



LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL

Entgeltumwandlung

TOP-THEMA

ENTGELTUM- WANDLUNG

Mit abgabenfreien Entgelt-Extras können Sie der Belegschaft einen echten Mehrwert verschaffen – und Kosten sparen. Wichtige Voraussetzung ist aber in vielen Fällen: keine Entgeltumwandlung. Der BFH hat die Regeln hierfür kürzlich etwas gelockert. 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

LOHNSTEUER- PAUSCHALIERUNG

Erhalten Mitarbeiter Ihres Unternehmens Entgelt-Extras? Für viele dieser Leistungen können Sie die Lohnsteuer pauschalieren und so Beitragsfreiheit erreichen. Das gilt sogar, wenn Sie die falsche Grundlage anwenden. Seite 3

AUSZUBILDENDE

Bald ist es wieder so weit: Neue Auszubildende kommen ins Unternehmen. Andere haben ihre Ausbildung gerade abgeschlossen. All diese Vorgänge bearbeiten auch Sie als Entgelt-abrechner. Seite 4 und 5

BESCHEINIGUNG

Benötigt Ihr Unternehmen, etwa im Rahmen einer öffentlichen Vergabe, eine Unbedenklichkeitsbescheinigung, beantragen Sie diese elektronisch. Seit dem 1.7.2026 funktioniert das einfacher. Seite 8



„Entgelt-Extras? Dieses Urteil macht für Sie vieles einfacher!“

Liebe Leserin, lieber Leser,

motivierter Mitarbeiter sind der Herzschlag eines Unternehmens. In herausfordernden Zeiten und bei spürbarem Fachkräftemangel ist es jedoch eine Kunst, die Motivation hochzuhalten – ohne dass die Kosten für den Arbeitgeber aus dem Ruder laufen. Die perfekte Lösung? Lohnsteuer- und beitragsfreie Entgelt-Extras! Ob attraktive Gutscheine, praktische Internetzuschüsse oder wertvolle Unterstützung bei der Kinderbetreuung: Solche Zuwendungen schonen nicht nur das Budget. Sie sind auch für Beschäftigte ein echter Mehrwert und ein starkes Argument, dem Unternehmen langfristig die Treue zu halten. Doch genau hier liegt die Herausforderung, bei der Sie als Experte gefragt sind: Diese Extras dürfen weder für den Betrieb noch für Ihre Beschäftigten zur teuren Kostenfalle werden. Die Vorgaben zur Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit sind komplex und erfordern Fingerspitzengefühl. Ein zentrales Kriterium ist dabei die „Zusätzlichkeit“ der Leistung. Im Top-Thema auf den Seiten 6 und 7 finden Sie eine Entscheidung des BFH, die mit den strengen Verwaltungsvorgaben hierzu zum Teil aufräumt. Lesen Sie dort, wie Ihr Unternehmen künftig bei Entgelt-Extras noch einfacher sparen kann.

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** Beitragsfreiheit durch Lohnsteuerpauschalierung: Warum dieser Fehler den Anspruch Ihres Unternehmens nicht gefährdet

BESONDERE BESCHÄFTIGUNGSVERHÄLTNISSE

- 4–5** Ausbildungsjahr 2026: Wie Sie jetzt das Wichtigste rund um scheidende und neue Auszubildende regeln

TOP-THEMA

- 6–7** Abgaben sparen leicht gemacht: Dieses BFH-Urteil eröffnet Ihnen neue Wege bei der Entgeltumwandlung

NEUREGELUNGEN

- 8** Das Zeugnis für mustergültige Abrechnung: So beantragen Sie seit dem 1.7.2026 Unbedenklichkeitsbescheinigungen

LESERFRAGEN

- 9** Wird unser Mitarbeiter versicherungspflichtig, wenn er während der Elternzeit arbeitet?
- Student aus Frankreich: Können wir die Werkstudentenregelung anwenden?

BEITRÄGE & ABGABEN

- 10** Mehr für die Künstlersozialkasse: Das bedeutet die erneute Anhebung für Ihr Unternehmen

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.vnrag.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 © MQ-Illustrations – AdobeStock

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

Beitragsfreiheit durch Pauschalierung: Warum dieser Fehler den Anspruch Ihres Unternehmens nicht gefährdet

Erhalten die Mitarbeiter Ihres Unternehmen Entgelt-Extras wie Mahlzeiten, Internetzuschüsse oder Erholungsbeihilfen? Für einige dieser Leistungen können Sie die Lohnsteuer pauschalieren. Wann immer sich diese Möglichkeit bietet, sollten Sie sie nutzen, denn: Durch die Pauschalierung erreichen Sie Beitragsfreiheit zur Sozialversicherung. Dadurch ersparen Sie Ihrem Unternehmen und dem betreffenden Mitarbeiter einiges an Abgaben. Nach einem Urteil des Sächsischen Landessozialgerichtes (LSG) bleibt die Beitragsfreiheit sogar bestehen, wenn ein Arbeitgeber aus Versehen die falsche Pauschalierungsgrundlage anwendet (LSG, Urteil vom 27.5.2026, Az. L 1 BA 20/22). Die Entscheidung zeigt, wie viel Spielraum Lohnsteuerpauschalierung beim Einsparen von Abgaben bietet.

Eine Arbeitgeberin, die eine Tankstelle betreibt, gab an ihre Arbeitnehmer arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt Mahlzeiten ab. In den Jahren 2015 bis 2018 pauschalierte sie diese Leistung nach § 37b Einkommensteuergesetz (EStG) und meldete dies beim zuständigen Finanzamt an. Das Unternehmen führte die Lohnsteuer für die Mahlzeiten mit einem Pauschsteuersatz von 30 % ab.

