



LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL

ZUSCHLAG

TOP-THEMA

SFN-ZUSCHLÄGE

Die Ermittlung lohn- und beitragsfreier Zuschläge für Nachtschichten oder Sonn- bzw. Feiertagsarbeit ist diffizil. Bald könnte die Berechnung noch schwieriger werden. Lesen Sie, worauf Sie aktuell achten müssen und was geändert werden soll auf 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-EXTRAS

Für die Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit von Entgelt-Extras gibt es eine wichtige Voraussetzung: keine Entgeltumwandlung. Ein Urteil des BSG macht Hoffnung, dass die strengen Vorgaben gelockert werden. Seite 3

VORERKRANKUNGSANFRAGE

In der bevorstehenden kalten Jahreszeit bearbeiten Sie wieder viele Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen. Herausfordernd wird es für Sie, wenn bestimmte Mitarbeiter immer wieder erkranken. Seite 4 und 5

SEMESTERFERIEN-ENDE

Im Oktober beginnen an den meisten Hochschulen die Vorlesungen. Sind in Ihrem Unternehmen dann noch Werkstudenten beschäftigt, sollten Sie deren Sozialversicherungspflicht im Auge behalten. Seite 10



„Wichtige Motivation für Mitarbeiter“

Liebe Leserin, lieber Leser,

bekommen Sie Besuch von einem Betriebsprüfer, nimmt dieser einen Bereich ganz sicher unter die Lupe: Ihre korrekte Abrechnung der Zuschläge für die Arbeit an Sonntagen, Feiertagen und nachts (SFN-Zuschläge).

Kein Wunder, denn die sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Fragen rund um diese Zusatzleistungen sind besonders diffizil. Zudem müssen Sie zahlreiche verschiedene Grenzwerte beachten. Und das wird sich auch dank einer Neuregelung der SFN-Zuschläge nicht ändern – im Gegenteil: Die geplante Neuregelung macht, wenn sie tatsächlich umgesetzt wird, die Vorgaben für die Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit der SFN-Zuschläge noch etwas komplizierter.

Bis zum Ende dieses Jahres arbeiten Sie aber so oder so noch mit den aktuell geltenden Grenzwerten. Lesen Sie im Schwerpunktthema auf den Seiten 6 und 7, worauf Sie bei der Abrechnung der SFN-Zuschläge derzeit und in Zukunft achten müssen.

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

Entgeltumwandlung: Diese Entscheidung könnte für vereinfachte Regeln sorgen

KOMMUNIKATION MIT DER EINZUGSSTELLE

4–5

Fortsetzung oder neu erkrankt? So klären Sie die Entgeltfortzahlung rechtssicher

TOP-THEMA

6–7

SFN-Zuschläge: Warum der Steuerfreibetrag bald noch mehr zum Rechen-Puzzle werden könnte

NEUE VORGABEN

8

Achtung: Ab dem 1.1.2027 arbeiten Sie nach geänderten Lohnsteuerrichtlinien

LESERFRAGEN

9

Firmenwagenpool: Wie ermitteln wir die Privatnutzung?

Wird ein Mitarbeiter durch Entgeltumwandlung zum Midijobber?

AKTUELLES

10

Das neue Muster für die Lohnsteuerbescheinigung 2027 ist da

Ferienende: Prüfen Sie die Versicherungspflicht von Studenten

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 © Eigens – AdobeStock

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

Entgeltumwandlung: Diese Entscheidung könnte für vereinfachte Regeln sorgen

Lohnsteuer- und beitragsfreie Entgelt-Extras sind für Arbeitgeber und Mitarbeiter eine tolle Sache. Unternehmen können der Belegschaft einen echten Mehrwert verschaffen – ohne zusätzliche Abgaben. Allerdings gibt es hierfür eine wichtige Voraussetzung: keine Entgeltumwandlung. Ein gerade veröffentlichtes Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) hat zwar eine sehr arbeitgeberfreundliche Entscheidung zu diesem Thema wieder aufgehoben. Andererseits machen die darin getroffenen Aussagen Hoffnung, dass die strengen Regeln gelockert werden (BSG, Urteil vom 13.5.2026, B 12 BA 10/23 R, veröffentlicht am 21.8.2026).

Eine auf die Herstellung sowie den Import und Export von Furnieren spezialisierte GmbH vereinbarte mit ihren Mitarbeitern eine arbeitsvertragliche Lohnreduzierung. Arbeitgeberin und Mitarbeiter änderten einvernehmlich die Arbeitsverträge dahingehend, dass die Grundvergütung um einen näher bestimmten Betrag reduziert wurde.

Internet, Kinderbetreuung & Co

Außerdem schloss die Arbeitgeberin mit den Beschäftigten eine „Vereinbarung über Zusatzleistungen“. Danach sollten die Mitarbeiter freiwillig und ohne Begründung einer Rechtspflicht auf weitere Leistungen künftig beispielsweise folgende Extras erhalten:

- einen Zuschuss zu Aufwendungen für die Internetnutzung
- Zuschüsse zur Kinderbetreuung
- Restaurantschecks

Für die Leistungen führte das Unternehmen keine Beiträge zur Sozialversicherung ab. Im Rahmen einer Betriebsprüfung durch die Rentenversicherung wurde dies beanstandet.

Hohe Nachzahlungen nach einer Prüfung

Das Unternehmen sollte Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung sowie Umlagen in Höhe von insgesamt 23.241,14 € nachzahlen. Die Begründung: Die Zusatzleistungen seien durch Entgeltumwandlung finanziert und könnten damit nicht beitragsfrei sein.

