



PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer **AKTUELL**

TOP-THEMA

STUDENTEN

Sie sorgen sich, weil Minijobs demnächst womöglich wegfallen? Dann sollten Sie über Werkstudenten als flexible und günstige Alternative nachdenken.

Seiten 6-7

Mehr Sicherheit mit jeder Ausgabe

Greifen Sie jederzeit auf folgende Inhalte zu:

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



www.personalwissen.de/login

KÜNDIGUNG

Die unterhaltspflichtigen Kinder spielen eine Rolle, wenn Sie einem Mitarbeiter kündigen wollen. Wie genau müssen Sie die Zahl ermitteln?

Seite 3

ARBEITSZEIT

Arbeitszeiterfassung ist eine lästige Pflicht – aber sie ist auch in Ihrem Interesse, wenn Sie einem Mitarbeiter Arbeitszeitbetrug nachweisen wollen.

Seite 4

VERGÜTUNG

Ein Arbeitgeber sagt Gehaltserhöhungen entsprechend der Inflation zu. Warum Sie solche Zusagen tunlichst unterlassen sollten.

Seite 10



Wo bleibt die Flexibilisierung der Arbeitszeit?

Liebe Leserin, lieber Leser,

Arbeitszeiterfassung ist Pflicht und oft auch in Ihrem Interesse als Arbeitgeber (**siehe Seite 4**). Was bisher jedoch fehlt, sind die im Koalitionsvertrag versprochenen praktikablen Umsetzungsregeln, z. B. für Mitarbeiter im Homeoffice oder im Außendienst, sowie eine Flexibilisierung der Arbeitszeit.

Warum soll ein Büromitarbeiter nicht aus familiären Gründen mittags Schluss machen, spät abends noch einige wichtige E-Mails bearbeiten und am nächsten Morgen wieder regulär zur Arbeit kommen? Oder warum sollte ein Außendienstmitarbeiter, der zehn Stunden unterwegs war, nicht noch eine halbe Stunde nach Hause fahren? Beides wird derzeit praktiziert. Sie als Arbeitgeber riskieren jedoch drastische Bußgelder, indem Sie es hinnehmen.

Ein erster Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes bringt hier wenig. Er sieht zwar eine wöchentliche statt einer täglichen Höchstarbeitszeit vor – aber nur auf tariflicher Grundlage. Bleibt zu hoffen, dass der Gesetzgeber sich noch zu mehr Flexibilität durchringt.

Mit besten Grüßen

Hildegard Gemünden
Chefredakteurin

Hildegard Gemünden ist seit mehr als 20 Jahren als Chefredakteurin, Autorin und Beraterin tätig. Sie ist spezialisiert auf Arbeits-, Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht sowie eine moderne Mitarbeiterführung.

INHALT

KÜNDIGUNG

- 3** Betriebsratsanhörung vor Kündigung: Dürfen Sie sich auf die Unterhaltspflichten laut ELStAM verlassen?

ARBEITSZEIT

- 4** Keine Chance für Arbeitszeitbetrug – dann brauchen Sie eindeutige Regeln zur Arbeitszeiterfassung

MITARBEITERKONTROLLE

- 5** Arbeitszeitbetrug, Krankfeiern, Diebstahl & Co.: Welche Kontrollmaßnahme ist wann sinnvoll und erlaubt?

TOP-THEMA

- 6–7** Werkstudenten als Arbeitnehmer: So sparen Sie als Arbeitgeber effektiv Lohnnebenkosten

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

- 8** Beitragsfreiheit durch Lohnsteuerpauschalierung: Warum dieser Fehler Ihren Anspruch nicht gefährdet

LESERFRAGEN

- 9** Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber: Dürfen wir als Zweitarbeitgeber kündigen?
- Müssen wir Urlaub während der Schulferien gewähren, obwohl der Mitarbeiter keine eigenen Kinder hat?

VERGÜTUNG

- 10** Vorsicht bei Gehaltserhöhungen nach Inflation: Die Zusage ist unwirksam und trotzdem teuer!
- Mit diesen Klauseln erreichen Sie Flexibilität beim Gehalt

IMPRESSUM Personal aktuell: Die neuesten Entwicklungen: Arbeitsrecht, Lohnsteuer, Sozialversicherung und Mitarbeiterführung ISSN 1618–0356, PVSt: G 55137 VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn, **Telefon:** 0228 / 9 55 01 60, **Telefax:** 0228 / 36 96 480, **E-Mail:** kunden-dienst@vnr.de, **Sitz:** Bonn, AG Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn, Herausgeber/redaktionell verantwortlich: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Chefredakteurin:** Hildegard Gemünden, Bonn, **Autorin:** Britta Schwalb (bs), Schwabstedt, **Produktmanagerin:** Vanessa Gronau, Bonn, **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:** 14-täglich, Bezug: direkt beim Verlag und über den Fachbuchhandel.

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 Personal aktuell wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © AdobeStock_Robert Kneschke

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

Betriebsratsanhörung vor Kündigung: Dürfen Sie sich auf die Unterhaltspflichten laut ELStAM verlassen?

