KALENDERWOCHE 41–42|2026

LOHN & GEHALT AKTUELL

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher



TOP-THEMA

NEUE WERTE

Erhalten Mitarbeiter Ihres Unternehmens Mahlzeiten und/oder Unterkünfte, legen Sie die amtlichen Sachbezugswerte zugrunde, die zum 1.1.2027 wieder deutlich angehoben werden. Kalkulieren Sie schon jetzt mit den neuen Größen. 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

VORSICHT, ANSPRUCH!

Ist das Budget eng, sollten Extras an Mitarbeiter pausieren können. Das funktioniert nicht, wenn die Belegschaft einen Anspruch aufgrund „betrieblicher Übung“ hat. Ein Urteil zeigt, wie es dazu kommen kann. Seite 3

KOSTENLOSE AUSKUNFT

2028 bringt ab 1.1. viele Änderungen im Lohnsteuerrecht mit sich. Diese müssen Sie ab Tag 1 absolut betriebsprüfungssicher umsetzen. Beantragen Sie im Zweifel eine Anrufungsauskunft. Seite 4 und 5

UNFALL-VERSICHERUNG

Arbeitnehmer sind auf dem Arbeitsweg unfallversichert. Doch was gilt, wenn sie wegen einer Unterzuckerung auf einen Abweg geraten? Weisen Sie die Belegschaft auf dieses aktuelle Urteil hin. Seite 10

PERSONALWISSEN



„Warum lassen Sie nicht das Finanzamt für sich arbeiten?“

Liebe Leserin, lieber Leser,

demnächst gibt es für Sie wieder jede Menge Neues rund um die Lohnsteuer zu regeln: geänderte Freibeträge, angehobene Grenzen bei Minijobbern, neue Sachbezugswerte sowie Rechengrößen. Deshalb könnten Sie bald vor einigen verzwickten Lohnsteuerfragen stehen. Ihre Entscheidung über die Lohnsteuerpflicht der Mitarbeiter oder einzelner Leistungen muss in jedem Fall rechtssicher ausfallen. Was viele Entgeltabrechner und Arbeitgeber nicht wissen: Das Finanzamt ist nicht nur Kontrollinstanz, sondern bietet auch Hilfestellung an – und das sogar kostenlos. Nutzen Sie diesen „Service“, hat das jede Menge Vorteile. Sie haben beispielsweise größtmögliche Rechtssicherheit. Denn die Behörde darf ihre Meinung später nicht einfach wieder ändern. Wichtig ist allerdings, dass Sie Ihr Problem richtig kommunizieren und Ihren Antrag auf Anrufungsauskunft korrekt stellen. Auf den Seiten 4 und 5 dieser Ausgabe erfahren Sie, wie Sie dabei das optimale Ergebnis erzielen.

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

RECHTLICHE UNTERSTÜTZUNG

4–5 Schwierige Fragen im Lohnsteuerbereich? So erhalten Sie kostenlos eine rechtsverbindliche Auskunft vom Finanzamt

5 Auch in Verbindung mit Lohnsteueraußenprüfungen können Sie eine Anrufungsauskunft erhalten

TOP-THEMA

6–7 Budgetsicher ins neue Jahr: So kalkulieren Sie Unterkunft und Mahlzeiten für Mitarbeiter nach den neuen Werten

UNFALLVERSICHERUNG

8 Unterzuckerung auf dem Arbeitsweg: Dieses Urteil sollten die Mitarbeiter Ihres Unternehmens kennen

Dienstschlüssel vergessen: Ist das Zurückfahren auf dem Arbeitsweg unfallversichert?

LESERFRAGEN

9 Altersteilzeit im Blockmodel: Was gilt für Krankenversicherung und Beitragsgruppe?

2 unterschiedliche Minijobs nacheinander: Sind das 2 Beschäftigungsverhältnisse?

PRAXISTIPPS

10 Diesen Hinweis an Mitarbeiter dürfen Sie zum Jahresende keinesfalls vergessen

Mitarbeiter mit Ehrenamt? So handhaben Sie Freistellungen

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

Vorstand: Richard Rentrop, Michael Schrader, Bonn, **Herausgeber/redaktionell verantwortlich:** Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Verantwortliche Chefredakteurin:** Britta Schwalm, Schwabstedt, **Produktmanagement:** Vanessa Gronau, Bonn, **Gutachter:** Gerald Eilts, Berumbur; Rainer Fuchs, Achern; Simone Clement, Stuttgart, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **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 © domoskanonos – AdobeStock

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

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

Schön, wenn es Ihrem Unternehmen gut geht und es Mitarbeiter mit Entgelt-Extras motivieren kann. Ist die Lage gerade nicht so rosig, sollten Extrazahlungen jedoch pausieren können. Das funktioniert nicht mehr, wenn die Belegschaft einen Anspruch aufgrund „betrieblicher Übung“ hat. Ein aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln (vom 18.6.2026, Az. 6 SLa 670/25) zeigt, dass das schnell passiert ist. Erfahren Sie hier, warum Sie nicht die Klausel verwenden sollten, um die es im Streitfall ging, und wie Sie eine betriebliche Übung von vornherein verhindern.

Ein Großhandelskaufmann erhielt von seiner Arbeitgeberin in den Jahren 2021, 2022 und 2023 ein Weihnachtsgeld in Höhe von einem Bruttomonatsentgelt. Am 31.1.2025 endete die Beschäftigung aufgrund arbeitgeberseitiger Kündigung. Im entsprechenden Kündigungsschutzverfahren einigten sich Arbeitgeberin und Mitarbeiter auf die ordnungsgemäße Abwicklung des Arbeitsverhältnisses bis zum Beendigungszeitpunkt. Das Unternehmen war allerdings nicht bereit, im Rahmen dieser Abwicklung ein Weihnachtsgeld für das Jahr 2024 auszuzahlen.

