



LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL



TOP-THEMA NEUREGELUNG

Das GKV-Beitragsatzstabilisierungsgesetz wurde am 29.7.2026 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und ist damit am 30.7.2026 in Kraft getreten. Damit stehen schon jetzt einige bedeutende Änderungen für Ihre Entgeltabrechnung fest.

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

MINDESTLOHN

Das Arbeitsentgelt von Mitarbeitern kann – zumindest zum Teil – auch aus Sachleistungen bestehen. Doch sind diese Bezüge ebenso wie Geld geeignet, den Mindestlohnanspruch zu erfüllen?

Seite 3

ARBEITGEBER- AUSGLEICH

Im U1-Verfahren können Unternehmen zwischen verschiedenen Kombinationen aus Umlagen und Erstattungspauschalen wählen. Je nach Krankenstand im Betrieb kann sich ein Wechsel lohnen.

Seite 4 und 5

MEHRARBEIT

Das kommt vor: Ein Mitarbeiter verlangt die Vergütung seiner Überstunden, der Vorgesetzte bestreitet, dass diese abgeleistet wurden. Dann hat der Beschäftigte die Darlegungs- und Beweislast.

Seite 10



„Alles neu – bereiten Sie sich vor“

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Jahresende ist noch weit entfernt, aber die geplanten oder bereits verabschiedeten Neuregelungen häufen sich schon jetzt: Reformpakete mit sperrigen Namen wie „Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung“ oder „Gesetz zur Stabilisierung der Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung“ halten jede Menge Änderungen bereit, die sich wesentlich auf Ihre Arbeit auswirken werden. Abwarten wäre hier die falsche Strategie. Für Sie ist es wichtig, sich so frühzeitig wie nur möglich mit den Neuerungen auseinanderzusetzen. Wenn Sie sich jetzt mit den Details befassen, können Sie rechtzeitig neue Prozesse aufsetzen, nötige Mitarbeiterschulungen planen und technische Anforderungen ohne Stress umsetzen. Mit dieser Ausgabe bringen wir Licht ins Reform-Dickicht. Sie erhalten einen Überblick darüber, welche Änderungen bereits sicher sind und was voraussichtlich wann auf Sie zukommt. Denken Sie auch daran, dass bis zum Jahresende sicher noch weitere Änderungen geplant werden. Wir halten Sie auf dem Laufenden.

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** Sachleistung & Mindestlohn: Aus diesem Entgelt berechnen Sie die Beiträge

ABGABEN UND ERSTATTUNG

- 4–5** Arbeitgeberausgleich und U1: Prüfen Sie jetzt, ob sich ein Wechsel für Ihr Unternehmen lohnt

Wie Sie zum Jahresende rechtssicher kontrollieren, ob Ihr Unternehmen am U1-Verfahren teilnimmt

- 5** So erhalten Sie die Leistungen Ihres Unternehmens im U1-Verfahren erstattet

TOP-THEMA

- 6–7** Diese grundlegenden Neuregelungen für die Abrechnungen stehen bereits fest – bereiten Sie sich vor!

AUSBLICK

- 8** Die neue Job-to-Job-Erprobung: Wie wird die Sozialversicherungspflicht geregelt?

Ab 1.1.2028 können Sie Kurzarbeitergeld voraussichtlich nur noch digital beantragen

LESERFRAGEN

- 9** Zinszahlungen für Mitarbeiter: Ist das Arbeitsentgelt?

Müssen wir bei einem Minijob während der Elternzeit Meldungen erstatten?

AKTUELLE URTEILE

- 10** Lassen Sie sich Überstunden von Mitarbeitern detailliert nachweisen

Ihr Unternehmen darf Urlaub nur aus dringenden betrieblichen Belangen ablehnen

IMPRESSUM Lohn & Gehalt aktuell: ISSN: 1436–395X, **Verleger:** VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Theodor-Heuss-Str. 2–4, 53095 Bonn | Telefon: 02 28/9 55 01 60, Fax: 02 28/3 69 64 80 | E-Mail: kundendienst@vnr.de | **Internet:** www.vnr.de | Sitz: Bonn, HRB 8165

Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortliche Chefredakteurin:** Britta Schwalm, Schwabstedt, **Produktmanagement:** Vanessa Gronau, Bonn, **Gutachter:** Gerald Eilts, Berumbur; Rainer Fuchs, Achern; Simone Clement, Stuttgart, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Herstellungsverantwortung:** Sebastian Gerber, Bonn; **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 35 Ausgaben pro Jahr.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen in den grundsätzlichen Hinweisen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter. Alle Angaben in „Lohn & Gehalt aktuell“ wurden mit äußerster Sorgfalt ermittelt und überprüft. Es kann jedoch keine Gewähr übernommen werden, eine Haftung ist ausgeschlossen.

Bildernachweis: Titelseite © Coloures-Pic – AdobeStock

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

Sachleistung & Mindestlohn: Aus diesem Entgelt berechnen Sie die Beiträge

Das monatliche Arbeitsentgelt von Mitarbeitern kann – zumindest zum Teil – auch aus Sachleistungen wie einem Firmenwagen bestehen. Doch sind diese Sachleistungen ebenso wie Geld geeignet, den Mindestlohnanspruch zu erfüllen? Und woraus berechnet der Arbeitgeber in solchen Fällen die Sozialversicherungsbeiträge? Ein aktuelles Urteil des Landessozialgerichts Baden-Württemberg (LSG) zeigt: Das Thema ist gar nicht so einfach (vom 23.6.2026, Az. L 9 BA 933/26). Lesen Sie hier, worauf Sie besonders achten müssen.

