



LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL

Deutsche
Rentenversicherung
Bund

TOP-THEMA NEUREGELUNG

603-€-Minijobber können sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Die Befreiung gilt dann für alle Minijobs einheitlich. Bis zum 30.6.2026 war sie außerdem unwiderruflich. Seit dem 1.7.2026 kann die Befreiung wieder aufgehoben werden. Seite 6 und 7

ELTERNZEIT

Beschäftigte, die Elternzeit beanspruchen, können diese in mehrere Abschnitte aufteilen. Für jeden dieser Anteile genießen sie besonderen Kündigungsschutz, der jeweils bereits vor Antritt der Elternzeit einsetzt. Seite 3

RECHTSBEHELFE

Haben Sie den Eindruck, dass Ihr Unternehmen nach einer Betriebsprüfung der Sozialversicherung unberechtigterweise zu Nachzahlungen herangezogen werden soll, können Sie Widerspruch einlegen. Seite 4 und 5

ARBEITSUNFALL

Beschäftigte sind am Arbeitsplatz durch die Unfallversicherung gut abgesichert. Das gilt allerdings nur, wenn die versicherte Tätigkeit tatsächlich zu dem Unfall und der Schädigung geführt hat. Seite 10

Mehr Sicherheit mit jeder Ausgabe

Greifen Sie jederzeit auf folgende Inhalte zu:

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



www.personalwissen.de/login



„Was wird aus den Minijobbern?“

Liebe Leserin, lieber Leser,

das neue Reformpaket der Bundesregierung hat in den vergangenen Wochen für Wirbel gesorgt. Eine Frage, die mich von Ihrer Seite derzeit besonders häufig erreicht, ist: Wie lange gibt es Minijobs noch? Können wir diese Mitarbeiter für 2027 überhaupt noch einplanen? Das Schicksal der Minijobs ist derzeit tatsächlich offen. Allerdings ist die Abschaffung der sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Sonderregeln bei diesen Teilzeitbeschäftigten bisher nur ein Vorschlag der Alterssicherungskommission. Darauf aufbauend gab es eine Absichtserklärung der Bundesregierung. Beides entfaltet keine rechtliche Wirkung. Ein entsprechender Gesetzesentwurf ist – Stand Redaktionsschluss – noch nicht in Sicht. Das bedeutet für Sie: Sie bearbeiten die Angelegenheiten „Ihrer“ Minijobber vorerst weiter wie bisher. Vor allem wenden Sie die seit 1.7. geltende Aufhebung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht an. Wie funktioniert diese gleich nochmal? Die Antwort finden Sie im Top-Thema.

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** Elternzeit in Etappen? Der vorwirkende Kündigungsschutz greift jedes Mal!

RECHTSBEHELFE

- 4–5** Fehlerhafter Bescheid? So funktioniert Ihr Widerspruch gegen das Ergebnis einer Betriebsprüfung

TOP-THEMA

- 6–7** Rentenansprüche sichern: So machen die Minijobber Ihres Unternehmens eine Befreiung wieder rückgängig

FRISTEN

- 8** Wie Sie die Rückzahlung rechtzeitig sichern, wenn Sie Beiträge zu Unrecht abgeführt haben

LESERFRAGEN

- 9** Hat unser neuer Praktikant Anspruch auf den Mindestlohn oder nicht?
- Minijobber: Wie melden wir bei Arbeitsunfähigkeit, die länger als 6 Wochen dauert?

UNFALLVERSICHERUNG

- 10** Arbeitsunfall? Warum Sie Mitarbeiter auf diese Entscheidung hinweisen sollten
- Unfall beim Döner-Kauf: Im Homeoffice ist das nicht versichert

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; **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 © Stockfotos-MG – alle AdobeStock

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

Elternzeit in Etappen? Der vorwirkende Kündigungsschutz greift jedes Mal!

Beschäftigte Ihres Unternehmens, die Elternzeit beanspruchen, können diese in mehrere Abschnitte aufteilen. Für jeden dieser Anteile genießen sie besonderen Kündigungsschutz, der jeweils bereits vor Antritt der Elternzeit einsetzt. Lesen Sie hier, wie Sie in entsprechenden Situationen rechtssicher handeln. Ein ganz aktuelles Urteil des Bundesarbeitsgerichts (BAG, Urteil vom 18.6.2026, Az. 2 AZR 213/25) liefert hierfür hilfreiche Vorgaben.

Ein Mitarbeiter beantragte bei seiner Arbeitgeberin mit Schreiben vom 23.7.2024 für insgesamt 4 Zeiträume zwischen Juli 2024 und Juli 2027 Elternzeit. Für den 2. Abschnitt vom 11.11.2024 bis Juli 2025 beantragte er eine Teilzeittätigkeit während der Elternzeit. Die Arbeitgeberin bewilligte die Elternzeit und stimmte der Teilzeittätigkeit zu. Schließlich kündigte das Unternehmen dem Beschäftigten aber ordentlich mit Schreiben vom 9.10.2024 zum 31.10.2024.

Vor jedem einzelnen Abschnitt

Der Mitarbeiter zog vor Gericht. Er machte geltend, dass sein besonderer Kündigungsschutz im Rahmen der Elternzeit schon vor Beginn der eigentlichen Elternzeit einsetze. Arbeitsgericht, Landesarbeitsgericht und schließlich das BAG gaben ihm recht. Die Kündigung war gemäß § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) i. V. m. § 18 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) unwirksam.