Die Arbeitgeberin berief sich auf eine Klausel im Arbeitsvertrag:

> „Soweit eine zusätzliche Leistung vom Arbeitgeber gewährt wird, ist diese freiwillig und kann mit einer Frist von einem Monat bei Vorliegen eines sachlichen Grundes, insbesondere bei schlechter wirtschaftlicher Lage sowie Gründen im Verhalten oder Person des Arbeitnehmers widerrufen oder angerechnet werden. Ein Rechtsanspruch auf eine Weihnachtsgratifikation besteht nicht. Wenn eine solche gewährt wird, so handelt es sich um eine freiwillige Leistung, auf die auch bei mehrfacher Gewährung kein Anspruch besteht. Voraussetzung für die Gewährung einer Gratifikation ist stets, dass das Arbeitsverhältnis weder beendet noch gekündigt ist.“

Der Mitarbeiter verklagte das Unternehmen auf Zahlung des Weihnachtsgeldes und bekam sowohl vor dem Arbeitsgericht als auch vor dem LAG Köln recht.

Vorsicht, AGB!

Die Richter des LAG waren der Ansicht, dass es sich bei der Klausel um vorformulierte „Allgemeine Geschäftsbedingungen“ (AGB) handelte. AGB in Arbeitsvertägen müssen besonders strengen Anforderungen, beispielsweise im Hinblick auf Transparenz nach § 307 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB), genügen. Zudem hat eine Individualabrede stets Vorrang vor AGB (§ 305b BGB). Hier verstieß die Klausel gleich in mehrfacher Hinsicht gegen AGB-Recht. Vor allem stellte sie nach Auffassung des Gerichts nicht auf den Entstehungsgrund etwaiger Ansprüche ab. Damit ließ sie die Auslegung zu, dass der Vorbehalt auch für spätere Individualabreden über die Zahlung eines Weihnachtsgeldes gelten soll. Damit lag ein Verstoß gegen § 305b BGB vor. Die Klausel war unwirksam und der Mitarbeiter hatte gegen seine ehemalige Arbeitgeberin Anspruch auf Zahlung eines Weihnachtsgeldes in voller Höhe für 2024.

ACHTUNG

Das BAG stellte vor einiger Zeit klar, dass auch die Bezeichnung als freiwillige Leistung die betriebliche Übung nicht verhindert. Mit dieser Aussage macht ein Arbeitgeber nur deutlich, dass er nicht durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder Gesetz zu dieser Leistung verpflichtet ist. Ein solcher Hinweis genügt für sich genommen nicht, um einen Anspruch auf die Leistung auszuschließen.

Wie kommt es zur „betrieblichen Übung“?

Auch wenn Leistungen nicht ausdrücklich vertraglich mit den Beschäftigten vereinbart werden, können Mitarbeiter einen Anspruch auf deren regelmäßige (Weiter-)Zahlung erwerben. Falls Ihr Betrieb nicht vorbeugt, geschieht das durch die sogenannte „betriebliche Übung“. Betriebliche Übung bedeutet: Auf Leistungen, die Mitarbeiter von Ihrem Unternehmen mehrfach hintereinander vorbehaltlos erhalten haben, haben sie einen Rechtsanspruch – auch wenn das gar nicht gewünscht war. Die Rechtsprechung geht von einem Anspruch auf betriebliche Übung grundsätzlich nach dreimaliger Gewährung aus. Dies gilt insbesondere bei Sonderzahlungen wie Weihnachtsgeld oder Prämien.

So vermeiden Sie den Anspruch

Verhindern können Sie den Anspruch durch einen Vorbehalt, den Sie mit jeder Zahlung an die Beschäftigten ausdrücklich erklären.

Musterformulierung

Freiwillige Weihnachtsgratifikation

Eine etwaige Weihnachtsgratifikation wird jeweils freiwillig und ohne Anerkennung einer Rechtspflicht gewährt.

Auch durch wiederholte oder regelmäßige Zahlungen wird kein Anspruch auf eine Weihnachtsgratifikation für die Zukunft begründet.

Der Arbeitgeber entscheidet in jedem Kalenderjahr neu, ob, in welcher Höhe und unter welchen Voraussetzungen eine solche Leistung gewährt wird.

Individuelle Vereinbarungen der Parteien bleiben von diesem Freiwilligkeitsvorbehalt unberührt und haben gemäß § 305b BGB Vorrang.

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

Der nächste Jahreswechsel ist nicht mehr weit – und er bringt dieses Jahr besonders viele Änderungen im Lohnsteuerrecht mit sich. Diese müssen Sie ab Tag 1 absolut betriebsprüfungssicher umsetzen. Wussten Sie schon, dass Ihr Betriebsstätten-Finanzamt nicht nur Kontrollinstanz ist, sondern Ihnen auch rechtsverbindliche Antworten rund um die Lohnsteuer in Ihrem Unternehmen liefern kann? Nehmen Sie diese Hilfe in Anspruch, haben Sie größtmögliche Rechtssicherheit. Denn die Behörde darf ihre Meinung später nicht einfach wieder ändern. Wichtig ist allerdings, dass Sie Ihr Problem richtig kommunizieren und Ihren Antrag auf Anrufungsauskunft korrekt stellen. Hier erfahren Sie, wie Sie dabei am besten vorgehen.

Durch eine Anrufungsauskunft erhalten Sie vom Finanzamt eine verbindliche Stellungnahme zur Behandlung einer lohnsteuerlichen Frage. Diese Entscheidung können Sie jedem Betriebsprüfer vorlegen. Er muss sich daran halten, auch wenn er persönlich anderer Meinung ist. Das Finanzamt erteilt die Auskunft bei Fragen im Rahmen des Lohnsteuerabzuges zu konkreten Einzelfällen.

Beispiel: Sie wissen nicht, in welcher Höhe die pauschale Lohnsteuer bei Ihren geringfügig entlohnten und kurzfristig beschäftigten Minijobbern ab 1.1.2027 anfällt und ob Ihr Unternehmen die Kriterien für den jeweiligen Satz im konkreten Fall erfüllt.

Der Aufwand lohnt sich

Eine Anrufungsauskunft zu beantragen, bedeutet für Sie zwar Arbeitsaufwand. In konkreten unklaren Fällen zum Lohnsteuerabzug ist die Anrufungsauskunft für Sie aber das Mittel der Wahl. Bedenken Sie außerdem: Sie als Entgeltverantwortlicher haben die Pflicht, sich über die jeweilige Gesetzeslage und eingetretene Änderungen zu informieren. Das bedeutet: Auch wenn Sie eine Anrufungsauskunft erhalten haben, müssen Sie sich nach Ablauf eines längeren Zeitraums immer wieder selbst vergewissern, ob die Auskunft noch gültig ist. Das können Sie beispielsweise durch die regelmäßige Lektüre von „Lohn & Gehalt aktuell“.

