispielsweise Versandkosten, Verpackung, Geschenkpapier, Zoll oder eine Bearbeitungspauschale, die ein Verkäufer erhebt.
2. Den Betrag von 50 € dürfen Sie nicht auf einen Jahresbetrag hochrechnen. Wenn in einem Monat die Freigrenze nicht voll ausgeschöpft wird, dürfen Sie den Restbetrag nicht auf den Folgemonat übertragen.
3. Den Betrag von 50 € legen Sie inklusive Umsatzsteuer zugrunde.

Denken Sie auch daran, dass eine Entgeltumwandlung nicht möglich ist. Nur wenn Mitarbeiter die Gutscheine zusätzlich zum geschuldeten Entgelt erhalten, bleibt das Extra abgabenfrei.

## Möglichkeit Nr. 2: Lohnsteuerpauschalierte und beitragsfreie Fahrtkostenzuschüsse

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

1. Ihr Unternehmen zahlt die Fahrtkostenzuschüsse zusätzlich zum geschuldeten Arbeitsentgelt.
2. Die Zuschüsse übersteigen den Betrag nicht, den der Arbeitnehmer als Werbungskosten geltend machen kann. Das sind seit dem 1.1.2026 0,38 € pro Entfernungskilometer.

## ACHTUNG

Auch bei der Nutzung verschiedener Verkehrsmittel (insbesondere sog. Park-&-Ride-Fälle) ist die Höhe der pauschalierbaren Zuschüsse auf die Höhe der als Werbungskosten abziehbaren Entfernungspauschale beschränkt.

Erhalten Mitarbeiter zusätzlich lohnsteuer- und beitragsfreie Jobtickets, müssen Sie den entsprechenden Wert von der Entfernungspauschale abziehen. Der Abzugsbetrag entspricht dem Wert der überlassenen Fahrberechtigung oder dem geleisteten Zuschuss. Aus Vereinfachungsgründen dürfen Sie als Wert der überlassenen Fahrberechtigung die Aufwendungen Ihres Unternehmens einschließlich Umsatzsteuer ansetzen. Fahrberechtigungen mit einem Gültigkeitszeitraum, der sich über 2 oder mehr Kalenderjahre erstreckt, gelten in dem Kalenderjahr als zugeflossen, in dem der Mitarbeiter die Arbeitgeberleistung bekommt. Für die Anrechnung auf die Entfernungspauschale verteilen Sie den Wert der Fahrberechtigung anteilig auf den Gültigkeitszeitraum.

**Beispiel:** Ihr Unternehmen überlässt einem Mitarbeiter am 1.7. ein Jahresticket (Gültigkeit bis zum 30.6. des darauffolgenden Jahres). Es gilt für den regionalen Verkehrsverbund B und hat 600 € gekostet. Das überlassene Jahresticket im Wert von 600 € ist als Fahrberechtigung des öffentlichen Personennahverkehrs vollständig lohnsteuerfrei (und damit auch beitragsfrei) nach § 3 Nr. 15 EStG. Von den 600 € entfallen auf das laufende Jahr und auf das folgende Jahr jeweils 300 €.

## „Mehrere Jahre Elternzeit: Gilt für die Urlaubsabgeltung der Mindestlohn?“

### FRAGE



Eine Mitarbeiterin war insgesamt 4 Jahre in Elternzeit. Zum Ende der Elternzeit verlässt sie unser Unternehmen. Sie möchte die Urlaubsabgeltung aus den beiden Jahren vor der Elternzeit. Darauf hat sie auch Anspruch, richtig? Das Problem ist allerdings, dass ihr Entgelt, das sie zu diesem Zeitpunkt verdiente, nicht mehr dem aktuellen Mindestlohn entspricht. Für uns stellt sich jetzt die Frage, ob wir die Urlaubsabgeltung mit dem Entgelt von vor der Elternzeit berechnen oder mindestens den Mindestlohn von 2026 zugrunde legen müssen.

### ANTWORT



Ja, die Beschäftigte kann den Urlaub aus der Zeit vor der Elternzeit verlangen. Hat ein Arbeitnehmer bei Antritt der Elternzeit seinen Urlaub noch nicht genommen, kann er ihn in das Jahr übertragen, in dem die Elternzeit endet. Endet das Beschäftigungsverhältnis, muss der Arbeitgeber den Urlaub abgelden. Arbeitet ein Beschäftigter nach der Elternzeit mit reduzierter Arbeitszeit weiter, darf der Arbeitgeber den entstandenen Anspruch nicht nach den neuen Arbeitszeiten kürzen. Urlaub entsteht auch bei einem Beschäftigungsverbot im Mutterschutz und kann auf den Zeitraum nach der Elternzeit bzw. das Folgejahr übertragen werden.