So wenden Sie die Regel richtig an

Während der Elternzeit genießen Beschäftigte einen besonderen Kündigungsschutz. Das bedeutet: Ihr Unternehmen darf einem Mitarbeiter vor Beginn und während der Elternzeit nicht kündigen. Dieser Schutz setzt bereits ein, wenn der Mitarbeiter die Elternzeit beantragt, nach § 18 BEEG aber konkret frühestens 8 Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes und 14 Wochen vor Beginn der Elternzeit zwischen 3. Geburtstag und vollendetem 8. Lebensjahr des Kindes. Damit

war die Kündigung des Arbeitgebers im Streitfall verspätet und entsprechend unwirksam. Das BAG stellte in seinem Urteil klar: Aus dem Wortlaut des § 18 Abs. 1 Satz 1, 2 Nr. 1 BEEG folgt, dass der vorwirkende Kündigungsschutz bei jedem Elternzeitverlangen eingreift. Unerheblich ist nach dem Wortlaut der Norm, ob der Arbeitnehmer jeweils ein Verlangen vor jedem Elternzeitabschnitt anbringt oder – wie im Streitfall – in einem Schreiben Elternzeit für mehrere Zeitabschnitte verlangt.

Erschwert, aber nicht unmöglich

Der besondere Kündigungsschutz macht die Entlassung von Mitarbeitern in Elternzeit nicht komplett unmöglich. Soll einem Arbeitnehmer in Elternzeit gekündigt werden, benötigt Ihr Unternehmen aber die Zustimmung der obersten Landesbehörde. Der Kündigungsschutz gilt auch für ein Teilzeitarbeitsverhältnis im Rahmen der Elternzeit. Auch Mitarbeiter, die zwar auf die Elternzeit verzichten, während des einschlägigen Zeitraums aber in Teilzeit arbeiten und Anspruch auf Elterngeld haben (oder nur deshalb keinen Anspruch auf Elterngeld hat, weil sein Einkommen die Grenze für das Elterngeld übersteigt), genießen den besonderen Kündigungsschutz.

Weitere Auswirkungen auf das Arbeitsverhältnis

Während der Elternzeit mit vollständiger Freistellung ruht das Arbeitsverhältnis, ist aber nicht beendet. Das Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses hat die folgenden Auswirkungen:

KONSEQUENZ FÜR IHR UNTERNEHMEN	KONSEQUENZ FÜR DEN MITARBEITER UND FÜR SIE ALS ENTGELTABRECHNER
keine Pflicht zur Entgeltzahlung	keine Pflicht zur Arbeitsleistung
keine Beitragspflicht zur Sozialversicherung	keine Abführung von Beiträgen für den Mitarbeiter, Versicherung in allen Sozialversicherungszweigen bleibt bestehen
keine Pflicht, Einmalzahlungen zu leisten, die Gegenleistung für erbrachte Arbeit sind (z. B. Provisionen)	kein Anspruch auf Einmalzahlungen, die für geleistete Arbeit entrichtet werden
Pflicht zur Zahlung von Einmalzahlungen, die unabhängig von der geleisteten Arbeit gezahlt werden (Gratifikation für Betriebstreue) bzw. deren Voraussetzung allein das Bestehen des Beschäftigungsverhältnisses ist. Bestimmte Leistungen dürfen gekürzt werden, falls vereinbart.	Anspruch auf Einmalzahlungen, die unabhängig von der geleisteten Arbeit entrichtet werden. Diese Einmalzahlungen sind unter Umständen beitragspflichtig.
keine Pflicht zur Gewährung von Sachbezügen	Ein Firmenwagen muss abgeliefert werden. Eine Werkswohnung darf nicht entzogen, aber Miete kann verlangt werden.

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

Die aktuelle Rechtsprechung der Sozialgerichte zeigt: Auch Prüfer und Sachbearbeiter der Sozialversicherungsträger irren sich hin und wieder. Haben Sie den Eindruck, dass Ihr Unternehmen nach einer Betriebsprüfung der Sozialversicherung unberechtigterweise zu Nachzahlungen herangezogen werden soll, können Sie Widerspruch einlegen. Lesen Sie hier, wie Sie am besten vorgehen und in welchen Fällen Sie die Zahlungspflicht mit dem Widerspruch sogar umgehend stoppen können.

Offizielle Entscheidungen, die von den Sozialversicherungsträgern getroffen werden, sind Verwaltungsakte. Gegen diese können Sie Widerspruch einlegen.

Beispiel: Ein Nachforderungsbescheid nach einer Betriebsprüfung oder die Entscheidung über die Versicherungspflicht eines Mitarbeiters im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens.

Rechtlich ist ein Verwaltungsakt

- eine Form des Handelns staatlicher Organe zur einseitig verbindlichen Regelung eines Einzelfalles,
- die auf unmittelbare Außenwirkung gerichtet ist (§ 35 Verwaltungsverfahrensgesetz (VwVfG)).

Sie dürfen einen Verwaltungsakt nicht einfach ignorieren, selbst wenn Sie die Entscheidung, die ihm zugrunde liegt, für falsch halten. Als Entgeltabrechner können Sie es mit Verwaltungsakten folgender Sozialversicherungsträger zu tun bekommen:

- der Deutschen Rentenversicherung Bund
- den gesetzlichen Krankenkassen

- der für Ihr Unternehmen zuständigen Berufsgenossenschaft
- der Bundesagentur für Arbeit

Nachteil für Ihr Unternehmen ist Voraussetzung

Sie können nur gegen diejenigen Verwaltungsakte der Sozialversicherungsträger vorgehen, die zum Nachteil Ihres Unternehmens ergehen. In der Fachsprache heißt das, der Verwaltungsakt „beschwert“ Ihr Unternehmen. Das Widerspruchsverfahren ist ein Vorverfahren, das der Klageerhebung in allen Zweigen der Sozialversicherung verbindlich vorgeschaltet ist: Der Kranken- und Pflegeversicherung, der Renten- und Arbeitslosenversicherung sowie im Bereich der Unfallversicherung. In der Rentenversicherung kann allerdings in bestimmten Fällen auch ohne Vorverfahren direkt Klage gegen einen Bescheid erhoben werden.

Wie Sie einen Widerspruch richtig einlegen

Das Verfahren läuft ohne die Beteiligung von Gerichten ab und Sie benötigen für das Widerspruchsverfahren keinen Rechtsbeistand. Einige formelle und inhaltliche Vorgaben müssen Sie jedoch beachten, um mit einem Widerspruch Erfolg zu haben. In der folgenden Übersicht finden Sie die wichtigsten Vorgaben.