Ein Vermögensberater beschäftigte seine Ehefrau als Vertriebsmitarbeiterin im Innen- und Außendienst sowie als Teamleiterin. Die wöchentliche Arbeitszeit lag bei 20 Stunden. Das monatliche Bruttoentgelt betrug zunächst 770 € monatlich. Es setzte sich zusammen aus

- der 1%-Versteuerung des zur Verfügung gestellten Dienstwagens, veranschlagt mit 478 € monatlich sowie
- 292 € Bruttovergütung

Mit Bescheid vom 7.5.2018 stellte die Rentenversicherung über ihre Clearing-Stelle fest, dass die Ehefrau in ihrer Tätigkeit versicherungspflichtige Mitarbeiterin ist.

Mindestlohn per Sachbezug?

Schließlich fand auch eine Betriebsprüfung im Unternehmen statt. Als Ergebnis sollte das Unternehmen mehrere Tausend Euro an Beiträgen nachzahlen. Die Begründung: Sachleistungen wie Firmenwagen seien nicht mindestlohnwirksam. Das Unternehmen habe seine Entgeltverpflichtung damit nicht erfüllt. Deshalb berechnete die Rentenversicherung rückwirkend Sozialversicherungsbeiträge aus dem Mindestlohnanspruch und forderte die daraus berechneten Beiträge nach. Zudem sollte das Unternehmen Säumniszuschläge zahlen. Der Arbeitgeber zog vor Gericht.

Beiträge ja, Säumniszuschläge nein

Das LSG bestätigte die Zahlungspflicht des Arbeitgebers. Nur die Säumniszuschläge waren nach Ansicht des LSG nicht berechtigt. Das Bundessozialgericht (BSG) habe erst im November 2025 geurteilt, dass Sachbezüge nicht mindestlohnwirksam seien. Für die Zeit bis zur Entscheidung des BSG am 13.11.2025 in dem Verfahren B 12 BA 8/24 R (s. auch LGA KW 51-51 2025) sei in der Regel davon auszugehen, dass ein Arbeitgeber ohne Verschulden nicht wusste, dass er mit entrichteten Sozialversicherungsbeiträgen auf Sachbezüge, mit denen der Mindestlohnanspruch des Beschäftigten zivilrechtlich nicht erfüllt werden konnte, auch die Beitragsforderungen sozialversicherungsrechtlich nicht erfüllen konnte. Säumniszuschläge seien in diesen Fällen nicht zu erheben.

FAZIT



Die Beitragsschuld aus dem laufenden Entgelt richtet sich nach dem sogenannten Entstehungsprinzip. Das bedeutet: Die Beiträge müssen vom Arbeitgeber aus dem geschuldeten Entgelt entrichtet werden. Diese Beitragspflicht entsteht unabhängig davon, ob der Arbeitgeber das geschul-

dete Entgelt in der korrekten Höhe tatsächlich zahlt oder nicht. Der Betriebsprüfer im Streitfall, die Rentenversicherung und das LSG gingen bzw. gehen davon aus, dass die Arbeitgeberin zusätzlich zum Firmenwagen ein Entgelt „in Geld“ schuldet, um den Mindestlohnanspruch zu erfüllen. Aus diesem Anspruch berechnete die Rentenversicherung weitere Beiträge. Daneben ging sie von einem Anspruch aus der Firmenwagennutzung aus.

Bei Einmalzahlungen gilt das Zuflussprinzip

Das Entstehungsprinzip (= Beiträge aus dem geschuldeten Entgelt unabhängig von der tatsächlichen Zahlung) gilt für das laufende Entgelt. Für Einmalzahlungen ist dagegen das sogenannte Zuflussprinzip einschlägig. Das bedeutet: Einmalzahlungen sind nur beitragspflichtig, wenn sie tatsächlich ausgezahlt werden. Auf den Anspruch kommt es nicht an.

Zahlt Ihr Unternehmen den Mindestlohn?

Seit 1.1.2026 gilt ein Mindestlohn von 13,90 € pro Arbeitsstunde. Ob ein monatlicher Festlohn dem Mindestlohn entspricht, berechnen Sie nach folgender Formel:

Monatliches Entgelt : Zahl der tatsächlichen Arbeitsstunden im Monat = Stundenlohn (der im Jahr 2026 mindestens 13,90 € pro Arbeitsstunde betragen muss und ab dem 1.1.2027 14,60 €)

Erhalten Mitarbeiter ein verstetigtes Entgelt, rechnen Sie etwas anders. Ein verstetigtes Entgelt ist ein festes monatliches Entgelt, das zunächst auf Basis einer bestimmten – angenommenen – Stundenzahl berechnet wird. Die im jeweiligen Monat tatsächlich geleistete Arbeitszeit kann jedoch davon abweichen. Über- oder Fehlstunden werden dann über ein Arbeitszeitkonto verrechnet. Zahlt Ihr Unternehmen einen verstetigten Monatslohn, verwenden Sie folgende Berechnungsformel:

Verstetigter Monatslohn : regelmäßige monatliche Arbeitszeit = Stundenlohn

Die regelmäßige monatliche Arbeitszeit berechnen Sie, falls notwendig, folgendermaßen:

(Wöchentliche Arbeitszeit x 13) : 3 = regelmäßige monatliche Arbeitszeit in Stunden



Arbeitgeberausgleich und U1: Prüfen Sie jetzt, ob sich ein Wechsel für Ihr Unternehmen lohnt

Im U1-Verfahren erstatten die Krankenkassen die Aufwendungen des Arbeitgebers bei Arbeitsunfähigkeit von Mitarbeitern. Im Gegenzug zahlt der Arbeitgeber eine monatliche Umlage U1. Bei allen Krankenkassen können Unternehmen zwischen verschiedenen Kombinationen aus Umlagen und Erstattungspauschalen wählen. Je nach Krankenstand im Betrieb kann sich ein Wechsel lohnen. Nimmt Ihr Unternehmen am U1-Verfahren teil, sollten Sie in den kommenden Wochen prüfen, ob die aktuelle Variante passt. Für einen Wechsel haben Sie bis Januar 2027 Zeit. Lesen Sie hier, wie Sie am besten vorgehen.

