

Lohnradar 08|26



Top-Thema
AI-Bescheinigungen

国際線 乗り継ぎ
International Transfer
國際線轉機
到着
Arrivals
到達 도착

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,



Sarah Walsh
Lohnbuchhalterin
PKF Wulf Gruppe

die Entgeltabrechnung bleibt auch im Sommer 2026 geprägt von neuen Spielregeln – von flexibleren Minijob-Regeln über den Einsatz von Ferienkräften bis hin zu den steigenden Anforderungen beim grenzüberschreitenden Arbeiten.

Darüber hinaus erwarten Sie in dieser Ausgabe:

- **Die Neuregelung der Rentenversicherungspflicht im Minijob**
Wie Minijobber durch den einmaligen Wechsel in die Versicherungspflicht ihre Rentenansprüche stärken und welche Melde- und Fristenrisiken Arbeitgeber im Blick behalten müssen.
- **Sommer-Aushilfen im Fokus**
Ein kompakter Überblick zu Schülern, Werkstudenten und kurzfristigen Beschäftigungen – inklusive der neuen Zeitgrenzen, der Prüfung der Berufsmäßigkeit und der notwendigen Nachweise für die Personalakte.
- **Praktika 2026: Vergütung und Abgaben**
Wie Sie Pflicht- und Orientierungspraktika rechtssicher voneinander abgrenzen, Mindestlohn und Sozialabgaben korrekt anwenden und Ihre Dokumentationspflichten (Nachweisgesetz, Unfallschutz, Zeugnisanspruch) erfüllen.

Die dargestellten Neuerungen bieten die Chance, Personalengpässe, insbesondere in der Ferienzeit, gezielt zu überbrücken und gleichzeitig Ihre Prozesse im In- und Ausland zu stärken. Mit klaren internen Prozessen, sauberer Dokumentation und einer vorausschauenden Planung in der Entgeltabrechnung lassen sich Haftungsfallen vermeiden und Gestaltungsspielräume optimal nutzen.

Ihre
Sarah Walsh

A handwritten signature in black ink that reads "Sarah Walsh".

Top-Thema

Unser Top-Thema widmet sich diesmal der A1-Bescheinigung: Wir zeigen Ihnen, wann eine Entsendung vorliegt, wie das verpflichtende digitale Antragsverfahren funktioniert und welche Besonderheiten bei Kurzreisen, Homeoffice im Ausland und mehrstaatlicher Tätigkeit zu beachten sind.

Die Neuregelung der Rentenversicherungspflicht im Minijob

Bisher war die Entscheidung gegen die Rentenversicherungspflicht im Minijob für die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses bindend. Ab dem 1. Juli 2026 wird diese Regelung flexibilisiert.

Der Kern der Neuerung

Arbeitnehmer können eine bestehende Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nun einmalig für die Zukunft aufheben.

- **Status-Wechsel:** Der Minijobber kehrt aktiv in die Versicherungspflicht zurück und leistet eigene Beiträge.
- **Finalität:** Dieser Schritt ist endgültig; ein erneuter Wechsel zurück in die Befreiung ist im laufenden Beschäftigungsverhältnis nicht mehr möglich.

Vorteile für Arbeitnehmer

Der Verzicht auf die Beitragsfreiheit stärkt die soziale Absicherung durch:

- **Erweiterte Ansprüche:** Zugang zu Leistungen der medizinischen Rehabilitation und Schutz bei Erwerbsminderung.
- **Rentenaufbau:** Aktive Steigerung der späteren Altersrente durch Beitragszahlungen.
- **Wartezeiten:** Vollständige Anrechnung der Beschäftigungsmonate auf die Vorversicherungszeiten für den Renteneintritt.
- **Sonderfall Rentner:** Auch Bezieher einer Regelaltersrente können so ihre laufende Rente weiter erhöhen.

Operative Anforderungen an Arbeitgeber

Die Umsetzung erfordert präzise Abläufe, um Beitragsrisiken auszuschließen:

- **Einheitlichkeit:** Bestehen mehrere Minijobs, kann die Befreiung nur einheitlich für alle Verhältnisse aufgehoben werden.