Diese Punkte sollten Sie prüfen, wenn Sie Widerspruch einlegen



DARAUF SOLLTEN SIE ACHTEN	DAS BEDEUTET KONKRET	GEPRÜFT
Wählen Sie den richtigen Empfänger.	Richten Sie den Widerspruch an den Sozialversicherungsträger, der den Bescheid erlassen hat.	☐
Wahren Sie die Frist.	Legen Sie den Widerspruch innerhalb eines Monats nach Bekanntgabe des Bescheids ein. Bekanntgabe bedeutet: Zugang bei Ihnen. Achtung: Die Frist von einem Monat beginnt nur zu laufen, wenn der Verwaltungsakt, gegen den Sie sich wehren, eine ordnungsgemäße Belehrung über Ihre Rechte enthält (Rechtsbehelfsbelehrung). Fehlt diese, haben Sie ein Jahr Zeit, Widerspruch einzulegen.	☐
Achten Sie auf die richtige Form.	Legen Sie den Widerspruch schriftlich ein. Der Absender (also Ihr Unternehmen) muss eindeutig erkennbar sein. Deshalb ist eine lesbare Unterschrift empfehlenswert. Das Einlegen des Widerspruchs per Fax ist möglich. Alternativ ist die Einlegung zur Niederschrift möglich. Das bedeutet: Sie suchen die Behörde auf, formulieren Ihr Anliegen mündlich und unterschreiben schließlich das Schriftstück, das die Behörde dabei anfertigt.	☐
Formulieren Sie den Inhalt.	Bei der Ausformulierung sind Sie frei. Sie brauchen das Schreiben nicht unbedingt als Widerspruch zu bezeichnen. Der Empfänger muss nur eindeutig erkennen können, dass Sie den Verwaltungsakt beanstanden und dieser nochmals überprüft werden soll.	☐

DARAUF SOLLTEN SIE ACHTEN	DAS BEDEUTET KONKRET	GEPRÜFT
Empfehlenswert: Begründen Sie den Widerspruch.	Eine Begründung oder ein bestimmter Antrag sind nicht Wirksamkeitsvoraussetzung für Ihren Widerspruch. Beides fördert Ihre Erfolgsaussichten aber erheblich. Die Behörde kann mit einer Begründung leichter erkennen, was Sie beanstanden, und diesen Punkt gezielter und effizienter überprüfen. Wenn Sie keine Begründung mitliefern, geht der Sozialversicherungsträger davon aus, dass sich Ihr Widerspruch gegen alle Verfügungssätze des Bescheides richtet. Tipp: Eine detaillierte und sauber formulierte Begründung auszuarbeiten kann dauern. Wenn Ihnen die Zeit bis zum Fristablauf hierfür nicht reicht, legen Sie zunächst den Widerspruch ohne Begründung ein und vermerken Sie, dass die Begründung folgt. Diese muss auch dann berücksichtigt werden, wenn sie später erfolgt.	☐
Überlegen Sie, ob Sie einen Rechtsbeistand benötigen.	Für das Einlegen eines Widerspruchs brauchen Sie bzw. braucht Ihr Unternehmen sich nicht von einem Rechtsbeistand wie einem Anwalt vertreten zu lassen. Halten Sie dies aber für nötig, z. B. weil der Fall besonders kompliziert ist, bekommt Ihr Unternehmen die Kosten für den Rechtsbeistand erstattet, wenn Ihr Widerspruch erfolgreich ist.	☐

Auch gegen das Ergebnis einer Statusanfrage

Ist eine Statusfeststellung nicht so ausgefallen, wie Sie es erwartet haben? Oder sind Sie der Ansicht, der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund ist bei der Statusklärung ein Fehler unterlaufen? Auch dann können Sie Widerspruch einlegen. Hier gibt es seit 2022 jedoch eine Besonderheit im Widerspruchsverfahren, nämlich eine mündliche Anhörung.

Musterformulierung für einen Widerspruch

„Sehr geehrte Damen und Herren,
gegen Ihren Bescheid vom 6.7.2026 legen wir
WIDERSPRUCH ein.

Begründung (bzw.: „Die Begründung wird nachgereicht“):
Mit Ihrem Bescheid vom xx.x.20xx stellten Sie die rückwirkende Versicherungspflicht unseres Mitarbeiters Marcus Schulz vom xx.xx.20xx an fest. Herr Schulz ist in unserem Unternehmen aber lediglich geringfügig entlohnt beschäftigt. Er verdient bei uns monatlich 400 €.

Daneben übt er eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung aus. Ihre Annahme, er übe eine weitere geringfügige Beschäftigung aus, was zu einer Zusammenrechnung führe, ist nicht korrekt.

In seiner Hauptbeschäftigung beim Unternehmen xyz verdient Herr Schulz 1.600 € monatlich und nicht, wie von Ihnen angegeben, 600 € im Monat. Eine Zusammenrechnung der beiden Tätigkeiten darf deshalb nicht stattfinden. Aus diesem Grund durften wir zu Recht von der Versicherungsfreiheit von Herrn Schulze ausgehen. Beigelegt ist die unterschriebene Erklärung des Herrn Marcus Schulz.

Wir fordern Sie zur Rücknahme des Beitragsbescheides auf.
Mit freundlichen Grüßen“

Das sind die Rechtsfolgen

Den Widerspruch legen Sie bei dem Sozialversicherungsträger ein, der den Verwaltungsakt erlassen hat. Dieser hat im Hinblick auf Ihren Widerspruch mehrere Reaktionsmöglichkeiten:

1. Der Sozialversicherungsträger „hilft“ dem Widerspruch selbst ab und Ihre Zahlungsverpflichtung entfällt bzw. verringert sich. Haben Sie bereits gezahlt, erhalten Sie eine Erstattung. Auch in diesem Fall gibt es einen schriftlichen Bescheid.
2. Der Sozialversicherungsträger erlässt einen Widerspruchsbescheid, in dem er die Rechtmäßigkeit des gegen Sie verhängten Verwaltungsakts bestätigt. Dann bleibt Ihnen nur der Klageweg.