### ACHTUNG



Der Urlaubsanspruch Ihrer Mitarbeiterin entsteht auch in den Jahren, in denen die Beschäftigte Elternzeit hatte, in voller Höhe. Allerdings wäre Ihr Unternehmen berechtigt, den Urlaub für die Zeit der Elternzeit anteilig zu kürzen. Sie dürfen den Urlaubsanspruch für volle Kalendermonate der Elternzeit um ein Zwölftel reduzieren. Dies setzt allerdings voraus, dass der Urlaubsanspruch als solcher überhaupt noch besteht. Wenn das Arbeitsverhältnis beendet ist und der Arbeitnehmer Anspruch auf Urlaubsabgeltung hat, dürfen Sie nicht mehr kürzen. Im bestehenden Arbeitsverhältnis können Sie vom Kürzungsrecht vor, während und nach dem Ende der Elternzeit Gebrauch machen.

### Aktueller Mindestlohn ist maßgebend

Was die Höhe der Urlaubsabgeltung angeht, gilt § 11 Abs. 1 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG). Daraus folgt, dass Sie die Urlaubsabgeltung auf Grundlage des aktuellen gesetzlichen Mindestlohns (derzeit 13,90 €) berechnen müssen. Nach § 11 Abs. 1 BUrlG, sind Vergütungserhöhungen, die nicht nur vorübergehender Natur sind, bei der Berechnung des Urlaubsentgelts bzw. der Urlaubsabgeltung zugrunde zu legen. Bei der Einführung bzw. Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns handelt es sich um dauerhafte Vergütungserhöhungen.

## „Ab wann berücksichtigen wir einen verspäteten Nachweis der Elterneigenschaft?“

### FRAGE



Ein Mitarbeiter mit bulgarischer Herkunft arbeitet seit 2023 in unserem Unternehmen. Am 10.3.2026 hat er uns einen Nachweis für seinen Sohn vorgelegt, der im Jahr 2020 in Bulgarien geboren wurde. Bis zu diesem Zeitpunkt war uns die Elterneigenschaft nicht bekannt. Ab welchem Zeitpunkt müssen wir das Kind im Verfahren „Datenaustausch Beitragsdifferenzierung Pflegeversicherung“ (DaBPV) berücksichtigen?

### ANTWORT



Die Daten im Rahmen des DaBPV beruhen auf steuerrechtlichen Daten. Das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) trifft mit der ermittelten Elterneigenschaft sowie der Anzahl der Kinder keine abschließende sozialrechtliche Entscheidung. Das DaBPV bietet daher nicht für alle Mitglieder eine verbindliche Grundlage zur

Beitragsbemessung in der Pflegeversicherung. In Einzelfällen sind abweichende Entscheidungen der Arbeitgeber erforderlich. Das gilt insbesondere bei Kindern, die im Ausland geboren wurden. In diesen Fällen müssen Arbeitgeber selbst erhobene Daten verwenden. Seit dem 1.1.2026 gelten neue Zeitgrenzen für die Wirkung der Nachweise. Erhält der Arbeitgeber Nachweise später als 6 Monate nach Beschäftigungsbeginn, gelten sie ab Beginn des folgenden Monats. Sie berücksichtigen die Elterneigenschaft bei der Ermittlung des korrekten Pflegeversicherungsbeitrags also ab 1.4.2026.

### Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?  
Schreiben Sie mir:

**schwalm@vnr.de**

# 1,2,3 rauchfrei – wie Ihr Unternehmen bei der Raucherentwöhnung für Mitarbeiter Nebenkosten spart

Am Sonntag, den 31.5.2026, ist Weltnichtrauchertag – ein Anlass, um über die Anzahl der Raucher im Betrieb nachzudenken. Mitarbeiter, die immer wieder zum Rauchen vor die Tür gehen, sind bei Kollegen und Vorgesetzten nicht gern gesehen. Auch viele der betreffenden Beschäftigten würden gerne aufhören zu rauchen. Was Arbeitgeber und Mitarbeiter häufig nicht wissen: Anti-Raucher-Kurse vom Arbeitgeber kosten keinen Cent an Lohnsteuer und Beiträgen. Punkten Sie mit einem entsprechenden Vorschlag.

Ihr Unternehmen profitiert enorm davon, wenn Mitarbeiter das Rauchen aufgeben. Abgesehen von den Auswirkungen auf die Gesundheit der Beschäftigten kann das Rauchen für nichtrauchende Kollegen ganz schön lästig werden. Zudem legen starke Raucher viele Pausen ein. Die Raucherentwöhnung liegt aber nicht nur im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers. Sie liegt ebenso stark im gesundheitlichen – privaten – Interesse der Mitarbeiter und ist damit grundsätzlich ein geldwerter Vorteil. Allerdings bleiben die Kosten in einem Rahmen von bis zu 600 € pro Mitarbeiter und Jahr als betriebliche Gesundheitsleistung lohnsteuer- und damit auch beitragsfrei. Es handelt sich dabei um eine lohnsteuerfreie Gesundheitsmaßnahme nach § 3 Nr. 34 Einkommensteuergesetz (EStG). Die Beitragsfreiheit ergibt sich aus § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV).

Die Voraussetzungen hierfür sind die folgenden:

1. Die „Weg-vom-Rauchen-Maßnahme“ muss von einer fachkundigen Person durchgeführt werden. In diesem Fall kann sogar die Raucherentwöhnung durch Hypnose abgabefrei bleiben.

