



LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL

REISEKOSTENABRECHNUNG

Persönliche Daten:

Name

Max Mustermann

Straße

Musterweg 12

PLZ Ort

12345 Beispielstadt

TOP-THEMA

REISEKOSTEN

Die „erste Tätigkeitstätte“ eines Mitarbeiters ist für Sie ein wichtiger Begriff, wenn Sie Reisekosten bearbeiten; sie ist beispielsweise ein wichtiger Faktor für die Berechnung der Fahrtkosten. Das Jahressteuergesetz 2026 sieht hierzu eine Änderung vor. 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

ABGABEPFLICHT

Ob Betriebe die Künstlersozialabgabe abführen, wird seit einigen Jahren besonders streng geprüft. Ein gerade aktuelles Urteil zeigt, wie schnell es dann zu Nachzahlungen kommen kann. Seite 3

PFLEGE- VERSICHERUNG

Das geplante Pflegeneuordnungsgesetz sieht gravierende Änderungen im Hinblick auf die Berechnung der Beiträge vor. Auch der Kreis der beitragszahlenden Mitarbeiter soll erweitert werden. Seite 4 und 5

VORSICHT, FRIST

Das kann passieren: Sie überweisen einem gekündigten Mitarbeiter ein Entgelt zu viel. Dann sollten Sie die Zahlung so schnell wie möglich zurückfordern – besonders dann, wenn eine Ausschlussfrist gilt. Seite 10



„Unfälle am heimischen Arbeitsplatz“

Liebe Leserin, lieber Leser,

seit der Coronapandemie arbeiten besonders viele Arbeitnehmer vom heimischen Arbeitsplatz aus – einige nur hin und wieder, andere ausschließlich. Für Sie ist mit dieser Situation eine wichtige Frage verbunden: Wie ist es um den betrieblichen Unfallversicherungsschutz dieser Beschäftigten bestellt? Sind die Mitarbeiter im Homeoffice ausreichend geschützt?

Mittlerweile wurde im Sozialgesetzbuch VII geregelt, dass sich der betriebliche Unfallversicherungsschutz auch auf das Homeoffice erstreckt. Doch damit sind noch längst nicht alle Fragen in diesem Zusammenhang geklärt. Das zeigt die aktuelle Rechtsprechung zu diesem Thema immer wieder.

Auf Seite 10 stelle ich Ihnen ein Urteil vor, das die Frage aufwirft, wie es beispielsweise mit dem „Arbeitsweg“ innerhalb der Mitarbeiterwohnung aussieht. Lesen Sie, welche Antworten die Entscheidung hierzu liefert und warum in diesem Fall „Hinweg“ nicht gleich „Rückweg“ ist.

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** Künstlersozialkasse: Warum jeder Betrieb abgabepflichtig werden kann – und wie Sie Nachzahlungen vermeiden

GEPLANTE NEUREGELUNGEN

- 4–5** Beiträge zur Pflegeversicherung: Auf diese gravierenden Änderungen sollten Sie sich vorbereiten!

TOP-THEMA

- 6–7** Reisekosten: Wie Sie die „erste Tätigkeitsstätte“ aktuell bestimmen und was sich hier ändern könnte

SAISONTHEMEN

- 8** EU-Saisonkräfte im Einsatz: Ihre To-dos für einen reibungslosen Beschäftigungsbeginn
- Vorsicht bei Sommeraushilfen: Wann eine Verlängerung direkt in die Versicherungspflicht führt

LESERFRAGEN

- 9** Ein Mitarbeiter hat gekündigt – was passiert mit seinem Wertguthaben?
- Können ein Zuschuss zur Internetnutzung oder die private Internetnutzung am Arbeitsplatz die 603-€-Grenze gefährden?

AKTUELLE URTEILE

- 10** Unfall nach Feierabend im Homeoffice: Weisen Sie Mitarbeiter unbedingt auf dieses Urteil hin
- Versäumen Sie diese Frist, geht Ihr Unternehmen leer aus

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, Michael Schrader, 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; **Herstellungsverantwortung:** 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 © Stockfotos-MG – alle AdobeStock

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

Künstlersozialkasse: Warum jeder Betrieb abgabepflichtig werden kann – und wie Sie Nachzahlungen vermeiden

Beauftragt Ihr Unternehmen hin wieder freie Grafiker, Texter, Webdesigner o. Ä.? Dann sollten Sie regelmäßig die Abgabepflicht im Hinblick auf die Künstlersozialabgabe prüfen. Ob Unternehmen dieser Pflicht nachkommen, wird seit einigen Jahren besonders streng geprüft. Ein gerade veröffentlichtes Urteil des Landessozialgerichtes (LSG) Nordrhein-Westfalen (vom 8.12.2025, Az. L 22 BA 96/24, veröffentlicht am 2.6.2026) zeigt, wie schnell es aufgrund einer solchen Prüfung zu Nachzahlungen kommen kann. Lesen Sie hier, was Sie tun müssen, um diese zu vermeiden.

Der Förderverein eines naturkundlichen Museums gibt regelmäßig eine Mitgliederzeitschrift heraus und wirbt mit gedruckten Flyern für Veranstaltungen, Führungen und Wettbewerbe. Hierfür und für Dienstleistungen rund um seinen Internetauftritt vergibt der Verein immer wieder Aufträge an externe Dienstleister.

Teil der regulären Betriebsprüfung

Bei einer Betriebsprüfung kontrollierte die Deutsche Rentenversicherung Bund auch die Abgabepflicht des Vereins nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG). Der Verein erhielt daraufhin einen Bescheid, mit dem dessen Abgabepflicht nach dem KSVG für die Jahre 2016 bis 2020 festgestellt wurde. Er sollte Abgaben in Höhe von 2.210,26 € nachzahlen und für die Zeit ab 1.1.2021 eine Vorauszahlung von zunächst 43,12 €, anschließend von 78,80 € monatlich leisten. Der Verein erhob erfolglos Widerspruch und zog schließlich vor Gericht. Er machte geltend, kein Unternehmen nach dem KSVG zu sein.