Aufschiebende Wirkung?

Die Erhebung eines Widerspruchs führt mit Zugang beim Empfänger in der Regel zur sogenannten 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 den folgenden Fällen hat Ihr Widerspruch aber keine aufschiebende Wirkung:

- Der Verwaltungsakt ist kraft Gesetzes sofort vollziehbar.
- Die Behörde, die den Verwaltungsakt erlassen hat, ordnet den Sofortvollzug an. In diesen Fällen ändert Ihr Widerspruch an der Wirkung des Verwaltungsaktes zunächst nichts.
- Bei Beitragsbescheiden der Deutschen Rentenversicherung.
- Wenn Sie Widerspruch gegen die Entscheidung in einem verbindlichen Statusfeststellungsverfahren erheben sowie bei Statusentscheidungen im Rahmen einer Betriebsprüfung oder bei einer verspäteten Statusanfrage.

Wenn ein Verwaltungsakt trotz Widerspruchs sofort wirksam wird, haben Sie die Möglichkeit, die Anordnung der aufschiebenden Wirkung bei Gericht zu beantragen.

Rentenansprüche sichern: So machen die Minijobber Ihres Unternehmens eine Befreiung wieder rückgängig

603-€-Minijobber sind grundsätzlich rentenversicherungspflichtig. Sie haben aber die Möglichkeit, sich von der Rentenversicherungspflicht befreien zu lassen (§ 6 Sozialgesetzbuch (SGB) VI). Die Befreiung gilt dann für alle geringfügig entlohnenden Beschäftigungsverhältnisse des Minijobbers einheitlich. Bis zum 30.6.2026 war sie außerdem unwiderruflich. Das ist seit dem 1.7.2026 anders. Lesen Sie hier, wie Sie eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht und das neue Aufhebungsverfahren betriebsprüfungssicher handhaben.

Lässt sich der Mitarbeiter von der Rentenversicherungspflicht befreien, fällt für ihn im Hinblick auf die Rentenversicherung nur die Pauschale von 15 % an. Diese zahlt Ihr Unternehmen als Arbeitgeber. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht müssen die Mitarbeiter beim Arbeitgeber bzw. bei Ihnen beantragen.

ACHTUNG

Den Antrag auf Befreiung für den Mitarbeiter finden Sie als Formular bei der Minijob-Zentrale unter <https://short-url.cc/lt1q3>

Melden Sie den Eingang des Befreiungsantrags spätestens innerhalb von 6 Wochen (42 Kalendertagen). Dies erfolgt in der Meldung zur Sozialversicherung (SV-Meldung) mit der Beitragsgruppe „5“ in der Rentenversicherung.

Was Sie bei sofortiger Befreiung melden

Stellt ein Minijobber den Befreiungsantrag im ersten Monat seiner Beschäftigung in Ihrem Unternehmen, melden Sie die Antragstellung mit der Anmeldung der Beschäftigung. Dabei gehen Sie einfach von der Bewilligung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht durch die Minijob-Zentrale aus.

Beispiel: Ein seit 1.7.2026 beschäftigter Minijobber hat Ihnen einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht am 14.7.2026 gegeben. Die Befreiung gilt seit dem 1.7.2026.

Melden Sie auch hier die Beschäftigung mit der Beitragsgruppe „5“ zur Rentenversicherung (Pauschalbeitrag). An der Beitragsgruppe erkennt die Minijob-Zentrale, dass der Mitarbeiter einen Befreiungsantrag gestellt hat, und prüft die Voraussetzungen der Befreiung.

Diese Rückmeldung erhalten Sie

Stellt die Minijob-Zentrale fest, dass die Voraussetzungen für eine Befreiung nicht gegeben sind, teilt sie Ihnen dies innerhalb eines Monats mit. Das ist beispielsweise der Fall, wenn die Minijobzentrale feststellt, dass gar kein Minijob vorliegt.

ACHTUNG

Sie brauchen nichts weiter zu unternehmen, wenn sich die Minijob-Zentrale nicht meldet.

Das gilt auch dann, wenn der Mitarbeiter den Befreiungsantrag vor der erstmaligen Aufnahme seiner Beschäftigung einreicht, beispielsweise im Zusammenhang mit dem Abschluss seines Arbeitsvertrags. Sie können hier den Befreiungsantrag ebenfalls mit Ihrer Anmeldung innerhalb von 6 Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung berücksichtigen. Das gilt selbst dann, wenn zu diesem Zeitpunkt bereits 6 Wochen seit dem Eingang des Befreiungsantrags vergangen sind.

Das gilt bei einem späteren Antrag

Hin und wieder benötigen neue Minijobber im Hinblick auf ihre Befreiung etwas Bedenkzeit. In dem Fall beantragt ein Mitarbeiter die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach dem ersten Kalendermonat der Beschäftigung. Dann beginnt die Befreiung erst ab dem Ersten des Kalendermonats, in dem der Antrag bei Ihnen eingegangen ist.

Beispiel: Ein Minijobber auf 603-€-Basis beginnt ab dem 20.8. in Ihrem Unternehmen zu arbeiten. Am 5.9. gibt er Ihnen seinen Befreiungsantrag. Die Befreiung kann frühestens ab dem 1.9. wirken.

Der Minijobber nimmt also seine Beschäftigung zunächst rentenversicherungspflichtig auf. Sie melden ihn entsprechend mit der Beitragsgruppe „1“ zur Rentenversicherung (Pflichtbeitrag) an. Zum Ersten des Kalendermonats (des Eingangs des Befreiungsantrags) geben Sie innerhalb von 6 Wochen eine Ab- und Anmeldung aufgrund des Wechsels der Beitragsgruppe in der Rentenversicherung ab. Tragen Sie dabei folgende Schlüssel ein:

1. Die Abmeldung der Beschäftigung mit der Beitragsgruppe „1“ zur Rentenversicherung erfolgt mit dem Abgabebegründ „32“.
2. Die Anmeldung der Beschäftigung mit der Beitragsgruppe „5“ zur Rentenversicherung erfolgt mit dem Abgabebegründ „12“.