Die Höhe der jeweiligen Umlage berechnen Sie anhand der Umlagesätze. Je nach Krankenkasse können diese sehr unterschiedlich ausfallen. Die Höhe der Umlagesätze im U1-Verfahren entnehmen Sie der Satzung der jeweils zuständigen Krankenkasse. Es existiert kein bundeseinheitlicher Umlagesatz. Im U1-Verfahren ist die Höhe der Umlagen an die Höhe der Erstattungssätze gekoppelt. Auch diese dürfen die Krankenkassen festlegen. Das müssen die Arbeitgeber grundsätzlich akzeptieren – selbst dann, wenn die Umlagen U1 einer Krankenkasse eher hoch und die Erstattungssätze eher gering ausfallen.

Je nach Krankenstand

Die Bemessung der Umlagen hat im U1-Verfahren Auswirkungen auf den Erstattungsumfang. Ist der Krankenstand in Ihrem Unternehmen eher hoch? Dann lohnt es sich eventuell, eine höhere Umlage in Verbindung mit einer höheren Erstattung zu wählen. Rechnen Sie Kosten und Nutzen konkret aus. Viele Krankenkassen verschicken eine Wahlerklärung, mit der Arbeitgeber schriftlich zwischen den angebotenen Tarifen wählen können. Welche Kombinationen die Krankenkasse eines Mitarbeiters zur Verfügung stellt, steht in deren Satzung. Häufig gibt es für das Ausgleichsverfahren eine eigene Satzung.

Beispiel: Bei der XY-Krankenkasse gilt ein Erstattungssatz im U1-Verfahren von 70 % (bei einer U1 von 2,6 % des monatlichen Arbeitsentgelts). Wenn Sie für Ihr Unternehmen einen anderen Erstattungssatz für sinnvoll halten, haben Sie bei der XY die Wahl zwischen folgenden Alternativen:

1. Ein Erstattungssatz von 50 % der Arbeitgeberaufwendungen (Regelfall) und eine U1 von 1,7 % des monatlichen Arbeitsentgelts
2. Ein Erstattungssatz von 80 % der Arbeitgeberaufwendungen (Regelfall) und eine U1 von 4,1 % des monatlichen Arbeitsentgelts

Ihre Wahlerklärung berücksichtigt die XY, wenn sie bis zur Fälligkeit des Januar-Beitrags eingegangen ist. Das ist der 27.1.2027.

Ist ein Mitarbeiter bei der XY versichert und ist dieser Beschäftigte praktisch nie krank, lohnt es sich für Ihr Unternehmen, wenn Sie hier einen möglichst niedrigen Umlagesatz auswählen. Dieser ist zwar kombiniert mit einem niedrigen Erstattungssatz, den Erstattungssatz beantragen Sie für die entsprechenden Mitarbeiter aber nicht. Die Wahl Umlagesatz/Erstattungssatz können Sie nur einheitlich für alle Mitarbeiter, die bei dieser Krankenkasse versichert sind, ausüben.

Das sind die Berechnungsgrundlagen

Die Bemessungsgrundlagen für die Berechnung der Umlagen ist das rentenversicherungspflichtige monatliche Arbeitsentgelt eines Mitarbeiters. Das Entgelt ist nur insoweit umlagepflichtig, als es die für den Entgeltabrechnungszeitraum geltende Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der Rentenversicherung (RV) nicht übersteigt. Die Umlage berechnen Sie ausschließlich aus dem laufenden Entgelt. Einmalzahlungen lassen Sie außen vor.

Wie Sie zum Jahresende rechtssicher kontrollieren, ob Ihr Unternehmen am U1-Verfahren teilnimmt

Einbezogen in das U1-Verfahren sind sämtliche Arbeitgeber mit bis zu 30 Beschäftigten (§ 1 Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)). Erfüllt Ihr Betrieb diese Voraussetzung, hat er das Recht und die Pflicht, am U1-Verfahren teilzunehmen. Hier erfahren Sie, wie und wann Sie feststellen, ob diese Pflicht auch Ihren Betrieb trifft.

Prüfen Sie die Teilnahmeverpflichtung immer spätestens gegen Ende des Jahres. Stellen Sie die Verpflichtung Ihres Unternehmens, am U1-Verfahren teilzunehmen, erst im Folgejahr fest, kommt

es zu Nachzahlungen für die zurückliegenden Monate. Denn die (weitere) Beteiligung am Verfahren beginnt immer (gegebenenfalls rückwirkend) zum 1.1. eines Jahres.

ACHTUNG

Wichtig ist die Prüfung der 30-Mitarbeiter-Grenze auch dann, wenn in Ihrem Unternehmen Personal ab- oder aufgebaut wurde. Dann kann Ihr Betrieb ab dem Folgejahr verpflichtet sein, am U1-Verfahren teilzunehmen. Wurden sehr viele neue Mitarbeiter eingestellt, kann die Verpflichtung Ihres Unternehmens zu Beginn des neuen Jahres auch entfallen. Nehmen Sie teil, obwohl Ihr Unternehmen eigentlich herausfallen würde, fordert die Krankenkasse zu Unrecht gezahlte U1-Erstattungen für den entsprechenden Zeitraum zurück. Im Gegenzug haben Sie zwar das Recht, die zu Unrecht an die Kasse abgeführten U1-Umlagebeiträge zurückzufordern bzw. verrechnen zu lassen. Diesen Aufwand können Sie sich aber durch eine rechtzeitige Prüfung der Teilnahmeverpflichtung vor Jahresende ersparen.