ACHTUNG

Der Inhalt einer Ihnen erteilten Anrufungsauskunft bindet die Wohnsitzfinanzämter bei der Einkommensteuerveranlagung der Mitarbeiter nicht. Deshalb können die Finanzämter bei der Einkommensteuerveranlagung zum Nachteil der Mitarbeiter eine andere, ungünstigere Rechtsauffassung vertreten. Darauf sollten Sie die Beschäftigten hinweisen, wenn Sie den Antrag stellen. Möchten Sie auf Nummer sicher gehen und gleichzeitig eine Steuernachforderung beim Arbeitnehmer vermeiden, müssen Sie zusätzlich bei dem für die Veranlagung zuständigen Wohnsitzfinanzamt eine verbindliche Auskunft einholen.

Sie haben einen Anspruch auf Auskunft

Das Anfrageverfahren steht nicht für jede steuerliche Frage, die in Ihrem Unternehmen auftaucht, zur Verfügung. Vielmehr können Sie einen Antrag auf Anrufungsauskunft nur in konkreten Fragen zum Lohnsteuerabzugsverfahren stellen. Hierzu zählen auch Fragen zum Solidaritätszuschlag oder zur Kirchensteuer. Gleichgültig ist dabei, ob Ihre Frage nur einen Mitarbeiter, mehrere oder alle Beschäftigten Ihres Unternehmens betrifft.

Beispiele: Sie möchten wissen, ob

- ein bestimmter Beschäftigter als abhängig beschäftigter Arbeitnehmer anzusehen ist, für den Sie Lohnsteuer abführen müssen.
- für bestimmte Bezüge, die Mitarbeiter Ihres Unternehmens erhalten, die Lohnsteuer pauschaliert werden kann.
- Sie bestimmte Unterlagen aufbewahren müssen, weil sie für den Lohnsteuerabzug bedeutsam sind.
- Ihre Lohnkonten den lohnsteuerrechtlichen Vorschriften genügen.

Beantragen Sie eine Anrufungsauskunft, haben Sie einen Anspruch auf eine förmliche Entscheidung (R 42e Lohnsteuerrichtlinien (LStR)). Lehnt das Finanzamt die Anrufungsauskunft ab, können Sie sich zunächst durch einen Einspruch und schließlich gerichtlich gegen die Ablehnung wehren.

Wie Sie den Antrag stellen

Wenn Sie in den folgenden Schritten vorgehen, erhalten Sie die Auskunft so schnell und unkompliziert wie möglich:

1. Schritt: Wenden Sie sich an die zuständige Stelle

Zuständig für Ihre Anrufungsauskunft ist immer das Betriebsstättenfinanzamt Ihres Unternehmens. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer den Antrag stellt. Bei Anfragen eines Arbeitnehmers soll Ihr Betriebsstättenfinanzamt seine Auskunft mit dessen Wohnsitzfinanzamt abstimmen (R 42e LStR). Hat Ihr Unternehmen mehrere Betriebsstätten, sollten Sie im Anschreiben an eines der Finanzämter Folgendes angeben:

- sämtliche Betriebsstättenfinanzämter, die für Ihr Unternehmen zuständig sind
- das Finanzamt, das für die Geschäftsleitung Ihres Unternehmens zuständig ist
- die Betriebsstätte mit den meisten Arbeitnehmern
- für welche der Betriebsstätten die Auskunft benötigt wird

Auf diese Weise kann das Finanzamt rasch entscheiden, wer für die Bearbeitung der Anrufungsauskunft zuständig ist, und Ihren Antrag entsprechend weiterleiten.

2. Schritt: Formulieren Sie Ihr Anliegen schriftlich

Sie dürfen Ihren Antrag schriftlich oder mündlich (beispielsweise telefonisch) stellen. Gleichgültig, wie Sie sich entscheiden: Das Finanzamt muss die Auskunft immer schriftlich erteilen (R 42e Abs. 1 LStR). Deshalb bekommen Sie selbst dann ein Schreiben, wenn Sie Ihre Anfrage per Telefon gestellt haben. Aus Beweis- und Sicherheitsgründen sollten Sie jedoch immer ein schriftliches Auskunftsersuchen stellen.

3. Schritt: Formulieren Sie klar und präzise

Beschreiben Sie Ihr Anliegen detailliert und präzise. So vermeiden Sie, dass der Mitarbeiter des Finanzamts etwas falsch versteht oder in Erinnerung behält. Je weniger Rückfragen vonseiten des Finanzamts nötig sind, umso schneller wird Ihre Anfrage bearbeitet und zum Abschluss gebracht.

4. Schritt: Stellen Sie die notwendigen Unterlagen zusammen

Bei schwierigen Sachverhalten kann das Finanzamt seine Auskunft davon abhängig machen, dass Sie Unterlagen einreichen, die zur Klärung benötigt werden. Können Sie bereits von vornherein absehen, dass Unterlagen zur Klärung einer Frage nötig sind, können Sie diese sofort mitschicken.

Beispiel: Sie möchten wissen, ob Sie bei einer kurzfristigen Aushilfe die Lohnsteuer pauschalieren können. Da dies unter anderem von den Arbeitsbedingungen abhängt, ist zur Klärung der Arbeitsvertrag nötig. Diesen sollten Sie Ihrem Antrag beilegen (in Kopie).