Vertragliche Reduzierung des Grundentgelts

Die Arbeitgeberin zog vor Gericht und bekam vor dem Landessozialgericht (LSG) Baden-Württemberg (Urteil vom 12.5.2023, L 8 BA 373/22) zunächst recht. Das LSG sah hier keine Entgeltumwandlung, die dazu führen würde, dass die Entgelt-Extras beitragspflichtig werden. Das Unternehmen hatte zunächst arbeitsrechtlich wirksam mit seinen Beschäftigten vereinbart, das Grundentgelt zu reduzieren. Damit hatten die Mitarbeiter einen neuen – geringeren – Entgeltanspruch für die Zukunft. Zu diesem hinzu kamen anschließend die Entgelt-Extras als zusätzliche freiwillige Leistung. Würden diese wieder wegfallen, bliebe der Entgeltanspruch der Mitarbeiter trotzdem weiterhin auf dem arbeitsvertraglich neu vereinbarten Niveau. Damit hatte die Arbeitgeberin in den Augen der Richter wirksam die für die Beitragsfreiheit geforderte „Zusätzlichkeit“ sichergestellt. Sie musste die geforderten Beitragsnachzahlungen nicht leisten.

Bundessozialgericht: Nochmals prüfen

Das LSG ließ die Revision zum BSG zu, die der Rentenversicherungsträger auch einlegte. Das BSG urteilte: Vereinbaren Arbeitgeber und Beschäftigte eine Reduzierung der Grundvergütung und gleichzeitig eine andere – auch freiwillige – Leistung, die den Verlust des Bruttobarlohns netto weitgehend kompensiert, bedarf es besonderer tatsächlicher Umstände, um nicht von einem Surrogat, sondern einem zusätzlichen und damit beitragsfreien Arbeitsentgelt ausgehen zu können.

ACHTUNG

Das LSG hatte nach Ansicht des BSG aber nicht ausreichend geprüft, ob diese besonderen tatsächlichen Umstände vorliegen. Die Entscheidung wurde an das LSG zur erneuten Prüfung zurückverwiesen.

Das bedeutet: Für den Arbeitgeber besteht nun wieder das Risiko, dass er doch noch nachzahlen muss. Sobald es hierzu etwas Neues gibt, erfahren Sie davon in „Lohn & Gehalt aktuell“.

Das bedeutet „Zusätzlichkeit“

Nach der bisherigen Rechtsprechung des BSG liegt „Zusätzlichkeit“ nur dann vor, wenn die Zuwendung des Arbeitgebers über den Grundlohn hinausgeht. Dementsprechend sind Gutscheine, Fahrtkostenzuschüsse oder die finanzielle Unterstützung bei der Kinderbetreuung nur dann lohnsteuerbegünstigt und beitragsfrei, wenn die Leistung nicht auf den Anspruch von bisherigem Arbeitslohn angerechnet wird. Nach dem oben dargestellten Urteil ist es aber zumindest nicht ausgeschlossen, das Entgelt zunächst einvernehmlich mit den Beschäftigten im Arbeitsvertrag zu reduzieren. So entsteht zunächst ein neuer reduzierter Entgeltanspruch. Zu diesem zusätzlich könnten durchaus beitragsfreie Entgelt-Extras gezahlt werden. Welche besonderen Kriterien noch erfüllt sein müssen, dass es sich nicht um eine Entgeltumwandlung handelt, wird die neue Entscheidung des LSG hoffentlich bald zeigen. Sobald es hierzu etwas Neues gibt, erfahren Sie davon in „Lohn & Gehalt aktuell“.

ACHTUNG

Auch ein Extra, das Ihr Unternehmen anstelle bereits vereinbarter künftiger Entgelterhöhungen ausgibt, ist nicht „zusätzlich“.



Fortsetzung oder neu erkrankt? So klären Sie die Entgeltfortzahlung rechtssicher

Die kalte Jahreszeit steht bevor und das bedeutet für Sie: Die Arbeitsunfähigkeitsmitteilungen, die Sie bearbeiten müssen, häufen sich bald wieder. Herausfordernd wird es für Sie, wenn ein Mitarbeiter immer wieder erkrankt. Haben Sie es in solchen Fällen mit einer Fortsetzungserkrankung zu tun und können Sie die Entgeltfortzahlung stoppen? Für die Beantwortung dieser Frage steht Ihnen die Vorerkrankungsanfrage zur Verfügung. Lesen Sie hier, wie Sie eine Antwort erhalten, mit der Sie betriebsprüfungssicher arbeiten können.

Arbeitnehmer haben für die Dauer von 6 Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall. Erkranken sie erneut, entsteht grundsätzlich auch ein neuer Anspruch. Das gilt allerdings nur, wenn die Erkrankung nicht auf die bisherige Arbeitsunfähigkeit angerechnet werden kann.

Warum die Ursache für Sie wichtig ist

Wird ein Arbeitnehmer wegen desselben Leidens immer wieder krank, hat er nicht immer einen neuen Anspruch auf eine volle 6-wöchige Entgeltfortzahlung. Dabei spielen zwei Fristen eine wichtige Rolle:

1. Die 6-Monats-Frist (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz (EntgFG))

War der Mitarbeiter vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit, die Sie aktuell bearbeiten, mindestens 6 Monate nicht wegen derselben Krankheit arbeitsunfähig, entsteht für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit ein neuer Anspruch auf 6 Wochen Entgeltfortzahlung. Bestand bereits eine Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit, gilt für die erneute Arbeitsunfähigkeit nur dann ein Anspruch, wenn die 6 Wochen noch nicht ausgeschöpft wurden. Die von den 42 Tagen (= 6 Wochen) noch fehlenden Tage sind der Restanspruch für die Fortzahlung.

ACHTUNG

Wenn der Anspruch innerhalb der 6-Monatsfrist bereits ausgeschöpft ist, kann trotzdem ein neuer Anspruch bestehen – wenn die 12-Monats-Frist erfüllt ist.