Einheitlichkeit: Alles oder nichts

Wer die Rentenversicherungsbefreiung aufhebt, tut dies zwingend für alle bestehenden und zukünftigen Minijobs gleichzeitig. Eine Mischung aus Versicherungspflicht und Befreiung ist nicht möglich.

- **Dokumentation:** Der schriftliche Antrag muss zwingend mit dem Eingangsdatum versehen werden, da dieses den Beginn der Versicherungspflicht bestimmt.
- **Fristen:** Die Meldung an die Minijob-Zentrale muss innerhalb der Sechs-Wochen-Frist erfolgen.
- **Haftung:** Bei verspäteter Meldung trägt der Arbeitgeber das Risiko für Beitragsnachzahlungen, die nicht oder nur begrenzt mit dem Entgelt verrechnet werden können.

Fazit

Die Neuregelung ab Juli 2026 ermöglicht eine zeitgemäße Anpassung des Sozial-schutzes im Minijob. Für Unternehmen bedeutet dies: Durch eine klare Information der Belegschaft und rechtssichere Meldeabläufe werden Haftungsrisiken minimiert und die soziale Absicherung der Mitarbeiter gestärkt.

Sommer-Aushilfen

Ein kompakter Überblick

Personalengpässe im Sommer mit Aushilfen zu überbrücken, bietet Chancen – setzt aber die Kenntnis spezifischer Abrechnungsregeln voraus.

Altersgrenzen: Das Jugendarbeitsschutzgesetz (JArbSchG)

Bevor ein Arbeitsvertrag unterzeichnet wird, setzt das Jugendarbeitsschutzgesetz strikte Grenzen bezüglich des Alters und der Arbeitszeiten von Schülern:

- **Unter 13 Jahren:** Die Beschäftigung von Kindern ist gesetzlich verboten.
- **13 bis 14 Jahre:** Leichte Tätigkeiten (z. B. Zeitungen austragen, Nachhilfe) sind mit Einwilligung der Eltern für bis zu 2 Stunden pro Tag erlaubt, sofern die Schule nicht darunter leidet.
- **15 bis 17 Jahre (Schüler):** Können in den Schulferien für maximal 4 Wochen (20 Arbeitstage) pro Kalenderjahr einen klassischen Ferienjob ausüben. Die Arbeitszeit ist auf 8 Stunden pro Tag und 40 Stunden pro Woche begrenzt und darf grundsätzlich nur zwischen 6:00 und 20:00 Uhr stattfinden (mit branchenspezifischen Ausnahmen, z. B. in der Gastronomie).
- **Ab 18 Jahren:** Es gelten die regulären gesetzlichen Arbeitszeitbestimmungen für Erwachsene.



Das Werkstudentenprivileg: Volle Kraft in den Semesterferien

Werkstudenten sind für Arbeitgeber besonders attraktiv, da in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Beitragsfreiheit besteht – lediglich zur Rentenversicherung müssen Beiträge abgeführt werden.

Die Grundregel besagt, dass Werkstudenten während des Semesters maximal 20 Stunden pro Woche arbeiten dürfen, um ihren Status als „ordentlich Studierende“ nicht zu gefährden. Das Sommer-Privileg bietet hier jedoch einen entscheidenden Spielraum: In der vorlesungsfreien Zeit (Semesterferien) darf die Arbeitszeit auf Vollzeit ausgeweitet werden, ohne dass der Status als ordentlich Studierender gefährdet wird.

Wichtig für die Planung

Ein Student darf innerhalb eines Zeitjahres insgesamt nicht mehr als 26 Wochen (oder 182 Kalendertage) über 20 Stunden pro Woche arbeiten. Für die Berechnung dieser 26-Wochen-Grenze werden die Zeiten aller Beschäftigungen firmenübergreifend zusammengerechnet. Werden die 26 Wochen überschritten, tritt für alle aktuellen Beschäftigungsverhältnisse die volle Sozialversicherungspflicht ein, auch wenn die Arbeit nur in den Ferien stattfindet.

Kurzfristige Beschäftigung: Ferienjob ist nicht gleich Ferienjob

Für Schüler oder Studenten, die nur für einen eng begrenzten Zeitraum (z. B. 6 Wochen in den Sommerferien) aushelfen, ist die kurzfristige Beschäftigung oft die beste Wahl.