Bei Berechnung der Mitarbeiterzahl lassen Sie folgende Mitarbeiter unberücksichtigt:

- Auszubildende
- Schwerbehinderte
- Beschäftigte im Bundesfreiwilligendienst und Personen, die Jugendfreiwilligendienst leisten
- Personen in der Freistellungsphase der Altersteilzeit

Die Beschäftigtenzahl des Vorjahrs entscheidet

Entscheidend für die Teilnahme im laufenden Jahr ist die Anzahl der Mitarbeiter im Vorjahr. Ihr Unternehmen ist im Jahr 2027 also am U1-Verfahren beteiligt, wenn es im Jahr 2026 regelmäßig mindestens einen Mitarbeiter und maximal 30 Mitarbeiter beschäftigt. Auch wenn die Belegschaft nur aus Auszubildenden besteht, nimmt Ihr Unternehmen am U1-Verfahren teil, obwohl diese bei der Obergrenze der Mitarbeiterzahl keine Rolle spielen

So erhalten Sie die Leistungen Ihres Unternehmens im U1-Verfahren erstattet

Jeder Mitarbeiter Ihres Unternehmens hat einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall – und zwar für die Dauer von 6 Wochen (42 Kalendertage). Diese Leistung an die betreffenden Beschäftigten erhält Ihr Unternehmen in der Höhe des gewählten Erstattungssatzes von der Krankenkasse des Mitarbeiters zurück, wenn es am U1-Verfahren teilnimmt. Lesen Sie hier, wie Sie richtig vorgehen.

Die Entgeltfortzahlung, zu der Ihr Unternehmen verpflichtet ist, beträgt 100 % des Bruttoarbeitsentgelts (nach § 4 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)). Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge führen Sie von der Entgeltfortzahlung wie vom Entgelt selbst ab.

ACHTUNG

Der Erstattungsanspruch umfasst nur den Teil der Entgeltfortzahlung, zu dem Ihr Unternehmen gesetzlich verpflichtet ist. Zahlt Ihr Betrieb Mitarbeitern in den ersten 4 Wochen der Beschäftigung freiwillig das Entgelt fort, erhalten Sie hiervon nichts erstattet. Das Gleiche gilt für eine freiwillige Entgeltfortzahlung (beispielsweise bei Minijobbern) oder für die Zuzahlung zum Krankengeld an Mitarbeiter, die länger als 6 Wochen krank sind.

Der Antrag funktioniert nur elektronisch

Ihre Aufwendungen im U1-Verfahren werden auf Ihren Antrag hin erstattet. Dieser Antrag ist ausschließlich maschinell möglich. Anträge auf Papier werden von den Krankenkassen nicht angenommen. Sie können die Erstattungsbeträge mit Beitragsschulden verrechnen oder den Betrag erstatten lassen. Auch eine Verrechnung dürfen Sie allerdings erst dann vornehmen, wenn Sie einen Antrag gestellt haben.

Wie sich die eAU-Bescheinigung auswirkt

Seit 2023 wurde für sämtliche Unternehmen verbindlich auf die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) umgestellt. Es bleibt aber dabei, dass Arbeitnehmer Ihnen umgehend (beispielsweise telefonisch) Bescheid geben müssen, wenn sie arbeitsunfähig sind. Den Nachweis hierfür (die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung = eAU) rufen Sie anschließend über Ihr Entgeltabrechnungsprogramm ab. Der entsprechende Ablauf ist in Absatz 1a des § 5 EFZG geregelt.

ACHTUNG

Wenn es in Ihrem Unternehmen die Regelung gilt, dass Mitarbeiter die AU-Bescheinigung erst nach dem 3. Tag erbringen müssen (der momentan noch gesetzlich geregelte Normalfall), haben Sie zunächst bis zu 3 Tage ohne AU-Bescheinigung. Für diese Tage müssen Sie eine Fehlzeit „arbeitsunfähig ohne ärztliches Attest“ erfassen. Künftig soll die eAU aber – gesetzlich geregelt – bereits ab dem ersten Tag nötig sein. Bis zu 3 Tage erhalten Sie von der Krankenkasse eine Erstattung über die Ausgleichskasse U1, auch ohne nachgewiesene AU. Diese Tage werden auf die 6-wöchige Anspruchsdauer für die Entgeltfortzahlung angerechnet.



Diese grundlegenden Neuregelungen für die Abrechnung stehen bereits fest – bereiten Sie sich vor!

Das Gesetz zur Stabilisierung der Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Beitragssatzstabilisierungsgesetz) wurde am 29.7.2026 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und ist damit am 30.7.2026 in Kraft getreten. Damit stehen schon jetzt einige bedeutende Änderungen für Ihre Entgeltabrechnung fest. Erfahren Sie im folgenden Überblick, wann die Änderungen konkret anstehen und was sie für Ihre Arbeit bedeuten.

Minijobs: Ein Pauschalbeitrag wird angehoben

In den letzten Wochen wurde diskutiert, die sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten bei den geringfügig entlohnten Minijobs abzuschaffen. Nun steht zunächst die Änderung der Sozialversicherungspauschale für diese Mitarbeiter an. Bisher führen Sie für 603-€-Minijobber eine Krankenversicherungspauschale von 13 % ab. Künftig setzt sich die Abgabe wie für alle anderen Mitarbeiter aus folgenden Bestandteilen zusammen:

- dem allgemeinen Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung (KV), also aktuell 14,6 % plus
- dem durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz (aktuell 2,9 %)

Die Umsetzung ist für den 1.1.2027 vorgesehen. Die Anhebung bedeutet für Sie einen höheren Verwaltungsaufwand und höhere Kosten für Ihr Unternehmen. Bisher führen Sie grundsätzlich eine pauschale Abgabe plus gegebenenfalls einen Aufstockungsbetrag in der Rentenversicherung ab. Künftig gelten auch für die Minijobber individuelle KV-Beiträge, die aufgeteilt werden. Der Beitrag ist außerdem dynamisch. Der zugrunde liegende Wert wird mit der Stammdatendatei zur Verfügung gestellt und in den Entgeltabrechnungsprogrammen übernommen.