Als beitragsfreie Entgelt-Extras

In den Entgeltabrechnungen der Arbeitnehmer wies das Unternehmen jeweils unter der Lohnart „030“ den „Sachbezug Mahlzeiten“ in der Spalte „St“ (für „Steuer“) mit dem Merkmal „P“ (für „Pauschalierung“) und in der Spalte „SV“ (für „Sozialversicherung“) mit dem Merkmal „F“ (für „Frei“) aus. Der Sachbezugs wert der Mahlzeiten wurde auf das Gesamtbruttoentgelt aufgeschlagen und war für die Arbeitnehmer in dieser Höhe lohnsteuer- und beitragsfrei. Als „Sachbezug Essen“ wurde er vom Nettoverdienst der Arbeitnehmer wieder abgezogen.

Falsche Pauschalierungsgrundlage

Das Problem: Die korrekte Pauschalierungsvorschrift für Mahlzeiten an Mitarbeiter ist § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 EStG. Der richtige Steuersatz für diese Pauschalierung liegt bei 25 %. Im Dezember 2019 fiel der Arbeitgeberin ihr Fehler auf. Sie änderte nachträglich die nach § 37b EStG gewählte Pauschalbesteuerung der Mahlzeiten in eine Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 EStG mit einem Pauschsteuersatz von 25 % um. Das Finanzamt akzeptierte die Änderung auch rückwirkend.

War die Nachzahlungsforderung berechtigt?

Keine Akzeptanz erfuhr das Unternehmen jedoch von einem Betriebsprüfer der Sozialversicherung. Die Pauschalierung nach § 37b EStG hat – anders als die Pauschalierung nach § 40 EStG – keine Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung zur Folge. Der Prüfer bemängelte daher die vom Unternehmen angenommene

Beitragsfreiheit der Sachbezüge. Die nachträgliche Korrektur der Pauschalversteuerung nach § 40 EStG sei nicht innerhalb der Frist erfolgt, die für die Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung und ihre Übermittlung an das Finanzamt vorgesehenen sei, und damit verfristet. Unerheblich sei dabei, dass die Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 EStG von der Klägerin gewollt und nur irrtümlich nach § 37b EStG erfolgt sei. Das Unternehmen sollte fast 7.000 € nachzahlen.

Ursprünglicher Fehler führte nicht zu Nachteilen

Die Arbeitgeberin zog vor Gericht und bekam vor dem sächsischen LSG recht. Nach Ansicht der Richter schadet die nachträgliche Änderung der fehlerhaften Besteuerungsgrundlage nicht, wenn sich der Steuersatz für die Pauschalversteuerung dadurch nicht nachträglich erhöht. Das Unternehmen besteuerte die Mahlzeitenabgabe tatsächlich pauschal und führte die pauschale Lohnsteuer jeweils mit der Entgeltabrechnung an das Finanzamt ab. Dass dies ursprünglich fehlerhaft nach der nicht einschlägigen Vorschrift des § 37b Abs. 1 EStG und mit dem höheren Pauschsteuersatz von 30 % erfolgte, schadet beitragsrechtlich nicht.

Mahlzeiten? So funktioniert die Pauschalierung

Sie können die Lohnsteuer für Mahlzeiten nach § 40 Abs. 2 EStG pauschalieren. Der Pauschalsteuersatz beträgt 25 %. Die pauschalierten Leistungen sind dann komplett beitragsfrei in der Sozialversicherung. Die Voraussetzungen für die Lohnsteuerpauschalierung sind die folgenden:

1. Mitarbeiter müssen die Mahlzeit zusätzlich zum Entgelt erhalten.
2. Die Ausgabe der Mahlzeiten darf nicht während einer Auswärtstätigkeit stattfinden. Geben Sie Essensmarken zum Bezug von Mahlzeiten außerhalb des Betriebes aus, dürfen Sie nur pauschal besteuern, wenn der Wert der Essenmarke dem amtlichen Sachbezugs wert entspricht.

Das sind die amtlichen Sachbezugswerte für Verpflegung im Jahr 2026

		FRÜHSTÜCK	MITTAGESSEN	ABENDESSEN	GESAMT
Arbeitnehmer, einschließlich Jugendliche und Azubis	monatlich	71,10 €	137,10 €	137,10 €	345 €
	kalendertäglich	2,37 €	4,57 €	4,57 €	11,50 €

Ausbildungsjahr 2026: Wie Sie jetzt das Wichtigste rund um scheidende und neue Auszubildende regeln

Bald ist es wieder so weit: Neue Auszubildende kommen ins Unternehmen. Andere haben ihre Ausbildung gerade abgeschlossen. Sie werden entweder als Mitarbeiter übernommen oder verlassen Ihr Unternehmen. All diese Vorgänge bearbeiten auch Sie als Entgeltabrechner. Lesen Sie hier, wie Sie dabei nach aktuellen Vorgaben handeln.

Mit dem Start einer Ausbildung entsteht die Krankenversicherungspflicht des Auszubildenden. Die Azubis können bis zu 2 Wochen nach Ausbildungsbeginn frei wählen, bei welcher Krankenkasse sie sich versichern möchten. Sobald ein neuer Auszubildender sein 15. Lebensjahr vollendet hat, darf er das Wahlrecht ohne Beteiligung seiner gesetzlichen Vertreter ausüben.