- **Die Grenze:** Die Beschäftigung darf auf maximal 3 Monate oder 70 Arbeitstage pro Kalenderjahr befristet sein. Sonderregelung: In reinen landwirtschaftlichen Betrieben gelten seit 2026 erweiterte Grenzen von bis zu 15 Wochen bzw. 90 Arbeitstagen.
- **Der Vorteil:** Es fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an (weder für AG noch für AN), lediglich Umlagen (U1, U2, Insolvenzgeldumlage) sind zu leisten.
- **Voraussetzung:** Die Beschäftigung darf nicht „berufsmäßig“ ausgeübt werden.

Wichtig: Wann ist eine Aushilfe „berufsmäßig“ beschäftigt?

Eine kurzfristige Beschäftigung ist nur dann sozialversicherungsfrei, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Das bedeutet, sie darf für den Beschäftigten wirtschaftlich nur eine untergeordnete Rolle spielen (keine Sicherung des Lebensunterhalts).

- **Prüfpflicht:** Die Berufsmäßigkeit muss immer geprüft werden, wenn der monatliche Verdienst 603 Euro übersteigt.
- **Nicht berufsmäßig (sozialversicherungsfrei):** Personen, die standardmäßig nicht zum Kreis der Erwerbstätigen zählen – wie Schüler, ordentliche Studenten oder Absolventen eines FSJ/FÖJ vor dem Studium.
- **Berufsmäßig (voll versicherungspflichtig):** Personen, die ihren Lebensunterhalt durch Arbeit finanzieren – wie Arbeits-/Ausbildungssuchende (auch ohne Leistungsbezug) oder Personen, die nach einer Ausbildung bis zum Studienbeginn im erlernten Beruf weiterarbeiten.
- **Falle Vorbeschäftigung:** Selbst bei einem „unschädlichen“ Status (z. B. Werkstudentin) führt das Überschreiten der Jahres-Arbeitszeitgrenzen (wie die 70-Tage-Regelung für kurzfristige Beschäftigte oder die 20-Stunden-Woche) durch Vorbeschäftigungen sofort zur vollen Sozialversicherungspflicht.
- **Aktuelle Immatrikulationsbescheinigung:** Diese muss für Studierende für das Sommersemester 2026 gültig sein. Ein bloßer Studierendenausweis reicht nicht aus.
- **Vorherige Beschäftigungszeiten:** Lassen Sie sich von Aushilfen schriftlich bestätigen, ob und wie lange sie in diesem Zeitjahr bereits bei anderen Arbeitgebern kurzfristig beschäftigt waren.
- **Nachweis zum Anschlussstatus (Zukunftsperspektive):** Schriftliche Angabe der Aushilfe, was nach dem Job folgt (z. B. Studium, Ausbildung, FSJ). Dies ist für die Prüfung der Berufsmäßigkeit zwingend erforderlich.

Praxis-Tipp

Lassen Sie sich vorab von jeder Aushilfe alle Vorbeschäftigungszeiten des laufenden Kalenderjahres schriftlich bestätigen.



Notwendige Nachweise für die Personalakte

Die folgenden Unterlagen müssen zwingend vorliegen:

Praktika 2026

Vergütung und Abgaben

Die Integration von Praktikantinnen und Praktikanten bietet Unternehmen eine hervorragende Chance zur Talentgewinnung. Damit diese Zusammenarbeit im Betrieb reibungslos gelingt, müssen Personalverantwortliche die feinen Unterschiede zwischen Ausbildungszweck, Mindestlohnvorgaben und den komplexen Regeln der Sozialabgaben kennen.

Die Natur des Praktikums

Ein Praktikum zeichnet sich dadurch aus, dass eine Person vorübergehend im Betrieb tätig ist, um sich praktische Kenntnisse zur Vorbereitung auf einen Beruf anzueignen. Entscheidend ist die Abgrenzung zum regulären Arbeitsverhältnis: Im Praktikum findet keine systematische Berufsausbildung statt, vielmehr steht der Ausbildungszweck im Vordergrund.