Geänderte Formel für den Übergangsbereich

Der neue Beitrag zur Krankenversicherung für geringfügig entlohnte Minijobber hat eine Änderung der Formel zur Berechnung der Bemessungsgrundlagen bei Mitarbeitern im Übergangsbereich zur Folge. Ein Bestandteil der Formel ist der Faktor F, der sich jährlich ändert. Dieser Faktor F ergibt sich aus der Summe der Pauschalabgaben bei geringfügig entlohnter Beschäftigung (das sind aktuell 28 %) geteilt durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz (das sind aktuell 42,30 %). Der Faktor F beträgt damit im Jahr 2026: 0,6619.

Wie funktioniert der Übergangsbereich 2026?

Wie werden Beitragsbemessungsgrenzen und Beiträge dieser besonderen Teilzeitkräfte mit Jahr 2026 berechnet?

Falls Sie Ihr Wissen hierzu auffrischen wollen, finden die aktuell geltenden Grundlagen hier: tipp.personalwissen.de/lga26256



Mit der Erhöhung des Pauschalbeitrags zur Krankenversicherung für einen Minijob läuft die Berechnung künftig folgendermaßen ab: Der allgemeine Beitragssatz (von aktuell 14,6 %) wird addiert mit dem durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz (derzeit 2,9 %) und dem Pauschalbeitrag zur Rentenversicherung von 15 %. Daraus ergibt sich eine Summe der Pauschalabgaben von 32,50 % plus Umlagen (zusätzlich soll noch ein Pauschalbeitrag zur Pflegeversicherung für Minijobber eingeführt werden).

Zur Veranschaulichung: Geteilt durch den aktuellen Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz von 42,30 % wäre das Ergebnis mit den Werten von 2026 ein Faktor F von 0,7683.

§ 20 Abs. 2a Satz 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IV wird zum 1.1.2027 durch den folgenden Satz ersetzt:

Dabei ist AE das Arbeitsentgelt in Euro, G die Geringfügigkeitsgrenze und F der Faktor, der sich berechnet, indem die sich aus der Addition des allgemeinen Beitragssatzes nach § 241 SGB V, des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes nach § 242a SGB V und des in § 168 Abs. 1 Nr. 1b SGB VI festgelegten Prozentsatzes ergebende Summe geteilt wird durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist.

JAEG und BBG steigen besonders stark

Die nächste Anhebung der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) wird zum 1.1.2027 zusätzlich einmalig um 3.600 € erhöht. Das Gleiche gilt für die Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) ab dem 1.1.2027. Normalerweise steigt die JAEG als Einkommensgrenze, ab der Beschäftigte grundsätzlich aus der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung herausfallen können, jährlich moderat an. Auch die BBG, also die Obergrenzen, bis zu der ein Einkommen für die Beitragsberechnung herangezogen wird, steigen in der Regel nur geringfügig an.

ACHTUNG



Für Sie bedeutet vor allem die Regelung zur JAEG zusätzlichen Aufwand. Sie müssen zum Jahreswechsel ohnehin jedes Mal prüfen, ob Mitarbeiter wegen einer Anhebung der JAEG wieder versicherungspflichtig in der gesetzlichen KV werden. Zum kommenden Jahreswechsel müssen Sie Folgendes noch detaillierter prüfen:

- Liegt bei höherverdienenden Mitarbeitern ab 1.1.2027 Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit vor?
- Welche Grenze gilt für den konkreten Mitarbeiter (allgemeine oder besondere JAEG)?
- Greift der neu eingeführte Bestandsschutz?

Bestandsschutz bedeutet: Für Beschäftigte, die am 31.12.2026 wegen Überschreitens der üblichen Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei und privat krankenversichert sind, gilt die zusätzliche Erhöhung zum 1.1.2027 nicht. Sie prüfen für diese Mitarbeiter die Frage „Versicherungspflicht oder nicht?“ nach der eigentlichen JAEG ohne besondere Erhöhung. Zudem bleibt der Bestandsschutz für Beschäftigte, die am 31.12.2002 versicherungsfrei und privat krankenversichert waren, ebenfalls bestehen (besondere JAEG).

TIPP



Sie werden dadurch bei Ihrer Prüfung mit zusätzlichen Fallgruppen konfrontiert. Dokumentieren Sie Ihre Beurteilungen mit Ihrer Begründung und besonders sorgfältig.

Neuer Zuschlag für Mitversicherte

Aktuell können Ehegatten, Lebenspartner und Kinder bei einem gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmer beitragsfrei mitversichert sein. Ab 1.1.2028 ist ein Beitragszuschlag für bestimmte familienversicherte Ehegatten und Lebenspartner vorgesehen. Der Zuschlag wird 2,5 % betragen. Es werden diverse Ausnahmen von der Zuschlagspflicht geregelt. In den folgenden Fällen wird beispielsweise kein Beitragszuschlag erhoben:

- Wenn das Mitglied oder der mitversicherte Ehegatte oder Lebenspartner ein Kind hat, das im Haushalt des mitversicherten Ehegatten oder Lebenspartners lebt und das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder als Mensch mit Behinderung außerstande ist, sich selbst zu unterhalten.
- Wenn der mitversicherte Ehegatte oder Lebenspartner nicht erwerbsmäßig einen Angehörigen mit mindestens Pflegegrad 2 wenigstens 10 Stunden wöchentlich, verteilt auf regelmäßig mindestens 2 Tage in der Woche, in dessen häuslicher Umgebung pflegt.

ACHTUNG



Die beitragsfreie Familienversicherung von Kindern bleibt grundsätzlich bestehen.