Auch ein Verein gilt als Unternehmen

Das LSG bestätigte die Nachzahlungspflicht des Vereins. Eine Abgabepflicht nach dem KSVG setzt, so das LSG, zunächst voraus, dass das in Anspruch genommene Unternehmen zum Kreis der Abgabepflichtigen gehört. Unternehmen kann dabei jedes nach § 10 Sozialgesetzbuch (SGB) X beteiligungsfähige Wirtschaftsgebilde sein. Damit gilt auch ein eingetragener Verein als „juristische Person“ als Unternehmen. Dem steht nach Ansicht der Richter auch die Gemeinnützigkeit des Vereins nicht entgegen.

Verwerter oder nicht?

Ein Unternehmen zählt außerdem zu den typischen abgabepflichtigen Verwertern des § 24 Abs. 1 S. 1 KSVG. Es beauftragte freie Künstler/Publizisten sowohl für Öffentlichkeitsarbeit als auch für Werbung. Unter Werbung sei, so das Gericht, nicht nur die direkte Absatzwerbung für ein bestimmtes Produkt zu verstehen, sondern auch die indirekte Werbung, z. B. durch positive Darstellung eines Unternehmens in der Öffentlichkeit (sogenannte Imagepflege) und seiner Leistungen zum Zwecke der Gewinnung von Kunden. Öffentlichkeitsarbeit ist neben der herkömmlichen Werbung ein eigenständiger und gleichrangiger Abgabegrund. Öffentlichkeitsarbeit ist durch das methodische Bemühen z. B. eines Unternehmens oder einer Institution um das Verständnis und das Vertrauen in der Öffentlichkeit durch den Aufbau und die Pflege von Kommunikationsbeziehungen gekennzeichnet.

FAZIT



Die Entscheidung zeigt, dass auch dann eine Abgabepflicht nach dem KSVG bestehen kann, wenn das betreffende Unternehmen gar nicht damit rechnet. Um Nachzahlungen und Säumniszuschläge zu vermeiden, sollten Sie sich mit den Vorgaben detailliert auseinandersetzen.

Gehen Sie diese Varianten durch

Ein Unternehmen kann aus mehreren Gründen abgabepflichtig an die Künstlersozialkasse sein:

1. Ein Betrieb ist abgabepflichtig, wenn er zu einer Branche gehört, die typischerweise Erzeugnisse von Künstlern oder Publizisten verwertet (als Verlag, als Presse- und Werbeagentur, als Veranstalter, als Design-Unternehmen etc.).
2. Ein Unternehmen ist auch abgabepflichtig, wenn es zwar nicht in einer der oben genannten Branchen tätig ist, aber seine Produkte, Verpackungen oder sich selbst bewirbt bzw. in der Öffentlichkeit darstellt (§ 24 Abs. 1 KSVG) und deshalb Aufträge an entsprechende Berufsgruppen erteilt (beispielsweise die Arbeit von freien Grafikern, Werbetextern, Webdesignern oder Fotografen).
3. Auch die Betriebsveranstaltungen Ihres Unternehmens sollten Sie als Möglichkeit der abgabepflichtigen Beauftragung im Auge behalten: Engagiert Ihr Unternehmen für Betriebsveranstaltungen Alleinunterhalter, Zauberer, Musiker, Komiker o. Ä., kann das ebenfalls zur Abgabepflicht führen. Diese gilt aber nur für Veranstaltungen, die neben Betriebsangehörigen auch freien Mitarbeitern, Geschäftsfreunden und Angehörigen offenstehen. Als rein private Veranstaltungen gelten dagegen Betriebsfeiern, die Ihr Unternehmen nur für eigene Mitarbeiter durchführt. Die Entgelte, die auf einer solchen Veranstaltung an Künstler bezahlt werden, brauchen Sie nicht zu berücksichtigen.

Wann die Zahlungen verjähren

Haben Sie es aus Versehen versäumt, die Künstlersozialabgabe abzuführen, verjährt die Zahlungspflicht Ihres Unternehmens in der Regel nach 4 Jahren. Da die Künstlersozialabgabe immer erst zum 31.3. des Folgejahres fällig wird, gilt praktisch jedoch eine 5-jährige Verjährungsfrist vom Zeitpunkt der Inanspruchnahme. Eine Frist von 30 Jahren findet Anwendung, wenn ein Unternehmen die Künstlersozialabgabe vorsätzlich vorenthält.



Beiträge zur Pflegeversicherung: Auf diese gravierenden Änderungen sollten Sie sich vorbereiten!

Die Bundesregierung hat am 4.6.2026 den Referentenentwurf des Pflegeneuordnungsgesetzes vorgelegt. Damit sollen unter anderem einige Änderungen im Hinblick auf die Berechnung der Beiträge sowie die Beitragszahler umgesetzt werden. Tritt das Gesetz in Teilen wie geplant am 1.1.2027 in Kraft, wirkt sich das erheblich auf Ihre Entgeltabrechnung aus.

Das Gesetz, derzeit noch in Form eines Referentenentwurfs, sieht zum einen zahlreiche Reformen auf der Leistungsseite und auf der Beitragsseite vor. Wichtig für Sie als Entgeltabrechner sind vor allem die geplanten Neuregelungen im Hinblick auf Berechnung und Zusammensetzung der Pflegeversicherungsbeiträge:

1. Anhebung des Beitragszuschlags für Kinderlose

Der Beitragssatz in der sozialen Pflegeversicherung beträgt 3,6 %. Da dieser Beitrag von Arbeitgebern und Arbeitnehmern je zur Hälfte getragen wird, zahlen beide jeweils 1,8 % des Grundbetrags. Für Beschäftigte, die keine Kinder haben und 23 Jahre oder älter sind, kommt aktuell ein Beitragszuschlag von 0,6 % hinzu. Diesen Zuschlag zahlen die Beschäftigten allein. Derzeit führen Sie also für kinderlose Mitarbeiter, die das 23. Lebensjahr überschritten haben, folgende Beiträge ab:

- Der Gesamtbeitrag zur Pflegeversicherung beträgt für diese Mitarbeiter 4,2 %.
- Davon zahlt der Arbeitgeber, also auch Ihr Unternehmen, 1,8 %.
- Der Mitarbeiter zahlt 2,4 % (1,8 % + 0,6 %).