Bevor Sie einem Mitarbeiter kündigen, müssen Sie Ihren Betriebsrat (sofern vorhanden) anhören und dabei die Sozialdaten des Mitarbeiters mitteilen. Denn diese – insbesondere die Unterhaltspflichten – können bei der Interessenabwägung eine Rolle spielen. Was aber, wenn Ihr Mitarbeiter mehr unterhaltspflichtige Kinder hat, als Ihnen aus den Elektronischen Abzugsmerkmalen (ELStAM) bekannt ist? Kann die Betriebsratsanhörung hierdurch unwirksam werden? Darum geht es im Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Bremen vom 6.3.2026 (1 SLa 31/25).



Der Fall: ELStAM weist 2 Kinder aus, obwohl der Mitarbeiter 3 Kinder hat

Ein Arbeitnehmer erhielt die Kündigung wegen sexueller Belästigung einer Kollegin. Der Mitarbeiter stützte seine Kündigungsschutzklage unter anderem darauf, dass der Betriebsrat zuvor nicht ordnungsgemäß angehört worden sei. Denn im Anhörungsschreiben stand, dass der Mitarbeiter laut Steuerkarte 2,0 Kinder habe und er nach Kenntnis des Arbeitgebers zwei Kindern zum Unterhalt verpflichtet sei. Dabei hatte der Mitarbeiter in einem vorangegangenen und inzwischen abgeschlossenen Rechtsstreit angegeben, Vater von drei Kindern zu sein.

Der Arbeitgeber hielt dagegen, die Steuerdaten seien das einzig zuverlässige Indiz für die Unterhaltspflichten des Mitarbeiters. Aus der Angabe im Vorprozess gehe nicht hervor, ob der Mitarbeiter allen drei Kindern zum Unterhalt verpflichtet sei. Zu weiteren Nachforschungen sei er als Arbeitgeber nicht verpflichtet.

§ Das Urteil: ELStAM sind in der Regel maßgeblich

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, dem Betriebsrat die Fakten mitzuteilen, die Ihrer Kündigungsentscheidung zugrunde liegen. In Bezug auf die Unterhaltspflichten dürfen Sie dabei von den Kinderfreibeträgen laut ELStAM ausgehen, solange der Mitarbeiter Ihnen nicht ausdrücklich mitgeteilt hat, dass er mehr Kindern zum Unterhalt verpflichtet ist. Allerdings müssen Sie den Betriebsrat darauf hinweisen, dass Sie die Unterhaltspflichten aus den ELStAM abgeleitet haben. Denn dann kann der Betriebsrat sich beim Mitarbeiter nach dessen tatsächlichen Unterhaltspflichten erkundigen, falls diese für seine Stellungnahme zur geplanten Kündigung relevant sind.

Sie als Arbeitgeber hingegen brauchen nach Auffassung des LAG auch dann keine Nachforschungen über die Unterhaltspflichten anzustellen und dürfen von den ELStAM-Angaben ausgehen, wenn Sie – wie im Urteilsfall – zwar Anhaltspunkte für weitere Unterhaltspflichten des Mitarbeiters haben, aber keine sichere Kenntnis hierüber. Die Information über weitere Kinder bedeutet nicht zwingend, dass der Mitarbeiter diesen auch zum Unterhalt verpflichtet ist.

Im Ergebnis war die Betriebsratsanhörung wirksam und die Kündigungsschutzklage hatte keinen Erfolg.

ACHTUNG



Dass Sie von den Unterhaltspflichten laut ELStAM ausgehen dürfen, wenn es keine Anhaltspunkte für weitere Unterhaltspflichten gibt, entspricht der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG). Ob dies auch gilt, wenn es Anhaltspunkte für weitere Unterhaltspflichten gibt, ist jedoch noch nicht höchststrichterlich entschieden. Im Zweifel sollten Sie den Mitarbeiter daher nach seinen Unterhaltspflichten fragen.

So informieren Sie rechtssicher über die Unterhaltspflichten

DER MITARBEITER HAT ...	SO INFORMIEREN SIE
... sich nicht über seine Unterhaltspflichten geäußert.	Nennen Sie die Unterhaltspflichten laut ELStAM. Weisen Sie ausdrücklich darauf hin, dass Sie diese den ELStAM entnommen haben.
... angedeutet, dass er neben den steuerlich relevanten noch weitere Kinder hat.	Fragen Sie den Mitarbeiter nach seinen Unterhaltspflichten und nennen Sie diese.
... Sie über seine tatsächlichen Unterhaltspflichten informiert.	Nennen Sie die tatsächlichen Unterhaltspflichten.

Welche Informationen braucht Ihr Betriebsrat bei der Anhörung sonst noch ...

... und wie genau müssen Sie die Kündigung begründen? Einen Überblick hierüber und über den Ablauf des Verfahrens finden Sie unter tipp.personalwissen.de/pnl26243. Wichtig:

Auch bei einer Probezeitkündigung ist die Anhörung erforderlich. Als Begründung reicht dann jedoch Ihr subjektives Werturteil, z. B. „hat sich nicht bewährt“.



Keine Chance für Arbeitszeitbetrug – dann brauchen Sie eindeutige Regeln zur Arbeitszeiterfassung

Es ist ärgerlich für Sie als Arbeitgeber, wenn Mitarbeiter sich für Zeiten bezahlen lassen, in denen sie tatsächlich nicht gearbeitet haben. Einen solchen Arbeitszeitbetrug nachzuweisen, ist jedoch schwer. Das gilt erst recht, wenn Sie Ihren Mitarbeitern Freiraum bei der Arbeitszeiterfassung lassen (Arbeitsgericht (ArbG) Berlin, 60 Ca 12322/25).