So profitieren Sie von einer Anrufungsauskunft

VORTEIL	DAS BEDEUTET KONKRET
Bindung der Behörden	Das Finanzamt darf nach erteilter Anrufungsauskunft nicht mehr umschwenken. Auch ein Betriebsprüfer kann Ihnen „keinen Strick" aus einem Sachverhalt drehen, bei dem Sie sich an eine Anrufungsauskunft gehalten haben.
Änderung nur für die Zukunft	Das Finanzamt darf eine zu Unrecht erteilte Anrufungsauskunft grundsätzlich nur mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.
Gegenstandslos nur bei Gesetzesänderungen	Die Anrufungsauskunft wird nur dann automatisch gegenstandslos, wenn sich deren gesetzliche Grundlagen ändern. Ändert sich aber nur die Lage durch geänderte Rechtsprechung oder eine neue Verwaltungsauffassung, behält die Anrufungsauskunft bis zum förmlichen Widerruf ihre Bindungswirkung.
Keine Verpflichtung für Sie	Sie sind nicht verpflichtet, nach der Auskunft des Finanzamts vorzugehen. Tun Sie es dennoch, können Sie später nicht mehr wegen unrichtig einbehaltener Lohnsteuer in Anspruch genommen werden.

Auch in Verbindung mit Lohnsteueraußenprüfungen können Sie eine Anrufungsauskunft erhalten

Haben Sie gerade eine Lohnsteueraußenprüfung hinter sich gebracht? Auf die getroffenen „Nichtbeanstandungen" können Sie sich leider nicht verlassen. Allerdings haben Sie auch für die in der Lohnsteueraußenprüfung untersuchten Sachverhalte die Möglichkeit, eine Anrufungsauskunft zu erhalten. Diese heißt hier „verbindliche Zusage der Finanzverwaltung" (§§ 204 ff. Abgabenordnung (AO)). Damit bekommen Sie die Rechtssicherheit, die Sie benötigen.

Den Antrag auf eine verbindliche Zusage kann nur der Arbeitgeber stellen. Für den betreffenden Mitarbeiter ist es nicht möglich eine entsprechende Auskunft zu erhalten, auch wenn es in der Prüfung um seine Angelegenheiten als Arbeitnehmer geht.

ACHTUNG

Wichtig ist der zeitliche Zusammenhang mit der Außenprüfung. Über die Erteilung der verbindlichen Zusage entscheidet die für die Auswertung der Prüfungsfeststellungen zuständige Finanzbehörde.

Der Antrag ist schriftlich oder elektronisch möglich. Die verbindliche Zusage muss immer schriftlich erteilt werden. Die Finanzbehörde ist in den Folgejahren an die in der Zusage dargestellte steuerliche Behandlung gebunden, soweit sich diese nicht in steuerlich bedeutsamen Punkten ändert. Das Finanzamt kann im Rahmen der Außenprüfung für ermittelte und abgrenzbare Besteuerungsgrundlagen durch einen Teilabschlussbescheid gesondert feststellen und dabei verbindliche Zusagen bereits vor Abschluss der Außenprüfung erteilen. Die Rechtssicherheit, die ein Teilabschlussbescheid für die Vergangenheit ermöglicht, wirkt damit auch für die Zukunft.

Budgetsicher ins neue Jahr: So kalkulieren Sie Unterkunft und Mahlzeiten für Mitarbeiter nach den neuen Werten

Wohnraum und Verpflegung als Teil der Entlohnung liegen im Trend. Häufig scheitern Arbeitsverträge mittlerweile daran, dass Mitarbeiter für den neuen Arbeitgeber umziehen müssen, aber keinen bezahlbaren Wohnraum finden. Viele Arbeitgeber stellen Mitarbeitern deshalb Wohnungen und Unterkünfte zur Verfügung. Auch die Verpflegung der Beschäftigten spielt zunehmend eine Rolle. Möchte Ihr Unternehmen dem Fachkräftemangel auf diese Weise entgegenwirken, ist es an Ihnen, entsprechende Leistungen richtig zu bewerten. Hierfür legen Sie die amtlichen Werte zugrunde, die zum 1.1.2027 wieder angehoben werden. Kalkulieren Sie schon jetzt mit den neuen Werten und unterstützen Sie so die Personalplanung.

Freie oder vergünstigte Verpflegung beziehungsweise Unterkunft sind geldwerte Vorteile, für die Sie Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträge abführen. In welcher Höhe Sie das Arbeitsentgelt für die Berechnung ansetzen, geben die amtlichen Sachbezugswerte vor. Sie sind für die Abrechnung verbindlich. Die Werte für 2027 hat das Bundesarbeitsministerium (BMAS) in einem Entwurf bereits festgelegt. Die „Siebzehnte Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung“ befindet sich unter Neueingänge beim Bundesrat. Mit den dort festgelegten amtlichen Größen können Sie schon jetzt planen. Ändern werden sie sich voraussichtlich nicht mehr.

Rechnen Sie immer mit den amtlichen Werten

In welcher Höhe Sie das Arbeitsentgelt bei Verpflegung und Unterkünften für Mitarbeiter ansetzen, sagen Ihnen die aktuellen amtlichen Sachbezugswerte. Diese sind für Ihre Abrechnung sowohl steuer- als auch sozialversicherungsrechtlich verbindlich. Sie können also nicht wählen, ob Sie die Einzelbewertung oder die amtlichen Werte anwenden. Die Werte für das folgende Jahr legt das Bundesarbeitsministerium (BMAS) Ende des Vorjahres fest. Mit den amtlichen Größen können Sie ab diesem Zeitpunkt für das kommende Jahr planen.

ACHTUNG

Selbst wenn im Arbeitsvertrag des Mitarbeiters, in einer Betriebsvereinbarung oder in einem einschlägigen Tarifvertrag andere (= niedrigere) Werte festgelegt worden sind, sind Sie verpflichtet, mindestens mit den amtlichen Sachbezugswerten zu rechnen.

Erhält der Mitarbeiter nicht den jeweiligen Sachbezug, also die Verpflegung oder die Unterkunft, sondern eine Barvergütung hierfür, setzen Sie diesen Betrag als Arbeitsentgelt an. Das gilt aber nur, wenn die Bezahlung höher als der Sachbezugswert ausfällt. Ist sie dagegen geringer, rechnen Sie mit den amtlichen Werten.

So rechnen Sie bei Unterkünften

Kostenfreie oder vergünstigte Unterkünfte für Beschäftigte führen zu lohnsteuer- und beitragspflichtigem Arbeitsentgelt. Der Sachbezugswert für Unterkünfte ändert sich im Jahr 2027. Er steigt für die Belegung einer Unterkunft mit einem Beschäftigten von monatlich 285 € im Jahr 2026 auf 289 € monatlich. Daraus leiten sich die Werte bei Mehrbelegungen ab.

