



LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL

TOP-THEMA TEILARBEITS- UNFÄHIGKEIT

Rund um die Frage nach einer Teilarbeitsunfähigkeit gab es in den vergangenen Wochen viel Wirbel. Kürzlich wurde das GKV-Beitragsstabilisierungsgesetz verabschiedet. Es sieht die Möglichkeit einer Teilarbeitsunfähigkeit vor, die zum 1.1.2028 startet. 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

ENTGELT- UNTERLAGEN

Die Übergangsfrist nach der Beitragsverfahrensverordnung endet. Das bedeutet: Ab 1.1.2027 müssen Sie sämtliche Entgeltunterlagen und Zusatzunterlagen digital und maschinell auswertbar aufbewahren. Seite 3

ENTGELTVORGABEN

Übersehen Sie eine einschlägige tarifliche Lohnuntergrenze oder deren aktuelle Anpassung, drohen Nachzahlungen. In den letzten Monaten wurden wieder zahlreiche tarifliche Mindestlöhne erhöht. Seite 4 und 5

VERSICHERUNGS- PFLICHT

Ist ein Mitarbeiter abhängig beschäftigt oder selbstständiger Auftragnehmer? Diese Frage führt regelmäßig zum Streit zwischen Arbeitgebern und Sozialversicherern – und sie landen häufig vor Gericht. Seite 10



„Viele Vorgaben zur richtigen Entlohnung“

Liebe Leserin, lieber Leser,

die deutsche Gesetzgebung hinkt hinterher: Die strengen Vorgaben der EU-Entgelttransparenzrichtlinie wurden noch nicht in nationales Recht umgesetzt (siehe auch LGA KW 17–18 2026). Ein Grund zum Durchatmen? Absolut nicht! Denn deutsche Arbeitsgerichte sind schon jetzt gesetzlich verpflichtet, das bestehende Recht richtlinienkonform auszulegen.

Das bedeutet für Ihre Praxis: Die verschärften EU-Regeln gelten faktisch bereits heute. Mitarbeiter genießen dadurch ab sofort einen deutlich stärkeren Schutz – und Sie stehen in der Pflicht.

Gleichzeitig dreht sich das Vergütungskarussell unaufhaltsam weiter. Die tariflichen Mindestlöhne steigen in regelmäßigen Abständen. Erst kürzlich traten neue Branchen-Lohnuntergrenzen in Kraft, weitere Anpassungen folgen in den kommenden Monaten. Diese enorme Dynamik fehlerfrei im Auge zu behalten, erfordert höchste Sorgfalt. Schon ein versehentlicher Verstoß kann Ihrem Unternehmen teuer zu stehen kommen. Prüfen Sie deshalb am besten sofort die neuen Branchen-Mindestlöhne auf den Seiten 4 und 5!

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

ARBEITGEBERPFLICHTEN

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

ENTGELTVORGABEN

- 4–5** Sind aktuelle tarifliche Mindestlöhne für Ihr Unternehmen vorrangig? So finden Sie es heraus!

TOP-THEMA

- 6–7** Die Teilarbeitsunfähigkeit kommt: Worauf Sie sich schon jetzt einstellen können

AKTUELLES

- 8** Wertguthaben: Diese neue Möglichkeit sollten Sie und die Mitarbeiter Ihres Unternehmens kennen

E-Firmenwagen: Das müssen Ihnen Mitarbeiter ab sofort liefern, wenn Ihr Unternehmen Stromkosten erstattet

LESERFRAGEN

- 9** Bereits bei Arbeitsantritt – und dann lange – krank: Bekommt der Mitarbeiter noch Entgeltfortzahlung?

Mitarbeiterin ist hauptberuflich selbstständig tätig – ist eine Versicherungspflicht bei der GKV möglich?

AKTUELLE URTEILE

- 10** Freier Mitarbeiter oder Arbeitnehmer: Wie Sie hohe Nachzahlungen durch frühzeitiges Handeln vermeiden

Als Fremdgeschäftsführer versicherungsfrei? Das ist möglich!

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 © KI-generiert von Edward.S – AdobeStock

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

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

Mit dem 31.12.2026 endet die Übergangsfrist für die Führung elektronischer Entgeltunterlagen nach der Beitragsverfahrensverordnung (BVV). Das bedeutet: Ab 1.1.2027 müssen Sie sämtliche Entgeltunterlagen sowie alle Zusatzunterlagen ausschließlich digital und maschinell auswertbar aufbewahren.

Grundsätzlich haben Arbeitgeber bereits seit mehreren Jahren die Pflicht, Entgeltunterlagen und begleitende Entgeltunterlagen elektronisch zu führen und zu speichern. Das betrifft nach § 8 Abs. 2 BVV auch Dokumente wie

- Unterlagen zur Staatsangehörigkeit
- Informationen zur Versicherungsfreiheit oder zur Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung
- Unterlagen rund um eine Entsendung
- Anträge von Minijobbern zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht sowie die Aufhebung der Befreiung
- Erklärungen kurzfristig Beschäftigter über weitere kurzfristige Beschäftigungen
- Kopien von Anträgen auf ein Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund
- Bescheide von Krankenkassen über die Feststellung der Versicherungspflicht
- Nachweis der Elterneigenschaft
- Aufzeichnungen nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz
- Immatrikulationsbestätigungen

Derzeit gilt noch eine Übergangsfrist bis 31.12.2026, in der ein Verzicht auf die elektronische Speicherung der Unterlagen erklärt werden kann. Ab dem 1.1.2027 müssen sämtliche Arbeitgeber relevante Entgeltunterlagen elektronisch führen und aufbewahren.

ACHTUNG

Mitarbeiter oder Kollegen, die Ihnen die entsprechenden Unterlagen vorlegen, müssen diese bereits elektronisch zur Verfügung stellen. Möglich sind PDF-Dateien und Bilddateien im Format jpeg, bmp, png oder tiff.