Was die Klärung der Grundlagen angeht, ist dies wichtig:

- Die jeweilige Krankenkasse des Mitarbeiters klärt selbst, ob ein Zuschlag anfällt oder ob eine Ausnahme vorliegt.
- Sie brauchen die familiären Verhältnisse, wie Familienstatus, Ausnahmen oder Änderungen bei der persönlichen Situation des betreffenden Mitarbeiters, nicht zu klären.
- Sie werden von der Krankenkasse elektronisch informiert, ob ein Zuschlag anzuwenden ist und ab welchem Zeitpunkt er gilt.
- Entfällt die Zuschlagspflicht später wieder, soll die Krankenkasse auch das elektronisch melden.
- Gegebenenfalls wird hierfür ein neues Meldeverfahren eingeführt, in das Sie sich einarbeiten müssen.

Teilarbeitsunfähigkeit

Zum 1.1.2028 wird das Modell der Teilarbeitsunfähigkeit eingeführt. Beschäftigte sind dann nicht mehr unbedingt ganz oder gar nicht arbeitsunfähig, sondern unter Umständen abgestuft arbeitsfähig. Sie erhalten ein Teilentgelt und die volle Entgeltfortzahlung und später gegebenenfalls ein Teilkrankengeld. Für Sie bedeutet diese Neuregelung einen erheblichen Zusatzaufwand. Empfehlenswert ist es, frühzeitig entsprechende Prozesse im Unternehmen zu etablieren. Konkret geht es um folgende Fragen:

- Wie muss der Arbeitgeber konkret prüfen, ob und inwiefern ein Arbeitsplatz für Teilarbeitsunfähigkeit geeignet ist?
- Wie wird wichtige Kommunikation dokumentiert, beispielsweise die Zustimmung beider Parteien zum Modell der Teilarbeitsunfähigkeit oder fristgerechte Mitteilungen der Beteiligten?
- Wie werden Arbeitszeit, Entgelt und Fehlzeit systemseitig aufgeteilt?

Was kommt auf Sie zu?

Ausführliche Details zu der Neuregelung rund um die Teilarbeitsunfähigkeit finden Sie hier:

tipp.personalwissen.de/lga26257



TIPP



Überlegen Sie, ob demnächst Schulungen zu bestimmten Themen für Sie oder Kollegen aus der Entgeltabrechnung sinnvoll sein könnten und kümmern Sie sich rechtzeitig darum.



Die neue Job-to-Job-Erprobung: Wie wird die Sozialversicherungspflicht geregelt?

Das Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung, das seit Juli 2026 als Regierungsentwurf vorliegt, sieht das neue Modell der „Job-to-Job-Erprobung“ vor. Das bedeutet: Mitarbeiter können bei bestehendem Beschäftigungsverhältnis gleichzeitig einen Job bei einem anderen Arbeitgeber ausprobieren. Für Sie als Entgeltabrechner stellt sich in solchen Fällen vor allem die Frage nach der Sozialversicherung – im Erst- oder beim Erprobungsjob.

Die Job-to-Job-Erprobung soll es Beschäftigten ermöglichen, bis zu 4 (in Ausnahmen 6) Wochen lang eine neue Arbeitsstelle bei einem anderen Arbeitgeber zu testen. Das soll in völliger Transparenz geschehen: Sowohl der aktuelle Arbeitgeber als auch der Erprobungsarbeitgeber sind mit im Boot. Dementsprechend läuft der bisherige Arbeitsvertrag auch während der Tätigkeit im anderen Unternehmen weiter. Die Erprobungsphase ist regulär auf bis zu 4 Wochen angelegt. In begründeten Ausnahmefällen sollen bis zu 6 Wochen möglich sein.

ACHTUNG



Als Zielgruppe sind vor allem Beschäftigte in Branchen mit Strukturwandel oder drohendem Arbeitsplatzabbau gedacht. Sie sollen so neue berufliche Perspektiven unbürokratisch ausprobieren können. Die für die jeweiligen Unternehmen zuständige Arbeitsagentur wird den Prozess beratend begleiten und den direkten Übergang von Beschäftigung zu Beschäftigung unterstützen.

Auswirkungen auf die Sozialversicherung

Das sozialversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis und die entsprechende Absicherung beim eigentlichen Arbeitgeber laufen auch während der Erprobung weiter. Die konkrete rechtliche Ausgestaltung ist noch Teil des laufenden Gesetzgebungsverfahrens. Dieses soll bis spätestens Ende 2026 abgeschlossen sein. Kritiker und Arbeitgeberverbände betonen, dass die finanzielle Absicherung während dieser Testphase klar geregelt sein muss. Wichtig ist, dass folgende Fragen geklärt werden:

1. Wie wird die Entgeltfortzahlung zwischen abgebendem und aufnehmendem Betrieb im Detail aufgeteilt?
2. Wer trägt die Sozialversicherungsbeiträge?

Möglicherweise wird die Job-to-Job-Erprobung bereits zum 1.1.2027 starten. Schon jetzt kann Ihr Unternehmen also darüber nachdenken, Mitarbeitern eine Erprobung außerhalb zu ermöglichen oder – bei Bedarf an Mitarbeitern – Beschäftigte für eine Erprobung aufzunehmen.

Ab 1.1.2028 können Sie Kurzarbeitergeld voraussichtlich nur noch digital beantragen

Das Gesetz zur Modernisierung und Digitalisierung der Arbeitsförderung (siehe obigen Beitrag auf dieser Seite) beschert Ihnen noch weitere Änderungen. Diese sollen unter anderem Ihre Kommunikation mit der zuständigen Arbeitsagentur effizienter gestalten. Eine wichtige Maßnahme: Der Antrag auf Kurzarbeitergeld soll bald ausschließlich digital möglich sein. Lesen Sie hier, worauf Sie sich einstellen sollten.