Der Fall: Arbeit während des Urlaubs

Eine Pressesprecherin hatte für eine Woche von montags bis freitags Urlaub beantragt, der auch genehmigt wurde. Nachträglich vereinbarte sie jedoch mit ihrer Chefin, dass sie eine kurz nach dem Urlaub geplante Veranstaltung während des Urlaubs vorbereiten werde. Die konkrete Arbeitszeit werde sie mit einer Kollegin absprechen. Der Donnerstag wurde dafür als Urlaubstag gestrichen. Die Mitarbeiterin sollte für diesen Tag mobiles Arbeiten eintragen, ggf. mit Überstunden. Nach dem Urlaub trug sie für den Donnerstag acht Stunden Arbeitszeit ein. Tatsächlich hatte sie an diesem Tag jedoch nicht gearbeitet. Weil Kollegen dem Arbeitgeber gegenüber behaupteten, die Mitarbeiterin habe auch an den übrigen Urlaubstagen keine acht Stunden gearbeitet, erhielt die Mitarbeiterin die Kündigung wegen Arbeitszeitbetrugs, wogegen diese klagte.



Das Urteil: Kein Arbeitszeitbetrug feststellbar

Das Gericht interpretierte die getroffene Vereinbarung so, dass die Mitarbeiterin ihre Arbeitszeit während der Urlaubswoche frei habe einteilen und dann gesammelt am Donnerstag eintragen dürfen. Der Arbeitgeber habe keinen Nachweis dafür erbracht, dass die Mitarbeiterin weniger als angegebenen Stunden gearbeitet habe. Ein Arbeitszeitbetrug war daher nicht feststellbar und die Kündigung unwirksam.



Meine Empfehlung!

Verlangen Sie von Ihren Mitarbeitern eine exakte Erfassung der tatsächlich geleisteten Arbeitszeit ...

Denn hierzu sind Sie nach der Rechtsprechung ohnehin verpflichtet. Die genaue Zeiterfassung erleichtert Ihnen den Nachweis von Arbeitszeitbetrug. Sie ist außerdem erforderlich zum Nachweis, dass Ihre Mitarbeiter das Arbeitszeitgesetz einhalten.

... und verzichten Sie auf Vereinbarungen oder Anweisungen, wonach der Mitarbeiter im Urlaub arbeitet

Denn Arbeit während des Urlaubs ist nicht erlaubt (§ 8 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG)). Lassen Sie zu, dass Ihr Mitarbeiter dennoch arbeitet, ist der Urlaubsanspruch nicht erfüllt. Der Mitarbeiter könnte die fraglichen Urlaubstage dann noch einmal verlangen.

Checkliste: So sind Sie bei der Arbeitszeiterfassung auf der sicheren Seite

DAS IST ZU BEACHTEN	✓
Erfassen Sie die Arbeitszeiten Ihrer Mitarbeiter lückenlos mit Beginn, Ende und Pausen.	☐
Sie dürfen die Arbeitszeiterfassung an Ihre Mitarbeiter delegieren. Die Erfassung sollte aber zeitnah erfolgen, z. B. spätestens am nächsten Arbeitstag.	☐
Vertrauensarbeitszeit, bei der Ihre Mitarbeiter selbst entscheiden, wann sie arbeiten, ist möglich.	☐
Die Art der Arbeitszeiterfassung, z. B. manuell oder elektronisch, ist derzeit noch Ihnen überlassen. Eine biometrische Zeiterfassung, z. B. per Fingerabdruck oder Iris-Scan, können Sie in der Regel jedoch nicht verlangen.	☐
Kontrollieren Sie die erfassten Arbeitszeiten zumindest stichprobenartig auf Verstöße gegen das Arbeitszeitgesetz. Denn diese werden für Sie als Arbeitgeber teuer.	☐
Ihr Betriebsrat (sofern vorhanden) hat ein Mitbestimmungsrecht, wenn Sie technische Einrichtungen zur Arbeitszeiterfassung planen. Außerdem kann er die Vorlage der Arbeitszeitaufzeichnungen zur Kontrolle verlangen.	☐



Sie vermuten Arbeitszeitbetrug? Das ist zu tun

1. Dokumentieren Sie Beweise, die Ihren Verdacht erhärten.
2. Hören Sie den Mitarbeiter zu den Vorwürfen an. Vielleicht kann er sie entkräften und plausibel erklären, warum er trotz erfasster Arbeitszeit nicht am Arbeitsplatz war.
3. Wägen Sie ab, ob eine Kündigung angemessen ist.
4. Falls ja: Prüfen Sie, ob Sie den Arbeitszeitbetrug sicher beweisen können.
5. Falls noch Zweifel bestehen: Nehmen Sie eine Tat-, hilfsweise Verdachtskündigung vor. Hören Sie vorher Ihren Betriebsrat (sofern vorhanden) zu beiden Varianten an.

Arbeitszeitkontrolle im Homeoffice ...

... ist ein heikles Thema. Wie Sie den Spielraum für Arbeitszeitbetrug auch ohne technische Kontrollen einschränken, erfahren Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl26244.