Das geht folgendermaßen vonstatten:

1. Der Azubi gibt eine Mitgliedserklärung bei der Kasse seiner Wahl ab.
2. Die gewählte Krankenkasse bestätigt ihm das Zustandekommen der Mitgliedschaft und weist ihn auf seine Mitteilungspflichten Ihnen bzw. Ihrem Unternehmen gegenüber hin.
3. Daraufhin informiert der Auszubildende Sie formlos über die erfolgte Krankenkassenwahl.
4. Sie melden den Auszubildenden oder Beschäftigten bei der genannten Krankenkasse an. Anschließend erhalten Sie im Rahmen des Datenerfassungs- und -übermittlungsverfahrens-(DEÜV)-Verfahrens eine elektronische Rückmeldung der Krankenkasse über das Bestehen der Mitgliedschaft.
5. Die Bindungsfrist beträgt grundsätzlich 12 Monate.

ACHTUNG



Entscheidet sich der Auszubildende nicht selbst für eine Krankenkasse, melden Sie ihn bei der letzten für ihn zuständigen Krankenkasse an. Das ist in der Regel die Krankenkasse, bei der er über seine Eltern familienversichert war. In wenigen Fällen, in denen bisher keine gesetzliche Krankenkasse die Krankenversicherung durchgeführt und der Aus-

zubildende selbst keine Wahl getroffen hat, können Sie die Anmeldung bei einer Krankenkasse Ihrer Wahl vornehmen. Informieren Sie den betreffenden Azubi unverzüglich über Ihre Entscheidung. Dieser kann dann (ohne Einhaltung der Bindungsfrist) immer noch eine andere Wahl treffen, allerdings nicht mehr rückwirkend.

Beiträge auch für Azubis

Grundsätzlich behandeln Sie Auszubildende sozialversicherungsrechtlich wie alle anderen Arbeitnehmer Ihres Unternehmens. Das bedeutet: Arbeitgeber und Arbeitnehmer beziehungsweise der Auszubildende tragen die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung je zur Hälfte. Auch der Zusatzbeitrag zur Pflegeversicherung für Kinderlose fällt für Auszubildende grundsätzlich an. Das gilt aber nur, wenn die Azubis bereits über 23 Jahre alt sind.

Denken Sie an die Mindestvergütung

Erhält ein Auszubildender keine angemessene Vergütung, kann er sie rückwirkend einklagen. Für die Ausbildungsvergütung gelten folgende Vorgaben:

1. In tarifgebundenen Unternehmen ist entsprechend der Tarifvereinbarung zu zahlen. In einem Tarifvertrag kann die Mindestausbildungsvergütung unterschritten werden.
2. Nicht tarifgebundene Unternehmen dürfen den Branchentarif um bis zu 20 % unterschreiten.
3. In Unternehmen ohne für die Branche gültigen Branchentarif ist die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung zu zahlen.

Das ist die aktuelle gesetzliche Mindestausbildungsvergütung

START DER AUSBILDUNG IM JAHR	1. AUSBILDUNGS-JAHR	2. AUSBILDUNGS-JAHR	3. AUSBILDUNGS-JAHR	4. AUSBILDUNGS-JAHR
2020	515 €	608 €	695 €	721 €
2021	550 €	649 €	743 €	770 €
2022	585 €	690 €	790 €	819 €
2023	620 €	732 €	837 €	868 €
2024	649 €	766 €	876 €	909 €
2025	682 €	805 €	921 €	955 €
2026	724 €	854 €	977 €	1.014 €

Melden Sie die Azubis an

Die Krankenkasse jedes Auszubildenden ist die Einzugsstelle, bei der Sie für „Ihre“ Azubis sämtliche Meldungen erstatten. Für jede abgegebene Meldung stellen Sie dem Auszubildenden eine Meldebescheinigung aus. Melden Sie den Azubi mit dem Abgabegrund „10“ und dem Personengruppenschlüssel „102“ an.

Der Azubi schmeißt hin? So melden Sie

Das kommt leider häufiger vor: Ein Azubi tritt sein Ausbildungsverhältnis an und merkt ziemlich schnell, dass das Ganze doch nichts für ihn ist. Hin und wieder beschränkt sich der Ausbildungsbeginn darauf, dass der Neuling nur wenige Stunden in der Berufsschule war und niemals im Unternehmen aufgetaucht ist. Ihr Unternehmen kann die Ausbildung dann durch fristlose Kündigung beenden. Aber was gilt in dem Fall für die Meldungen? Die Ausbildung wurde angetreten. Hierfür genügt der Besuch der Berufsschule, ein Erscheinen im Unternehmen ist nicht unbedingt erforderlich. Sie müssen den Azubis also noch anmelden, falls dies noch nicht geschehen ist. Danach können Sie ihn gleich wieder abmelden.

Das regeln Sie zum Ende der Ausbildung

Für Sie in der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung ist es besonders wichtig zu wissen, wann genau die Ausbildung abgeschlossen ist. Sie müssen einen Azubi abmelden und – im Fall der Übernahme – als neuen Mitarbeiter wieder anmelden. Grundsätzlich endet die Ausbildung, wenn die Auszubildenden ihre Abschlussprüfung ablegt und bestanden haben.