Darauf sollten Sie achten

Nach der Verfahrensbeschreibung, die bereits 2022 veröffentlicht wurde, müssen Sie Dokumente aus den vergangenen Jahren nicht digitalisieren. Viele Unterlagen, die Sie erhalten, müssen – beispielsweise vom Beschäftigten selbst – unterschrieben sein. Für die Unterschrift in elektronischer Form gibt es nach den Vorgaben der Sozialversicherungsträger drei Möglichkeiten:

1. eine qualifizierte elektronische Signatur des Mitarbeiters. Diese Signatur erfüllt die gesetzliche Schriftform nach § 126a Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) bzw. in der EU nach eIDAS-Verordnung und ersetzt die handgeschriebene Unterschrift

auf Papier vollständig. Das gilt nur dann nicht, wenn das Gesetz die elektronische Form ausdrücklich ausschließt.

2. ohne eine qualifizierte elektronische Signatur des Beschäftigten, wenn Sie zusätzlich das Original auf Papier aufbewahren
3. eine fortgeschrittene elektronische Signatur Ihres Unternehmens, nachdem Sie das Papierdokument in die elektronische Form gebracht haben. Diese Signatur erfüllt keine gesetzliche Schriftform, reicht aber aus, wenn das Gesetz keine bestimmte Form vorschreibt. In der Praxis kommen für eine fortgeschrittene elektronische Signatur moderne kryptografische Verfahren zum Einsatz. Diese schützen die Inhalte vor nachträglichen Manipulationen (Integrität).

Achten Sie auf diese Vorgaben

Damit Ihre Dateien durch eine Prüfsoftware untersucht werden können, muss jedes Dokument seine eigene Datei bekommen. Sie dürfen also nicht mehrere Dokumente zur Entgeltabrechnung in einer einzigen Datei zusammenfassen. Sorgen Sie außerdem dafür, dass der Aufruf und die Darstellung der digitalen Daten orts- und systemunabhängig erfolgen kann.

ACHTUNG

Die Entgeltunterlagen führen Sie in elektronischer Form. Wenn Sie Dokumente übermitteln wollen, die nicht direkt aus Ihrem Abrechnungsprogramm stammen, müssen Sie sich mit dem Rentenversicherungsträger abstimmen.

Bei jeder Betriebsprüfung werden bestimmte Sachverhalte abgefragt und dokumentiert (z. B. familienhafte Mitarbeit, Entgelt-Extras). Der entsprechende Fragebogen wurde in die elektronische Betriebsprüfung integriert. Ihre Antworten werden so mit den übrigen Daten elektronisch an die DRV übermittelt.

TIPP

Achten Sie darauf, dass Informationen nachvollziehbar dokumentiert und jederzeit verfügbar sind. Stimmen Sie sich hierfür am besten mit der Personalabteilung ab, damit Verträge, Statusänderungen, Sozialversicherungsmeldungen und Entgeltdaten zusammengeführt werden können.

Werden Sie schließlich mit einer elektronischen Betriebsprüfung (euBP) konfrontiert, erhalten Sie eine Prüfanfordernung, mit der Ihre Daten angefordert werden. Daraufhin liefern Sie die Daten termingerecht ab. Nach der Prüfung können Sie das Ergebnis elektronisch abrufen.

Sind aktuelle tarifliche Mindestlöhne für Ihr Unternehmen vorrangig? So finden Sie es heraus!

Das Entgelt, das ein Mitarbeiter mindestens verdienen muss, kann sich nach einem Tarifvertrag richten. Ein tariflicher Mindestlohn fällt grundsätzlich höher aus als der gesetzliche und geht diesem vor. Übersehen Sie eine einschlägige Lohnuntergrenze oder deren aktuelle Anpassung, drohen Nachzahlungen. Sie müssen nicht nur das Entgelt an sich nachzahlen, sondern auch Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge. In den vergangenen Wochen wurden wieder zahlreiche tarifliche Mindestlöhne erhöht. Lesen Sie hier, wie Sie dafür sorgen, dass Ihr Unternehmen die richtige Grenze beachtet.

Kommt es zu einer Betriebsprüfung in Ihrem Unternehmen, müssen Sie mit Nachzahlungen rechnen, wenn Sie einen tariflichen Mindestentgeltanspruch übersehen haben.

Nichtkennen der Tarifverträge ist Fahrlässigkeit

Die Gerichte stellen in diversen Urteilen immer wieder klar, dass es die Pflicht von Engeltabrechnern ist, die einschlägigen Vorschriften zu kennen. Das bedeutet: Sie können sich im Rahmen einer Betriebsprüfung nicht damit entschuldigen, Sie hätten einen allgemeinverbindlichen Tarifvertrag nicht gekannt bzw. nicht gewusst, dass dieser für Ihr Unternehmen gilt. Kümmern Sie sich nicht um die entsprechenden Regelungen, kann Ihnen Fahrlässigkeit vorgeworfen werden. Fahrlässigkeit wiederum führt dazu, dass Ihr Unternehmen nicht nur Beiträge nachzahlen muss, sondern dass für diese auch noch Säumniszuschläge anfallen.

Pflicht auch für Kleinbetriebe

Selbst von Arbeitgebern und Engeltabrechnern kleiner Betriebe wird verlangt, sich im Hinblick auf einschlägige Bestimmungen und allgemeinverbindliche Tarifverträge auf dem Laufenden zu halten. Allgemeinverbindlichkeitserklärungen und der Inhalt der Tarifverträge sind ohne Weiteres einsehbar. Daher kann und muss dies von allen Personen, die für die Engeltabrechnung verantwortlich sind, verlangt werden (Landessozialgericht (LSG) Nordrhein-Westfalen, Urteil vom 12.3.2009, Az. L 16 R 49/08).

Vorsicht, Phantomlohn!