Arbeitszeitbetrug, Krankfeiern, Diebstahl & Co.:

Welche Kontrollmaßnahme ist wann sinnvoll und erlaubt?

MASSNAHME	WANN SINNVOLL	WANN ZULÄSSIG
Arbeitszeiterfassung	immer	grundsätzlich erforderlich
Kontrolle am Arbeitsplatz (z. B. von Anwesenheit oder Arbeitsergebnissen)	stichprobenweise oder bei begründetem Anlass	grundsätzlich zulässig
Recherche in sozialen Medien wie Instagram, Facebook, WhatsApp	zur Aufklärung von Arbeitszeitbetrug oder Krankfeiern	verwertbar, sofern es um öffentlich zugängliche Informationen geht
PC-Kontrolle	wenn es Hinweise auf Pflichtverletzungen gibt, die Sie so prüfen können	nur dienstliche Dateien und E-Mails – Wichtig: Informieren Sie den Mitarbeiter vorher und geben Sie ihm Gelegenheit, private Dateien und E-Mails als solche zu kennzeichnen (BAG, 31.1.2019, 2 AZR 426/18).
heimliche Videoüberwachung	zur Aufklärung von Straftaten, z. B. Diebstahl	zulässig, sofern ein konkreter Verdacht besteht und der Beweis sonst nicht geführt werden kann
offene Videoüberwachung	wenn Sicherheitsgründe dies erfordern (z. B. Kaufhaus, Tresorraum)	zulässig mit Zustimmung der Mitarbeiter; nicht zulässig, um ein sorgfältiges Arbeiten zu gewährleisten – Wichtig: Sie müssen die Daten nicht sofort auswerten. Sie können die Auswertung auch dann vornehmen, wenn Sie Diskrepanzen z. B. in der Kasse oder im Warenbestand feststellen (BAG, 23.8.2018, 2 AZR 133/18).
GPS-Ortung von Firmenfahrzeugen	wenn Fahrten kurzfristig abgestimmt werden müssen	nur wenn erforderlich, um den Einsatz der Fahrzeuge zu koordinieren (z. B. Taxigewerbe) oder um ein gestohlenen Fahrzeug aufzufinden – nicht zur Mitarbeiterkontrolle
Alkohol-/Drogentests	bei konkretem Verdacht oder gefahrgeneigten Tätigkeiten	nur mit Zustimmung des Mitarbeiters Bei gefahrgeneigten Tätigkeiten ist auch eine Betriebsvereinbarung über routinemäßige Tests zulässig.
Einsatz von Testkunden	um das Verhalten der Mitarbeiter gegenüber Kunden zu prüfen	zulässig, sofern die Auswertung allgemein ohne Rückschlüsse auf den einzelnen Mitarbeiter erfolgt
Ehrlichkeitstests (z. B. durch zusätzliches Geld in der Kasse oder Testkäufer)	zur Kontrolle der Redlichkeit Ihrer Mitarbeiter	Stichprobenartige Tests sind zulässig, sofern Sie die Ehrlichkeit sonst nicht oder nur schwer prüfen können; gezielte Tests nur bei konkretem Verdacht gegen einen Mitarbeiter
systematische Taschenkontrollen beim Verlassen des Betriebsgeländes	wenn die Diebstahlgefahr im Unternehmen groß ist	zulässig, wenn erforderlich Empfehlung: In der Regel genügen stichprobenartige Taschenkontrollen nach einem Zufallssystem.
individuelle Taschenkontrollen	bei konkretem Verdacht	nur mit Zustimmung des Mitarbeiters; bei Weigerung: Polizei einschalten
Telefonüberwachung	zur Kontrolle des Umfangs privater Gespräche	Sie dürfen nur das Datum, die Uhrzeit, die Dauer und einen Teil der Rufnummer aufzeichnen. Heimliches Mithören ist unzulässig.
Privatdetektiv	zum Nachweis von Straftaten, Krankfeiern, Konkurrenztaetigkeit	Nur zulässig bei begründetem Verdacht, sofern keine andere Beweismöglichkeit besteht. Wird der Mitarbeiter überführt, trägt er die Kosten, soweit diese angemessen sind.

Werkstudenten als Arbeitnehmer: So sparen Sie als Arbeitgeber effektiv Lohnnebenkosten

Wenn Ihr Unternehmen auf günstige, flexible Mitarbeiter angewiesen ist, sollten Sie auch an Werkstudenten denken. Denn diese sind in Bezug auf die Lohnnebenkosten deutlich günstiger als Minijobber, die derzeit ohnehin auf dem Prüfstand stehen. Erfahren Sie hier, unter welchen Voraussetzungen Ihr Mitarbeiter als Werkstudent gilt und welche Abgaben für ihn zu entrichten sind.

Für Werkstudenten fallen lediglich Rentenversicherungsbeiträge an

Den Beitrag von derzeit 18,6 % des Arbeitsentgelts tragen Sie als Arbeitgeber und der Mitarbeiter je zur Hälfte. In der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung hingegen ist die Beschäftigung beitragsfrei (sogenanntes Werkstudentenprivileg). Ihre Belastung liegt also bei lediglich 9,3 % – gegenüber rund 20 % bei einem „normalen“ Arbeitnehmer und 30 % bei einem Minijobber bis 603 € pro Monat.