Ab dem 1.1.2027 soll der Beitragszuschlag für Kinderlose monatlich 0,7 % betragen.

2. Anhebung der Bemessungsgrundlage

Laufendes Entgelt berücksichtigen Sie für die Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze (BBG). Für die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung (gKV) und für die Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung gilt aktuell eine einheitliche BBG. Diese beträgt im Jahr 2026 jährlich 69.750 €. Künftig soll die BBG für die Pflegeversicherung von der BBG für die gesetzliche Krankenversicherung entkoppelt werden und der höheren allgemeinen Jahresarbeitsentgeltgrenze für die gKV entsprechen. Die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gKV beträgt im Jahr 2026 77.400 €. Damit könnten ab 1.1.2027 vor allem für besserverdienende Mitarbeiter künftig höhere Beiträge zur Pflegeversicherung anfallen.

3. Auch Minijobs sollen abgabepflichtig sein

Aktuell gilt, dass die Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung grundsätzlich der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung folgt (§ 20 Sozialgesetzbuch (SGB) XI). Dementsprechend sind beispielsweise geringfügig entlohnte in der Pflegeversicherung versicherungsfrei (§ 7 Abs. 1 SGB V). Für 603-€-Minijobber führen Sie Pauschalen zur Kranken- und Rentenversicherung ab. Die gesetzliche Neuregelung sieht vor,

dass Arbeitgeber ab 1.1.2027 für geringfügig entlohnte Beschäftigte auch in der sozialen Pflegeversicherung eine Pauschale zu leisten haben. Geplant ist eine Abgabe in Höhe des regulären Beitragssatzes zur Pflegeversicherung (aktuell 3,6 %). Aktuell zahlen Arbeitgeber für Minijobber eine Pauschale zur Krankenversicherung von 13 %, eine Pauschale zur Rentenversicherung von 15 % sowie gegebenenfalls eine pauschale Lohnsteuer von 2 %. Hinzu kommt für den Mitarbeiter ein Aufstockungsbetrag von 3,6 % zur Rentenversicherung, wenn er keinen entsprechenden Befreiungsantrag gestellt hat.

ACHTUNG

Ein Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose oder eine Beitragssatzdifferenzierung nach der Anzahl der Kinder ist bei geringfügig entlohnnten Beschäftigten nicht vorgesehen.

Staffelung nach Anzahl der Kinder

Wenn der Beitragszuschlag für Kinderlose tatsächlich wie geplant von 0,6 auf 0,7 % ansteigt, bleibt es voraussichtlich bei der Staffelung nach Anzahl der Kinder. Aktuell gilt ein Abschlag von 0,25 % pro anrechnungsfähigem Kind. Es werden maximal 5 Kinder unter 25 Jahren angerechnet.

Die aktuelle Staffelung nach Anzahl der Kinder

Derzeit zahlen alle Mitarbeiter ohne Kinder zusätzlich zum regulären Beitragssatz in der Pflegeversicherung einen Zuschlag von 0,6 %. Beschäftigte mit mehreren Kindern werden dabei entlastet. Es gilt ein Abschlag von 0,25 % pro anrechnungsfähigem Kind. Es werden maximal 5 Kinder unter 25 Jahren angerechnet.

Die aktuellen Beiträge zur Pflegeversicherung:

ANZAHL DER KINDER	GESAMTBEITRAGSSATZ
keine Kinder	4,2 % monatlich
ein Kind	3,60 % monatlich
2 Kinder	3,35 % monatlich
3 Kinder	3,10 % monatlich
4 Kinder	2,85 % monatlich
5 Kinder und mehr	2,60 % monatlich

Kinder, die das 25. Lebensjahr bereits überschritten haben, können für die Ermittlung des Abschlags nicht berücksichtigt werden. Sind alle Kinder älter als 25, gilt dauerhaft der Ein-Kind-Beitrag.

Was sind Eltern?

Vom Zuschlag in der Pflegeversicherung dauerhaft befreit sind alle Eltern – und das sind:

- leibliche Eltern,
- Adoptiveltern,
- Stief- oder Pflegeeltern und
- ehemalige Eltern (deren Kind/er verstorben ist/sind). Das gilt auch dann, wenn das Kind bei der Geburt gestorben ist, aber die Merkmale einer Lebendgeburt getragen hat.

Sowohl der Vater als auch die Mutter sind von dem Zuschlag befreit. Das gilt auch dann, wenn die Kinder nicht mehr zu Hause wohnen.

ACHTUNG



Die Elterneigenschaft für ein Kind kann auch von mehr als 2 Elternteilen erfüllt werden. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn leibliche Eltern geschieden werden, ein Elternteil wieder heiratet und das Kind mit in den Haushalt des neuen Ehepartners nimmt. Den Beitragszuschlag müssen dann die leiblichen Eltern nach wie vor nicht zahlen, aber auch der neue Stiefelternteil ist vom Zusatzbeitrag befreit.

Alle Mitarbeiter, auf die keine der oben genannten Situationen zutrifft bzw. die keine Nachweise über Elterneigenschaft erbringen, gelten als „kinderlos“. Die Gründe, warum jemand keine Kinder hat, spielen für die Erhebung des Beitragszuschlags keine Rolle.

Erst ab dem 23. Geburtstag

Bei jungen Mitarbeitern unter 23 lassen Sie den Beitragszuschlag automatisch entfallen. Das betrifft alle Beschäftigten, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben. Ein Lebensjahr wird einen Tag vor dem Geburtstag vollendet. Daher müssen Arbeitgeber für Mitarbeiter, die am ersten eines Monats ihren 23. Geburtstag feiern, den Beitragszuschlag sofort entrichten.