2. Die 12-Monats-Frist (§ 3 Abs. 1 Satz 2 Nr. 2 EntgFG)

Ist der Anspruch auf Entgeltfortzahlung innerhalb der 6-Monats-Frist ausgeschöpft, betrachten Sie die vergangenen 12 Monate genauer auf Vorerkrankungen. Wenn zwischen dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen dieser Krankheit und dem Wiedereintritt 12 Monate liegen, besteht grundsätzlich erneut Anspruch auf Entgeltfortzahlung für 6 Wochen. Eine neue 12-Monats-Frist beginnt immer dann, wenn bei Wiedereintritt derselben Erkrankung ein voller 6-wöchiger Entgeltfortzahlungsanspruch besteht. Hat der Beschäftigte wegen Vorerkrankungszeiten aber keinen Anspruch mehr auf die Entgeltfortzahlung und endet die 12-Monats-Frist während dieser Arbeitsunfähigkeit, beginnt damit nicht sofort ein neuer Anspruch. Erst mit Eintritt der nächsten Arbeitsunfähigkeit wegen dieser Erkrankung beginnt der neue

Anspruch auf Entgeltfortzahlung. Der Beginn der neuen Arbeitsunfähigkeit muss also außerhalb der 12-Monats-Frist liegen.

ACHTUNG

Es gilt außerdem die sogenannte „Einheit des Verhinderungsfalls“. Das bedeutet: Folgen zwei verschiedene Erkrankungen direkt aufeinander, führt die zweite nur dann zu einem neuen Anspruch auf Entgeltfortzahlung, wenn die erste komplett abgeschlossen war. Bei einer neuen Arbeitsunfähigkeit infolge einer anderen Erkrankung nach dem vollständigen Abschluss der ersten entsteht ein neuer Entgeltfortzahlungsanspruch in voller Länge.

Was gilt konkret?

Um festzustellen, ob bei einem Mitarbeiter, der häufiger erkrankt, eine der genannten Fälle vorliegt, müssten Sie eigentlich die Diagnosen kennen. Die betreffenden Mitarbeiter sind aber nicht dazu verpflichtet, Ihrem Unternehmen die Ursachen einer Erkrankung mitzuteilen – das sollten sie auch nicht tun. Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) gibt ebenfalls keine Auskunft über die Ursache der Erkrankung. Zur Unterstützung können Sie deshalb die Vorerkrankungsanfrage als digitalen Service der Einzugsstellen in Anspruch nehmen.

So stellen Sie die Vorerkrankungsanfrage

Sie können die Vorerkrankungsanfrage über Ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder über das SV-Meldeportal auf elektronischem Weg stellen. Der „ABGABEGRUND“ ist „41“.

ACHTUNG

Die Prüfung zur Anrechnung von Vorerkrankungen bei den Krankenkassen geben Sie im Datenaustausch Entgeltsatzleistungen (DTA EEL) in Auftrag. Telefonische Anfragen dürfen die Einzugsstellen nicht beantworten.

Das sind die Voraussetzungen für eine Prüfung

Wenn Sie eine Vorerkrankungsanfrage starten wollen, übermitteln Sie im DTA EEL neben den grundsätzlichen Identifikationsdaten zum einen den Zeitraum der aktuellen Arbeitsunfähigkeit (AU) und der zu prüfenden Vorerkrankungen an die Krankenkasse. Die Voraussetzungen für die Prüfung von Vorerkrankungen sind die Folgenden:

1. Der Arbeitnehmer ist gesetzlich krankenversichert. Für Minijobber und privat versicherte Mitarbeiter können Sie keine Vorerkrankungsanfrage stellen. Hier sind Sie darauf angewiesen, dass die betreffenden Beschäftigten entsprechende Mitwirkungspflichten erfüllen und gegebenenfalls ihren Arzt von der Schweigepflicht entbinden.
2. Die aktuelle und die zu prüfende Erkrankung liegen bescheinigt vor.
3. Der Arbeitnehmer war im letzten halben Jahr wahrscheinlich schon einmal wegen derselben Erkrankung arbeitsunfähig. Das bedeutet: In den letzten 6 Monaten vor Beginn der aktuellen Arbeitsunfähigkeit liegt mindestens eine bescheinigte potenzielle Vorerkrankung in Bezug auf die aktuelle Arbeitsunfähigkeit vor.
4. Alle Krankheiten zusammen umfassen mindestens 30 Tage. Wenn im Entgeltabrechnungssystem für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit (AU) kein Enddatum erfasst ist, beziehen Sie die AU-Zeit in die Prüfung der 30-Tages-Frist ein. Verlängern Sie die aktuelle Arbeitsunfähigkeit hierfür um eine Woche ab dem Tagesdatum.

Die Entscheidung der Einzugsstelle

Um zu entscheiden, ob zwischen mehreren Zeiten der Arbeitsunfähigkeit ein Zusammenhang besteht, benötigen die Kassen die Diagnosen. Daher kann eine Prüfung immer erst erfolgen, wenn den Krankenkassen alle Arbeitsunfähigkeitsnachweise vorliegen. Ist dies nicht der Fall, fordern die Kassen die Bescheinigungen unter Umständen vom Versicherten oder vom Arzt an. Liegen alle Informationen vor, prüft die Krankenkasse anhand der Diagnosen, ob die Vorerkrankungen auf dieselbe Grunderkrankung zurückzuführen sind, die der aktuellen AU zugrunde liegt.

ACHTUNG



Kann die Krankenkasse den Zusammenhang anhand der Diagnosen nicht zweifelsfrei beurteilen, bindet sie die behandelnden Ärzte oder den Medizinische Dienst der Krankenversicherung in die Prüfung ein.