ACHTUNG



Wenn Sie den Studenten in den Grenzen eines Minijobs beschäftigen, gelten für ihn die Minijobregeln. Was das konkret bedeutet, zeigt die folgende Übersicht. Die Krankenversicherung des Mitarbeiters ist darin unberücksichtigt, weil diese außer beim „normalen“ Voll- oder Teilzeitvertrag über die Familienversicherung oder die studentische Krankenversicherung erfolgt.

Die Abgaben für Werkstudenten, Minijobber und „normale“ Arbeitnehmer im Vergleich

Beschäftigungsvariante	Arbeitgeberbelastung	Arbeitnehmerbelastung
Werkstudent	9,3 % Rentenversicherung	9,3 % Rentenversicherung + Lohnsteuer
„normaler“ Voll- oder Teilzeitvertrag*	ca. 20 % Sozialabgaben	ca. 20 % Sozialabgaben + Lohnsteuer
Minijob bis 603 €, Student gesetzlich krankenversichert	30 % Pauschalabgaben	3,6 % Rentenversicherung
Minijob bis 603 €, Student privat krankenversichert	17 % Pauschalabgaben	3,6 % Rentenversicherung
Kurzfristige Beschäftigung bis 3 Monate oder 70 Tage pro Jahr	keine	Lohnsteuer

* Bei einem Gehalt bis 2.000 €/Monat gelten (noch) die Regeln des Übergangsbereichs.

Es kommt auf den Studentenstatus an und den Umfang der Arbeitszeit

Das Werkstudentenprivileg gilt nur für

- eingeschriebene Studenten,
- deren Zeit und Arbeitskraft überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen wird.

Student ist nicht gleich Student

Ihr Mitarbeiter kann als Werkstudent gelten, wenn er an einer Hochschule, Fachhochschule, Berufsfachschule oder Fachschule (z. B. Technikerschule) eingeschrieben ist. Das gilt auch, wenn Ihr Mitarbeiter nach einem Studienabschluss noch ein Aufbaustudium oder ein Zweitstudium in einer anderen Fachrichtung aufnimmt, das auf einen zusätzlichen Hochschulabschluss hinzielt. Eine reine Weiterbildung oder Spezialisierung ohne Abschluss berechtigt hingegen nicht zum Werkstudentenprivileg.

In diesen Fällen dürfen Sie das Werkstudentenprivileg außerdem nicht anwenden:

- aufgrund einer Immatrikulationsbescheinigung über das „0. Fachsemester“, in dem der Student Vorbereitungskurse absolviert oder die deutsche Sprache erlernt
- bei Gasthörern, die nur an einzelnen Lehrveranstaltungen teilnehmen
- bei Teilnehmern an einem dualen Studium, denn diese sind während des gesamten Studiums den Auszubildenden gleichgestellt
- bei Teilzeitstudenten, die höchstens die Hälfte der Zeit eines Vollzeitstudiums für ihr Studium aufwenden
- in der Zeit zwischen Bachelor- und Masterstudium
- bei Doktoranden
- während eines Urlaubssemesters
- bei Langzeitstudenten ab dem 26. Semester



Meine Empfehlung!

Lassen Sie sich zur Sicherheit die Immatrikulationsbescheinigung vorlegen, ...

... und zwar bei der Einschreibung sowie zu Beginn eines jeden neuen Semesters. Nehmen Sie die Bescheinigung zu Ihren Lohnunterlagen. So können Sie bei einer Betriebsprüfung

nachweisen, dass Sie das Werkstudentenprivileg berechtigterweise angewandt haben.

Bei höchstens 20 Stunden pro Woche sind Sie auf der sicheren Seite

Grundsätzlich dürfen Sie das Werkstudentenprivileg anwenden, wenn Ihr Student höchstens 20 Stunden pro Woche arbeitet. Geht Ihr Student noch weiteren Beschäftigungen nach, werden die Arbeitszeiten aber addiert. Die 20-Stunden-Grenze darf also insgesamt nicht überschritten werden.

In vorlesungsfreien Zeiten sind mehr als 20 Stunden pro Woche möglich

Das Werkstudentenprivileg scheitert nicht an einer Überschreitung der 20-Stunden-Grenze, wenn

- diese während der Semesterferien stattfindet oder
- die über 20 Stunden hinausgehenden Arbeitszeiten in vorlesungsfreien Zeiten am Wochenende oder nachts liegen.

Mehr als 20 Stunden in höchstens 26 Wochen innerhalb von 12 Monaten

Innerhalb eines Zeitjahres (nicht Kalenderjahres) darf ein Student in höchstens 26 Wochen die 20-Stunden-Grenze überschreiten. Jede weitere Woche mit mehr als 20 Stunden führt zur vollen Sozialversicherungspflicht. Dabei müssen Sie vorab in zwei Schritten prüfen, ob die 26-Wochen-Grenze voraussichtlich überschritten wird:

Schritt 1: Lassen Sie sich vom Studenten eine detaillierte Aufstellung geben, welchen weiteren Beschäftigungen mit welchen weiteren Arbeitszeiten er nachgeht bzw. in den letzten 12 Monaten nachgegangen ist.