ACHTUNG



Wenn die Auszubildenden die Prüfung bestanden haben, endet das Berufsausbildungsverhältnis mit der Bekanntgabe des Ergebnisses an die Auszubildenden. Liegt das vereinbarte Ausbildungsende vor den Prüfungsterminen, endet die Ausbildung vor Ablegen der Prüfungen. Für die Zeit bis zur Prüfung kann Ihr Unternehmen eine Vereinbarung über Weiterarbeit schließen. Geschieht dies nicht, hat ein Azubi keinen Anspruch auf Entgelt.

Wenn die Ausbildung ohne Übernahme endet



DAS SOLLTEN SIE VORBEREITEN	ERLEDIGT
Jeder Azubi hat Anspruch auf ein Ausbildungszeugnis. Das gilt auch, wenn er keines verlangt.	☐
Resturlaub ist auszurechnen. Für Urlaubstage, die nicht genommen wurden, erhält ein Azubi bei Ausbildungsende eine Abgeltung.	☐
Arbeitsbescheinigungen sind auf Verlangen auszustellen. Diese müssen Sie ausfüllen.	☐
Erstatten Sie eine Abmeldung zum Beendigungstermin.	☐

Wenn ein Azubi die Prüfung nicht besteht

Besteht ein Auszubildender seine Gesellen- bzw. Abschlussprüfung nicht, verlängert sich das Berufsausbildungsverhältnis auf sein Verlangen bis zur nächstmöglichen Wiederholungsprüfung, höchstens um ein Jahr. Ihr Unternehmen kann die Verlängerung weder auslösen noch verhindern. Der Anspruch auf die Ausbildungsvergütung bleibt für die Verlängerung erhalten.

Das gilt bei Wiederholungsprüfungen

Mehrere Wiederholungsprüfungen innerhalb eines Jahres sind möglich, ohne dass der Entgeltanspruch erlischt. Erst wenn die Jahresfrist verstrichen ist und ein Azubi seine Prüfung noch immer nicht bestanden hat, ist Ihr Unternehmen berechtigt, das Ausbildungsverhältnis aufzulösen. Damit entfällt selbstverständlich auch der Anspruch des betreffenden Azubis auf die Ausbildungsvergütung. Die Kosten für die Wiederholungsprüfung trägt Ihr Unternehmen, solange ein Ausbildungsvertrag besteht.

So melden Sie Azubis richtig ab

Das Ende der Berufsausbildung melden Sie der zuständigen Krankenkasse. Wird ein Azubi nach dem Ende seiner Ausbildung nicht in Ihrem Unternehmen weiterbeschäftigt, genügt eine Abmeldung. Wird er dagegen übernommen, melden Sie sowohl das Ende der Berufsausbildung als auch den Beginn des Beschäftigungsverhältnisses. Zum einen erstatten Sie eine Abmeldung. Zum anderen erstatten Sie eine Anmeldung mit einem neuen Personengruppenschlüssel und veränderten Angaben zur Tätigkeit.

ACHTUNG



Übernimmt Ihr Unternehmen den Auszubildenden, gilt das automatische Kassenwahlrecht nicht. Der Azubi bleibt also grundsätzlich bei der Krankenkasse, bei der er auch während seiner Ausbildung Mitglied war. Möchte er das ändern, muss er im Rahmen der jeweiligen Fristen kündigen.

Meist endet ein Ausbildungsverhältnis mit dem Ablegen der Prüfung im Laufe eines Monats. Das hat zur Folge, dass Sie den Entgeltabrechnungsmonat in 2 Zeiträume teilen müssen. Damit sich abrechnungstechnisch keine Probleme ergeben, ist es möglich, die Meldungen zum Monatswechsel zu erstatten.

Beispiel: Ein Auszubildender beendet sein Ausbildungsverhältnis am 25.11.2026 mit bestandener mündlicher Prüfung. Vom folgenden Tag an wird seine Beschäftigung als die eines Kaufmannes für Spedition- und Logistikdienstleistung weitergeführt. Damit Sie sich die Aufteilung des Meldezeitraums vom 1.11. bis 25.11.2026 und vom 26.11. bis 30.11.2026 sparen, erstatten Sie folgende Meldungen:

1. Abmeldung als Azubi: Grund der Abgabe „33“, Personengruppenschlüssel (PGR) „102“, Entgelt vom 1.1. bis 30.11.2026

2. Anmeldung als Arbeitnehmer: Grund der Abgabe „13“, Beschäftigungsbeginn 1.12.2026, PGR „101“



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

Lohnsteuer- und beitragsfreie Entgelt-Extras sind für Arbeitgeber und Mitarbeiter eine tolle Sache. Unternehmen können der Belegschaft einen echten Mehrwert verschaffen – ohne zusätzliche Abgaben. Allerdings gibt es hierfür eine wichtige Voraussetzung: Keine Entgeltumwandlung, das heißt, es darf kein geschuldetes Entgelt in abgabenfreie Extras umgewandelt werden. Die Finanzverwaltung ist hier besonders streng. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat kürzlich jedoch eine Entscheidung getroffen, nach der die Regeln rund um die Entgeltumwandlung für Arbeitgeber wieder etwas gelockert werden (vom 21.1.2026, Az. VI R 25/24, veröffentlicht im Mai 2026). Lesen Sie hier, wie Sie die Vorgaben der Entscheidung für Ihr Unternehmen nutzen.