Das sind die amtlichen Sachbezugswerte für Unterkünfte (volljährige Mitarbeiter) im Jahr 2027

Belegung der Unterkunft mit	Zeitraum	Unterkunft allgemein	Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt/Gemeinschaftsunterkunft
1 Beschäftigten	monatlich	289,00 €	245,65 €
	kalendertäglich	9,63 €	8,19 €
2 Beschäftigten	monatlich	173,40 €	130,05 €
	kalendertäglich	5,78 €	4,34 €
3 Beschäftigten	monatlich	144,50 €	101,15 €
	kalendertäglich	4,82 €	3,37 €
4 Beschäftigten	monatlich	115,60 €	72,25 €
	kalendertäglich	3,85 €	2,41 €

Anwendungsbeispiel: Ein Mitarbeiter, den Ihr Unternehmen zum 1.1.2027 einstellt, erhält monatlich 1.000 € Entgelt sowie ein Zimmer in einer zum Unternehmen gehörenden Unterkunft. Für das Zimmer zahlt der Beschäftigte monatlich 100 €. Sie rechnen deshalb aufgrund der Unterkunft mit einem geldwerten Vorteil in Höhe von 189 € (289 € abzüglich der 100 € Eigenanteil). Das steuer- und beitragspflichtige Entgelt des Mitarbeiters beträgt damit insgesamt 1.189 € im Monat.

Ist eine Mitarbeiter-Unterkunft Ihres Unternehmens mit mehr als einem Mitarbeiter belegt, handelt es sich um eine Gemeinschaftsunterkunft oder darf der Mitarbeiter im Arbeitgeberhaushalt wohnen, rechnen Sie mit dem entsprechend herabgesetzten geldwerten Vorteil (siehe Tabelle).

Andere Werte für Mietwohnungen

Wissen Sie bereits, dass Sie die Werte für Unterkünfte nicht für Wohnungen, die Ihr Unternehmen Mitarbeitern stellt, anwenden dürfen? Was hier gilt und wie Sie eine Wohnung von einer Unterkunft unterscheiden, erfahren Sie hier: LGA Sonderausgabe KW 49-50 2025 Seite 8 und 9.

So rechnen Sie bei Mahlzeiten

Kantinenmahlzeiten und Essensmarken im Betrieb können Sie mit dem jeweils aktuellen Sachbezugswert abrechnen. Das gilt auch, wenn Ihr Unternehmen seinen Mitarbeitern arbeitsvertraglich oder aufgrund anderer arbeitsrechtlicher Rechtsgrundlagen sogenannte Restaurantschecks oder Zuschüsse für Mahlzeiten überlässt, die außerhalb des Unternehmens verzehrt und gekauft werden (beispielsweise beim Bäcker, beim Metzger oder in einer Gaststätte).

Nutzen Sie die Einsparmöglichkeit

Wenden Sie die Sachbezüge für Verpflegung geschickt an, können Sie Lohnsteuern und Beiträge sparen.

Beispiel: Ihr Unternehmen vereinbart mit einem Mitarbeiter den Bezug von monatlich 15 Essensmarken mit dem Verrechnungswert von je 7,80 € anstelle einer Gehaltserhöhung von 117 € monatlich. Anstatt künftig ein laufendes Entgelt von 3.617 € zu bekommen, erhält der Mitarbeiter ein laufendes Entgelt von 3.500 € und die 15 Essensmarken im Wert von insgesamt 117 €. Dem Arbeitsentgelt von 3.500 € rechnen Sie (2027) monatlich den Wert der Mahlzeiten mit dem Sachbezugswert 70,50 € (15 × 4,70 €) hinzu. Damit fallen für diesen Mitarbeiter monatlich Lohnsteuern und Beiträge aus einem Arbeitsentgelt in Höhe von 3.570,50 € an. Im Fall der Entgelterhöhung wären jeden Monat höhere Lohnsteuern und Beiträge angefallen. Diese wären aus 3.617 € berechnet worden. Auch Ihr Unternehmen zahlt die Beiträge nur noch aus dem geringeren Entgelt.

So dürfen Sie allerdings nur vorgehen, wenn die folgenden Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Der betreffende Arbeitnehmer muss mit dem Zuschuss tatsächlich eine Mahlzeit erwerben. Kauft er Lebensmittel, dürfen Sie diese nur dann als Mahlzeit anerkennen, wenn sie zum unmittelbaren Verzehr geeignet oder zum Verbrauch während der Essenspausen bestimmt sind (z. B. ein Sandwich aus dem Kühlregal eines Supermarktes).
2. Die Beschäftigten dürfen für jede Mahlzeit arbeitstäglich lediglich einen Zuschuss beanspruchen. Nicht inbegriffen sind Krankheitstage, Urlaubstage oder Arbeitstage, an denen sie eine Auswärtstätigkeit ausüben.
3. Der Zuschuss darf den amtlichen Sachbezugswert einer Mittagsmahlzeit um nicht mehr als 3,10 € übersteigen. Der Sachbezugswert für ein Mittagessen liegt im Jahr 2027 bei 4,70 € (s. die Tabelle oben). Der Zuschuss darf also maximal 7,80 € betragen.
4. Der Zuschuss darf den tatsächlichen Preis der Mahlzeit nicht übersteigen.
5. Der Zuschuss kann nicht von Arbeitnehmern beansprucht werden, die eine Auswärtstätigkeit ausüben, bei der die ersten 3 Monate noch nicht abgelaufen sind.