Kurzarbeitergeld der Arbeitsagentur kann für Ihr Unternehmen eine nützliche finanzielle Unterstützung sein. Voraussetzung hierfür ist die richtige Berechnung sowie eine rechtzeitige und korrekte Antragsstellung von Ihrer Seite.

Anzeige und Antrag durch den Arbeitgeber

Wenn in Ihrem Unternehmen Kurzarbeit angeordnet wird, zeigen Sie das der Arbeitsagentur an. Diese entscheidet daraufhin, ob die Voraussetzungen für die Zahlung von Kurzarbeitergeld vorliegen. Ist das der Fall, können Sie Kurzarbeitergeld beantragen. Folgende Möglichkeiten haben Sie für die Anzeige der Kurzarbeit und den Antrag auf Erstattung von Kurzarbeitergeld:

1. **eService:** Wenn Sie bereits ein Nutzerkonto für die digitalen Services der Arbeitsagentur haben, können Sie Anzeige und Antrag dort online übermitteln.
2. Alternativ können Sie den **Upload-Service** der BA nutzen.
3. **KEA (Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen):** Mit KEA können Sie Ihren Antrag auf Kurzarbeitergeld und die dazugehörige Abrechnungsliste ohne Medienbrüche aus Ihrer Entgeltabrechnungssoftware übermitteln. Die für KEA erforderlichen Austausch-Dateien mit allen Antragsdaten erstellen Sie mittels Ihres Entgeltabrechnungsprogramms.

Ab 1.1.2028 können Sie Anzeige und Antrag nur noch per KEA oder eService übermitteln.

„Zinszahlungen für Mitarbeiter: Ist das Arbeitsentgelt?“

FRAGE



Ein Mitarbeiter unseres Unternehmens hat ein Darlehen über 50.000 € aufgenommen, für das unser Unternehmen die Zinsen übernimmt. Müssen wir diese Leistung als beitrags- und lohnsteuerpflichtiges Arbeitsentgelt behandeln?

in Höhe von 3 %, das heißt jährlich 4.500 €. Der geldwerte Vorteil besteht in diesen 4.500 €.

Sie haben die Möglichkeit, Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit der Zuwendung zu erreichen, wenn Sie die Sachbezugsfreigrenze in Anspruch nehmen. Diese kann auf Zinsen angewendet werden. Der Zinsvorteil darf aber maximal 50 € monatlich betragen.

ANTWORT



Ja. Es handelt sich um einen geldwerten Vorteil für den Mitarbeiter. Sie sind verpflichtet, diesen geldwerten Vorteil in der tatsächlichen Höhe als regelmäßiges lohnsteuer- und beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zu behandeln.

Beispiel: Ein Mitarbeiter nimmt ein Darlehen von 150.000 € zum Kauf einer Eigentumswohnung mit einem jährlichen Zinssatz von 3 % auf. Ihr Unternehmen zahlt für ihn Zinsen

ACHTUNG



Weitere Voraussetzung ist, dass der Mitarbeiter nicht bereits weitere Sachbezüge, wie beispielsweise monatlich jeweils einen Warengutschein, erhält, auf die Sie bereits die Sachbezugsfreigrenze anwenden. Diese müssen Sie anrechnen und es wäre möglich, dass die monatliche 50 €-Grenze bereits durch die anderen Sachbezüge „verbraucht“ ist. Prüfen Sie diese Frage vor Anwendung der Sachbezugsfreigrenze unbedingt!

„Müssen wir bei einem Minijob während der Elternzeit Meldungen erstatten?“

FRAGE



Eine Mitarbeiterin (Vollzeit) geht demnächst in Elternzeit. Sie möchte aber von Anfang an als 603-€-Minijobberin bei uns weiterarbeiten. Sind in diesem Fall überhaupt Meldungen nötig? Wenn ja: welche Meldungen sind das?

3. Abmeldung und Anmeldung

Schließlich müssen Sie auch den Wechsel der Einzugsstelle melden. Sie senden eine Abmeldung mit Abgabegrund 31 an die Krankenkasse und nehmen eine Anmeldung mit Abgabegrund 11 bei der Minijob-Zentrale vor.

Seit 2024 müssen Sie zusätzlich Beginn und Ende einer Elternzeit an die Krankenkassen melden, und zwar mit den folgenden Abgabegründen:

17: Beginn-Meldung. Hier tragen Sie wie bei einer Anmeldung das Startdatum der Elternzeit ein – bei der nächsten Entgeltabrechnung oder innerhalb von 6 Wochen nach Beginn der Elternzeit.

37: Ende-Meldung. Damit melden Sie, dass die Elternzeit tatsächlich beendet ist – mit der nächsten Entgeltabrechnung oder innerhalb von 6 Wochen nach Ende der Elternzeit. Das voraussichtliche Ende melden Sie nicht.

ANTWORT



Arbeitnehmer dürfen während der Elternzeit weiterarbeiten, und zwar maximal 32 Wochenstunden im Monatsdurchschnitt. Wenn die Beschäftigte während der Elternzeit weiterhin in Ihrem Unternehmen beschäftigt wird, liegt grundsätzlich ein einheitliches und kein zweites neues Beschäftigungsverhältnis vor. Allerdings entfällt für die Zeit als Minijobberin die Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht. Aus diesem Grund erstatten Sie folgende Meldungen:

1. Unterbrechungsmeldung

Sie müssen eine Unterbrechungsmeldung für die ruhende Hauptbeschäftigung mit dem Abgabegrund „52“ (Elternzeit) abgeben.