Vergütung und Mindestlohngesetz (MiLoG)

Grundsätzlich gelten Praktikanten als Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG. Die Identifizierung der vier zentralen Ausnahmen ist für die Budgetplanung essenziell:

- **Pflichtpraktika:** Praktika, die zwingend aufgrund einer schul-, hochschul- oder ausbildungsbezogenen Bestimmung geleistet werden müssen.
- **Orientierungspraktika:** Freiwillige Praktika von bis zu drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder ein Studium.
- **Ausbildungsbegleitende Praktika:** Freiwillige Praktika von bis zu drei Monaten während einer Berufs- oder Hochschulausbildung (sofern nicht zuvor ein solches Verhältnis mit demselben Arbeitgeber bestand).
- **Einstiegsqualifizierungen:** Maßnahmen nach § 54a SGB III oder zur Berufsausbildungsvorbereitung.

Fachlicher Hinweis:

Auch wenn kein Mindestlohn fällig wird, erhalten freiwillige Praktikanten oft eine angemessene Vergütung (häufig als Aufwandsersatz oder Beihilfe zum Lebensunterhalt gewährt).



Dokumentationspflichten (Nachweiswesen)

Sobald ein Praktikant als Arbeitnehmer im Sinne des MiLoG gilt, greifen strenge Vorgaben für die Unterlagen:

- **Schriftform:** Die wesentlichen Vertragsbedingungen müssen schriftlich niedergelegt und unterzeichnet ausgehändigt werden. Eine rein elektronische Form (E-Mail/PDF) ist hierfür nicht zulässig.
- **Inhalt der Niederschrift:** Dazu gehören Lernziele, Beginn und Dauer, tägliche Arbeitszeit, Vergütung, Urlaub sowie Hinweise auf anwendbare Tarifverträge oder Betriebsvereinbarungen.

Einordnung bei den Sozialabgaben

Hier ist eine präzise Statusfeststellung nötig, die sich nach der Art des Praktikums richtet:

- **Vorgeschriebene Zwischenpraktika:** Wenn der Praktikant immatrikuliert ist, besteht Abgabefreiheit in allen Zweigen, unabhängig von der Höhe des Entgelts.
- **Vorgeschriebene Vor- und Nachpraktika:** Diese finden außerhalb der Immatrikulation statt und sind grundsätzlich abgabenpflichtig.
- **Freiwillige Zwischenpraktika:** Hier greift das Werkstudentenprivileg (Abgabefreiheit in KV, PV und ALV), sofern die Arbeitszeit 20 Stunden pro Woche nicht überschreitet. In der Rentenkasse besteht jedoch Beitragspflicht.

Besonderheiten bei Schülern und Unfallschutz

Der Unfallschutz variiert je nach Schultyp und Ausbildungsphase:

- **Schüler allgemeinbildender Schulen:** Diese sind über die Schule geschützt; für den Betrieb besteht keine eigene Unfallversicherungspflicht.
- **Fachoberschüler:** Da das Praktikum als schulische Veranstaltung gilt, besteht Schutz über die Schule.
- **Berufsfachschüler (zweiphasig):** Schließt sich der praktische Teil an die Theorie an, liegt der Unfallschutz beim Praktikumsbetrieb.