Für die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge zählt beim laufenden Entgelt dasjenige, auf das der Mitarbeiter einen Anspruch hat.

Beispiel: Ihr Unternehmen beschäftigt seit dem 1.1.2026 eine 603-€-Kraft gegen einen Stundenlohn von 13,90 €. Die Mitarbeiterin arbeitet 42 Stunden im Monat. Damit kommt sie genau auf 583,80 € monatlich. Im Rahmen einer Prüfung stellt sich aber heraus, dass auf das Beschäftigungsverhältnis ein allgemein verbindlicher Tarifvertrag Anwendung findet, nach dem der Beschäftigten ein Stundenlohn von 15 € zusteht. Der Stundenlohn muss rückwirkend ab 1.1.2026 neu berechnet werden. Die Mitarbeiterin kommt so auf ein monatliches Entgelt von 630 € und war damit von vornherein als Beschäftigte im Übergangsbereich versicherungspflichtig beschäftigt. Entsprechende Sozialversicherungsbeiträge müssen Sie nachberechnen und nachzahlen. Außerdem können Säumniszuschläge hinzukommen.

So hoch fallen Säumniszuschläge aus

Führen Sie Sozialversicherungsbeiträge nicht bis zum Ablauf des jeweiligen Fälligkeitstages ab, fällt für jeden angefangenen Monat der Verspätung ein Säumniszuschlag von 1 % der rückständigen Beiträge an. Den Säumniszuschlag brauchen Sie dann nicht zu zahlen, wenn die rückständige Beitragsschuld weniger als 100 € beträgt und der Säumniszuschlag gesondert überwiesen werden müsste.

Wann im konkreten Fall ein Tarifvertrag gilt

Ist ein Tarifvertrag für den Arbeitsvertrag eines Mitarbeiters anwendbar, sind dessen Vorgaben verbindlich. Die Anwendung eines Tarifvertrags kann im konkreten Fall über mehrere Wege erreicht werden:

1. Tarifbindung

Ein Tarifvertrag gilt, wenn Ihr Unternehmen und der Mitarbeiter über eine Verbandsmitgliedschaft in den Tarifvertragsparteien an den Tarifvertrag gebunden sind.

2. Haus- oder Firmentarifverband

Ihr Unternehmen ist auch ohne Verbandsmitgliedschaft an einen Tarifvertrag gebunden, wenn es sich dabei um einen Firmen- bzw. Haustarifvertrag handelt, den es exklusiv abgeschlossen hat.

3. Allgemeinverbindliche Tarifverträge

Daneben besteht eine Bindung der Arbeitsvertragsparteien an einen Tarifvertrag, wenn dieser für allgemeinverbindlich (§ 5 Tarifvertragsgesetz (TVG)) erklärt worden ist. Allgemeinverbindliche Tarifverträge sind Tarifverträge, die für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber einer bestimmten Branche oder eines bestimmten regionalen Gebiets gelten. Die Bindung besteht auch dann, wenn der Arbeitgeber nicht Mitglied des Arbeitgeberverbands und der Arbeitnehmer nicht Mitglied des Arbeitnehmerverbands sind.

4. Bezugnahme oder betriebliche Übung

Der Inhalt eines Tarifvertrags kann außerdem zur Anwendung kommen, wenn Ihr Unternehmen und der Arbeitnehmer im Arbeitsvertrag darauf Bezug genommen haben oder wenn die tariflichen Regeln zur Entlohnung wiederholt und ohne Widerrufsvorbehalt angewendet wurden. Wird im Arbeitsvertrag auf die Vergütungsregelungen eines Tarifvertrags Bezug genommen,

kann der Arbeitnehmer die Vergütung beanspruchen, die Arbeitnehmenden im Geltungsbereich dieses Tarifvertrags zusteht. Möglich sind dabei eine dynamische Verweisung, die sich auf die jeweils aktuelle Fassung des Tarifvertrags bezieht, oder eine statische Verweisung, die die Vergütung meint, die dem Tarifvertrag zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses entspricht. Ist das nicht klar, geht die Rechtsprechung bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen eher von einer dynamischen Verweisung aus.

sche Verweisung, die die Vergütung meint, die dem Tarifvertrag zum Zeitpunkt des Vertragsschlusses entspricht. Ist das nicht klar, geht die Rechtsprechung bei unbefristeten Beschäftigungsverhältnissen eher von einer dynamischen Verweisung aus.

Das sind die aktuellen branchenspezifischen Mindestlöhne in Deutschland:

BRANCHE	MINDESTLOHN BUNDESWEIT PRO STUNDE		
Arbeitnehmerüberlassung	1.7.2026 – 31.8.2026: 14,96 €	1.9.2026 – 31.3.2027: 15,33 €	1.4.2027 – 30.9.2027: 15,87 €
Aus- und Weiterbildungs-dienstleistungen nach dem Sozialgesetzbuch (SGB) II und III	1.1.2024 – 31.12.2024 Mindestlohn 118,58 €, Mindestlohn 2 (mit Qualifikation) 19,15 € pro Stunde.	1.1.2025 – 31.12.2025 Mindestlohn 119,37 €, Mindestlohn 2 19,96 € pro Stunde.	1.1.2026 – 31.12.2026 Mindestlohn 120,24 €, Mindestlohn 2 20,86 € pro Stunde.
	Der Tarifvertrag gilt für Beschäftigte im pädagogischen Bereich.		
Dachdeckerhandwerk	1.3.2024 – 31.12.2024 für ungelernte Arbeitnehmer 13,90 € (jeweils pro Stunde) für gelernte oder fachlich qualifiziert Arbeitende 15,60 € 1.1.2025 – 31.12.2025 für ungelernte Arbeitnehmer 14,35 € für gelernte oder fachlich qualifiziert Arbeitende 16,00 € 1.1.2026 – 31.12.2026 für ungelernte Arbeitnehmer 14,96 € für gelernte oder fachlich qualifiziert Arbeitende 16,60 € 1.1.2027 – 31.12.2027 für ungelernte Arbeitnehmer 14,96 € für gelernte oder fachlich qualifiziert Arbeitende 17,10 € 1.1.2028 – 31.12.2028 für ungelernte Arbeitnehmer 14,96 € für gelernte oder fachlich qualifiziert Arbeitende 17,60 €		
Elektrohandwerk	1.1.2025 – 31.12.2025 14,41 € (jeweils pro Stunde) 1.1.2026 – 31.12.2026 14,93 € 1.1.2027 – 31.12.2027 15,49 € 1.1.2028 – 31.12.2028 16,10 €		
Gebäudereinigerhandwerk	ab 1.2.2025 - für die Innen- und Unterhaltsreinigung 14,25 € - für die Glas- und Fassadenreinigung 17,65 € ab 1.1.2026 - für die Innen- und Unterhaltsreinigung 15 € und - für die Glas- und Fassadenreinigung 18,40 € (jeweils pro Stunde)		
Gerüstbauer	1.12.2023 – 30.09.2024 13,60 € 1.10.2024 – 30.09.2025 13,95 € - Vom 1.10.2025 bis 31.12.2025 gab es keinen allgemeinverbindlichen Branchenmindestlohn, damit galt in dieser Zeit der gesetzliche Mindestlohn. 1.1.2026 – 31.12.2026 14,35 € - ab 1.1.2027: 14,90 € (jeweils pro Stunde)		
Maler- und Lackiererhandwerk	1.4.2024 – 31.3.2025: ungelernte Mitarbeiter 13,00 €, gelernte Mitarbeiter 15,00 €. Ab 1.7.2025 gilt für gelernte Arbeitnehmer (Gesellen) ein Mindestlohn von 15,55 € und ab dem 1.7.2026 von 16,13 € pro Stunde.		
Pflege	Pflegehilfskräfte - ab 1.2.2024: 14,15 € pro Stunde - ab 1.5.2025: 15,50 € - ab 1.7.2026: 16,10 € - ab 1.7.2027: 16,52 € - ab 1.7.2028: 16,95 €	qualifizierte Pflegehilfskräfte 1.2.2024: 15,25 € - ab 1.5.2025: 16,50 € - ab 1.7.2026: 17,35 € - ab 1.7.2027: 17,80 € - ab 1.7.2028: 18,26 €	Pflegefachkräfte - ab 1.2.2024: 18,25 € - ab 1.5.2025: 19,50 € - ab 1.7.2026: 20,50 € - ab 1.7.2027: 21,03 € - ab 1.7.2028: 21,50 €
Schornsteinfeger	Ab 1.1.2024 14,50 €. Der Tarifvertrag wurde gekündigt. Seit 1.1.2025 gilt hier der gesetzliche Mindestlohn.		

Die Teilarbeitsunfähigkeit kommt: Worauf Sie sich schon jetzt einstellen können

Rund um die Arbeitsunfähigkeit und um die Frage nach einer Teilarbeitsunfähigkeit gab es in den vergangenen Wochen viel Wirbel. Am 10.7.2026 wurde das GKV-Beitragsstabilisierungsgesetz verabschiedet. Es sieht die Möglichkeit einer Teilarbeitsunfähigkeit vor, die zum 1.1.2028 eingeführt wird. Damit steht fest, dass Sie künftig auch Teilarbeitsunfähigkeitszeiten in verschiedenen Abstufungen bearbeiten werden. Geplant sind außerdem Änderungen für den Nachweis von Arbeitsunfähigkeitszeiten. Lesen Sie hier, was die neuen Regeln für Ihre Arbeit bedeuten.

Nach § 44b Sozialgesetzbuch (SGB) V wird der neue § 44c SGB V mit der Regelung der Teilarbeitsunfähigkeit eingefügt. Die Neuregelung sieht eine Evaluation vor. Untersucht werden die Auswirkungen der Neuregelung auf Arbeitnehmerinnen, Arbeitnehmer und Arbeitgeber, die Inanspruchnahme und die Auswirkungen auf die Dauer der Arbeitsunfähigkeit. Die Evaluation erfolgt in zwei Abschnitten: Zunächst nach einem Jahr und abschließend nochmals nach 5 Jahren.

Was wird neu eingeführt?

Derzeit gibt es im Hinblick auf Arbeitsunfähigkeit aus arbeitsrechtlicher Sicht zwei Zustände: Arbeitsfähig und arbeitsunfähig. Möchte ein Arbeitnehmer trotz Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung arbeiten, konnte der Arbeitgeber ihm das nicht ermöglichen, ohne ein gewisses Risiko einzugehen. Künftig wird das unter bestimmten Voraussetzungen möglich sein. Folgendes ist hier vorgesehen:

1. Es wird eine Teilarbeitsunfähigkeit in festen Stufen von 25 %, 50 % und 75 % der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit geben.
2. Die Inanspruchnahme und Umsetzung der Teilarbeitsunfähigkeit im Unternehmen setzt sowohl die Freiwilligkeit der Arbeitnehmenden als auch die Zustimmung des Arbeitgebers voraus.

3. Welche Stufe im konkreten Fall gilt, hängt von der Absprache zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber sowie von der ärztlichen Bescheinigung ab.
4. Ein Anspruch von Mitarbeitern auf Einrichtung oder Anpassung eines Arbeitsplatzes zur teilweisen Ausübung der bisherigen Tätigkeit besteht nicht.