Im Streitfall zahlte eine Arbeitgeberin ihren Mitarbeitern lohnsteuer- und beitragsfreie Coronabeihilfen. Im Gegenzug kürzte sie ihre freiwilligen und zusätzlich geleisteten (lohnsteuer- sowie beitragspflichtigen) Urlaubs- und Bonuszahlungen. Das Finanzamt sah darin eine schädliche Umwandlung von abgabenpflichtigem Entgelt in ein steuerfreies Entgelt-Extra und forderte Lohnsteuer nach. Das Unternehmen zog vor Gericht und bekam vor dem BFH recht. Nach Ansicht der Richter wandelte die Arbeitgeberin nicht Entgelt um, das sie den Mitarbeitern ohnehin schuldet. Die Anrechnung auf freiwillige Arbeitgeberleistungen stehe der Steuerfreiheit nicht entgegen. Das gesetzlich festgelegte Zusätzlichkeitskriterium nach § 8 Abs. 4 Einkommensteuergesetz (EStG), das Voraussetzung für die Steuerfreiheit (und damit auch für die Beitragsfreiheit) ist, ist damit erfüllt.

FAZIT



Die steuer- und beitragsfreie Coronabeihilfe gibt es nicht mehr. Das Urteil können Sie aber auf alle Entgelt-Extras anwenden, die Ihr Unternehmen zahlt und für die das „Zusätzlichkeitserfordernis“ gilt. Achten Sie da-

rauf, dass es im Urteil ausschließlich um freiwillig und zusätzlich geleistete Entgeltbestandteile geht.

Was bedeutet Zusätzlichkeit konkret?

Damit Sie bei den genannten Entgelt-Extras Steuer- und Beitragsvergünstigungen in Anspruch nehmen können, muss Ihr Unternehmen sie „drauflegen“. Den rechtlichen Rahmen hierfür gibt § 8 Abs. 4 EStG vor, der lautet:

„Im Sinne dieses Gesetzes werden Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet, der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt, die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.“

Bei folgenden Entgelt-Extras ist „Zusätzlichkeit“ Voraussetzung für Lohnsteuerfreiheit (oder Lohnsteuerpauschalierung) und für die Beitragsfreiheit:

ENTGELTBESTANDTEIL	ART DER BEGÜNSTIGUNG	WEITERE VORAUSSETZUNGEN FÜR DIE BEGÜNSTIGUNG	GESETZ
vom Unternehmen finanzierte Jobtickets für Mitarbeiter	lohnsteuer- und beitragsfrei	unentgeltliche oder verbilligt überlassene Fahrberechtigungen für öffentliche (Nah-)Verkehrsbetriebe oder Zuschüsse zu den von den Mitarbeitern selbst erworbenen Fahrberechtigungen bei öffentlichen (Nah-)Verkehrsbetrieben	§ 3 Nr. 15 EStG
Kindergartenzuschüsse für nicht schulpflichtige Kinder	lohnsteuer- und beitragsfrei	Geld- oder Sachleistungen für die Unterbringung, einschließlich Unterkunft und Verpflegung und Betreuung von Kindern der Mitarbeiter, Unterbringung in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen. Die Kinder dürfen noch nicht schulpflichtig sein. Bei Geldleistungen: Der Arbeitnehmer hat Ihnen die zweckentsprechende Verwendung nachgewiesen.	§ 3 Nr. 33 EStG

betriebliche Gesundheitsvorsorge, Sach- oder Geldleistungen bis zu 600 € pro Jahr und Mitarbeiter	lohnsteuer- und beitragsfrei	Die Leistungen dürfen pro Mitarbeiter den Betrag von 600 € im Kalenderjahr nicht übersteigen. Bei unterjährigem Arbeitgeberwechsel brauchen Sie nicht zu unterteilen. Der Mitarbeiter kann den Betrag in diesem Fall je beim neuen und beim alten Arbeitgeber in Anspruch nehmen. Die Extras müssen der betrieblichen Gesundheitsförderung dienen. Dieses Kriterium ist erfüllt, wenn die Vorgaben der Sozialversicherungsträger erfüllt sind (Zertifizierung).	§ 3 Nr. 34 EStG
betriebliche Fahrräder für Mitarbeiter auch zur Privatnutzung	lohnsteuer- und beitragsfrei	Die Steuerbefreiung (und damit auch die Beitragsbefreiung) gilt für „normale“ Fahrräder und für Elektrofahrräder, die verkehrsrechtlich nicht als Kraftfahrzeug einzuordnen sind.	§ 3 Nr. 37 EStG
Gutscheine und andere Sachbezüge für Mitarbeiter bis zur Grenze von 50 € pro Mitarbeiter und Monat	lohnsteuer- und beitragsfrei	Gutscheine dürfen die Freigrenze von 50 € pro Mitarbeiter und Monat nicht überschreiten und sie müssen die Kriterien des Zahlungsdienstenaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen, damit sie als Sachbezug gelten.	§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG
schenkweise Übereignung von Computern, Tablets und anderer Datenverarbeitungsgeräte samt Zubehör, Zuschüsse zur Internetnutzung	Lohnsteuerpauschalierung mit 25 %, Beitragsfreiheit	Ihr Unternehmen überlässt einem Mitarbeiter einen PC kostenlos bzw. verbilligt (es wird das Eigentum übertragen) oder bezahlt ihm die Gebühren für seine Internetnutzung,	§ 40 Abs. 2 EStG
Fahrtkostenzuschüsse in Höhe der Entfernungspauschale	Lohnsteuerpauschalierung mit 15 %, Beitragsfreiheit	Die Zuschüsse übersteigen nicht den Betrag, den der Mitarbeiter alternativ als Werbungskosten abziehen könnte. Das sind aktuell 0,38 € pro Entfernungskilometer des Weges zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.	§ 40 Abs. 2 EStG
unentgeltlich oder verbilligt abgegebene arbeitstägliche Mahlzeiten im Unternehmen	Lohnsteuerpauschalierung mit 25 %, Beitragsfreiheit	Die Ausgabe der Mahlzeiten findet nicht während einer Auswärtstätigkeit statt. Geben Sie Essensmarken zum Bezug von Mahlzeiten außerhalb des Betriebes aus, dürfen Sie nur pauschal besteuern, wenn der Wert der Essensmarke dem amtlichen Sachbezugswert entspricht.	§ 40 Abs. 2 Nr. 1 EStG