Bei diesen Personen gibt es keinen Abschlag

Einige Beschäftigte im Unternehmen müssen den Zusatzbeitrag zur Pflegeversicherung nicht selbst tragen. Das betrifft insbesondere die folgenden Mitarbeiter:

1. Auszubildende im Sinne des § 20 Abs. 3 Nr. 1 SGB IV mit einem Arbeitsentgelt von nicht mehr als 325 €
2. Freiwilligendienstleistende nach § 20 Abs. 3 Nr. 2 SGB IV
3. Bezieher von Kurzarbeitergeld
4. Bezieher von Krankengeld nach § 44a SGB V
5. Bezieher von Verletztengeld, Versorgungskrankengeld, Übergangsgeld
6. Wehrdienstleistende

Digitales Verfahren: seit 1.7.2025 Pflicht

Seit dem 1.7.2025 müssen Sie das automatisierte Nachweisverfahren für die Elterneigenschaft und die Anzahl der Kinder nutzen (geregelt in § 55a SGB XI). Wenn Ihr Unternehmen einen neuen Mitarbeiter einstellt und Sie feststellen müssen, ob für diesen ein Zusatzbeitrag zur Pflegeversicherung anfällt, läuft das Verfahren folgendermaßen ab:

1. Sie rufen die Angaben zur Elterneigenschaft und zur Anzahl der Kinder in einem digitalen Verfahren beim Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) ab.
2. Gibt es danach Änderungen an der Kinderzahl, meldet das BZSt dies automatisiert und aktiv an Ihr Unternehmen.
3. Sie können auch Anfragen für abgeschlossene vergangene Zeiträume stellen, sogenannte Historiananfragen. Das BZSt meldet dann die Angaben für genau diese Zeiträume zurück.

Hier gelten Ausnahmen

Ausnahmen vom automatisierten Verfahren gelten immer dann, wenn Kinder steuerlich nicht erfasst, aber wichtig für die Berechnung der Pflegeversicherungsbeiträge sind. Das ist etwa bei Stief- und Pflegekindern möglich. In diesen Fällen müssen sich Beschäftigte selbst darum kümmern, die Kinder beim Arbeitgeber oder der Pflegekasse anzuzeigen. Für den Arbeitgeber gilt dann: Hat er abweichende Angaben von Beschäftigten bekommen, muss er das aufklären.

ACHTUNG



Erhält Ihr Unternehmen Nachweise über Elterneigenschaft und anrechenbare Kinder von seinen Beschäftigten, müssen diese anerkannt werden, auch wenn das BZSt möglicherweise etwas anderes gemeldet hat.

Neuregelung für die Wirkung von Nachweisen

Durch das Gesetz zur Befugnisserweiterung und Entbürokratisierung in der Pflege gelten seit dem 1.1.2026 neue Zeitgrenzen für die Wirkung von Nachweisen, die nicht im automatisierten Verfahren übermittelt werden. Erhalten Sie Nachweise (z. B. Geburtsurkunden) später als 6 Monate nach Beschäftigungsbeginn, gelten diese ab Beginn des Monats, der dem Monat folgt, in dem die Nachweise erbracht wurden. Das passiert beispielsweise häufig dann, wenn Ihr Unternehmen Mitarbeiter aus dem Ausland beschäftigt.

Beispiel: Ein Mitarbeiter aus Bulgarien, der seit 2023 in Ihrem Unternehmen arbeitet, hat Ihnen erst am 10.3.2026 einen Nachweis für seinen Sohn vorgelegt, der im Jahr 2020 in Bulgarien geboren wurde. Bis zu diesem Zeitpunkt war Ihnen die Elterneigenschaft des Mannes nicht bekannt. Auch über das neue Abrufverfahren wurden Ihnen keine Daten gemeldet. Sie berücksichtigen das Kind im Verfahren „Datenaustausch Beitragsdifferenzierung Pflegeversicherung“ (DaBPV) erst ab dem 1.4.2026.



Reisekosten: Wie Sie die „erste Tätigkeitsstätte“ aktuell bestimmen und was sich hier ändern könnte

Die „erste Tätigkeitsstätte“ eines Mitarbeiters ist für Sie ein wichtiger Begriff, wenn Sie Reisekosten bearbeiten. Von der ersten Tätigkeitsstätte hängt es beispielsweise ab, wann eine Auswärtstätigkeit genau beginnt oder wie hoch die Entfernungspauschale eines Mitarbeiters ausfällt. Das Jahressteuergesetz 2026 sieht hierzu eine Änderung vor. Das Bundesministerium der Finanzen hat am 19.5.2026 den Referentenentwurf des Gesetzes vorgelegt. Lesen Sie hier, wie Sie die erste Tätigkeitsstätte eines Mitarbeiters aktuell und nach der geplanten Neuregelung rechtssicher bestimmen.

Den Begriff der „ersten Tätigkeitsstätte“ gibt es bereits seit 2014 im Reisekostenrecht. Verlangt ein Mitarbeiter von Ihnen die Erstattung seiner Reisekosten, prüfen Sie zunächst, ob die Kosten durch eine „beruflich bedingte Auswärtstätigkeit“ verursacht wurden. Ob das der Fall ist, hängt wiederum von der ersten Tätigkeitsstätte ab. Die Prüfung, ob Sie es mit einer Dienstreise zu tun haben, nehmen Sie immer anhand der „ersten Tätigkeitsstätte“ bzw. anhand der Abwesenheit von der ersten Tätigkeitsstätte des Mitarbeiters vor. Gleichgültig, ob Sie die Reisekosten aufgrund einer Dienstreise, einer

Einsatzwechseltätigkeit oder einer Fahrttätigkeit abrechnen, benötigen Sie stets die Information, ob der Beschäftigte eine erste Tätigkeitsstätte hat. Jeder Beschäftigte hat pro Arbeitsverhältnis nur eine erste Tätigkeitsstätte. Welcher Einsatzort die erste Tätigkeitsstätte eines Mitarbeiters ist, legt in erster Linie der Arbeitgeber fest. Die vorrangige maßgebliche dienst- oder arbeitsrechtliche Zuordnung durch den Arbeitgeber kann außerhalb des Dienst- oder Arbeitsvertrags erfolgen (auch mündlich oder konkludent) und ist unabhängig davon, ob sich der Arbeitgeber der steuerlichen Folgen bewusst ist.