2. Außerdem muss die Maßnahme nach § 20 Abs. 2 Satz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) V zertifiziert sein. Fragen Sie beim jeweiligen Anbieter nach und lassen Sie sich einen Nachweis geben.
3. Wichtig ist schließlich, dass die jährliche Grenze von 600 € eingehalten wird.

Ein entsprechender Raucherentwöhnungskurs kann in Ihrem Unternehmen stattfinden. Ihr Betrieb kann den Mitarbeitern aber auch Gutscheine für einen externen Kurs aushändigen.

## Achtung Nichtraucherprämien

Viele Unternehmen zahlen ihren Mitarbeitern Nichtraucherprämien. Dabei handelt es sich um eine Zahlung dafür, dass die Beschäftigten den Konsum von Tabakwaren einstellen. Diese Leistung können Sie nicht als abgabenfreie betriebliche Gesundheitsförderung abrechnen – auch wenn der Betrag bei maximal 600 € pro Mitarbeiter liegt. Nichtraucherprämien sind lohnsteuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Lohnsteuerrechtlich sind sie als sonstige Bezüge zu berücksichtigen, beitragsrechtlich als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt.

## Mit dem Firmenwagen in den Urlaub: So bewahren Sie Mitarbeiter vor teuren Überraschungen

Dürfen Mitarbeiter einen Firmenwagen privat nutzen, umfasst diese Nutzung normalerweise auch die Fahrt in den Urlaub. In diesem Fall gelten für Ihre Abrechnung möglicherweise Besonderheiten. Außerdem sollten Sie die betreffenden Beschäftigten auf einige Details aufmerksam machen.

Vielen Mitarbeitern ist gar nicht bewusst, dass die Urlaubsreise mit Firmenwagen richtig teuer werden kann. Das gilt immer dann, wenn die Beschäftigten per Fahrtenbuch abrechnen. Denn hier werden die tatsächlichen privaten Fahrten als lohnsteuer- und beitragspflichtiger geldwerter Vorteil abgerechnet.

### Hoher geldwerter Vorteil

Ermitteln Sie den Privatanteil per Fahrtenbuch, steigt wegen der Urlaubsfahrt der Anteil an Privatfahrten mit dem Dienstwagen schlagartig an. Damit kommt es zu hohen geldwerten Vorteilen, für die der Mitarbeiter Lohnsteuer und Beiträge und Ihr Unternehmen ebenfalls Beiträge zahlen müssen. Benzin- und Reparatur-

kosten für den Dienstwagen im Urlaub stellen Betriebsausgaben dar, sofern Sie den geldwerten Vorteil des Mitarbeiters anhand der 1%-Regelung ermitteln. Ausgenommen sind Maut- und Vignettengebühren.

### ACHTUNG



Eine Umstellung auf die 1%-Methode ist unterjährig nicht möglich. Weisen Sie die betreffenden Beschäftigten rechtzeitig darauf hin, dass sie sich gegebenenfalls noch Alternativen überlegen können. Angesichts der hohen Benzinpreise ist eine Reise mit der Bahn oder mit dem Flugzeug ohnehin empfehlenswerter.

## 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:

#### Aktuelles

Statusfeststellung: Was mit der „neuen Selbstständigkeit“ auf Sie zu kommt

#### Top-Thema

Elektronische Betriebsprüfung: Widersprechen können Sie nur noch bis 31.12.2026

# Entdecken Sie die unschlagbaren Vorteile unserer Azubi-Produkte!

© Hunia Studio - AdobeStock

Mit unseren maßgeschneiderten Azubi-Produkten unterstützen Sie Ihre Neulinge in den entscheidenden Anfangsphasen ihrer Ausbildung. Wir sorgen dafür, dass sie sich von Beginn an gut aufgehoben fühlen und bereit sind, das Beste für Ihr Unternehmen zu geben.

## ➤ Das bieten wir Ihnen:

### ● Das Azubi-Start-Paket

Ein echter Knaller! Dieses Paket garantiert einen reibungslosen Start für Ihre Azubis mit 9 verschiedenen Themen, Broschüren, Kalendern und wertvollen Informationen, alles aus einer Hand. Von Stundenplänen über Finanzen bis hin zur Ersten Hilfe und Datenschutz – hier ist alles dabei, was sie benötigen!



### ● Der Knigge für Berufseinsteiger

Soziale Kompetenz ist essentiell. Dieser Leitfaden bietet übersichtliche Tipps zu Benehmen, Kommunikation, Geschäftskleidung und mehr – unverzichtbar für einen gelungenen Eintritt in die Berufswelt!



### ● Schubladen-Aufgaben Band 1 & 2

Nutzen Sie jede Minute gezielt! Die Schubladen-Aufgaben sind der Schlüssel, um auch scheinbar „tote“ Zeit sinnvoll zu nutzen. Von Kalkulation bis hin zu Arbeitsrecht – hier wird relevantes Wissen in kurzen und knackigen Lektionen vermittelt.



Überzeugen Sie sich selbst: <https://tipp.personalwissen.de/azubi-start>