Wenn die 6-Wochen-Frist verstrichen ist

Melden Sie den Befreiungsantrag des Mitarbeiters erst nach Ablauf von 6 Wochen nach Eingang des Befreiungsantrags der Minijob-Zentrale, tritt die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht aufgrund der verspäteten Meldung nicht rückwirkend ein. Sie gilt erst ab dem Ersten des übernächsten Kalendermonats nach der Meldung an die Minijob-Zentrale.

ACHTUNG

Eine maschinelle Meldung des Befreiungsantrags ist in diesem Fall nicht möglich. Stattdessen müssen Sie der Minijob-Zentrale den Befreiungsantrag durch eine Papiermeldung anzeigen.

So wird die Befreiung wieder aufgehoben

Die Bindung einer Befreiung ist seit dem 1.7.2026 nicht mehr dauerhaft. Betreffende Beschäftigte können die Befreiung wieder zurücknehmen. Hierfür gelten folgende Regeln:

1. Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht kann einmalig auf Antrag aufgehoben werden. Der Mitarbeiter wird damit wieder versicherungspflichtig in der Rentenversicherung.
2. Wie für den Antrag auf Befreiung gilt: Den schriftlichen oder elektronischen Antrag auf Aufhebung der Befreiung übergibt der Mitarbeiter dem Arbeitgeber bzw. Ihnen als Entgeltabrechner.
3. Wie die Befreiung kann auch die Aufhebung der Befreiung bei mehreren geringfügig entlohten Beschäftigten eines Mitarbeiters nur einheitlich erklärt werden.
4. Die Aufhebung ist außerdem – ebenfalls entsprechend der Befreiung selbst – nur für die Zukunft möglich.
5. Um das Verfahren für die Betroffenen und die Verwaltung möglichst einfach und unbürokratisch zu gestalten, kann die Aufhebung der Befreiung ebenso wie die zuvor erfolgte Befreiung nach Absatz 1b ohne Erteilung eines förmlichen Bescheides erfolgen, wenn die Voraussetzungen für die Aufhebung vorliegen und die Einzugsstelle nach Eingang der Arbeitgebermeldung nicht innerhalb eines Monats dem Aufhebungsantrag widerspricht (Fiktion eines Aufhebungsbescheides).

ACHTUNG

Mit der Aufhebung der Befreiung ist eine erneute Befreiung für die Beschäftigung nach § 6 Absatz 1b SGB VI für die Zukunft ausgeschlossen. Diese Einschränkung soll ein dem Versicherungsprinzip zuwiderlaufendes ständiges Wechseln verhindern. Halten Sie die Minijobber Ihres Unternehmens dazu an, sowohl eine Befreiung wie auch eine Aufhebung gründlich zu durchdenken.

Wann wirkt die Aufhebung?

Die Aufhebung der Befreiung wirkt ab dem nächsten Monat, der auf den Monat der Antragstellung des Beschäftigten bei seinem Arbeitgeber folgt, wenn die Einzugsstelle innerhalb eines Monats nach Eingang der Arbeitgebermeldung nicht widersprochen hat.

ACHTUNG

Den Antrag auf Aufhebung der Befreiung für den Mitarbeiter finden Sie als Formular bei der Minijob-Zentrale unter <https://short-url.cc/1t1q3>

Der Eintritt der Wirkung der Aufhebung der Befreiung erst in der Zukunft entspricht dem Versicherungsprinzip, wonach ein Versicherungsschutz nicht rückwirkend begründet werden kann. Zudem werden für die Arbeitgeber und die Verwaltung aufwendige Rückabwicklungen sowie für die Beschäftigten Nachzahlungen der Beiträge vermieden.

Antrag nicht weiterleiten

Lässt sich ein Minijobber von der Rentenversicherungspflicht befreien, nehmen Sie den Befreiungsantrag entgegen, notieren Sie das Eingangsdatum darauf und verwahren Sie den Antrag bei den Entgeltunterlagen. Leiten Sie den Antrag nicht an die Minijob-Zentrale weiter. Vielmehr melden Sie den Eingang des Befreiungsantrags spätestens innerhalb von 6 Wochen (42 Kalendertagen). Beantragt der Beschäftigte anschließend die Aufhebung der Befreiung, handhaben Sie es mit diesem Antrag ebenso.

ACHTUNG

Bei einer Mehrfachbeschäftigung hat die Einzugsstelle die anderen Arbeitgeber durch eine Meldung über die Aufhebung der Befreiung sowie deren Wirksamkeitszeitpunkt zu informieren. Da die Aufhebung für alle Beschäftigungsverhältnisse gilt, sind die Entgeltabrechnungen der weiteren Arbeitgeber gegebenenfalls zu korrigieren.

Wann eine Befreiung automatisch endet

Ein Befreiungsantrag verliert auch ohne Aufhebung seine Wirkung, wenn das Arbeitsentgelt die Entgeltgrenze regelmäßig im Monat (mit Ausnahme einer vorübergehenden unvorhersehbaren Überschreitung) überschreitet oder der Mitarbeiter die geringfügig entlohnte Beschäftigung aufgibt. Nimmt der Arbeitnehmer danach wieder einen geringfügig entlohten Minijob bei einem anderen Arbeitgeber auf, gilt die Rentenversicherungspflicht neu und er muss – wenn er eine Befreiung wünscht – einen neuen Befreiungsantrag stellen.

Wie Sie die Rückzahlung rechtzeitig sichern, wenn Sie Beiträge zu Unrecht abgeführt haben

Zu viel gezahlte Sozialversicherungsbeiträge? Das gibt es in vielen Unternehmen. Zu einer Überzahlung kommt es z. B. dann, wenn Sie irrtümlich von der Beitragspflicht eines Entgeltbestandteils ausgegangen sind. Haben Sie zu viele Beiträge abgeführt, ist das zunächst kein Problem. Die Überzahlungen werden Ihrem Unternehmen und dem betreffenden Mitarbeiter erstattet. Allerdings müssen Sie sich darum kümmern und rechtzeitig verrechnen oder einen Antrag stellen. Lesen Sie hier, wie Sie dabei vorgehen und in welchen Fällen Sie vor dem 31.12.2026 tätig werden sollten.