So finden Sie die erste Tätigkeitsstätte

ALTERNATIVE	DAS BEDEUTET KONKRET
1. Die Zuordnung ist mittels dienst- oder arbeitsrechtlicher Festlegung erfolgt.	Eine erste Tätigkeitsstätte liegt vor, wenn der Arbeitnehmer einer solchen Tätigkeitsstätte (§ 9 Abs. 4 Satz 1 Einkommensteuergesetz (EStG)) dauerhaft zugeordnet ist. Für die Zuordnung in Betracht kommen z. B. • Regelungen im Arbeitsvertrag, • im Tarifvertrag, • in Protokollnotizen, • in dienstrechtlichen Verfügungen, • in Einsatzplänen, • in Reiserichtlinien. Dauerhaft bedeutet grundsätzlich unbefristet. Dies erkennen Sie an einer Formulierung wie „Arbeitnehmer xyz arbeitet bis auf Weiteres am Unternehmenssitz in K“ oder daran, dass gar kein zeitlicher Rahmen angegeben ist. Gibt es eine Befristung, ist diese aber auf mehr als 48 Monate angelegt, ist das Kriterium der Dauerhaftigkeit ebenfalls erfüllt. Achtung: Die entsprechende Grenze soll durch das Jahressteuergesetz 2026 für das Inland auf 24 Monate abgesenkt werden. Für das Ausland soll es bei der 48-Monats-Grenze bleiben. Hat Ihr Unternehmen die Tätigkeitsstätte auf diese Weise festgelegt, brauchen Sie nicht darauf zu achten, wie qualitativ hochwertig die Arbeiten sind, die der Mitarbeiter dort ausführt oder wie viel Zeit im Vergleich zu seinen Einsatzzeiten an anderen Tätigkeitsstätten er tatsächlich dort verbringt. Sie können sich einfach auf die Festlegung Ihres Unternehmens verlassen, diese hat stets Vorrang. Beispiel: Der Vertriebsmitarbeiter V für die Region A soll einmal wöchentlich an den Firmensitz Ihres Unternehmens nach B fahren. Diesen hat Ihr Unternehmen als erste Tätigkeitsstätte des Mitarbeiters arbeitsvertraglich festgelegt. Dort soll er die anfallenden Bürotätigkeiten erledigen und an Dienstbesprechungen teilnehmen. B ist erste Tätigkeitsstätte aufgrund der arbeitsrechtlichen Zuordnung. Dabei ist unerheblich, dass V überwiegend in der Region A und nicht in B tätig werden soll. Ihr Unternehmen kann nicht festlegen, dass ein Mitarbeiter gar keine erste Tätigkeitsstätte hat. Es kann aber auf die Festlegung ausdrücklich verzichten. In diesem Fall richten Sie sich bei der Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte nach Ziffer 2.

2. Wenn keine Festlegung erfolgt ist: Prüfen Sie, ob Sie die Zuordnung nach der Arbeitszeit vornehmen können.

Hat Ihr Unternehmen Mitarbeitern keine betriebliche Einrichtung als erste Tätigkeitsstätte zugeordnet, ausdrücklich auf eine Zuordnung verzichtet oder erklärt, dass organisatorische Zuordnungen keine steuerliche Wirkung entfalten sollen, wird es für Sie bei der Feststellung der ersten Tätigkeitsstätte etwas komplizierter. In diesem Fall gehen Sie immer dann von der ersten Tätigkeitsstätte aus, wenn der betreffende Mitarbeiter typischerweise arbeitstäglich oder je Arbeitswoche 2 volle Arbeitstage oder mindestens ein Drittel seiner vereinbarten regelmäßigen Arbeitszeit an einer betrieblichen Einrichtung dauerhaft (s. o. Ziffer 1) arbeitet. Achtung: Dabei muss der Arbeitnehmer an der betrieblichen Einrichtung seine eigentliche berufliche Tätigkeit ausüben. Allein ein regelmäßiges Aufsuchen der betrieblichen Einrichtung, z. B. für kurze Rüstzeiten, zur Berichtsfertigung, zur Vorbereitung der Zustellroute, zur Wartung und Pflege des Fahrzeugs, zur Abholung oder Abgabe von Kundendienstfahrzeugen, Material, Auftragsbestätigungen, Stundenzetteln, Krankmeldungen und Urlaubsanträgen führt hier noch nicht zu einer Qualifizierung der betrieblichen Einrichtung als erste Tätigkeitsstätte.

3. Wenn keine ausdrückliche Zuordnung vorliegt und auch nicht nach Arbeitszeit möglich ist: Die Nähe zur Wohnung ist entscheidend.

Können Sie die erste Tätigkeitsstätte eines Mitarbeiters weder nach den Festlegungen Ihres Unternehmens noch quantitativen Kriterien bestimmen, wählen Sie die betriebliche Einrichtung, die am nächsten zur Wohnung des Mitarbeiters liegt. Die Fahrten zu weiter entfernt liegenden Tätigkeitsstätten qualifizieren Sie in diesem Fall als Auswärtstätigkeit.

Die Zuordnung ist wichtig

Bei Mitarbeitern, die nicht in Einsatzwechseltätigkeit arbeiten, müssen Sie immer die richtige erste Tätigkeitsstätte für eine korrekte Reisekostenabrechnung finden. Sie können die Festlegung nicht einfach sein lassen, weil sie zu kompliziert ist oder willkürlich eine Entscheidung treffen. Beachten Sie diese Besonderheiten:

1. Kundenunternehmen als erste Tätigkeitsstätte

Betriebliche Einrichtungen von Kunden werden zur ersten Tätigkeitsstätte, wenn Mitarbeiter länger dort eingesetzt sind. Der Sitz des Kunden wird zur ersten Tätigkeitsstätte, wenn Ihr Unternehmen dies bestimmt oder der Mitarbeiter diesem Kunden über einen Zeitraum von 48 Monaten hinaus zugeordnet ist.

2. Das häusliche Arbeitszimmer

Das häusliche Arbeitszimmer des Arbeitnehmers bleibt – wie bisher – keine betriebliche Einrichtung des Arbeitgebers und kann daher auch künftig keine erste Tätigkeitsstätte eines Mitarbeiters sein. Das gilt selbst dann, wenn Ihr Unternehmen vom Arbeitnehmer einen oder mehrere Arbeitsräume anmietet, die der Wohnung des Arbeitnehmers zuzurechnen sind.