Diese Rückmeldung erhalten Sie

Die Krankenkasse prüft, ob auf Grundlage der Angaben zur Diagnose in den AU-Daten die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wegen anrechenbarer Vorerkrankungszeiten ausläuft. Sie meldet Ihnen Folgendes zurück:

1. Die für die Ermittlung der Entgeltfortzahlungsdauer bei der aktuellen Arbeitsunfähigkeit relevanten Vorerkrankungen.
2. Im Rahmen dieser Meldung erfolgt die Information, ob die angegebenen Zeiten „anrechenbar“ oder „nicht anrechenbar“ sind.
3. Zudem wird die maßgebende 12-Monats-Frist angegeben.

Diese Rückmeldung erfolgt ebenfalls im DTA EEL mit dem Abgabegrund „61“. Auf Basis der Krankenkassen-Rückmeldung können Sie dann über die Dauer der Entgeltfortzahlung entscheiden.

Neuer Rückmeldegrund seit 1.1.2026

Seit dem 1.1.2026 verschickt ein Sozialversicherungsträger im DTA EEL eine neue Rückmeldung mit dem Schlüssel „67“ in den folgenden Fällen an Sie zurück:

1. In Fällen, in denen der Mitarbeiter, um den es geht, bei dem Sozialversicherungsträger nicht bekannt ist.
2. Die Krankenkasse verwendet den Meldegrund außerdem, wenn sie nicht zuständig ist. Das ist der Fall, wenn für einen Leistungszeitraum keine Mitgliedschaft oder Versicherung bestand oder besteht und wenn bereits eine Information über den Krankenkassenwechsel oder über eine Beendigung wegen einer privaten Versicherung oder wegen des Verzugs ins Ausland vorliegt.

ACHTUNG



Liegt der Krankenkasse keine der entscheidungserheblichen Informationen (beispielsweise die Diagnose) vor, erfolgt ihre Rückmeldung erst nach abschließender Prüfung des Versicherungsfalles.

Beachten Sie bei der Kommunikation mit der Krankenkasse Folgendes:

THEMA	DAS BEDEUTET KONKRET
Mehrfachantwort der Krankenkasse möglich	Die Vorerkrankungsanfrage kann nur vom Arbeitgeber/von Ihnen (und nicht von der Krankenkasse) gestartet werden. Die Sozialversicherungsträger können jedoch mehrfach darauf antworten.
AU-Bescheinigung fehlt noch: Sie brauchen nicht nachzufragen.	Jede Vorerkrankung wird getrennt nach Vorliegen des AU-Nachweises und der Anrechenbarkeit beurteilt. Liegt zum Zeitpunkt der Anfrage die zugehörige AU-Bescheinigung noch nicht vor, brauchen Sie nicht mehr nachzufragen. Die Krankenkassen überwachen den Eingang der AU-Bescheinigung und beantworten danach automatisch die vorliegende Anfrage. Nachfragen von Ihrer Seite sind deshalb überflüssig.
Adressierung des Anfragenden: Meldegrund „99“	Mit dem Meldegrund „99“ können Arbeitgeber Veränderungen der Adressierung an die Sozialversicherungsträger melden. Nur so kann sichergestellt werden, dass die Rückantworten der SV-Träger an die Arbeitgeber korrekt adressiert sind. Mit dem neuen Meldegrund können Arbeitgeber während eines laufenden Entgeltersatzleistungsbezugs zum Beispiel die Beauftragung eines Steuerberaters oder eines Lohnbüros mitteilen.



SFN-Zuschläge: Warum der Steuerfreibetrag bald noch mehr zum Rechen-Puzzle werden könnte

Zahlt Ihr Unternehmen Mitarbeitern Zuschläge für Nachtschichten oder für die Arbeit an Sonn- oder Feiertagen? Dann wissen Sie, wie knifflig die Berechnung der steuer- und beitragsfreien Freibeträge ist. Bald könnte die Materie sogar noch komplizierter werden. Der Entwurf eines Einkommensteuerreformgesetzes 2027 vom 18.8.2026 sieht Änderungen bei der Berechnung der Grundlohnbeträge vor. Lesen Sie hier, worauf Sie aktuell noch achten müssen und was geändert werden soll.

Zuschläge für die Arbeit an Sonntagen, Feiertagen oder für Arbeit während der Nacht (SFN-Zuschläge) sind ein Anreiz für Mitarbeiter, auch zu besonderen Zeiten motiviert zu arbeiten. Handhabt Ihr Unternehmen die Zahlungen sowie ihre Abrechnung korrekt, bleiben die Zuschläge obendrein lohnsteuer- und beitragsfrei. Andernfalls können die Zusatzleistungen aber auch zur echten Kostenfalle werden. Der Grund: Hier gelten einige Sonderregeln, die in der Praxis teilweise schwer umzusetzen sind. Zudem müssen Sie die Voraussetzungen für die Lohnsteuerfreiheit und die Beitragsfreiheit gesondert prüfen, denn es gelten zum Teil unterschiedliche Vorgaben.

Prüfen Sie zunächst die Lohnsteuerfreiheit

Grundsätzlich sollten Sie immer zunächst prüfen, ob die Zuschläge lohnsteuerfrei sind. Die Lohnsteuerfreiheit ist wieder-

um eine Voraussetzung für die Beitragsfreiheit. Zuschläge, die Mitarbeiter Ihres Unternehmens für die Arbeit an Feiertagen und Sonntagen oder für Nachtarbeit erhalten (SFN-Zuschläge), sind lohnsteuerfrei, wenn mehrere Voraussetzungen gleichzeitig vorliegen (§ 3b Einkommensteuergesetz (EStG) in Verbindung mit R 3b Lohnsteuerrichtlinien (LStR)).

So prüfen Sie die Grenzwerte des § 3b EStG

Die Grundlohngrenzen sind nicht die einzigen Maximalbeträge, die Sie für die Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit der SFN-Zuschläge beachten müssen. Es gibt außerdem noch diverse Freibeträge für die Lohnsteuerfreiheit der einzelnen Zuschlagsarten, die in § 3b EStG festgelegt sind. Dabei legen Sie wiederum den jeweils geltenden Maximalgrundlohn für die Berechnung zugrunde.