So wird die Entgeltfortzahlung geregelt

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die geleistete Arbeitszeit mit anteiligem Arbeitsentgelt zu vergüten. Gleichzeitig bleibt der volle Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen. Außerdem kann aus der teilweisen Tätigkeit während bestehender Arbeitsunfähigkeit nicht auf Beginn, Dauer oder Höhe des Entgeltfortzahlungsanspruchs geschlossen werden. Das bedeutet für Ihr Unternehmen: Die teilweise Beschäftigung des Mitarbeiters kann zwar einen praktischen Nutzen haben, Einsparungen hat es dadurch aber nicht.

Die ärztliche Feststellung ist Voraussetzung

Eine ärztliche Feststellung der Teilarbeitsunfähigkeit wird zwingend erforderlich sein. Diese muss sich sowohl auf das Vorliegen einer teilweisen Leistungsfähigkeit als auch auf deren quantitativen Umfang beziehen. Zuvor muss aber die Arbeitsunfähigkeit an sich festgestellt worden sein.

Folgender Ablauf ist für den Einsatz eines teilarbeitsunfähigen Mitarbeiters vorgesehen:

SCHRITT	DAS PASSIERT KONKRET
1. Schritt	Ein Mitarbeiter ist krank und der Arzt stellt eine Arbeitsunfähigkeit fest.
2. Schritt	Kommt eine teilweise Tätigkeit in Betracht, muss der Arbeitnehmer dieser zustimmen. Der behandelnde Arzt stellt dann eine entsprechende Teilarbeitsunfähigkeit in einer der vorgesehenen Stufen fest. Die entsprechende Bescheinigung soll in das übliche elektronische Abrufverfahren integriert werden.
3. Schritt	Der Wunsch nach Teilarbeitsunfähigkeit muss dem Arbeitgeber angezeigt werden.
4. Schritt	Der Arbeitgeber prüft nach der Anzeige innerhalb von 7 Kalendertagen, ob der Arbeitsplatz für eine teilweise Beschäftigung geeignet ist. Gibt der Arbeitgeber innerhalb dieser Frist keine Erklärung ab, gilt der Arbeitsplatz nach dem Entwurf als geeignet. Widerspricht der Arbeitgeber, bleibt der Mitarbeiter in vollem Umfang arbeitsunfähig.
5. Schritt	Stimmt der Arbeitgeber zu, teilt er dem Beschäftigten den Zeitpunkt der Arbeitsaufnahme in Textform mit.

Was gilt für die betriebliche Eingliederung?

Teilarbeitsunfähigkeit ersetzt nicht das betriebliche Eingliederungsmanagement (BEM) nach § 167 Abs. 2 SGB IX. BEM bedeutet: Ihr Unternehmen muss Beschäftigten eine schrittweise Wiedereingliederung anbieten, wenn sie innerhalb eines Jahres länger als 6 Wochen ununterbrochen oder wiederholt arbeitsunfähig oder teilweise arbeitsunfähig waren. Das BEM dient der Klärung, wie Arbeitsunfähigkeit überwunden, erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt und der Arbeitsplatz erhalten werden kann. Die neue Regelung kann deshalb Teil eines BEM sein. Die Teilarbeitsunfähigkeit ersetzt aber nicht das BEM. Die teilweise Arbeitsunfähigkeit wurde als gleichberechtigte Voraussetzung für die Pflicht zum BEM-Angebot in § 167 Abs. 2 SGB IX aufgenommen

Nur bei mehr als geringfügiger Erkrankung

Eine Teilarbeitsunfähigkeit bei kurzen Infekten etc. wird nicht möglich sein. In diesen Fällen ist eine Anwesenheit von Mitarbeitern im Unternehmen auch kontraproduktiv. Die Neuregelung setzt vielmehr voraus, dass es sich um „nicht nur geringfügige Erkrankungen“ handelt. Nicht nur geringfügig ist in diesem Zusammenhang eine Erkrankung, die nach ärztlicher Einschätzung voraussichtlich mehr als 4 Wochen dauert bzw. dauern wird.

Beispiele: Eine psychische Erkrankung, bei der eine schrittweise Belastungssteigerung therapeutisch obendrein sinnvoll ist, ein Wirbelsäulenleiden oder eine chronische Erkrankung.

Derzeit sind folgende Meldungen nötig

ZEITPUNKT DER MELDUNG	ART DER MELDUNG
Unverzüglich	Die erste Meldung: das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer.
Nach 3 Tagen Arbeitsunfähigkeit, spätestens am darauffolgenden (betrieblichen, nicht individuellen) Arbeitstag. Oder, falls eine entsprechende Regelung existiert: am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit.	Die ärztliche Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (Erstbescheinigung), die ebenfalls das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer belegt. Die Bescheinigung enthält nicht die Art der Erkrankung.
Nach einer Arbeitsunfähigkeit, die länger dauert, als in der Erstbescheinigung angegeben, wird die Folgebescheinigung umgehend fällig. Diese Bescheinigung ist Voraussetzung für die weitere Entgeltfortzahlung.	Die weiteren ärztlichen Bescheinigungen (Folgebescheinigungen), die das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer belegen. Sie enthalten ebenfalls nicht die Art der Erkrankung.

Krankschreibung ohne Arztbesuch entfällt

Im Rahmen der Coronapandemie wurde eine Sonderregelung zur Feststellung einer Arbeitsunfähigkeit per Telefon geschaffen. Diese Möglichkeit wurde schließlich sogar gesetzlich fest-

gelegt. Dementsprechend dürfen und müssen Sie momentan auch Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von Mitarbeitern akzeptieren, die auf einem Telefongespräch zwischen Arzt und Patienten basiert. Geplant ist es, diese Möglichkeit künftig wieder zu streichen.