Wann eine Dienstreise beginnt und endet

Tritt der Beschäftigte seine Auswärtstätigkeit von Ihrem Unternehmen aus (erste Tätigkeitsstätte) an, beginnt damit seine Dienstreise. Beginnt der Mitarbeiter seine Dienstreise direkt von seiner Wohnung aus (was häufig dann der Fall ist,

wenn er mit dem eigenen Kfz unterwegs ist), gehört auch diese Fahrt – wie die entsprechende Rückfahrt – zur Dienstreise. Falls der betreffende Mitarbeiter eine Auswärtstätigkeit nach 16.00 Uhr des einen Tages beginnt und vor 8.00 Uhr des darauffolgenden Tages beendet, ohne dass eine Übernachtung stattfindet, behandeln Sie die Reise als eintägige Dienstreise.

So stellen Sie den Beginn einer Dienstreise fest

FALL	DAS BEDEUTET FÜR DEN BEGINN
Der Mitarbeiter fährt vom Unternehmen (erste Tätigkeitsstätte) aus los.	Die Dienstreise beginnt mit dem Start am Unternehmen, der Mitarbeiter kann Fahrtkosten nach Dienstreisegrundsätzen ab dann geltend machen.
Der Mitarbeiter fährt direkt von zu Hause aus los.	Die Dienstreise beginnt mit dem Start am Wohnort. Der Mitarbeiter kann Fahrtkosten nach Dienstreisegrundsätzen ab zu Hause geltend machen.
Der Mitarbeiter beginnt die Dienstreise von zu Hause, fährt aber noch schnell im Unternehmen (erste Tätigkeitsstätte) vorbei, z. B. um etwas zu besprechen.	Die Dienstreise beginnt erst ab dem Start vom Unternehmen. Die Fahrt bis zum Unternehmen gilt als Fahrt zwischen Wohnung/Arbeitsstätte und kann nur als solche abgerechnet werden.



EU-Saisonkräfte im Einsatz: Ihre To-dos für einen reibungslosen Beschäftigungsbeginn

Ihr Unternehmen hat in den kommenden Wochen – urlaubs- und saisonbedingt – möglicherweise Personalengpässe zu überbrücken. Gleichzeitig sind auch in anderen europäischen Ländern Sommerferien. Möglicherweise stellt Ihr Unternehmen deshalb Aushilfen aus dem EU-Ausland ein. Für Sie gilt es dann, die Sozialversicherungspflicht zu klären.

Stellt Ihr Unternehmen Aushilfen aus den Nachbarstaaten ein, ist es Ihre wichtigste Aufgabe, die Sozialversicherungspflicht zu beurteilen. Der wichtigste Grundsatz, den Sie dabei nicht außer Acht lassen dürfen, lautet: Es gilt immer nur das Sozialversicherungsrecht eines Staates für den betreffenden Mitarbeiter. Welches Sozialversicherungsrecht im konkreten Fall gilt – das heißt, welches Land den Vorrang hat – ermitteln Sie in jedem einzelnen Fall.

A1-Bescheinigung: nur im Heimatland versichert

Sind die Aushilfen in ihrem Heimatstaat beschäftigt, gelten die Rechtsvorschriften des Herkunftslandes auch für die in Deutschland ausgeübte Tätigkeit. Das gilt auch hinsichtlich der Versicherungs- und Beitragspflicht. In Deutschland besteht keine Versicherungs- und Beitragspflicht. Dafür müssen Sie unter Umständen Beiträge an die Sozialversicherungsträger des Heimatstaates abführen und dies vorher abklären. Prüfen Sie in den folgenden Schritten:

1. Neu eingestellte Aushilfen müssen Ihnen nachweisen, dass sie in ihrem jeweiligen EU-Heimatstaat versichert sind. Das bedeutet: Die Mitarbeiter müssen Ihnen eine A1-Bescheini-

gung, die sie in ihrem Heimatland bereits selbst organisiert haben, vorlegen.

2. Ist der Mitarbeiter in seinem Heimatland nicht versicherungspflichtig und legt Ihnen die A1 nicht vor, richtet sich seine Versicherungspflicht nach deutschem Recht.
3. Das Arbeitsverhältnis kann in dem Fall sozialversicherungsfrei (bis auf die Unfallversicherung) bleiben, wenn Ihr Unternehmen die Aushilfe kurzfristig, also maximal 70 Arbeitstage oder 3 Monate im Kalenderjahr, beschäftigt.

ACHTUNG



Prüfen Sie die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung wie bei Mitarbeitern aus Deutschland. Der Mitarbeiter darf seine Tätigkeit insbesondere nicht berufsmäßig ausüben. Das heißt: Wenn der Mitarbeiter mehr als 603 €/Monat verdient, darf die Beschäftigung keinen wesentlichen Beitrag zu seiner Existenzsicherung leisten. Kein Risiko gehen Sie dabei ein, wenn Studenten, Schüler oder Hausfrauen eingestellt werden. Für Berufsmäßigkeit sind auch Beschäftigungszeiten im Ausland zu berücksichtigen.

Vorsicht bei Sommeraushilfen: Wann eine Verlängerung direkt in die Versicherungspflicht führt

Hat sich eine kurzfristig beschäftigte Sommeraushilfe als Glücksgriff erwiesen, den die Unternehmensleitung gern dauerhaft einstellen würde? Das ist grundsätzlich zu begrüßen. Allerdings könnte die (ehemalige) Aushilfe rückwirkend versicherungspflichtig und damit teurer werden, wenn die Befristung nicht klar geregelt wurde. Darauf sollten Sie die Unternehmensleitung hinweisen.