Das sind die Grenzwerte des § 3 b Einkommensteuergesetzes

Für Arbeit ...	... bleiben Zuschläge bis maximal ... steuerfrei	Maximalzuschlag beim aktuellen maximalen Grundlohn von	Maximalzuschlag beim geplanten maximalen Grundlohn
... am Sonntag (0 bis 24 Uhr)	50 % des Grundlohns (derzeit maximal 50 €, geplant maximal 75 €)	25 € bei einem Grundlohn von 50 €	37,50 € bei einem Grundlohn von 75 €
... am 31.12. (14 bis 24 Uhr) und an gesetzlichen Feiertagen (0 bis 24 Uhr). Silvester ist kein gesetzlicher Feiertag. Der Gesetzgeber hat für diesen Tag allerdings ausdrücklich Zuschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Arbeit in der Nacht begünstigt.	125 % des Grundlohns (derzeit maximal 50 €, geplant maximal 75 €)	62,50 € bei einem Grundlohn von 50 €	93,75 € bei einem Grundlohn von 75 €
... am 24.12. (14 bis 24 Uhr) und am 25.12., 26.12. und 1.1. (0 bis 24 Uhr). Heiligabend ist kein gesetzlicher Feiertag. Der Gesetzgeber hat für diesen Tag aber ausdrücklich die genannten Zuschläge begünstigt.	150 % des Grundlohns (derzeit maximal 50 €, geplant maximal 75 €)	75 € bei einem Grundlohn von 50 €	112,50 € bei einem Grundlohn von 75 €
... während der Nacht für die Zeit von 20 bis 0 Uhr und von 4 bis 6 Uhr	25 % des Grundlohns (aktuell und weiterhin 50 €)	12,50 € bei einem Grundlohn von 50 €	12,50 € bei einem Grundlohn von 50 €
... während der Nacht für die Zeit von 0 bis 4 Uhr, wenn die Nachtarbeit vor 0 Uhr aufgenommen wurde	40 % des Grundlohns (aktuell und weiterhin 50 €)	20 € bei einem Grundlohn von 50 €	20 € bei einem Grundlohn von 50 €

Grundlohn: Hier sind Änderungen geplant

Beim Grundlohn handelt es sich um den auf eine Arbeitsstunde entfallenden Anspruch auf laufendes Arbeitsentgelt des jeweiligen Mitarbeiters. Damit die Zuschläge lohnsteuerfrei bleiben, müssen sie aktuell aus einem Grundlohn in Höhe von maximal 50 € pro Stunde resultieren. Das geplante Einkommensteuerreformgesetz sieht im Hinblick auf den Grundlohn folgende Neuregelungen vor:

- Der maximal zulässige Grundlohn für die Berechnung der Zuschläge für Sonntags- und Feiertagsarbeit wird ab dem 1.1.2027 von 50 € auf 75 € angehoben.
- Der maximal zulässige Grundlohn für Nachtarbeit bleibt unverändert bei 50 €.

Damit arbeiten Sie beim Thema „lohnsteuer- und beitragsfreie SFN-Zuschläge“ bald mit drei unterschiedlichen Grundlohngrenzen. Der maximal zulässige Grundlohn für die Beitragsfreiheit beträgt 25 €. Dabei bleibt es voraussichtlich auch im kommenden Jahr.

Zuschläge müssen ausgezahlt werden

Weitere Voraussetzung für die Lohnsteuerfreiheit ist: Ihr Betrieb muss die Zuschläge tatsächlich zahlen, und zwar zusätzlich zum Grundlohn.

ACHTUNG



Die Steuerfreiheit der Zuschläge bleibt auch dann erhalten, wenn sie zeitversetzt ausgezahlt werden. Das gilt aber nur, wenn die steuerfreien Zuschläge als Wertguthaben auf ein Arbeitszeitkonto genommen und getrennt ausgewiesen werden. Das muss vor der anfallenden Feiertags-, Sonntags- oder Nachtarbeit festgelegt werden.

Wurde die Arbeit tatsächlich geleistet?

Lohnsteuerfrei sind außerdem nur SFN-Zuschläge, die Ihr Unternehmen dem betreffenden Mitarbeiter für geleistete Arbeit zahlt.

ACHTUNG



Diese Voraussetzung wird von Betriebsprüfern besonders gerne unter die Lupe genommen. Das Problem: Mitarbeiter, die arbeitsunfähig erkrankt sind oder aus anderen Gründen nicht arbeiten (beispielsweise wegen Mutterschutz), haben arbeitsrechtlich weiterhin Anspruch auf die sonst gezahlten SFN-Zuschläge. Sie haben die zugrunde liegende Arbeit aber andererseits nicht geleistet. Damit sind die Zuschläge für die Zeit der Arbeitsunfähigkeit nicht lohnsteuerfrei (und als Folge auch nicht beitragsfrei).

Prüfen Sie auch die Beitragsfreiheit

Die Zuschläge sind nach § 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) außerdem beitragsfrei in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, wenn sie

1. lohnsteuerfrei sind (s. o.) und
2. aus einem Grundentgelt berechnet werden, das 25 € pro Arbeitsstunde nicht übersteigt. Überschreitet der Grundlohn den Betrag von 25 € pro Stunde, sind nur die auf den übersteigenden Betrag anfallenden Zuschläge beitragspflichtig und zum Arbeitsentgelt hinzuzurechnen.