Auch ein Teilkrankengeld wird eingeführt

Ist der Mitarbeiter nach Ablauf der 6-wöchigen Entgeltfortzahlung immer noch krank, erhält er von seiner Krankenkasse Krankengeld. Einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht nicht mehr. Die Neuregelung zur Teilarbeitsunfähigkeit sieht auch ein Teilkrankengeld vor. Für Sie bedeutet das allerdings zusätzliche Bürokratie bei der Entgeltabrechnung und zusätzliche Meldungen. Es gilt Folgendes:

- Das Teilkrankengeld soll den krankheitsbedingt nicht erbrachten Arbeitsanteil absichern.
- Der Arbeitgeber vergütet dabei die geleistete Arbeitszeit anteilig.
- Das Teilkrankengeld gleicht den Ausfall aus.

Änderungen bei den Nachweisen sind geplant

Die Fortzahlung des Entgelts oder Teilarbeitsentgelts machen Sie auch von Meldungen des Arbeitnehmers abhängig. Momentan gilt: Dauert die Arbeitsunfähigkeit länger als 3 Kalendarstage, muss ein Arbeitnehmer ein ärztliches Attest vorlegen. Ein Arbeitgeber kann aber anordnen, dass Beschäftigte die ärztliche Bescheinigung bereits ab dem ersten Tag ihrer Erkrankung vorlegen müssen. Künftig soll die ärztliche Bescheinigung ab dem ersten Tag gesetzlich vorgeschrieben sein. In diesem Fall könnte der Arbeitgeber aber regeln, dass Mitarbeiter die Bestätigung des Arztes auch zu einem späteren Zeitpunkt vorlegen dürfen.

Wertguthaben: Diese neue Möglichkeit sollten Sie und die Mitarbeiter Ihres Unternehmens kennen

Arbeitszeitkonten sind für Mitarbeiter und Unternehmen eine tolle Sache: Die Beschäftigten verzichten auf einen Teil des Entgelts. Dieses sparen sie auf einem Konto ein, um beispielsweise eine längere Freistellung in Anspruch nehmen zu können. Bisher konnten Wertguthabenvereinbarungen nur für die Zeit bis zum Beginn einer Altersrente, maximal bis Ende des Monats, in dem die Altersgrenze für den Anspruch auf Regelaltersrente erreicht wird, getroffen werden. Das ist ab sofort anders.

In einer Besprechung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger am 21.5.2026 haben die Beteiligten den zeitlichen Anwendungsbereich für Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b Sozialgesetzbuch (SGB) IV erweitert. Bisher bestand Einvernehmen, dass Arbeitgeber mit ihren Mitarbeitern Wertguthabenvereinbarungen nur für die Zeit bis zum Beginn einer Altersrente (Voll- oder Teilrente) treffen können. Diese Frist konnte maximal bis zum Ablauf des Monats, in dem der Mitarbeiter seine Altersgrenze für den Anspruch auf Regelaltersrente erreicht hat, erweitert werden. Mit Wirkung ab 22.1.2026 wurde eine gesetzliche Neuregelung getroffen:

1. Wertguthabenvereinbarungen sind jetzt auch neben dem Bezug einer vorgezogenen Altersrente möglich.
2. Das gilt längstens bis zum Ende des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze.

ACHTUNG



Für Wertguthaben aus einer Altersteilzeitvereinbarung nach dem Altersteilzeitgesetz wirkt sich die Neuregelung auf das Altersteilzeitverhältnis aus. Soweit Altersteilzeitvereinbarungen z. B. bis zum Beginn einer Regelaltersrente geschlossen wurden, jedoch bereits zuvor neben der Altersteilzeitbeschäftigung eine vorgezogene Altersrente bezogen wird, entfallen mit dem Beginn der vorgezogenen Altersrente die Voraussetzungen der Steuer- und Beitragsfreiheit der Aufstockungsbeträge und für die Zahlung der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge. Setzt der Mitarbeiter seine Altersteilzeitvereinbarung als reine Wertguthabenvereinbarung fort, kann das Wertguthaben bestehen bleiben.

E-Firmenwagen: Das müssen Ihnen Mitarbeiter ab sofort liefern, wenn Ihr Unternehmen Stromkosten erstattet

Gibt es Beschäftigte in Ihrem Unternehmen, die ein Hybrid- oder E- Fahrzeug als Firmenwagen fahren? Erstattet Ihr Unternehmen diesen Mitarbeitern Stromkosten, die durch das Aufladen zu Hause entstehen, ist das ein steuer- und beitragsfreier Auslagenersatz. Für den Nachweis der entstandenen Kosten gelten nach einem Schreiben des Bundesfinanzministeriums (BMF, Schreiben vom 21.7.2026, V C 6 - S 2177/00016/042/056, IV C 5 - S 2334/00087/015) neue Regeln.

Die neuen Vorgaben gelten rückwirkend seit 1.1.2026. Mitarbeiter müssen jetzt für einen steuerfreien Ersatz Aufzeichnungen über den heimischen Verbrauch führen. Erforderlich ist ein Einzelnachweis der Strommenge für den Firmenwagen mit einem gesonderten stationären oder mobilen (beispielsweise wallbox- oder fahrzeuginternen) Stromzähler. Dieser Zähler muss nicht eichrechtskonform sein. Der Strompreis kann dann folgendermaßen ermittelt werden:

1. Kann der betriebliche Anteil an der Gesamtstrommenge nicht ohne Weiteres ausgelesen werden, muss der Mitarbeiter entsprechende Aufzeichnungen machen. Hierfür reichen 3 fortlaufende Monate aus. Die Strommenge ist mit dem individuellen Strompreis zu multiplizieren.
2. Statt individueller Berechnung kann eine pauschale Methode genutzt werden: Sie können bei der Ermittlung des betrieb-

lich veranlassten Anteils an den ansonsten privaten Stromkosten in allen Anwendungsfällen den vom Statistischen Bundesamt halbjährlich veröffentlichten Gesamtstrompreis für private Haushalte zugrunde legen. Dabei gilt für das gesamte Wirtschaftsjahr der Gesamtdurchschnittsstrompreis (einschließlich Steuern, Abgaben und Umlagen), der für das 1. Halbjahr des dem Wirtschaftsjahr vorangegangenen Kalenderjahres veröffentlicht wurde. Dieser Gesamtdurchschnittsstrompreis ist auf volle Cent abzurunden und anschließend mit der nachgewiesenen geladenen Strommenge zu multiplizieren.