Das sind die geplanten Werte für Verpflegung im Jahr 2027

BESCHÄFTIGTE	ZEITRAUM	FRÜHSTÜCK	MITTAGESSEN	ABENDESSEN	GESAMT
Volljährige Arbeitnehmer, einschließlich jugendlicher Mitarbeiter	monatlich	73,00 €	141,00 €	141,00 €	355,00 €
	kalendertäglich	2,43 €	4,70 €	4,70 €	11,83 €

Pro Arbeitstag darf nur ein Zuschuss oder eine Essensmarke ausgegeben werden. Deshalb müssen Sie für jeden Arbeitnehmer die Tage der Abwesenheit, etwa bei Auswärtstätigkeiten oder in Krankheitsfällen, festhalten und bereits ausgegebene Essensmarken für diese Tage ggf. zurückfordern. Zulässig ist es auch, die Zahl der im Folgemonat auszugebenden Essensmarken um die Zahl der Abwesenheitstage des Vormonats zu kürzen. Erhält ein Arbeitnehmer pro Kalendermonat nicht mehr als 15 Essensmarken, dürfen Sie ohne Nachprüfung von der arbeitstäglichen Inzahlungnahme einer Essensmarke ausgehen.

Unterzuckerung auf dem Arbeitsweg: Dieses Urteil sollten die Mitarbeiter Ihres Unternehmens kennen

Arbeitnehmer sind auf dem Weg von zu Hause zur Arbeit und zurück über die betriebliche Unfallversicherung versichert. Auf Um- oder Abwegen verlieren sie diesen Schutz. Doch was gilt, wenn sie die Orientierung verlieren – beispielsweise aufgrund einer Unterzuckerung – und deshalb „auf dem Abweg" sind? Das Bundessozialgericht (BSG) musste diese Frage kürzlich klären (Urteil vom 25.8.2026, Az. B 2 U 6/24 R). Auf das Urteil sollten Sie die Mitarbeiter Ihres Unternehmens unbedingt hinweisen.

Ein Arbeitnehmer erlitt auf seinem Arbeitsweg erhebliche Verletzungen. Er war mit seinem Auto auf die Gegenfahrbahn geraten und frontal mit einem Lkw zusammengestoßen. Die Berufsgenossenschaft lehnte die Anerkennung eines Wegeunfalls ab, da der Mann 4 km über seinen Wohnort hinaus unterwegs gewesen sei. Sowohl die Wohnung als auch der Betrieb befanden sich in entgegengesetzter Richtung.

Orientierungslosigkeit durch Unterzuckerung

Der Arbeitnehmer gab an, dass er an Diabetes leide und zum Unfallzeitpunkt stark unterzuckert sowie orientierungslos gewesen sei. Aus diesem Grund sei er an seiner Wohnung vorbeigefahren und auf einen Abweg geraten. Das Sozialgericht Oldenburg sah hier einen versicherten Wegeunfall. Das Landessozialgericht Niedersachsen-Bremen hob die Entscheidung jedoch wieder auf und bestätigte die Auffassung der Berufsgenossenschaft.

BSG: kein gewolltes Abweichen

Das BSG schließlich gab dem Arbeitnehmer recht und bestätigte die Entscheidung des Sozialgerichts. Zwar kann die Abweichung vom Arbeitsweg zum Verlust des betrieblichen Unfallversicherungsschutzes führen. Hier war der Mann aber nicht bewusst und gewollt von seinem Arbeitsweg abgewichen. Er konnte sein Verhalten im entsprechenden Moment krankheitsbedingt nicht steuern. Die objektiv beobachtbare Wegeabweichung ließ den Versicherungsschutz nach Ansicht des BSG daher nicht entfallen – auch wenn sie den Mitarbeiter wieder vom Wohnort wegführte.

Worauf Sie die Belegschaft hinweisen sollten

Der Verlust des Unfallversicherungsschutzes kann sehr nachteilige Konsequenzen haben, weil die Berufsgenossenschaften bei einem Arbeits- bzw. Wegeunfall umfassende Leistungen erbringen. Auf Abwegen stehen Mitarbeiter grundsätzlich nicht mehr unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Ist ein Abweichen vom Arbeitsweg objektiv erkennbar, stellt sich eine Berufsgenossenschaft regelmäßig zunächst quer – bis die Ursache geklärt ist. Nur ausnahmsweise kann ein Abweg versichert sein. Das ist dann der Fall, wenn die Ursache für den Abweg allein in äußeren Umständen liegt, also beispielsweise an Dunkelheit, Nebel oder schlechter Beschilderung. Nach der aktuellen Entscheidung kann der Versicherungsschutz auch erhalten bleiben, wenn der Abweg aufgrund eines Kontrollverlusts geschieht.

Dienstschlüssel vergessen: Ist das Zurückfahren auf dem Arbeitsweg unfallversichert?

Ein weiterer Fall zum Unfallversicherungsschutz von Mitarbeitern auf dem Arbeitsweg wurde vom Bundessozialgericht (BSG) nicht abschließend beurteilt. In seiner Entscheidung hat das BSG aber einige Klarstellungen getroffen, die für die Mitarbeiter Ihres Unternehmens und Sie interessant sind (vom 25.8.2026, Az. B 2 U 5/24 R).

Ein Beschäftigter war auf dem Weg zur Arbeit, als ihm auffiel, dass er seinen für seine Arbeit erforderlichen Dienstschlüssel vergessen hatte. Er drehte um und stieß beim Wendevorgang mit einem Lkw zusammen. Die zuständige Berufsgenossenschaft lehnte es ab, den Vorfall als versicherten Wegeunfall anzuerkennen. Sozialgericht und Landessozialgericht bestätigten dies in den ersten beiden Instanzen. Das BSG sah dies aber anders: Nach Auffassung der Richter war hier zwar der Arbeitsweg an sich – und damit auch der zugehörige Unfallversicherungsschutz – unterbrochen worden. Könne aber der Dienstschlüssel als Arbeitsgerät aufgefasst werden, sei es durchaus möglich, dass dessen Beschaffung neu und eigenständig unter Versicherungsschutz stehe.

Zurück an die Vorinstanz

Fragen wie „Ist der Dienstschlüssel ein Arbeitsgerät?" und „Steht dessen Beschaffung unter dem Schutz der betrieblichen Unfallversicherung?" muss nun die Vorinstanz, das Landessozialgericht, klären. Möglichweise wird der Unfallversicherungsschutz dabei noch bestätigt. Sobald es hierzu etwas Neues gibt, erfahren Sie davon in „Lohn & Gehalt aktuell".