Eine Umwandlung von bisherigem geschuldetem Arbeitsentgelt in lohnsteuer- und beitragsfreie Zusatzleistung ist auch nach dem oben dargestellten Urteil des BFH weiterhin nicht möglich. Das gilt selbst dann, wenn der Arbeitgeber und der Mitarbeiter das einvernehmlich wünschen. Allerdings eröffnet die neue BFH-Entscheidung die Möglichkeit, freiwillige Entgeltzahlungen in Entgelt-Extras umzuwandeln, denn freiwillige und jederzeit vom Arbeitgeber „rückrufbare“ Entgelt-Extras gelten als „nicht geschuldet“.

Extras anstatt künftiger Entgelterhöhungen

Die Vorgaben der Finanzverwaltung schließen nur die Umwandlung bisheriger geschuldeter Entgeltansprüche oder bereits vereinbarter Entgelterhöhungen aus. Es spricht jedoch nichts dagegen, wenn Ihr Unternehmen Mitarbeitern anstatt der nächsten (noch nicht geplanten und versprochenen) Entgelterhöhung ein lohnsteuer- und beitragsfreies Entgelt-Extra zukommen lässt.

Beispiel: Anstatt einer lohnsteuer- und beitragspflichtigen Erhöhung ihres Entgelts in Höhe von 100 € bekommt eine Mitarbeiterin einen monatlichen Gutschein im Wert von 50 € sowie einen monatlichen Kindergartenzuschuss von 50 €. Beide Sachleistungen können lohnsteuer- und beitragsfrei bleiben.

Sie sind in der Verantwortung

Die Gerichte weisen stets ausdrücklich darauf hin, dass Unternehmen bei Unklarheiten bezüglich der Beitragspflicht von (neuen) Entgeltbestandteilen nach § 28h Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IV eine Klärung der Beitragspflicht oder Beitragsfreiheit von Vergütungsbestandteilen verlangen können. Gleiches gilt für die Lohnsteuerpflicht. Das Betriebsstättenfinanzamt erteilt im Wege der Anrufungsauskunft nach § 42e EStG Auskunft über die lohnsteuerliche Behandlung. Der Verzicht auf eine entsprechende Klärung kann vorwerfbar sein.

Das Zeugnis für mustergültige Abrechnung: So beantragen Sie seit dem 1.7.2026 Unbedenklichkeitsbescheinigungen

Plant Ihr Unternehmen an der Vergabe eines öffentlichen Auftrags teilzunehmen, benötigt es eine Unbedenklichkeitsbescheinigung. Diese müssen Sie aus Ihrem Entgeltabrechnungsprogramm beantragen. Seit dem 1.7.2026 funktioniert das einfacher. Wird Ihr Antrag abgelehnt, erhalten Sie jetzt zudem eine klare Begründung. Lesen Sie hier, wie Sie das Antragsverfahren aktuell rechtssicher durchlaufen.

Die Unbedenklichkeitsbescheinigung ist für Arbeitgeber ein wichtiger Nachweis, z. B. bei öffentlichen Ausschreibungen, bei privaten Auftraggebern oder beim Einsatz von Subunternehmern. In dem Dokument bescheinigen die Einzugsstellen Arbeitgebern unter anderem, dass sie die Sozialversicherungsbeiträge stets pünktlich angemeldet und abgeführt haben. Es gibt zwei Formen von Unbedenklichkeitsbescheinigungen:

1. Die einfache Unbedenklichkeitsbescheinigung

Voraussetzung für diese Bescheinigung ist lediglich, dass aktuell keine Beitragsrückstände bestehen. Diese Variante wird ausgestellt, wenn in der Vergangenheit unregelmäßige Meldungen oder Zahlungen (beispielsweise verspätete Beitragsnachweise, Zahlungsrückstände, Stundungen etc.) aufgetreten sind.

2. Die qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigung

Diese Bescheinigung wird Ihrem Unternehmen ausgestellt, wenn aktuell keine Beitragsrückstände bestehen und alle Meldungen und Zahlungen der letzten 6 Monate fristgerecht erfolgt sind.

Auch für mehrere Betriebsteile

Seit dem 1.7.2026 können Ihnen Unbedenklichkeitsbescheinigungen für jeden einzelnen Beschäftigungsbetrieb separat ausgestellt werden. Voraussetzung hierfür ist, dass

- Ihr Unternehmen aus abrechnungstechnischen oder organisatorischen Gründen mehrere Betriebsnummern beim Nachweis und der Zahlung der Beiträge verwendet,
- der Einzugsstelle die Adressdaten des Beschäftigungsbetriebs/ Filialbetriebs bekannt sind und dass

- Ihr gesamtes Unternehmen seine Beitragsnachweis- und Zahlungspflichten erfüllt hat.

Ist ein Abomodell sinnvoll?