Das Wahlrecht zwischen dem Ansatz der tatsächlichen Kosten oder der Pauschale muss für das Wirtschaftsjahr ausgeübt werden. Die Neuregelung gilt rückwirkend ab 1.1.2026. Bis 31.7.2026 konnten Sie auch nach den bisherigen Vorschriften vorgehen.

„Bereits bei Arbeitsantritt – und dann lange – krank: Bekommt der Mitarbeiter noch Entgeltfortzahlung?“

FRAGE



Unser Unternehmen hat kürzlich einen Arbeitsvertrag mit einem Beschäftigten abgeschlossen. Dieser hat seine Tätigkeit wegen Arbeitsunfähigkeit nicht zum vereinbarten Termin begonnen. Wir haben außerdem kürzlich erfahren, dass der Mitarbeiter schwer erkrankt ist. Die Frage, die sich uns nun stellt, ist die folgende: Wie gehen wir vor, wenn der Beschäftigte länger als 4 Wochen arbeitsunfähig krank bleibt und sich irgendwann herausstellt, dass er seine berufliche Tätigkeit gar nicht antreten kann? Müssen wir trotzdem nach 4 Wochen Entgeltfortzahlung leisten? Und beginnt die Versicherungspflicht nach dem 28. Tag?

ANTWORT



Die Mitgliedschaft über ein Beschäftigungsverhältnis beginnt bei der jeweiligen Krankenkasse (§ 186 Abs. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) V) am Tag des Eintritts in das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis. Voraussetzung für die Versicherungspflicht ist das Bestehen eines Beschäftigungsverhältnisses gegen Arbeitsentgelt. Diese Vorgabe ist in Ihrem Fall wegen der Arbeitsunfähigkeit nicht erfüllt.

Arbeitsaufnahme oder Entgeltfortzahlung

Die Versicherungspflicht tritt in Ihrem Fall also ein, wenn der Mitarbeiter seine Beschäftigung nach der Arbeitsunfähigkeit tatsächlich aufnimmt bzw. wenn der Mitarbeiter erstmals Anspruch auf Entgelt hat. Das Entgeltfortzahlungsgesetz regelt für den Fall der Arbeitsunfähigkeit wiederum, dass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung erst nach vierwöchiger, ununterbrochener Dauer des Beschäftigungsverhältnisses entsteht. Das bedeutet: Tritt der Mitarbeiter nach den ersten 4 Wochen seine Beschäftigung weiterhin nicht an, erhält er ab dem 29. Tag Entgeltfortzahlung und wird damit versicherungspflichtig. Die Anmeldung bei der zuständigen Krankenkasse erstatten Sie entweder mit dem Zeitpunkt der tatsächlichen Arbeitsaufnahme während der ersten 4 Wochen der Beschäftigung oder spätestens mit dem ersten Tag des Anspruchs auf Entgeltfortzahlung (29. Tag der Beschäftigung).

ACHTUNG



In den ersten 4 Wochen des Beschäftigungsverhältnisses bekommt der Mitarbeiter kein Krankengeld, da noch keine Versicherungspflicht besteht. Er hat aber eventuell einen Krankengeldanspruch aus einem vorherigen Arbeitsverhältnis im Wege des nachgehenden Leistungsanspruchs nach § 19 SGB V.

„Mitarbeiterin ist hauptberuflich selbstständig tätig – ist eine Versicherungspflicht bei der GKV möglich?“

FRAGE



Eine in unserem Unternehmen beschäftigte Teilzeitkraft übt nebenher noch eine selbstständige Tätigkeit aus, und zwar laut Statusfeststellungsverfahren hauptberuflich. In ihrer Beschäftigung bei uns ist sie damit von der Kranken-/Pflegeversicherungspflicht befreit. Wir schlüsseln sie mit „0110“. Sie möchte aber gerne gesetzlich versichert sein und hat sich danach bei uns erkundigt. Ist das möglich?

ANTWORT



Ja, richtig, die Beschäftigte ist wegen ihrer hauptberuflichen Selbstständigkeit in der bei Ihnen ausgeübten nebenberuflichen Tätigkeit mit dem Beitragsgruppenschlüssel „0110“ zu melden (§ 5 Abs. 5 Sozialgesetzbuch (SGB) V). Nach dieser Vorschrift sind Personen, die hauptberuflich selbstständig erwerbstätig sind, von der Krankenversicherungspflicht als Arbeitnehmer ausge-

schlossen. Die Pflegeversicherungsfreiheit folgt der Krankenversicherung. Damit wird verhindert, dass ein hauptberuflich selbstständig Erwerbstätiger wegen einer versicherungspflichtigen Nebenbeschäftigung krankenversicherungspflichtig werden kann. Diese Regelung steht nicht zur Disposition des Mitarbeiters oder des Arbeitgebers der Nebentätigkeit. Deshalb besteht im Fall Ihrer Mitarbeiterin nicht die Möglichkeit einer „freiwilligen“ gesetzlichen Versicherungspflicht für die nebenberuflich ausgeübte Arbeitnehmertätigkeit. Allerdings kann sie sich als Selbstständige freiwillig bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichern.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de



Freier Mitarbeiter oder Arbeitnehmer: Wie Sie hohe Nachzahlungen durch frühzeitiges Handeln vermeiden

Ist ein Mitarbeiter abhängig beschäftigt und damit versicherungspflichtig? Oder ist er selbstständiger Auftragnehmer? Diese Frage führt oft zu Auseinandersetzungen zwischen Arbeitgebern und Sozialversicherungsträgern. Nicht selten landet die Angelegenheit vor Gericht. Ging das Unternehmen von einem freien Mitarbeiter aus und lag es falsch, wird es teuer. Worauf Sie für eine richtige Entscheidung achten sollten, zeigt ein aktuelles Urteil des Landessozialgerichts Nordrhein-Westfalen (LSG, Urteil vom 27.5.2026, Az. L 8 BA 182/21).