„Altersteilzeit im Blockmodel: Was gilt für Krankenversicherung und Beitragsgruppe?“

FRAGE

Ein Mitarbeiter unseres Unternehmens arbeitet derzeit noch in Vollzeit und ist freiwillig versichert in der gesetzlichen Krankenversicherung (KV). Bald beginnt allerdings sein Altersteilzeitarbeitsverhältnis im Blockmodel. Er arbeitet also noch einige Jahre in Vollzeit weiter, erhält dabei aber nur ein Teilzeitentgelt. Daran anschließend wird er komplett freigestellt und erhält ebenfalls sein Teilzeitentgelt weiter. Das Teilzeitentgelt liegt unter den jeweiligen Jahresarbeitsentgeltgrenzen. Wie berücksichtigen wir all das für die Krankenversicherungspflicht? Und welche Beitragsgruppe gilt?

ANTWORT

Bei Altersteilzeit im Blockmodell erhält der Mitarbeiter auch in der Freistellungsphase kontinuierlich Arbeitsentgelt. Die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht damit trotz vollständiger und endgültiger Freistellung weiter. Das Arbeitsentgelt aus der Arbeitsphase muss auf den gesamten Zeitraum, für den Altersteilzeit vereinbart worden ist, verteilt werden. Das bedeutet, dass der Mitarbeiter auch während der Arbeitsphase nur einen Teil des erarbeiteten Arbeitsentgelts bekommt. Der andere Teil wird als Wertguthaben zurückgestellt. Das Wertguthaben kann der Arbeitgeber als Geld- oder Zeitkonto führen. Diese Konstellation hat folgende Auswirkungen auf die Krankenversicherung:

- Arbeitnehmer, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfrei sind und durch das Altersteilzeitmodell mit dem Einkommen unterhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegen, werden mit Beginn der Altersteilzeit krankenversicherungspflichtig. So ist das auch in Ihrem Fall.
- Während der Altersteilzeitarbeit im Blockmodell gilt in der Arbeitsphase der allgemeine Beitragssatz der Krankenversicherung (insgesamt 14,6 %).
- In der Freistellungsphase gilt dagegen der ermäßigte Beitragssatz, wenn nach der Freistellungsphase der Altersteilzeitarbeit die erneute Aufnahme einer Beschäftigung nicht beabsichtigt ist. Das gilt übrigens selbst dann, wenn in einer Beschäftigung, die neben der Altersteilzeitarbeit ausgeübt wird, der allgemeine Beitragssatz Anwendung findet.

Die Anmeldung/Ummeldung nehmen Sie für die Arbeitsphase mit der Beitragsgruppe „1111“ und dem Personengruppenschlüssel „103“ und für die Freistellung mit der Beitragsgruppe „3111“ vor.

„2 unterschiedliche Minijobs nacheinander: Sind das 2 Beschäftigungsverhältnisse?“

FRAGE

Ein Minijobber hat demnächst bei uns ein Jahr auf 603-€-Basis gearbeitet. Zum 31.11.2026 endet die Beschäftigung. Wir wollen den Mitarbeiter zur Wintersaison, konkret zum 1.12.2026, direkt anschließend als kurzfristig beschäftigte Aushilfe wieder anmelden und dann sozialversicherungsfrei laufen lassen. Geht das?

ANTWORT

Nein, so funktioniert das leider nicht. Wenn im unmittelbaren Anschluss an eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei demselben Arbeitgeber eine neue befristete Beschäftigung vereinbart wird, gehen die Sozialversicherungsträger von der (allerdings widerlegbaren) Vermutung aus, dass es sich um die Fortsetzung der bisherigen Beschäftigung handelt. Damit werden normalerweise die geltende Entgeltgrenze und die Grenze für kurzfristige Beschäftigungen (3 Monate/70 Arbeitstage) überschritten. Widerlegen können Sie diese Vermutung nur, wenn Sie nachweisen, dass es sich um Tätigkeiten handelt, die sich in wesentlichen Punkten (Arbeitszeit, Aufgabenstellung, Eingliederung in einen anderen Betriebsteil, Höhe des Arbeitslohns) voneinander unterscheiden. Sie haben aber die Möglichkeit, zwischen erster und zweiter Beschäftigung mindestens 2 Monate Pause einzulegen. Dann werden die Beschäftigungsverhältnisse als 2 unterschiedliche Tätigkeiten akzeptiert. Stellt Ihr Betrieb den Mitarbeiter also im kommenden Jahr als Aushilfe wieder ein und liegen zudem die Kriterien für eine kurzfristige Beschäftigung vor, kann diese sozialversicherungsfrei bleiben.

Fragen an die Redaktion

Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de

Diesen Hinweis an Mitarbeiter dürfen Sie zum Jahresende keinesfalls vergessen

Urlaub aus dem laufenden Jahr verfällt grundsätzlich zum 31.12. des aktuellen, spätestens aber zum 31.3. des folgenden Jahres. Nach der Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, ihre Beschäftigten vor beiden Terminen korrekt auf ausstehenden Urlaub hinzuweisen. Außerdem müssen Unternehmen Beschäftigte dazu auffordern, noch nicht beantragten Urlaub zu nehmen, und auf dessen möglichen Verfall hinweisen. Ihr erster Hinweis sollte also unbedingt in den nächsten Wochen erfolgen. Lesen Sie hier, wie Sie dabei rechtssicher vorgehen.

Ihren Urlaub aus dem Vorjahr können Mitarbeiter als Resturlaub normalerweise ins kommende Jahr mitnehmen. Nehmen sie ihn dann nicht bis spätestens 31.3. des Folgejahres, verfällt der Urlaub ersatzlos. Das passiert allerdings nur, wenn Sie Mitarbeiter, die das betrifft, rechtzeitig auf ihre restlichen Urlaubsansprüche und deren drohenden Verfall hingewiesen haben. Ihr Unternehmen ist nicht dazu verpflichtet bzw. berechtigt, einem Arbeitnehmer von sich aus Urlaub zu gewähren. Allerdings ist Ihr Unternehmen gehalten, konkret und in völliger Transparenz dafür zu sorgen, dass der Arbeitnehmer tatsächlich in der Lage ist, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, indem es ihn auffordert, dies zu tun, und zwar mit folgenden Vorgaben:

1. Ihr Hinweis an die betreffenden Mitarbeiter muss so rechtzeitig erfolgen, dass sie den Urlaub noch nehmen könnten.
2. Eine generelle Information an alle Mitarbeiter, dass noch nicht genommener Urlaub verfallen kann, genügt nicht.
3. Deshalb sollten Sie einige Wochen vor Ablauf eines Jahres nachsehen, welche Mitarbeiter ihren Urlaub nicht vollständig genommen haben und wie viel Urlaub noch aussteht. Machen Sie die betreffenden Mitarbeiter in Textform oder (aus Nachweisgründen) besser schriftlich auf Urlaubsansprüche und den drohenden Verfall aufmerksam.
4. Das müssen Sie vor dem 31.3. des Folgejahres nochmals tun, denn danach erlischt der Urlaub aus dem Vorjahr ersatzlos.