Schritt 2: Rechnen Sie vom voraussichtlichen Ende der Beschäftigung ein Jahr zurück und prüfen Sie, in wie vielen Wochen er mehr als 20 Stunden arbeitet oder gearbeitet hat. Überschreitet er die 20-Stunden-Grenze in mehr als 26 Wochen, dürfen Sie das Werkstudentenprivileg von Anfang an nicht anwenden. Erhöht sich die Arbeitszeit des Studenten, entfällt das Werkstudentenprivileg ab dem Zeitpunkt, zu dem absehbar ist, dass er in mehr als 26 Wochen innerhalb von 12 Monaten mehr als 20 Stunden arbeiten wird.

Beispiel: Sie haben zu Anfang 2026 einen Studenten für 20 Stunden pro Woche eingestellt. Überschreitungen der 20-Stunden-Grenze waren nicht geplant. Daher brauchten Sie keine Vorbeschäftigungen zu prüfen.

Während der aktuellen Semesterferien erhöhen Sie seine Arbeitszeit jedoch beispielsweise für sechs Wochen vom 24.8. bis 2.10.2026 auf 30 Stunden. Dann müssen Sie prüfen, in wie vielen Wochen Ihr Student die 20-Stunden-Grenze in den 12 Monaten vom 3.10.2025 bis

2.10.2026 überschreitet. Sind es mehr als 26 Wochen, ist er ab dem 24.8.2026 regulär sozialversicherungspflichtig. Andernfalls dürfen Sie das Werkstudentenprivileg weiter anwenden.



Meine Empfehlung!

Vereinbaren Sie eine Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden pro Woche

- immer nur befristet und
- so, dass die 20-Stunden-Grenze nur durch Arbeit am Wochenende, nachts oder in den Semesterferien überschritten wird.

Denn andernfalls dürfen Sie das Werkstudentenprivileg von Anfang an nicht anwenden. Die Grenze von 26 Wochen spielt dann keine Rolle.

Gehalt, Urlaub & Co.: Studenten sind arbeitsrechtlich normale Arbeitnehmer!

Unabhängig davon, unter welchen sozialversicherungsrechtlichen Bedingungen Sie einen Studenten beschäftigen: Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, ihn arbeitsrechtlich so zu behandeln wie vergleichbare andere Arbeitnehmer.

Gleichbehandlung gilt insbesondere beim Gehalt

Für einfache Arbeiten müssen Sie mindestens den gesetzlichen Mindestlohn von derzeit 13,90 € pro Stunde zahlen. Haben vergleichbare andere Mitarbeiter einen höheren Bruttolohn, steht dieser auch dem Studenten zu. Die evtl. höheren Nettoaussahlungen an Studenten rechtfertigen keine Kürzung ihrer Bruttovergütung. Auf Einmalzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld haben Studenten ggf. einen anteiligen Anspruch.

Außerdem haben Studenten als Arbeitnehmer Anspruch auf:

- Urlaub (ggf. anteilig)
- Urlaubsabgeltung für am Ende des Arbeitsverhältnisses nicht genommenen Urlaub
- Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall
- Mutterschutz, wenn eine Studentin schwanger wird
- Elternzeit

Ein Student will ein Praktikum bei Ihnen absolvieren?

Dann hängt es von der Art des Praktikums ab, ob und welche Sozialabgaben anfallen. Die genauen Kriterien finden Sie hier: [tipp.personalwissen.de/pnl26247](https://www.tipp.personalwissen.de/pnl26247).



Beitragsfreiheit durch Lohnsteuerpauschalierung: Warum dieser Fehler Ihren Anspruch nicht gefährdet

Erhalten Ihre Mitarbeiter Entgeltextras wie beispielsweise 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 sich 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 (vom 27.5.2026, Az. L 1 BA 20/22).

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 abgegebenen Mahlzeiten mit einem Pauschsteuersatz von 30 % ab.

Als beitragsfreie Entgeltextras abgerechnet

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 Sachbezugswert 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.

Arbeitgeberin hatte falsch pauschaliert

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 Prozent 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 Einkommensteuergesetz (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.

Gericht: Korrektur kam zu spät

Die nachträgliche Korrektur der Pauschalversteuerung nach § 40 EStG sei nicht innerhalb der vorgesehenen Frist erfolgt und war für den Betriebsprüfer damit verfristet. Als unerheblich sah er, dass die Pauschalbesteuerung nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 EStG von der Arbeitgeberin gewollt und nur irrtümlich nach § 37b EStG

erfolgt war. Das Unternehmen sollte fast 7.000 € an Beiträgen und Umlagen nachzahlen.

Ursprünglicher Fehler führte nicht zu Nachteilen

Die Arbeitgeberin zog vor Gericht und bekam vor dem sächsischen LSG Recht. Die Begründung:

1. Die nachträgliche Änderung der fehlerhaften Besteuerungsgrundlage durch die Arbeitgeberin schadet nicht, wenn sich der Steuersatz für die Pauschalversteuerung dadurch nicht nachträglich erhöht.
2. Das Unternehmen besteuerte die Mahlzeitenabgabe tatsächlich pauschal und führte die pauschale Lohnsteuer jeweils mit der Entgeltabrechnung an das Finanzamt ab.
3. 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.

ACHTUNG



Die Revision wurde nicht zugelassen. Das Urteil ist damit rechtskräftig.