Achten Sie auf die Aufzeichnungen

Die Steuerbefreiung für Zuschläge setzt Einzelaufstellungen der Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit voraus, die von den entsprechenden Mitarbeitern geleistet wurde. Eine pauschalierte aufgezeichnete Abgeltung genügt nicht. Kommt es zu einer Lohnsteuerrückprüfung oder Betriebsprüfung, müssen Sie detaillierte und konkrete Aufstellungen vorweisen können. Sonst riskieren Sie, dass Ihr Betrieb Nachzahlungen leisten muss. Steuerfrei können dagegen pauschale Voraus- oder Nachzahlungen von Zuschlägen sein, wenn diese

- nach dem übereinstimmenden Willen von Arbeitgeber und Arbeitnehmer
- bloße Abschlagszahlungen oder Vorschüsse sind und
- später einzeln abgerechnet werden.

ACHTUNG



Zahlt Ihr Betrieb eine einheitliche Vergütung für den Grundlohn und für SFN-Arbeit, weil dies in Ihrem Unternehmen übliche Arbeitszeiten sind, und zeichnen Sie deshalb die Arbeitszeiten nicht eigens auf, sind die Zuschläge nicht lohnsteuerfrei.

Sonntag plus Feiertag?

Arbeitet ein Beschäftigter an einem Feiertag, der gleichzeitig ein Sonntag ist, sind Feiertags- und Sonntagszuschlag zusammen nicht steuerfrei möglich. Sie haben aber die Möglichkeit, den für den Arbeitnehmer höheren Feiertagszuschlag zu wählen. Trifft Nachtarbeit mit Sonntagsarbeit oder mit Feiertagsarbeit zusammen, sind Zuschläge für Folgendes nebeneinander steuerfrei möglich:

- Nachtarbeit und Feiertagsarbeit
- Nachtarbeit und Sonntagsarbeit

Beispiel: Ein Mitarbeiter Ihres Unternehmens hat an einem gesetzlichen Feiertag, der gleichzeitig ein Sonntag war, nachts gearbeitet. Er kann zusätzlich zu seinem üblichen Entgelt 125 % + 40 % seines Grundlohns verdienen.



Achtung: Ab dem 1.1.2027 arbeiten Sie nach geänderten Lohnsteuerrichtlinien

Das Bundesfinanzministerium hat am 4.8.2026 den Entwurf der Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien 2027 veröffentlicht. Einige der Änderungen wirken sich unmittelbar auf Ihre Arbeit aus. Lesen Sie hier, welche das sind.

Bei den Lohnsteuerrichtlinien handelt es sich um Verwaltungsanweisungen, die von der Bundesregierung herausgegeben werden. Sie klären Auslegungsfragen, die von allgemeiner Bedeutung sind und sich bei der praktischen Anwendung von Gesetzen (auch durch die Gerichte) ergeben haben. Unmittelbare Bindungswirkung haben die Richtlinien nur für die Finanzbehörden, nicht aber

- für Steuerpflichtige oder die Gerichte,
- für den Arbeitgeber und damit auch nicht für Sie im Lohnbüro, wenn Sie für Ihren Arbeitgeber handeln.

Die Finanzverwaltung ist verpflichtet, sich an die Vorgaben der Lohnsteuerrichtlinien zu halten. Die Finanzgerichte folgen den

Vorgaben, wenn sie Rechtsbegriffe auslegen oder Pauschbeträge zugrunde legen. Daher sollten Sie sich ebenfalls an den Regelungen orientieren. Dadurch haben Sie Rechtssicherheit und kein Betriebsprüfer kann Ihr Vorgehen bemängeln. Wenden Sie die geänderten Vorgaben beim Steuerabzug vom Arbeitsentgelt für Lohnzahlungszeiträume an, die nach dem 31.12.2026 enden, und für sonstige Bezüge, die dem Arbeitnehmer nach dem 31.12.2026 zufließen. Sie gelten auch für frühere Zeiträume, soweit sie geänderte Vorschriften des Einkommensteuergesetzes betreffen, die vor dem 1.1.2027 anzuwenden sind. Die neuen Richtlinien halten vor allem zahlreiche redaktionelle und sprachliche Änderungen bereit. Es gibt aber auch einige inhaltliche Änderungen.

Diese Neuerungen in den Lohnsteuerrichtlinien (LStR) 2027 sind für Sie wichtig

REGELUNGS- BEREICH	DAS IST NEU	ZU FINDEN IN LSTR
Sachleistungen zu besonderen Anlässen	Die bisherigen Regelungen zu Sachleistungen des Arbeitgebers zu besonderen Anlässen (Diensteinführung, Jubiläum) werden neu gefasst. Künftig werden keine festen Betragsgrenzen (110- € bzw. 60-€-Grenze) genannt. Stattdessen wird auf „übliche“ Sachleistungen des Arbeitgebers abgestellt.	R 19.3 Abs. 2 Nr. 3 LStR 2027-E
Parkplatz vom Arbeitgeber	Überlässt der Arbeitgeber oder ein Dritter aufgrund des Beschäftigungsverhältnisses der Belegschaft als Gesamtheit Park- oder Einstellplätze an der ersten Tätigkeitsstätte oder in deren räumlicher Nähe, liegt kein steuerpflichtiges Arbeitsentgelt vor. Zuschüsse des Arbeitgebers zu entsprechenden Aufwendungen des Arbeitnehmers bleiben weiter steuerpflichtig.	R 19.3 Abs. 2 Nr. 5 LStR 2027-E
Lohnsteuerabzug bei beschränkter Steuerpflicht bei grenzüberschreitend tätigen Arbeitnehmern	Eingefügt wird eine Klarstellung, dass auch Vergütungen, die im Ansässigkeitsstaat oder in Drittstaaten erbracht werden, der beschränkten Steuerpflicht nach § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a Satz 2 Einkommensteuergesetz (EStG) unterliegen können, wenn das einschlägige DBA Deutschland das Besteuerungsrecht zuweist. Das betrifft insbesondere Fälle, in denen eine DBA-Bagatellregelung das Besteuerungsrecht Deutschland zuweist, wenn die Tätigkeit nur an wenigen Tagen im Ausland erfolgt (z. B. Homeoffice im Ausland).	R 39.4 Abs. 2 LStR 2027-E
Permanenter Lohnsteuerjahresausgleich	Der permanente Lohnsteuerjahresausgleich nach § 39b Abs. 2 EStG ist ein besonderes Rechenverfahren für die monatliche Lohnabrechnung. Dabei wird die Lohnsteuer laufend so ermittelt, als basierte das Gehalt auf dem voraussichtlichen Jahresarbeitslohn. Er verhindert zu hohe Steuerabzüge bei schwankendem Einkommen oder kurzfristigen Beschäftigungen in Steuerklasse VI. Beim permanenten Lohnsteuerjahresausgleich werden in den neuen Lohnsteuerrichtlinien der Beitragszuschlag für Kinderlose und der Beitragsabschlag (§ 55 Abs. 3 Sozialgesetzbuch (SGB) XI) für das zweite bis fünfte Kind (§ 55 Abs. 3 Satz 4 SGB XI) in der Pflegeversicherung berücksichtigt. Außerdem wird das Qualifizierungsgeld in die Ausschlusstatbestände aufgenommen.	R 39b.8 LStR 2027-E
Großbuchstabe „U“	Der Großbuchstabe „U“ auf der Lohnsteuerbescheinigung steht für Unterbrechung. Er bedeutet, dass der Anspruch auf Arbeitslohn für mindestens 5 aufeinanderfolgende Arbeitstage weggefallen ist, z. B. durch unbezahlten Urlaub. Nach den neuen Richtlinien ist der Großbuchstabe „U“ für Zeiten, in denen Qualifizierungsgeld bezogen wurde, nicht einzutragen.	R 41.2 LStR 2027-E