Sie dürfen den Hinweis nicht allgemein an die Belegschaft, etwa als Rund-E-Mail an alle, richten. Vielmehr muss der Hinweis in jedem Kalenderjahr rechtzeitig und individuell an jeden Arbeitnehmer erfolgen.

Musterformulierung

Sehr geehrter Herr Maier,

wir informieren Sie mit diesem Schreiben über Ihre Urlaubsansprüche für 2026.

Sie haben für das Kalenderjahr 2026 einen noch ausstehenden Urlaubsanspruch von 10 Tagen. Jahresurlaub aus 2026, der bis zum 31.12.2026 nicht genommen wurde, verfällt grundsätzlich ersatzlos. Nur aus dringenden betrieblichen Gründen (z. B. personelle Engpässe) oder aus bestimmten Gründen, die bei Ihnen vorliegen (z. B. Arbeitsunfähigkeit), kann der Urlaub ins Jahr 2027 übertragen werden. Dieser aus dem Vorjahr übertragene Urlaub muss bis spätestens 31.3.2027 genommen werden. Nehmen Sie Resturlaub aus dem Vorjahr bis zu diesem Zeitpunkt nicht, verfällt der Urlaub endgültig ersatzlos. Das heißt, Sie können ihn weder nehmen noch abgelten lassen. Der Übertragungszeitpunkt kann nicht verschoben werden.

Mitarbeiter mit Ehrenamt? So handhaben Sie Freistellungen

Ehrenamtliches Engagement nimmt zu und ist in schwierigen Zeiten für die Gesellschaft besonders wichtig. Doch was bedeuten die im Rahmen des Ehrenamts nötigen Freistellungen für das Arbeitsverhältnis? Erhalten Beschäftigte in diesen Fällen Entgeltfortzahlung? Das sollten Sie wissen, wenn Sie mit einem entsprechenden Sachverhalt konfrontiert werden.

Besonders Mitarbeiter, die ehrenamtlich bei der freiwilligen Feuerwehr oder im technischen Hilfswerk arbeiten, werden häufiger zu Einsätzen gerufen – auch während ihrer regulären Arbeitszeit. Manchmal gelten Tarifverträge, die hierzu entsprechende Regeln treffen (Entgeltfortzahlung). Auch in Vorschriften wie dem FSHG (Gesetz zum Feuerschutz und Hilfeleistung) finden sich entsprechende Passagen. Schließlich gibt es den § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB). Danach muss ein Unternehmen einem Mitarbeiter die Vergütung weiterzahlen, wenn er unverschuldet vorübergehend verhindert ist, seine Arbeit zu leisten. Darunter fallen auch wichtige ehrenamtliche Tätigkeiten. Der § 616 BGB ist allerdings ein Auffangtatbestand, der nur dann gilt, wenn in einem Tarifvertrag, im Einzelarbeitsvertrag oder in spezielleren Gesetzen nichts anderes geregelt ist. Danach muss ein Unternehmen Beschäftigte in diesen Fällen unter Fortzahlung der Bezüge freistellen. In einigen Fällen werden die Aufwendungen Arbeitgebern von der Stadtverwaltung/Gemeindeverwaltung erstattet. Erkundigen Sie sich am besten dort.

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:

Betriebliche Altersvorsorge
Die Förderung für Arbeitgeber wird angehoben

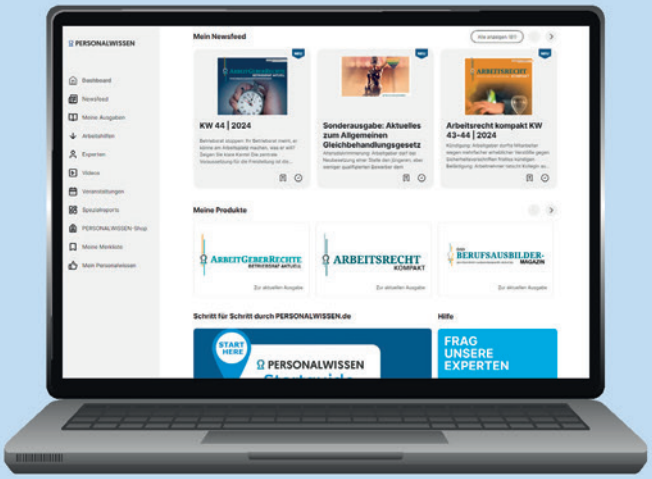
Lohsteuer- und beitragsfreie Gutscheine
Dieses Urteil zeigt, warum Sie mit Portalen vorsichtig sein sollten

PERSONALWISSEN

Ihr exklusiver Personalwissen-Onlinebereich!

Mit regelmäßigen Updates - nur für Sie!

Jetzt anmelden:
www.personalwissen.de/login



Erleben Sie die Vielfalt an informativen Themen und Inhalten

Kontaktieren Sie unseren Experten jederzeit für Ihre individuellen Fragen

Zahlreiche Fachbeiträge, Checklisten & Vorlagen stehen Ihnen zur Verfügung

und vieles mehr ...

Mehr Infos und Registrierung:



www.personalwissen.de/login

Ihre abonnierten Produkte unter einem Dach – im Onlinebereich von **Personalwissen**

Der Onlinebereich bietet Ihnen zahlreiche Verbesserungen und moderne Features, die Ihre tägliche Arbeit noch effizienter und angenehmer machen.
www.personalwissen.de