So pauschalieren Sie rechtssicher bei Mahlzeiten

Sie haben die Möglichkeit, die Lohnsteuer für die Kantinenmahlzeiten entsprechend § 40 Abs. 2 EStG zu pauschalieren. Der Pauschalsteuersatz beträgt 25 %. Die pauschalierten Leistungen sind dann komplett beitragsfrei in der Sozialversicherung (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 Sozialversicherungsentgeltverordnung – SvEV).

Die Voraussetzungen für eine betriebsprüfungssichere Lohnsteuerpauschalierung sind die folgenden:

1. Wenn Sie die Mahlzeiten an Ihre Mitarbeiter im Unternehmen ausgeben, dürfen Sie die Mahlzeiten oder Essenszuschüsse mit dem Beschäftigten nicht als Entgeltbestandteil vereinbaren. Der Mitarbeiter muss das Essen 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 Sachbezugswert entspricht. Die Sachbezüge für Mahlzeiten betragen im Jahr 2026 für ein Mittag- oder ein Abendessen je 4,57 € und für ein Frühstück 2,37 €. – bs

„Elternzeit bei einem anderen Arbeitgeber: Dürfen wir als Zweitarbeitgeber kündigen?“

FRAGE



Wir beschäftigen seit dem 1. April dieses Jahres eine Mitarbeiterin in Teilzeit, die bei einem anderen Arbeitgeber in Elternzeit gegangen ist. Dort war offenbar keine Teilzeitbeschäftigung möglich. Bei uns fasst sie jedoch nicht richtig Fuß. Wir denken deshalb über eine Probezeitkündigung nach. Ist dies möglich? Oder müssen wir den besonderen Kündigungsschutz wegen Elternzeit beachten?

Mitarbeiterin aber niemals Elternzeit verlangt. Folglich genießt sie bei Ihnen auch keinen besonderen Kündigungsschutz und eine Probezeitkündigung ist grundsätzlich möglich. So hat auch schon das Bundesarbeitsgericht (BAG) mit Urteil vom 2.2.2006 (2 AZR 596/04) zur damals noch gültigen Vorgängerregelung entschieden. Das Urteil ist auf die heutige Rechtslage übertragbar.

Falls Sie mit der Mitarbeiterin einen befristeten Arbeitsvertrag geschlossen haben, setzt eine Probezeitkündigung jedoch voraus, dass Sie im Arbeitsvertrag die Möglichkeit der ordentlichen Kündigung vereinbart haben.

ANTWORT



Der Sonderkündigungsschutz wegen Elternzeit gilt nur beim ersten Arbeitgeber

Nach § 18 Abs. 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) dürfen Sie „das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, nicht kündigen“. Bei Ihnen hat die

ACHTUNG



Während der ersten 14 Lebensmonate ihres Kindes genießt eine Arbeitnehmerin bei Ihnen als erstem Arbeitgeber auch dann besonderen Kündigungsschutz, wenn sie Anspruch auf Elterngeld und nur deshalb keine Elternzeit beantragt hat, weil sie ohnehin schon in Teilzeit arbeitet (§ 18 Abs. 2 BEEG).

„Müssen wir Urlaub während der Schulferien gewähren, obwohl der Mitarbeiter keine eigenen Kinder hat?“

FRAGE



Wir hatten aktuell heftige Diskussionen mit einem Mitarbeiter, der unbedingt während der Schulferien in Urlaub gehen wollte, weil seine Lebensgefährtin schulpflichtige Kinder hat. Er ist nicht mit ihr verheiratet und auch nicht der Vater der Kinder. Wir haben uns letztlich mit ihm geeinigt. Aber wie ist hier die Rechtslage?

Eltern von schulpflichtigen Kindern haben demnach während der Schulferien Vorrang vor Mitarbeitern, für die die Schulferien keine Rolle spielen. Wie die von Ihnen geschilderte Patchwork-Konstellation hier einzuordnen ist, ist gesetzlich nicht geregelt.



Meine Empfehlung!

Wenn Ihr Mitarbeiter mit seiner Lebensgefährtin und den Kindern in einem Haushalt lebt, stellen Sie ihn auf eine Stufe mit Eltern schulpflichtiger Kinder. Kollidieren Urlaubswünsche innerhalb dieser Gruppe, sollten die Betroffenen zunächst versuchen, sich untereinander zu einigen. Kommt eine Einigung nicht zustande, entscheiden Sie. Achten Sie dabei darauf, dass jeder mal zum Wunschtermin in Urlaub gehen kann.

ANTWORT



In der Regel müssen Sie den Urlaubswünschen Ihrer Mitarbeiter entsprechen

Das gilt auch für Ihren kinderlosen Mitarbeiter während der Schulferien. Sie dürfen den Urlaub zum gewünschten Zeitpunkt gemäß § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) jedoch verweigern wegen

- dringender betrieblicher Erfordernisse (z. B. weil saisonal zu viel zu tun ist) oder
- entgegenstehender Urlaubswünsche anderer Mitarbeiter, die unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang haben.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de



Vorsicht bei Gehaltserhöhungen nach Inflation: Die Zusage ist unwirksam und trotzdem teuer!