„Firmenwagenpool: Wie ermitteln wir die Privatnutzung?“

FRAGE



In dem Unternehmen, für das wir die Abrechnung erledigen, gibt es mehrere Firmenwagen, die aber keinem Mitarbeiter fest zugeordnet sind. Von Zeit zu Zeit nehmen die Beschäftigten die Fahrzeuge jedoch mit nach Hause. Eine Privatnutzung ist somit möglich und von Unternehmensseite gestattet. Wie rechnen wir die Privatnutzung korrekt ab?

ANTWORT



In vielen Unternehmen stehen den Mitarbeitern mehrere Fahrzeuge zur Verfügung, ohne dass diese bestimmten Beschäftigten zugeordnet werden. Alternativ teilen sich mehrere Mitarbeiter einen Firmenwagen oder ein Beschäftigter darf mehrere Firmenwagen nutzen. Besteht in diesen Fällen die Möglichkeit der Privatnutzung für Mitarbeiter, gehen Sie wie folgt vor:

FALL	SO GEHEN SIE VOR
1. Ein Firmenwagen für mehrere Mitarbeiter	Steht ein Firmenwagen gleichzeitig mehreren Arbeitnehmern zur Verfügung, setzen Sie den pauschalen Nutzungswert einmal mit insgesamt 1 % des Bruttolistenpreises an. Diesen Nutzungswert teilen Sie dann entsprechend durch die Zahl der berechtigten Mitarbeiter.
2. Ein Fahrzeugpool und mehrere Mitarbeiter	Verfügt Ihr Unternehmen über einen Fahrzeugpool, der einigen Mitarbeitern zur Verfügung steht, ohne dass feste Fahrzeuge bestimmten Beschäftigten zugeordnet sind, gilt Folgendes: - Sie können für jedes Fahrzeug die Privatnutzung mit monatlich 1 % des Bruttolistenpreises ansetzen oder den Bruttolistenpreis des Fahrzeugs zugrunde legen, das überwiegend genutzt wird. - Übersteigt die Zahl der Nutzungsberechtigten die Zahl der Fahrzeuge, müssen Sie 1 % aller Listenpreise ermitteln und die Summe entsprechend durch die Zahl der Nutzungsberechtigten teilen. Das Ergebnis rechnen Sie bei jedem berechtigten Mitarbeiter monatlich als geldwerten Vorteil dem Arbeitslohn zu.

„Wird ein Mitarbeiter durch Entgeltumwandlung zum Midijobber?“

FRAGE



Wir haben eine Mitarbeiterin, die aktuell 2.000 € monatlich verdient und von uns als voll sozialversicherungspflichtig abgerechnet wird. Für die Zeit ab 1.9. hat sie eine betriebliche Altersvorsorge mit einem Entgeltverzicht in Höhe von 50 € und einem Arbeitgeberzuschuss von 50 € abgeschlossen. Damit „rutscht“ Ihr Entgelt ab dem 1.9. unter die aktuelle Obergrenze für Midijobber von monatlich 2.000 €. Müssen wir die Beschäftigte ab diesem Zeitpunkt als Midijobberin im Übergangsbereich abrechnen?

Unterhalb der Midijobgrenze

Gleichzeitig senkt die Entgeltumwandlung der Mitarbeiterin in Höhe von ebenfalls 50 € das monatliche sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt noch weiter, und zwar auf 1.950 €. Aus diesem Grund befindet sich die Mitarbeiterin ab 1.9. mit ihrem Entgelt im Übergangsbereich (im Jahr 2026 befindet sich dieser bei einem Entgelt zwischen 603,01 € und 2.000 € monatlich). Damit sind Sie verpflichtet, die besonderen Regeln für Midijobber ab diesem Zeitpunkt anzuwenden.

ACHTUNG



Denken Sie daran: Sie müssen die Arbeitgeber- und die Arbeitnehmeranteile der Sozialversicherungsbeiträge ab 1.9. nach reduzierten Beitragsbemessungsgrundlagen ermitteln. Die zugrunde liegende Formel ändert sich wieder zum 1.1.2027.