Stellt Ihr Unternehmen kurzfristig beschäftigte Aushilfen ein – etwa für die Urlaubszeit, für bestimmte Saisontätigkeiten oder als Vertretung –, zahlt es keinen Cent an Sozialversicherungsbeiträgen. Das gilt allerdings nur, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf maximal 70 Arbeitstage oder 3 Monate begrenzt ist. Überschreitet die Beschäftigung diese Grenze, ist sie versicherungspflichtig. Für die Frage, ab welchem Zeitpunkt eine kurzfristig beschäftigte Aushilfe versicherungspflichtig wird, ist es entscheidend, wann man in Ihrem Unternehmen beschlossen hat, dass die Beschäftigung über die Kurzfristigkeit hinaus ausgedehnt wird. Grundsätzlich tritt erst ab dem Tag, an dem eine kurzfristig beschäftigte Aushilfe über die Zeitgrenze hinaus arbeitet,

Versicherungspflicht ein. War die Beschäftigungsdauer von vornherein auf mehr als 3 Monate/70 Arbeitstage angelegt, besteht Versicherungspflicht vom ersten Tag an. Stellt sich dagegen erst im Laufe der Beschäftigung heraus, dass sie die Zeitgrenzen überschreiten wird, liegt eine kurzfristige Beschäftigung ab dem Tage nicht mehr vor, an dem das Überschreiten der Zeitgrenze erkennbar wird. Für die davor liegende Zeit bleibt es aber bei der Versicherungsfreiheit. Der Vertrag einer kurzfristig beschäftigten Aushilfe sollte immer zunächst auf 3 Monate/70 Arbeitstage begrenzt werden. Eine mögliche Verlängerung kann Ihr Unternehmen vereinbaren, wenn das Beschäftigungsverhältnis ausläuft. So verhindern Sie, dass die Versicherungspflicht von Beginn an gilt.

„Ein Mitarbeiter hat gekündigt – was passiert mit seinem Wertguthaben?“

FRAGE



Unser Unternehmen hat mit einem Mitarbeiter seit einem Jahr eine Wertguthabenvereinbarung. Nun hat der Mitarbeiter zum 1.8.2026 gekündigt. Was geschieht mit seinem Wertguthaben?

ANTWORT



Sie haben nach § 7f I Sozialgesetzbuch (SGB) IV die Möglichkeit, das Guthaben zu erhalten. Der Mitarbeiter kann sein Guthaben auf einen neuen Arbeitgeber oder auf die Deutsche Rentenversicherung Bund übertragen, die das Wertguthaben treuhänderisch verwaltet. Die Voraussetzungen für eine Übertragung auf den neuen Arbeitgeber sind folgende:

1. Ihr Unternehmen und der Beschäftigte müssen eine wirk-same Wertguthabenvereinbarung abgeschlossen haben,

2. der Beschäftigte hat Ihnen gegenüber schriftlich die Übertra-gung des Wertguthabens verlangt,
3. der neue Arbeitgeber stimmt der Übertragung zu,
4. der Beschäftigte schließt mit dem neuen Arbeitgeber eine neue Wertguthabenvereinbarung.

Es ist kein Mindestwert des Wertguthabens für die Übertragung erforderlich. Durch die Übertragung übernimmt der neue Arbeit-geber die Verpflichtungen aus dem Wertguthaben. Sie werden von allen Verpflichtungen frei. Der neue Arbeitgeber haftet dem Beschäftigten gegenüber umfassend auch für Störungen in der Abwicklung der Vereinbarung, die noch während Ihrer Zeit aufge-treten sind.

ACHTUNG



Die Übertragung an die Deutsche Rentenversicherung Bund ist unumkehrbar. Das Wertguthaben kann später also nicht auf einen neuen Arbeitgeber übertragen werden.

„Können ein Zuschuss zur Internetnutzung oder die private Internetnutzung am Arbeitsplatz die 603-€-Grenze gefährden?“

FRAGE



Wir zahlen allen Mitarbeitern Zuschüsse zur privaten Inter-netnutzung. Sind diese Zuschüsse Arbeitsentgelt, also für unsere drei 603-€-Kräfte im Hinblick auf die Sozialversiche-rungsfreiheit ungünstig?

ANTWORT



Ja, solche Zuschüsse müssen Sie grundsätzlich als steuer- und so-zialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt behandeln. Sie zählen außerdem zum regelmäßigen Arbeitsentgelt, sind also entschei-dend, wenn es darum geht, ob

- der Mitarbeiter wegen Überschreitens der Beitragsbemes-sungsgrenze noch krankenversicherungspflichtig ist,
- sein monatliches Entgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 603 € überschreitet,
- sein monatliches Entgelt die obere Grenze des Übergangsbe-reichs übersteigt.

Handelt es sich bei den Zuschüssen Ihres Unternehmens aller-dings um Zahlungen zu den laufenden Kosten der Internetnut-zung oder zu den Einrichtungskosten, können Sie diese mit 25 %

pauschal versteuern. Die pauschal versteuerten Zuschüsse sind dann sozialversicherungsfrei und zählen nicht zum Arbeitsent-gelt. Hier besteht also dank der Lohnsteuerpauschalierung keine Gefahr, dass die 603-€-Grenze bei geringfügig entlohnnten Mini-jobbern oder die Entgeltgrenze des Übergangsbereichs (2.000 € monatlich) überschritten werden.

ACHTUNG



Nicht möglich ist die Lohnsteuerpauschalierung allerdings, wenn Ihr Unternehmen einem Mitarbeiter Zuschüsse zu den Anschaf-fungskosten eines Gerätes zahlt.

Die private Internetnutzung des Mitarbeiters an seinem Arbeits-platz ist dagegen von vornherein kein lohnsteuer- und sozialver-sicherungspflichtiges Arbeitsentgelt.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de



Unfall nach Feierabend im Homeoffice: Weisen Sie Mitarbeiter unbedingt auf dieses Urteil hin

Ein Problem, das viele Arbeitnehmer und Unternehmensleitungen umtreibt, ist der Unfallversicherungsschutz im Homeoffice. Mittlerweile ist in § 8 Sozialgesetzbuch (SGB) VII klar geregelt, dass auch die Arbeit im Homeoffice durch die betriebliche Unfallversicherung abgedeckt ist. Doch immer wieder gibt es Grenzsituationen, die hierzu Fragen aufwerfen. Ein aktuelles Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Mecklenburg-Vorpommern zeigt: Der Schutz endet sofort, wenn das heimische Büro nach Feierabend verlassen wird (Urteil vom 10.3.2026, Az. L 5 U 1/23). Als Entgeltabrechner haben Sie für dieses Problem ab sofort aber einen guten Tipp!