Die Sozialversicherungsträger erstatten Ihrem Unternehmen sowie dem betreffenden Mitarbeiter Sozialversicherungsbeiträge, wenn diese „zu Unrecht“ gezahlt wurden. Das kann insbesondere bei den folgenden Konstellationen geschehen:

1. Irrtum über die Versicherungspflicht

Beispiel: Ein Mitarbeiter, für den Sie Beiträge abgeführt haben, war gar nicht versicherungspflichtig. Dies stellt sich erst nachträglich im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens oder bei einer Betriebsprüfung heraus.

2. Falsche Beurteilung von Entgeltbestandteilen

Beispiel: Sie haben versehentlich beitragsfreie als beitragspflichtige Entgeltbestandteile gewertet, etwa Warengutscheine für Mitarbeiter, Kinderbetreuungszuschüsse etc.

3. Versehentliche Entgeltüberzahlung

Beispiel: Bei der Reduzierung der Arbeitsstunden wurde versäumt, das Entgelt entsprechend nach unten anzupassen.

4. Rückzahlung einer Einmalzahlung bei Beschäftigungsende

Beispiel: Ein Beschäftigter scheidet aus dem Unternehmen aus und muss aufgrund einer Klausel eine Einmalzahlung zurückzahlen. Sie haben bereits Beiträge für die Einmalzahlung abgeführt.

ACHTUNG



Die Erstattung von zu Unrecht gezahlten Beiträgen können Sie nicht aus Ihrem Entgeltabrechnungsprogramm heraus beantragen. Sie finden das Formular z. B. auf den Seiten der Einzugsstellen. Dieses können Sie online ausfüllen.

Prüfen Sie die Inanspruchnahme von Leistungen

Überzahlte Sozialversicherungsbeiträge werden nicht erstattet, wenn der Beschäftigte im betreffenden Sozialversicherungszweig aufgrund seiner Beiträge oder für den Zeitraum, für den die Beiträge zu Unrecht gezahlt worden sind, bereits Leistungen erhalten hat. Alternative Nr. 2 gilt nicht in der Rentenversicherung.

Verjährung schließt Erstattung aus

Sind die Ansprüche Ihres Unternehmens auf Beitragserstattung verjährt, brauchen Sie keinen Erstattungsantrag mehr zu stellen.

Die Verjährung beginnt nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Beitrag bezahlt wurde. Sie endet genau 4 Jahre später. Da die Verjährung deshalb immer zu einem Jahresende abläuft, sollten Sie stets rechtzeitig vor Jahresende die Verjährung bestehender Ansprüche prüfen. Für den Beginn der Verjährung ist die Zahlung des Beitrages und nicht dessen Fälligkeit maßgebend. Führen Sie einen Beitrag verspätet ab, richtet sich die Verjährung nach dem verspäteten Zahlungszeitpunkt.

Wer stellt den Antrag?

Der Anspruch auf die Beitragsrückzahlung steht demjenigen zu, der die Beiträge getragen hat. Das sind in der Regel Ihr Unternehmen als Arbeitgeber und der betreffende Arbeitnehmer. Sie dürfen grundsätzlich auch die Anteile des Mitarbeiters zurückfordern, wenn sichergestellt ist, dass der Mitarbeiter seine Anteile tatsächlich erhält.

Prüfen Sie zunächst, ob Sie verrechnen können

Falls möglich, sollten Sie zu Unrecht gezahlte Beiträge mit künftigen Beitragszahlungen verrechnen. Das dürfen Sie allerdings nur, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

1. Bei der Verrechnung von Beiträgen in voller Höhe darf der Beginn des Zeitraumes, für den Sie die Beiträge irrtümlich abgeführt haben, nicht länger als 6 Kalendermonate zurückliegen.
2. Bei der Verrechnung von Beitragsteilen darf der Zeitraum, für den Sie Beiträge zu viel überwiesen haben, nicht länger als 24 Kalendermonate zurückliegen.
3. Für den Erstattungszeitraum oder für Teile des Erstattungszeitraumes darf keine Betriebsprüfung in Ihrem Unternehmen stattgefunden haben.

Wenn keine Verrechnung möglich ist

Ist eine Verrechnung ausgeschlossen (etwa, weil der maßgebliche Zeitraum zu weit zurückliegt), werden die Beiträge auf Antrag erstattet. Die Erstattung erfolgt grundsätzlich in Form einer Gutschrift auf dem Beitragskonto (§ 28 Nr. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IV). Auch die Arbeitnehmeranteile können mit ausgezahlt werden. Sie müssen dem betreffenden Mitarbeiter seine Anteile anschließend auszahlen. Für die Bearbeitung Ihres Antrags auf Erstattung zu Unrecht gezahlter Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge ist grundsätzlich die Einzugsstelle zuständig.

„Hat unser neuer Praktikant Anspruch auf den Mindestlohn oder nicht?“

FRAGE



Unser Unternehmen möchte zum 1.9.2026 einen Praktikanten einstellen. Uns ist aber noch nicht ganz klar, ob wir ihn uns leisten können. Denn es heißt ja, dass auch Praktikanten Anspruch auf Mindestlohn haben. Stimmt das?