Grundsätzlich enthalten die Bescheinigungen keine Angaben zur Gültigkeits- oder Wirksamkeitsdauer mehr. Soll die Bescheinigung für die Haftungsfreistellung im Baugewerbe verwendet werden, wirkt sie längstens für den Zeitraum von 3 Monaten.

TIPP



Sie können ein Abonnement beantragen. Als Folge werden Ihnen die Unbedenklichkeitsbescheinigungen vor Ablauf erneut automatisch übermittelt. Voraussetzung ist, dass Ihr Betrieb die entsprechenden Vorgaben weiterhin erfüllt.

Ablehnung? Sie wissen jetzt genau, warum

Kann die beantragte Unbedenklichkeitsbescheinigung nicht ausgestellt werden, erhalten Sie seit dem 1.7.2026 eine exakte digitale Rückmeldung. Dadurch wissen Sie genau, wo es hakt, und können gegebenenfalls schnell für Abhilfe sorgen. Die Rückmeldungen sind folgendermaßen verschlüsselt:

- 1 = Beitragszahlungspflichten nicht vollständig erfüllt (Beitragsrückstand)
- 2 = kein laufendes Arbeitgeberkonto
- 3 = Beitragsnachweispflichten nicht vollständig erfüllt
- 4 = fehlende Vollmacht

Folgendes ist beim Antrag auf eine Unbedenklichkeitsbescheinigung außerdem wichtig

FRAGE	ANTWORT
Wo?	Die Bescheinigung wird von den Einzugsstellen ausgestellt.
Wer?	Der Antrag kann vom Arbeitgeber, von Ihnen als Entgeltabrechner oder von einem Bevollmächtigten, z. B. vom Steuerberater, gestellt werden.
Wie?	Anträge sind nur aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder über das SV-Meldeportal möglich. Achtung: Der Anbieter Ihrer Entgeltabrechnungssoftware ist nicht verpflichtet, dieses Verfahren zu integrieren. Sieht Ihr Programm diese Funktion nicht vor, müssen Sie das SV-Meldeportal nutzen.
Form der Rückmeldung?	Digital. Sie erhalten die Bescheinigung im PDF-Format oder eine Ablehnung mit standardisierten Gründen. Die Bescheinigung kann auf Antrag zusätzlich in englischer Sprache ausgestellt werden.

„Wird unser Mitarbeiter versicherungspflichtig, wenn er während der Elternzeit arbeitet?“

FRAGE



Ein Mitarbeiter ist wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und privat krankenversichert, würde aber gerne in die gesetzliche Krankenversicherung (gKV) zurückkehren. Demnächst geht er in Elternzeit, die ja an und für sich noch keine Rückkehr zur Versicherungspflicht begründet. Nach der Elternzeit wird der Mitarbeiter wieder so viel verdienen, dass er die Jahresarbeitsentgeltgrenze erneut überschreiten wird. Der Mitarbeiter hat sich deshalb überlegt, dass er bei uns oder bei einem anderen Arbeitgeber ab sofort während der Elternzeit als Teilzeitmitarbeiter (mehr als 603 € monatlich) arbeitet und damit wieder dauerhaft versicherungspflichtig in der gKV wird. Klappt das so?

ANTWORT



Sie sehen das richtig: Eine Unterbrechung des Arbeitsverhältnisses aufgrund der Elternzeit führt an sich noch nicht zum Wechsel im Versicherungsstatus. Da der Mitarbeiter Ihres Unternehmens vor Eintritt der Elternzeit wegen Überschreitens der Jahresarbeits-

entgeltgrenze krankenversicherungsfrei war, bleibt er das auch für die Dauer der Unterbrechung.

Vorübergehende Versicherungspflicht

Nimmt er aber während der Elternzeit eine Beschäftigung auf, bei der das regelmäßige Arbeitsentgelt die maßgebende Jahresarbeitsentgeltgrenze unterschreitet, ist diese kranken- und pflegeversicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung. Das bleibt allerdings nicht dauerhaft so. Hat der Beschäftigte nach dem Ende der Elternteilzeitarbeit wieder ein Einkommen oberhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze, endet die Versicherungspflicht aufgrund der Teilzeittätigkeit mit Ablauf des Kalenderjahres.

ACHTUNG



Der Mitarbeiter kann dann allerdings (freiwilliges) GKV-Mitglied bleiben. Das gilt selbst dann, wenn er nach dem Ende der versicherungspflichtigen Teilzeitbeschäftigung bei dem anderen Arbeitgeber die durch die Elternzeit unterbrochene „erste“ Beschäftigung in Ihrem Unternehmen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt über der maßgebenden Jahresarbeitsentgeltgrenze wieder aufnimmt.

„Student aus Frankreich: Können wir die Werkstudentenregelung anwenden?“

FRAGE



Wir möchten einen jungen Mann, der in Frankreich studiert, als Aushilfe für 3 Monate einstellen. Er studiert aktuell an einer Universität in Paris. Können wir die Werkstudentenregelung anwenden, sodass wir keine Beiträge zur Renten-, Kranken- und Arbeitslosenversicherung für ihn abführen müssen?