Eine Sachbearbeiterin der Bundesagentur für Arbeit arbeitete im Homeoffice. Sie hatte sich um 6:00 Uhr morgens am PC ein- und um 16:03 Uhr nachmittags ausgeloggt. Nach Abmeldung und Herunterfahren des Rechners verließ sie ihr Büro in der oberen Etage ihrer Wohnung und stürzte auf der Treppe in die untere Etage. Sie zog sich eine Sprunggelenksverletzung mit Bänderriss zu.

Kein Wege-/Arbeitsunfall

Die zuständige Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls ab. Das LSG bestätigte diese Auffassung. Anders als zuvor das Sozialgericht waren die Richter des LSG nicht der Ansicht, dass sich die Beschäftigte während des Unfalls auf einem versicherten Betriebsweg befunden hatte. Zwar hat das Bundessozialgericht bereits geurteilt, dass es auch im Homeoffice einen versicherten Weg zur Arbeit geben kann. Für den „Rückweg“ lehnte das LSG diesen aber ab. Hier sei die Intention des oder der im

Homeoffice Arbeitenden auf den Feierabend und private Belange gerichtet. Auch der Umstand, dass die Beschäftigte im Streitfall Arbeitsmittel für den nächsten Tag transportierte, änderte an der Ansicht des Gerichts nichts. Die zugelassene Revision wurde eingelegt, das Verfahren ist beim Bundessozialgericht (BSG) unter dem Az. B 2 U 4/26 R anhängig.

Zusatzversicherungsschutz kann sinnvoll sein

Weisen Sie Beschäftigte, die hin und wieder oder dauerhaft im Homeoffice arbeiten, auf dieses Urteil hin. Vielleicht möchte auch Ihr Unternehmen die betreffenden Mitarbeiter mit einem entsprechenden Unfallversicherungsschutz absichern. Neben dem gesetzlichen Unfallversicherungsschutz kann Ihr Unternehmen für Arbeitnehmer eine Unfallversicherung abschließen, die über die gesetzliche hinausgeht. Damit können beispielsweise alle Unfälle im Privatbereich abgesichert werden.

Versäumen Sie diese Frist, geht Ihr Unternehmen leer aus

Das kann passieren: Sie überweisen einem gekündigten Mitarbeiter ein Monatsentgelt zu viel. Dann sollten Sie die Zahlung so schnell wie möglich zurückfordern. Das gilt vor allem dann, wenn eine Ausschlussfrist existiert. Verstreicht diese, bleibt die Überzahlung beim Mitarbeiter. So erging es vor einigen Monaten einem Arbeitgeber vor dem Landesarbeitsgericht (LAG) Baden-Württemberg (28.1.2026, Az. 4 Sa 41/25, Revision unter Az. 5 AZR 48/26).

Ein Arbeitgeber hatte einem Beschäftigten fristlos gekündigt, ihm dann versehentlich aber noch das volle Entgelt für einen Monat überwiesen. Der Mitarbeiter erhob Kündigungsschutzklage, das Unternehmen erhob Widerklage auf Rückerstattung der Überzahlung. Die Kündigungsschutzklage scheiterte und auch die Widerklage hatte wegen Unbestimmtheit keinen Erfolg. Das Unternehmen klagte mehrere Monate danach erneut auf Rückzahlung. Dieses Mal scheiterte die Klage aber, weil sie zu spät erhoben worden war. Der Arbeitsvertrag enthielt nämlich folgende Ausschlussklausel:

„Die Vertragschließenden müssen Ansprüche aus dem Anstellungsverhältnis und solche die damit in Verbindung stehen innerhalb von 3 Monaten nach ihrer Fälligkeit in Textform geltend machen. Ansprüche, die nicht innerhalb dieser Frist geltend gemacht werden, sind verfallen. Im Falle

der Ablehnung durch die Gegenseite sind Ansprüche innerhalb von 3 Monaten einzuklagen, andernfalls erlöschen sie.“

Die Drei-Monats-Frist für die Klage hatte das Unternehmen nicht eingehalten. Die erste Widerklage war zwar fristgerecht, spielte aber nach Ansicht des Gerichts keine Rolle.

Prüfen Sie: Gibt es Ausschlussfristen?

Viele Tarifverträge und Arbeitsverträge enthalten eine Ausschlussklausel. Auch zweistufige Ausschlussklauseln, wie im Streitfall, kommen häufig vor. Dann muss eine Partei innerhalb einer gewissen Frist einen Anspruch in Textform geltend machen. Die andere Partei kann ablehnen oder einfach gar nicht reagieren. Um den Anspruch weiter zu verfolgen, muss die erste Partei innerhalb einer weiteren Frist Klage erheben.

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:

Urteil des Monats

Elternzeit in Etappen? Der vorwirkende Kündigungsschutz greift jedes Mal!

Rechtsbehelfe

Fehlerhafter Bescheid? So funktioniert Ihr Widerspruch gegen das Ergebnis einer Betriebsprüfung





PERSONALWISSEN Update

Impulse, Rechtsprechung und Expertenrat

LIVE mit Günter Stein



*In seltenen Fällen kann sich der Zeitpunkt verschieben.
Wir informieren auf unseren Kanälen darüber.

Live-Event mit Günter Stein: Ihr Wochenupdate zu Themen, die Deutschlands Personaler bewegen

- Brandaktuelle News, Urteile und wichtige Entwicklungen im Arbeitsrecht
- Dauer: ca. 15 Minuten
- Teilnahme: kostenlos
- Ohne Anmeldung: Klicken Sie einfach am Donnerstag, 10 Uhr*, auf den Link: tipp.personalwissen.de/update
- Sie erhalten vor Beginn des Events eine kurze Erinnerung per E-Mail
- Live-Event verpasst? Kein Problem: Die Aufzeichnung finden Sie im Onlinebereich unter personalwissen.de

Hier kostenlos teilnehmen:

tipp.personalwissen.de/update



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



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