Betriebliche Praxis und weitere Ansprüche

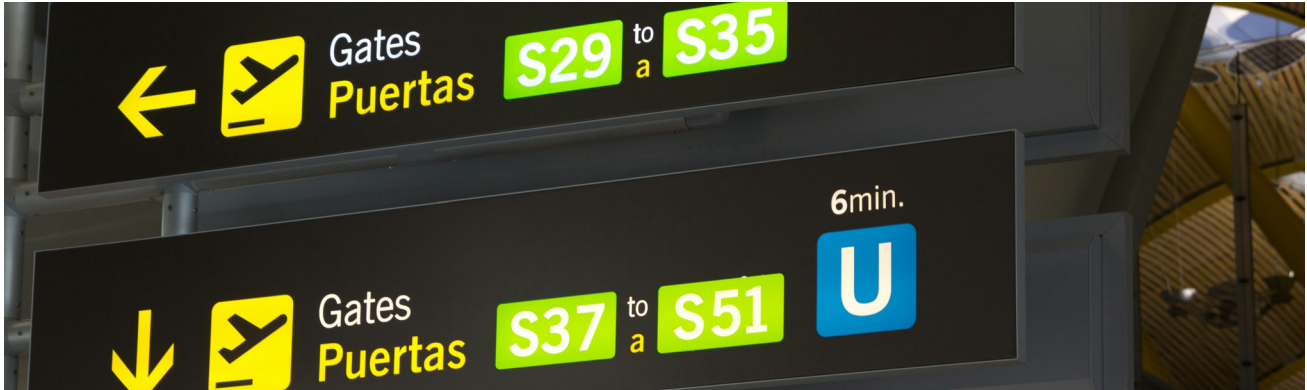
Praktikanten sind voll in den Betrieb integriert. Für die Personalplanung und die laufende Betreuung bedeutet dies:

- Sie haben Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall (nach 4 Wochen Wartezeit für bis zu 6 Wochen).
- Ihnen steht der gesetzliche Mindesturlaub zu.
- Nach Beendigung des Praktikums haben sie Anspruch auf ein (auf Wunsch qualifiziertes) Zeugnis.

Fazit

Mit der genauen Einhaltung dieser Vorgaben zur Vergütung und zu den Sozialabgaben sichern Sie eine reibungslose administrative Abwicklung Ihrer Praktikantenverhältnisse im Betriebsalltag. So wird der Einsatz von Nachwuchskräften nicht nur organisatorisch ein Erfolg, sondern stärkt auch nachhaltig Ihre Attraktivität als Arbeitgeber.

A1-Bescheinigungen in der Praxis Kompakter Leitfaden für grenzüberschreitendes Arbeiten



Ob das kurze Meeting in Paris, die Messe in Wien oder das Homeoffice im Ausland – grenzüberschreitendes Arbeiten gehört heute zum Standard. Um Beitrags- und Versicherungslücken oder gar Doppelversicherungen zu vermeiden, koordiniert Europa die soziale Sicherheit über die sogenannte A1-Bescheinigung. Sie weist nach, dass ein Mitarbeiter während seines Auslandseinsatzes weiterhin lückenlos dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegt. Ihr Geltungsbereich umfasst alle EU-Staaten, die EWR-Länder (Island, Liechtenstein, Norwegen), die Schweiz sowie das Vereinigte Königreich.

Wann liegt eine Entsendung vor? Die 4 Kriterien

Grundsätzlich gilt das Sozialversicherungsrecht des Staates, in dem die Arbeit physisch ausgeübt wird. Eine Ausnahme bildet die vorübergehende Entsendung. Hier bleibt das deutsche Recht anwendbar, wenn folgende Kriterien erfüllt sind:

1. Bestehendes Arbeitsverhältnis:

Der Mitarbeiter ist regulär bei Ihnen in Deutschland angestellt.

2. Weiterzahlung des Entgelts:

Das Gehalt wird weiterhin wirtschaftlich von Ihrem Unternehmen getragen.

3. Befristung:

Der Auslandseinsatz ist im Voraus auf maximal 24 Monate zeitlich begrenzt.

4. Keine Ablösung:

Es darf kein Kollege abgelöst werden, dessen eigene Entsendezeit abgelaufen ist.

Praxis-Falle: Drittstaatsangehörige & Schweiz

Mitarbeiter ohne EU-/EWR-Pass können bei einer Entsendung in die Schweiz oft keine A1-Bescheinigung erhalten. In diesen Fällen müssen die bilateralen Abkommen individuell geprüft werden.



Das digitale Verfahren seit 2025

Seit dem 1. Januar 2025 ist das elektronische Verfahren für alle Beteiligten Pflicht (auch für Beamte oder Selbstständige). Die Beantragung läuft über Ihre zertifizierte Lohnabrechnungsoftware oder das offizielle SV-Meldeportal.

Wichtig

Für Anträge an die Rentenversicherung wird zwingend die Sozialversicherungsnummer des Mitarbeiters benötigt.