Eine Promotionsagentur stellte eine Verkaufsberaterin für einzelne Tage ein. Der zugrunde liegende Vertrag war als „Auftragsbestätigung“ bezeichnet und regelte unter anderem ein Honorar von 110 € pro Arbeitstag. Viele Monate später beantragten sowohl die Arbeitgeberin als auch die Verkaufsberaterin bei der Clearingstelle der Rentenversicherung eine Statusfeststellung als freie Mitarbeiterin. Doch das Ergebnis der Statusfeststellung lautete: Es liegt eine abhängige Beschäftigung vor. Das Unternehmen müsse Sozialversicherungsbeiträge für die vermeintlich Festangestellte nachzahlen. Die Begründung stützte sich unter anderem auf Folgendes:

1. Die Frau sei nur im Namen/auf Rechnung des Unternehmens tätig und erscheine nach außen als deren Mitarbeiterin. Eigenes Kapital mit Verlustrisiko habe sie nicht eingesetzt.
2. Es werde eine feste Tagespauschale gezahlt.
3. Die Tätigkeit werde in einer fremdbestimmten Arbeitsorganisation und persönlich von der Mitarbeiterin ausgeübt. Anwesenheiten würden kontrolliert.

Sowohl das Sozialgericht in erster Instanz als auch das LSG bestätigten die Einschätzung der Clearingstelle. Die Revision wurde nicht zugelassen.

FAZIT



Die Statusklärung bei neuen Mitarbeitern kann knifflig sein. Plant Ihr Unternehmen, selbstständige Einzelunternehmer zu beauftragen, sollten Sie im Vorfeld ganz genau überlegen, wie die Mitarbeit ausgestaltet werden muss, damit die Sozialversicherungsträger sowohl die Vereinbarung als auch deren Umsetzung wie gewünscht akzeptieren. Ihr Unternehmen muss gegebenenfalls hohe Nachzahlungen tragen, wenn Ihnen bei der Beurteilung der Sozialversicherungspflicht ein Fehler unterläuft.

Hilft alles Abwägen nicht weiter, beispielsweise, weil die Kriterien zu uneindeutig oder zu zahlreich sind, sollten Sie rechtzeitig eine freiwillige Statusanfrage stellen. Das können und sollten Sie tun, bevor die Beschäftigung beginnt. Denn grundsätzlich gilt: Trifft die Deutsche Rentenversicherung Bund die Entscheidung „Versicherungspflicht“, gilt diese grundsätzlich ab dem ersten Tag der Beschäftigung des betreffenden Mitarbeiters. Wenn Sie oder der Mitarbeiter das Antragsverfahren dagegen innerhalb des ersten Monats der Beschäftigung eingeleitet haben, ist der Beschäftigte erst ab dem Tag der Statusentscheidung versicherungspflichtig.

Als Fremdgeschäftsführer versicherungsfrei? Das ist möglich!

Fremdgeschäftsführer einer GmbH sind normalerweise abhängig beschäftigte und damit versicherungspflichtige Arbeitnehmer. Ein aktuelles Urteil des Sozialgerichts (SG) Speyer zeigt aber, dass das im Ausnahmefall auch anders sein kann (8.7.2026, Az. S 4 BA 26/24).

Im Streitfall war der Geschäftsführer einer GmbH gleichzeitig der einzige Vorstand einer rechtsfähigen privaten Stiftung. Diese Stiftung wiederum war Alleingesellschafterin der GmbH. Damit hatte der Geschäftsführer die Möglichkeit, Gesellschafterbeschlüsse maßgeblich zu bestimmen und ihm nicht genehme Weisungen auszuschließen. Für das SG Speyer war der Mann damit ein versicherungsfreier Selbstständiger. Der zuständige Rentenversicherungsträger hatte den Geschäftsführer zuvor im Rahmen einer Betriebsprüfung als abhängig beschäftigten Mitarbeiter eingestuft. Die GmbH sollte deshalb Beiträge zur Sozialversicherung sowie die U2-Umlage und die Insolvenzgeldumlage in Höhe von 24.275,71 € nachzahlen. Sie erhob erfolglos Widerspruch und zog vor das SG. Dieses gab dem Unternehmen recht und hob

den Widerspruchbescheid des Rentenversicherungsträgers auf. Melden Sie einen GmbH-Geschäftsführer an, weil Sie der Ansicht sind, er sei versicherungspflichtig, findet das obligatorische Statusfeststellungsverfahren statt. Wenn Sie einen vermeintlich versicherungsfreien Geschäftsführer nicht anmelden, müssen Sie die Klärung selbst vornehmen. Auf Nummer sicher gehen Sie auch in diesen Fällen, indem Sie eine Anmeldung abgeben, dort ein Kennzeichen angeben und Folgendes einfügen „Ich beantrage festzustellen, dass keine Beschäftigung vorliegt“. Das dargestellte Urteil zeigt allerdings, dass sich auch ein Rentenversicherungsträger beim Status eines Geschäftsführers irren kann. Wichtig ist deshalb, dass Sie im Hinblick auf die entscheidenden Kriterien auf dem neuesten Stand sind.

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

Sachleistung & Mindestlohn: Aus diesem
Entgelt berechnen Sie die Beiträge

Neuregelung

Diese gravierenden Neuregelungen für die
Entgeltabrechnungen stehen bereits fest –
bereiten Sie sich rechtzeitig vor





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 Juristen-deutsch. Nur echte Tipps für Ihre Arbeit als Führungskraft!