ANTWORT



Das kommt darauf an. Der Grundsatz lautet: Anspruch auf den Mindestlohn hat, wer außerhalb einer Ausbildung oder eines Studiums ein Praktikum macht und schon eine abgeschlossene Berufsausbildung oder einen Studienabschluss hat. Für viele Praktika sieht das Mindestlohngesetz (MiLoG) aber Ausnahmeregelungen vor, sodass Ihr Unternehmen in den folgenden Fällen keinen Mindestlohn zu zahlen braucht:

1. Personen, die während eines Studiums oder einer Ausbildung ein freiwilliges Praktikum machen, bekommen den Mindestlohn nur für Zeiten, die über 3 Monate hinausgehen.
2. Für ein (Pflicht-)Praktikum im Rahmen von Schule, Ausbildung

oder Studium braucht Ihr Unternehmen keinen Mindestlohn zu zahlen. Steht die Ausbildung vollkommen im Vordergrund, kann sogar ganz auf eine Entlohnung verzichtet werden.

3. Freiwillige Praktika mit einer Dauer von bis zu 3 Monaten, die zur Orientierung bei der Berufs- oder Studienwahl dienen, sind vom Mindestlohn ebenfalls ausgenommen.
4. Arbeitnehmern unter 18 Jahre brauchen Sie ebenfalls keinen Mindestlohn zu zahlen. Diese Regel gilt auch für jugendliche Praktikanten, die aufgrund ihres Praktikums eigentlich Anspruch auf Mindestlohn hätten.

ACHTUNG



Praktikant ist nach dem MiLoG, wer sich nach der tatsächlichen Ausgestaltung und Durchführung des Vertragsverhältnisses für eine begrenzte Dauer zum Erwerb praktischer Kenntnisse und Erfahrungen einer bestimmten betrieblichen Tätigkeit zur Vorbereitung auf eine berufliche Tätigkeit unterzieht, ohne dass es sich dabei um eine Berufsausbildung im Sinne des Berufsbildungsgesetzes oder um eine damit vergleichbare praktische Ausbildung handelt. Studenten als Ersatzarbeitskräfte erfüllen diese Definition nicht, sodass ihnen der Mindestlohn zu zahlen ist.

„Minijobber: Wie melden wir bei Arbeitsunfähigkeit, die mehr als 6 Wochen dauert?“

FRAGE



Unser aktueller geringfügig entlohnter Minijobber wird länger als 6 Wochen krank sein, und die Entgeltfortzahlung unseres Unternehmens endet nach 6 Wochen. Anschließend bekommt der Mitarbeiter ja kein Krankengeld, weil dieses generell nicht an Minijobber gezahlt wird. Welche Meldung erstatten wir nach Ablauf der 6 Wochen?

ANTWORT



Bei voll versicherungspflichtig beschäftigten Mitarbeitern erstatten Sie bei einer Arbeitsunfähigkeit von mehr als 6 Wochen und dem Ende der Entgeltfortzahlung eine Unterbrechungsmeldung mit Grund „51“ (= Unterbrechungsmeldung wegen Entgeltersatzleistung). Die Unterbrechungsmeldung fällt nicht bei jedem Ende der Entgeltfortzahlung an, sondern erst dann, wenn für mindestens einen vollen Kalendermonat Krankengeld bezogen wurde. Diese Meldung können Sie aber bei einem Minijobber auf 603-€-Basis nicht erstatten. Geringfügig entlohnte Minijobber erhalten grundsätzlich kein Krankengeld, wenn sie länger als 6 Wochen krank sind. Wenn die Beschäftigung über den Zeitraum

der Entgeltfortzahlung hinaus – wie in Ihrem Fall – also unbezahlt fortbesteht, unternehmen Sie folgende Schritte:

1. Dauert die Krankheit länger als einen Monat über das Ende der Entgeltfortzahlung an, ist eine Abmeldung wegen Unterbrechung mit dem Meldegrund „34“ erforderlich.
2. Die Meldung erstatten Sie mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens aber innerhalb von 6 Wochen nach dem Ende des Entgeltfortzahlungszeitraums.
3. Nimmt der Minijobber nach der Krankheit seine Tätigkeit wieder auf, melden Sie ihn mit dem Meldegrund „13“ (Anmeldung nach Unterbrechung) erneut an. Auch diese Anmeldung erfolgt regulär mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens 6 Wochen nach Wiederaufnahme der Beschäftigung.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de



Arbeitsunfall? Warum Sie Mitarbeiter auf diese Entscheidung hinweisen sollten

Beschäftigte sind am Arbeitsplatz durch die betriebliche Unfallversicherung gut abgesichert. Das gilt allerdings nur, wenn die versicherte Tätigkeit tatsächlich zu dem Unfall und der Schädigung geführt hat. Ist das nicht der Fall, kann die Berufsgenossenschaft die Leistung verweigern. Das zeigt ein aktuelles Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Nordrhein-Westfalen vom 17.3.2026 (Az. L 15 U 477/24, Revision nicht zugelassen, daher rechtskräftig).

Ein Tischler wollte am 6.5.2022 während der Arbeit eine 66 kg schwere und 1,50 m breite Holzplatte von einem Raum in einen anderen transportieren. Dabei verspürte er Schmerzen bzw. ein Schnalzen im linken Arm und bemerkte eine Beule am linken Oberarm. Er stellte sich aufgrund der Schmerzen beim Durchgangsarzt vor. Es wurde ein Bizepssehnenriss festgestellt, der operiert werden musste.

Unfallversicherung verweigerte die Anerkennung

Die zuständige Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung eines Arbeitsunfalls ab. Zwischen dem Riss der Bizepssehne und dem Ereignis bei der Arbeit bestehe kein ursächlicher Zusammenhang. In den anschließenden Gerichtsverfahren kamen Sachverständige zu dem Schluss, dass die Ruptur der körperfernen Bizepssehne des Klägers einzig wesentlich auf eine Texturstörung zurückzuführen und damit keine Folge des Ereignisses vom

6.5.2022 sei. Dementsprechend bestätigten sowohl das Sozialgericht in der ersten Instanz als auch das Landessozialgericht die Ablehnung der Berufsgenossenschaft.

FAZIT



Für die Anerkennung eines Arbeitsunfalles müssen folgende Voraussetzungen vorliegen:

1. eine versicherte Tätigkeit zur Zeit des Unfalls,
2. das Unfallereignis selbst sowie
3. der Gesundheitserstschaden als nachweisbare Konsequenz des Unfalls und die daraus resultierenden Folgen.