ANTWORT



Als französischer Staatsbürger genießt der Student durch die EU-Arbeitnehmerfreizügigkeit uneingeschränktes Arbeitsrecht in Deutschland. Grundsätzlich ist auch für Studenten aus dem Ausland, die in Deutschland arbeiten, die Werkstudentenregelung möglich. Dabei gelten die deutschen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit. Der Besuch einer ausländischen Hochschule wird dem einer deutschen Hochschule gleichgestellt. Allerdings müssen Sie auch bei diesem Studenten die Voraussetzungen für die Werkstudentenregelung prüfen. Das sind die Folgen:

1. Die Zugehörigkeit zum Personenkreis der ordentlichen Studierenden. Zu den ordentlichen Studierenden gehören alle, die aktuell an einer Hochschule oder an einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule eingeschrieben sind. Sie benötigen von dem Studenten also eine aktuell gültige Immatrikulationsbestätigung aus Frankreich.
2. Zeit und Arbeitskraft des Studenten müssen überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen werden. Davon ist nach Rechtsprechung des Bundessozialgerichts auszugehen, wenn der Student in den Semesterferien arbeitet oder die Beschäftigungszeit 20 Stunden/Woche nicht überschreitet.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de



Mehr für die Künstlersozialkasse: Das bedeutet die erneute Anhebung für Ihr Unternehmen

Beschäftigt Ihr Unternehmen hin und wieder freie Webdesigner, Grafiker oder Übersetzer? Dann befassen Sie sich mit der Künstlersozialabgabe (KSA), den dazugehörigen Meldungen und der pünktlichen Zahlung. Die KSA stellt den „Quasi-Arbeitgeberanteil“ bei der Beauftragung selbstständiger Künstler oder Publizisten dar. Ob Unternehmen ihrer Zahlungspflicht nachkommen, wird seit einigen Jahren besonders streng geprüft. Die gute Nachricht: Der zugrunde liegende Satz wird im Jahr 2027 voraussichtlich geringfügig angehoben.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund prüft regelmäßig bei nahezu allen Unternehmen, ob diese ihrer Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) nachkommen. Deshalb sollten Sie regelmäßig kontrollieren, ob Sie sämtliche Pflichten rund um die Künstlersozialkasse (KSK) erfüllen. Sie haben die Künstlersozialabgabe auf alle Entgelte zu entrichten, die Ihr Unternehmen an freie Künstler oder Publizisten zahlt. Das bedeutet: Sie führen gleichbleibende Vorauszahlungen für die Zeit vom März des laufenden Jahres bis zum Februar des folgenden Jahres ab. Die Basis für die Berechnung dieser Vorauszahlungen bilden die Entgelte des Vorjahres.

Meldung Anfang 2027 für 2026

Bis spätestens 31.3.2027 melden Sie die Entgelte an freie Künstler und Publizisten aus 2026. Die KSK teilt Ihnen daraufhin die Höhe der Vorauszahlungen für 2027 mit. Möchten Sie diese Mitteilung kontrollieren, multiplizieren Sie einfach ein Zwölftel des Jahresentgelts mit dem für das Jahr jeweils geltenden Abgabesatz. Der Abgabesatz lag im Jahr 2026 bei 4,9 %. Im Jahr 2027 wird er voraussichtlich 5 % betragen.

ACHTUNG



Für das laufende Kalenderjahr leisten Sie jeweils bis zum 10. des Folgemonats Vorauszahlungen auf die Künstlersozialabgabe. Zahlen Sie nicht pünktlich, erhebt die KSK Säumniszuschläge in Höhe von 1 % des Rückstandes.

So lange dauert es, bis 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 hier aber praktisch eine 5-jährige Verjährungsfrist vom Zeitpunkt der Inanspruchnahme. Eine Frist von 30 Jahren findet Anwendung, wenn ein Unternehmen die Künstlersozialabgabe vorsätzlich vorenthält.

Wann Ihr Betrieb zur Abgabe verpflichtet ist

Ihr Unternehmen ist in den folgenden Fällen abgabepflichtig:

1. Als Verwerter

Ihr Unternehmen ist zum einen abgabepflichtig, wenn es zu einer Branche gehört, die typischerweise Erzeugnisse von Künstlern oder Publizisten verwertet (also beispielsweise als Verlag, als Pres-

se- und Werbeagentur, als Veranstalter oder als Design-Unternehmen).

2. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit

Ihr 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 für die eigene Werbung).

3. Als Unternehmen, das gern „feiert“

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.

Vorsicht bei Verträgen mit mehreren Beteiligten

Bei zweiseitigen Verträgen Ihres Unternehmens mit einem freien Künstler oder Publizist ist die Antwort auf die Frage, wer die Künstlersozialabgabe tragen muss, einfach: Ihr Unternehmen. In der Praxis gibt es allerdings auch Vereinbarungen zwischen mehreren Beteiligten.

Beispiel: Ihr Betrieb beauftragt eine Agentur damit, einen Künstler für die nächste große Unternehmensfeier zu organisieren. Der Künstler steht bei der Agentur unter Vertrag.

In solchen Fällen gilt: Die Künstlersozialabgabe muss derjenige tragen, der in der unmittelbaren Vertragsbeziehung zum Künstler/Publizisten steht. Das ist in diesen Fällen die Agentur.

TIPP



In diesem Fall ist Ihr Unternehmen nicht abgabepflichtig. Achten Sie dann unbedingt darauf, dass die Abgabepflicht nicht im Vertrag auf Sie abgewälzt wird.

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:

Betriebsprüfungen

Ende der Übergangsfrist: So führen Sie ab 1.1.2027
die Entgeltunterlagen betriebsprüfungssicher

Top-Thema

Die Teilarbeitsunfähigkeit kommt: Worauf Sie sich
als Entgeltabrechner schon jetzt einstellen können





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!