2. Anmeldung

Außerdem ist eine Anmeldung der geringfügig entlohnten Beschäftigung bei der Knappschaft Bahn-See erforderlich.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de



Lassen Sie sich Überstunden von Mitarbeitern detailliert nachweisen

Es kommt leider häufiger vor: Ein Mitarbeiter verlangt die Vergütung seiner Überstunden. Der Vorgesetzte bestreitet jedoch, dass diese überhaupt abgeleistet wurden. In solchen Fällen hat der Beschäftigte im Hinblick auf seine Mehrarbeit die Darlegungs- und Beweislast. Was das genau bedeutet, stellt das Landesarbeitsgericht Mecklenburg-Vorpommern (LAG) in einem aktuellen Urteil klar (vom 31.3.2026, Az. 2 SLa 147/25).

Ein gekündigter Beschäftigter verlangte von seiner ehemaligen Arbeitgeberin einen Betrag von 33.868,85 €. Dieser resultierte seinen Berechnungen nach aus insgesamt 1.044,69 Überstunden für mehrere Jahre. Das Unternehmen weigerte sich und die Sache landete vor Gericht. Der ehemalige Mitarbeiter hatte zum Nachweis seiner Überstunden eine Akte angelegt, in der für die Jahre 2023 und 2024 die monatlich geleisteten Stunden den Sollstunden gegenübergestellt und daraus Überstunden errechnet worden waren. Für das LAG genügte dies aber nicht als Beweis. Die Arbeitgeberin musste keine Überstundenvergütung nachzahlen. Die Revision wurde nicht zugelassen, das Urteil ist rechtskräftig.

So müssen Beschäftigte Überstunden belegen

Macht ein Beschäftigter geltend, er habe einen Anspruch auf Überstundenvergütung, muss er diese Überstunden belegen. Er muss Folgendes dokumentieren:

1. Das exakte Datum und den Umfang der geleisteten Überstunden.

2. Die Angabe dafür, dass der zuständige Vorgesetzte die Überstunden tatsächlich angeordnet hat. Es genügt für die Anordnung von Mehrarbeit auch eine stillschweigende Anordnung des Vorgesetzten.
3. Einen Nachweis dafür, dass die Überstunden zur Erfüllung der geschuldeten Arbeitsleistung tatsächlich erforderlich waren.

TIPP



Geht es um den Ausgleich von Überstunden, muss der Arbeitnehmer zunächst einmal darlegen und gegebenenfalls beweisen, dass er Überstunden abgeleistet hat. Kann er das, ist Ihr Unternehmen am Zug. Können Sie nicht im Einzelnen erwidern und vortragen, welche Arbeiten dem Arbeitnehmer zugewiesen wurden und an welchen Tagen er von wann bis wann diesen Weisungen nicht nachgekommen ist, müssen die Überstunden vergütet werden. Daher müssen Sie detaillierte Aufzeichnungen führen – auch über die Vorgaben des Arbeitszeitgesetzes hinaus.

Ihr Unternehmen darf Urlaub nur aus dringenden betrieblichen Belangen ablehnen

Beantragen Mitarbeiter Urlaub, muss Ihr Unternehmen den Wünschen grundsätzlich entsprechen. Ablehnen darf es nur, wenn dem Urlaub dringende betriebliche Belange entgegenstehen. Doch was sind dringende betriebliche Belange? Ein aktuelles rechtskräftiges Urteil des Arbeitsgerichts (ArbG) Neumünster (vom 9.4.2026, Az. 9 Ca 342 b/26) hilft, diese Frage zu beantworten.

Ein Mitarbeiter beantragte bereits Ende 2025 Erholungsurlaub für die Kalenderwochen (KW) 19 und 20 im Jahr 2026. Die Arbeitgeberin lehnte mit Hinweis auf ihre Urlaubsrichtlinien ab. Der Beschäftigte schaltete die Einzelgewerkschaft ein. Auf deren Geltendmachung reagierte die Arbeitgeberin per E-Mail vom 10.2.2026 erneut ablehnend und begründete das mit dringenden betrieblichen Gründen. Diese wurden vom Unternehmen aber selbst verursacht, indem es einem Kollegen im Februar 2026 Urlaub für die KW 19 und 20 genehmigte. Der Mitarbeiter, der eigentlich schon viel früher Urlaub für diesen Zeitraum beantragt hatte, wurde so unabkömmlich. Damit lagen nach Ansicht des ArbG keine dringenden betrieblichen Belange vor. Die bei der ersten Ablehnung erwähnte Urlaubsrichtlinie existierte

gar nicht, wie sich im Laufe des arbeitsgerichtlichen Prozesses herausstellte. Der Mitarbeiter erhielt daher den gewünschten Urlaub.

FAZIT



Ihr Unternehmen darf beantragten Urlaub nach § 7 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) nur dann ablehnen, wenn dringende betriebliche Belange vorliegen. Dringende betriebliche Belange bedeutet: Der Betriebsablauf muss durch die Abwesenheit erheblich gestört sein und es darf keine andere Lösung geben. Das ist z. B. der Fall bei plötzlichen Krankheitswellen oder bei wichtigen Großaufträgen.

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

Entgeltumwandlung: Diese Entscheidung
könnte für erleichterte Regeln sorgen

Top-Thema

SFN-Zuschläge: Warum der Steuer-Freibetrag wohl
bald noch mehr zum Rechen-Puzzle wird



IHR FEEDBACK FÜR UNS

SIE HABEN EINE FRAGE, FEEDBACK ZUM LAYOUT ODER EINEN THEMENWUNSCH?

Liebe Leserin, lieber Leser,

um noch besser zu werden und Sie noch wirksamer in Ihrem Arbeitsalltag zu unterstützen,
ist Ihr Feedback enorm wichtig für uns.

Daher interessiert uns Ihre Meinung zu dieser Ausgabe.

Schreiben Sie uns hierzu gern eine E-Mail an:

schwalm@vnr.de

Wir freuen uns, von Ihnen zu hören!

Ihr Team Personalwissen