Gehaltsverhandlungen sind lästig und sie bergen Konfliktpotenzial. Warum also nicht einfach die Gehälter entsprechend der Inflation steigen lassen? Die Mitarbeiter würden sich vermutlich freuen. Das dachte sich auch der Arbeitgeber im folgenden Fall. Doch als er eine entsprechende Zusage widerrufen wollte, erlebte er eine teure Überraschung (Landesarbeitsgericht (LAG) Köln, 29.5.2026, 7 SLa 567/25).



Der Fall: Preisindexklausel laut Gesamtzusage

Ein nicht tarifgebundener Arbeitgeber informierte seine Mitarbeiter im Juli 2021, dass er die Gehälter künftig alljährlich am Jahresanfang – erstmals am 1.1.2022 – entsprechend dem Verbraucherpreisindex des Statistischen Bundesamts anpassen werde. Die Zusage gelte auf unbestimmte Zeit, bis sie ersetzt oder durch den Arbeitgeber widerrufen werde. Er hoffe, hierdurch die Attraktivität und die Arbeitnehmerbindung an das Unternehmen zu stärken und die Zufriedenheit der Mitarbeiter zu erhöhen.

Tatsächlich erfolgten in den Folgejahren geringere Gehaltserhöhungen. Im Herbst 2023 widerrief der Arbeitgeber die Zusage. Ein seit dem 1.8.2022 beschäftigter Mitarbeiter klagte auf Gehaltserhöhungen entsprechend dem Verbraucherpreisindex zum 1.1.2023, 1.1.2024 und 1.1.2025 – zuletzt immerhin rund 2.600 € monatlich zusätzlich zum ursprünglich vereinbarten Gehalt.

Der Arbeitgeber meinte, zu der Zahlung nicht verpflichtet zu sein. Ab 1.1.2024 greife der Widerruf der Zusage. Im Übrigen habe er sich nur am Verbraucherpreisindex orientieren wollen. Eine feste Kopplung an den Verbraucherpreisindex sei nach § 1 Preisklauselgesetz (PreisKIG) in Verbindung mit § 134 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) unwirksam.



Das Urteil: Die Klausel ist unwirksam, aber nur für die Zukunft

Die Klage des Mitarbeiters hatte im Wesentlichen Erfolg. Die Mitarbeiter durften die Gesamtzusage so verstehen, dass ihre Gehälter genauso steigen wie der Verbraucherpreisindex. Der Arbeitgeber musste sich deshalb daran halten. Nach Auffassung des Gerichts verstößt eine Gesamtzusage, wonach das Gehalt mit dem Verbraucherpreisindex steigt, zwar gegen § 1 PreisKIG und ist deshalb unwirksam. Die Unwirksamkeit gilt nach § 8 PreisKIG aber erst ab dem Zeitpunkt, zu dem der Verstoß rechtskräftig festgestellt wird. Der Arbeitgeber muss daher für die Vergangenheit die geforderten Zahlungen leisten. In Zukunft braucht er aber keine Gehaltserhöhungen nach Verbraucherpreisindex vorzunehmen.



Meine Empfehlung!

Hände weg von Gehaltserhöhungen nach Inflation

Das Gericht hat die Revision zwar wegen der grundsätzlichen Bedeutung des Falls zugelassen. Diese ist unter dem Aktenzeichen 5 AZR 122/26 beim Bundesarbeitsgericht (BAG) anhängig. Aber egal wie das Verfahren ausgeht: Die Kopplung der Gehälter an die Inflation ist für Sie als Arbeitgeber riskant. Sie nimmt Ihnen Gestaltungsspielraum und kann sehr teuer werden. Im Urteilsfall ging es immerhin um Inflationsraten von bis zu 6,9 %.

Mit diesen Klauseln erreichen Sie Flexibilität beim Gehalt

Widerrufsvorbehalt für laufende Zahlungen

Laufende Zahlungen, z. B. eine übertarifliche Lohnzulage, können Sie unter Widerrufsvorbehalt stellen, sofern sie höchstens 25 % der Gesamtvergütung des Mitarbeiters betreffen. Die Gründe, die Sie zum Widerruf berechtigen, müssen Sie in der Widerrufsklausel zumindest skizzieren, etwa so:

Muster Widerrufsvorbehalt Lohnzulage:

Sie erhalten ab ... eine Zulage in Höhe von ... Die Zahlung erfolgt unter Widerrufsvorbehalt. Der Widerruf ist mit einer Frist von ... Monaten möglich, wenn das Unternehmen in eine wirtschaftliche Notlage gerät.

Vorsicht beim Freiwilligkeitsvorbehalt für Einmalzahlungen

Einmalzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld, zu denen Sie nicht durch Arbeits- oder Tarifvertrag verpflichtet sind, können Sie mit einem Freiwilligkeitsvorbehalt verbinden. So können Sie alljährlich neu entscheiden, ob und wie viel Sie zahlen. Allerdings scheitern viele Freiwilligkeitsvorbehalte vor Gericht an unklaren Formulierungen oder weil bereits eine betriebliche Übung entstanden ist. Wie Sie das verhindern, erfahren Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl262410.



IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure
helfen Ihnen:

redaktion@personal-aktuell.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Personal 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:

Kündigung

Warum eine Zustellung per Einwurf-Einschreiben
doch wieder eine Option ist

Einstellungsverfahren

Dürfen Sie nach einer Schwerbehinderung fragen?
Was ist, wenn der Bewerber lügt?





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!