Dafür, dass diese Voraussetzungen vorliegen, ist im Streitfall der betreffende Mitarbeiter nachweispflichtig.

Unfall beim Döner-Kauf: Im Homeoffice ist das nicht versichert

Seitdem mehr Beschäftigte im Homeoffice arbeiten, müssen sich Gerichte zunehmend damit beschäftigen, ob besondere Situationen in der häuslichen Umgebung durch die betriebliche Unfallversicherung abgedeckt sind. Bei der Konstellation in einem aktuellen Rechtsstreit war das nicht der Fall. Lesen Sie hier, welche Kriterien das Landessozialgericht (LSG) Hessen am 19.5.2026 (L 3 U 176/25) seiner Entscheidung zugrunde gelegt hat.

Ein Programmierer war bei der Arbeitgeberin in sogenannter „Flex-Arbeit“ beschäftigt. Er konnte an verschiedenen, frei wählbaren Orten arbeiten. Nach einer längeren Krankheitsphase durchlief er eine stufenweise Wiedereingliederung in das Erwerbsleben mit täglich 6-stündiger Arbeitszeit. Am fraglichen Tag arbeitete er mit einem Kollegen, der ihn wieder einarbeiten sollte, auf der Terrasse des Kollegen. Seine Arbeitszeit begann an diesem Tag um 9:30 Uhr und hätte bis 15:30 Uhr dauern sollen. Gegen 13:50 Uhr verließ der Mitarbeiter das Haus, um für seinen Kollegen und sich einen Döner zu kaufen. Als er mit dem Essen gegen 14:10 Uhr zum Arbeitsort zurückkam, verdrehte er sich auf der Treppe das Knie. Unter anderem war ein Kreuzband angerissen. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung als Arbeitsunfall ab. Die Wege von und zur Nahrungsaufnahme seien versichert, wenn sie bei Ausübung einer Vollzeittätigkeit der Erhaltung der Arbeitskraft dienen. Dies gelte zwar auch für das Homeoffice, allerdings nur, solange es sich um Wege innerhalb des häuslichen Bereichs han-

dele. Bei Wegen von Beschäftigten, die zur Nahrungsbeschaffung bei einer Homeoffice-Tätigkeit außerhalb des Hauses erfolgten, handele es sich dagegen um private Wege, die nicht vom Versicherungsschutz der gesetzlichen Unfallversicherung umfasst seien.

Kein Arbeitsunfall?

Der Mitarbeiter klagte und bekam zunächst vor dem Sozialgericht recht. Das LSG hob die Entscheidung jedoch wieder auf und bestätigte den Bescheid der Berufsgenossenschaft. Es habe sich hier nicht um einen versicherten Arbeitsunfall gehandelt. Die Revision wurde wegen grundsätzlicher Bedeutung zugelassen und ist unter dem Aktenzeichen B 2 U 9/26 R anhängig.

Tipp: Weisen Sie Beschäftigte, die hin und wieder oder dauerhaft im Homeoffice arbeiten, auf dieses Urteil hin. Vielleicht möchte Ihr Unternehmen die betreffenden Mitarbeiter mit einem entsprechenden zusätzlichen Unfallversicherungsschutz absichern.

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

Beitragsfreiheit durch Lohnsteuerpauschalierung:
Warum dieser Fehler den Anspruch Ihres Unterneh-
mens nicht gefährdet

Top-Thema

Abgaben sparen leicht gemacht: Dieses BFH-Urteil er-
öffnet Ihnen neue Wege bei der Entgeltumwandlung



Ihr Testimonial zu „Lohn & Gehalt aktuell“

Bewerten Sie jetzt
„Lohn & Gehalt
aktuell“ und erhalten
einen 10€-Amazon-
Gutschein als
Dankeschön

Wir möchten von Ihnen wissen,
welche positiven Veränderungen Sie in Ihrer
Arbeitswelt durch den Informationsdienst
„Lohn & Gehalt aktuell“ wahrgenommen haben.

Warum sollten Sie Ihre Meinung öffentlich abgeben?

Weil wir mit Ihnen gemeinsam Ihren Berufsalltag nachhaltig verbessern
wollen und Sie mit Ihrer Meinung andere Personalverantwortliche in ihrer
Entscheidungsfindung für unseren Informationsdienst bestärken können!

Sie wissen nicht, wie Sie Ihr Testimonial formulieren sollen?

Dann finden Sie im Folgenden ein paar Anhaltspunkte:

- Wie gefällt Ihnen „Lohn & Gehalt aktuell“?
- Wie nutzen Sie „Lohn & Gehalt aktuell“ in Ihrem Arbeitsalltag?
- In welchen Situationen hat Ihnen „Lohn & Gehalt aktuell“ bereits geholfen?

Herzlichen Dank vorab für Ihre Unterstützung.
Wir freuen uns auf Ihr Testimonial!

Ihr Personalwissen-Team

Als Belohnung ein Geschenk!

Als kleines Dankeschön für Ihre Unterstützung belohnen wir Sie
mit einem exklusiven Geschenk: Nach dem Absenden Ihres Testi-
monials senden wir Ihnen innerhalb von 14 Tagen einen Amazon-
Gutschein im Wert von 10 € zu!

So könnte Ihr Testimonial aussehen ...

„Lohn & Gehalt aktuell“ hilft mir, wichtige Informationen
nicht zu übersehen und gibt auch oft gute Anregungen. Die
übersichtliche und praxisnahe Aufbereitung der Inhalte hilft
mir dabei, auf einen Blick Wichtiges von weniger Interessan-
tem zu unterscheiden. Dieser schnelle Überblick ist zeitspa-
rend und sehr effizient.“

- Brigitte J., EVR Reisen GmbH

Hier Testimonial abgeben:
[https://testimonial.vnr.de/
lohn-und-gehalt-aktuell/](https://testimonial.vnr.de/lohn-und-gehalt-aktuell/)