ANTWORT



Ja. Zuschüsse des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) bis zu maximal 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung sind beitragsfrei. Die entsprechenden Beträge sind außerdem kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung. 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze entspricht im Jahr 2026 einem Betrag von maximal 4.056 € im Jahr bzw. 338 € im Monat. Der Zuschuss Ihres Unternehmens von monatlich 50 € liegt unter diesem Betrag. Deshalb berücksichtigen Sie ihn bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?

Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de



Das neue Muster für die Lohnsteuerbescheinigung 2027 ist da

Bis spätestens 28.2.2027 übermitteln Sie die Lohnsteuerbescheinigung an das Finanzamt. Außerdem müssen Sie jedem Mitarbeiter elektronisch eine Bescheinigung bereitstellen. Das Bundesfinanzministerium hat am 13.8.2026 das neue Muster und aktuelle Vorgaben für die kommende Lohnsteuerbescheinigung veröffentlicht, die für Sie verbindlich sind (GZ: IV C 5 – S 2533/00123/008/012 DOK: COO.7005.100.4.15540462).

Eine Ihrer Pflichten ist die nächste Lohnsteuerbescheinigung an das Finanzamt und die Mitarbeiter. Das Muster des Ausdrucks der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung wird jährlich im Bundessteuerblatt Teil I gesondert bekannt gemacht.

Wann keine Bescheinigung nötig ist

Für Minijobber, für die Sie die Lohnsteuer ausschließlich nach den §§ 40 bis 40b Einkommensteuergesetz (EStG) pauschal erhoben haben, ist keine Lohnsteuerbescheinigung zu erstellen. Haben Sie für einen Arbeitnehmer elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) übermittelt, hat dieser aber kein Arbeitsentgelt erhalten, brauchen Sie ebenfalls keine Lohnsteuerbescheinigung auszustellen.

ACHTUNG

Für die kommende Lohnsteuerbescheinigung nehmen Sie das Formular der Lohnsteuerbescheinigung 2026. Scheiden

Mitarbeiter allerdings in 2027 aus Ihrem Unternehmen aus, gilt für diese das neu veröffentlichte Formular für 2027.

Neuerungen durch die neue Aktivrente

Gibt es in Ihrem Unternehmen einen oder mehrere Beschäftigte, der oder die das neue Aktivrentenmodell nutzt/nutzen? Aktivrente bedeutet: Personen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben und die bereit sind, nebenher/weiterhin zu arbeiten, haben seit dem 1.1.2026 die Möglichkeit, die sogenannte Aktivrente in Anspruch zu nehmen. Im Klartext bedeutet der Begriff Aktivrente: Die Arbeitnehmer können einen Lohnsteuerfreibetrag von bis zu 2.000 € beanspruchen. Festgelegt ist dieser in § 3 Nr. 21 Einkommensteuergesetz (EStG). In Zeile 16c bescheinigen Sie den nach § 3 Nr. 21 EStG steuerfrei belassenen Arbeitslohn für die sogenannte Aktivrente. Im elektronischen Datensatz übermitteln Sie zusätzlich den monatlich aufgrund der Aktivrente steuerfrei belassenen Arbeitslohn

Ferienende: Prüfen Sie die Versicherungspflicht von Studenten

Im Oktober beginnen an den meisten Hochschulen die Vorlesungen. Sind in Ihrem Unternehmen dann noch Werkstudenten beschäftigt, sollten Sie deren Sozialversicherungspflicht im Auge behalten. Studenten, die mehr als 20 Wochenstunden arbeiten, bleiben nur dann beitragsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung, wenn die Arbeit in der vorlesungsfreien Zeit stattfindet.

Ein Werkstudent ist für Ihr Unternehmen besonders günstig. Das gilt aber nur, wenn Sie das Werkstudentenprivileg anwenden können, wenn für den Studenten also keine Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung anfallen. Dies ist wiederum nur möglich, wenn sein Erscheinungsbild als Student trotz Beschäftigung überwiegt.

ACHTUNG

Arbeitet ein Student während der regulären Vorlesungszeit, bleibt er seinem Erscheinungsbild nach nur Student, wenn die Beschäftigung nicht mehr als 20 Wochenstunden umfasst. Die Höhe des Arbeitsentgelts spielt dabei keine Rolle. Arbeitet „Ihr“ Werkstudent in mehreren Beschäftigungen gleichzeitig, müssen Sie für die Beurteilung der Versicherungsfreiheit die Wochenstunden zusammenrechnen.

Auf die 20-Stunden-Grenze müssen Sie auch während der Vorlesungszeit nicht achten, wenn der Student nicht während der Vor-

lesungszeit arbeitet. Das ist der Fall, wenn der Werkstudent ausschließlich zu Zeiten arbeitet, in denen generell keine Vorlesungen stattfinden, also an den Wochenenden, abends oder nachts.

Das gilt bei Überschreitung

Das Werkstudentenprivileg eines Studenten endet zu dem Zeitpunkt, an dem Sie absehen können, dass die Beschäftigung mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von mehr als 20 Stunden über die Semesterferien hinaus andauert.

Beispiel: Ein IT-Student betreut in Ihrem Betrieb bis zum Ende der Semesterferien ein Projekt. Die Arbeitszeit beträgt 40 Stunden pro Woche. Eine Woche vor Ende der Semesterferien stellt sich heraus, dass das Projekt noch ca. einen Monat benötigt, damit es erfolgreich zum Abschluss gebracht werden kann. Der Student erhält eine entsprechende Verlängerung mit unveränderter Arbeitszeit. Ab diesem Zeitpunkt ist er voll versicherungspflichtiger Arbeitnehmer.

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

Zahlungspflicht aufgrund betrieblicher Übung?
Warum Ihr Unternehmen diese Klausel
nicht verwenden sollte

Rechtliche Unterstützung

Schwierige Fragen im Lohnsteuerbereich?
So erhalten Sie kostenlos eine rechtsverbindliche
Auskunft vom Finanzamt





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!