Je nach Versicherungsstatus ist eine andere Stelle zuständig:

Versicherungsstatus des Mitarbeiters	Zuständige Stelle
Gesetzlich versichert	Die jeweilige Krankenkasse des Mitarbeiters.
Privat versichert plus berufsständisch versorgt (z. B. Ärzte, Anwälte)	Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen (ABV).
Privat versichert (ohne berufsständische Versorgung)	Deutsche Rentenversicherung (DRV).
Gewöhnliche Mehrfacherwerbstätigkeit (unabhängig von der Kassenart)	GKV-Spitzenverband (DVKA).

Schnell-Check: Was gilt bei Kurz-Dienstreisen und Transit?

Um Haftungsrisiken bei spontanen oder kurzen Auslandseinsätzen zu vermeiden, gelten für die Entgeltabrechnung folgende klare Regeln:

- ✓ **Ab Tag 1**
Es gibt im EU-Recht keinen zeitlichen Mindestschwellenwert. Auch Ein-Tages-Reisen zu Meetings oder Messen sind voll A1-pflichtig.
- ✓ **Timing ist alles**
Beantragen Sie die A1-Bescheinigung immer vor Reiseantritt. Zwar verzeihen manche Behörden eine verspätete Beantragung bei Kurzreisen, wichtige Zielländer wie die Schweiz, Österreich oder Frankreich fordern den Nachweis jedoch strikt vorab.
- ✓ **Faktor Transit**
Sitzt der Mitarbeiter nur im Zug oder Auto und telefoniert kurz, ist das beitragsrechtlich irrelevant. Liegt der Fokus der Reise jedoch auf dem Transport selbst (z. B. im Logistikbereich), wird für jedes durchquerte Transitland eine eigene A1-Bescheinigung fällig.
- ✓ **Zusatzpflichten im Blick behalten**
Mit der A1-Bescheinigung ist nur die Sozialversicherung abgedeckt. Lokale Mindestlohnvorgaben und länderspezifische Entsendemeldungen laufen über separate Kanäle und bleiben weiterhin verpflichtend.

Sonderfälle: Mehrstaatlichkeit und Homeoffice im Ausland

Moderne Arbeitsmodelle erfordern eine genaue versicherungsrechtliche Unterscheidung:

- **Regelmäßige Mehrfachstätigkeit:** Wer routinemäßig in mehreren Ländern arbeitet (mindestens 1 Tag pro Monat oder 5 Tage pro Quartal im Ausland), erhält eine Dauer-A1-Bescheinigung für bis zu 5 Jahre über die DVKA.
- **Grenzüberschreitendes Homeoffice:** Arbeitet ein Mitarbeiter zu 25 % oder mehr im Wohnstaat (z. B. Wohnsitz in Frankreich, Arbeitgeber in Deutschland), kippt die Versicherungspflicht normalerweise komplett in das Wohnsitzland.
- **Ausnahme:** Liegt der Homeoffice-Anteil im Wohnstaat zwischen 25 % und unter 50 %, kann über eine Sondervereinbarung beim GKV-Spitzenverband (DVKA) das deutsche System beibehalten werden. Dies muss aktiv beantragt werden.

Risikomanagement: Was passiert bei Non-Compliance?

Die Kontrollen im EU-Ausland wurden drastisch verschärft. Wer ohne A1-Bescheinigung angetroffen wird, riskiert sofortige Bußgelder für das Unternehmen und den Mitarbeiter, die Nachforderung lokaler Sozialabgaben direkt vor Ort sowie ein unmittelbares Arbeitsverbot (z. B. durch ein Betretungsverbot für das Kundengelände).

Checkliste für die Praxis

- ✓ **Lückenlose Erfassung**
Jedes geplante Verlassen der deutschen Grenze ab Tag 1 systematisch erfassen.
- ✓ **Digital-Check**
Anträge nur noch vollelektronisch über die Entgeltsoftware oder das SV-Meldeportal übermitteln.
- ✓ **SV-Nummer einholen**
Bei privat versicherten Mitarbeitern vorab die Rentenversicherungsnummer sichern, da Anträge an die DRV sonst blockiert werden.
- ✓ **Mehrstaatlichkeit filtern**
Mitarbeiter mit regelmäßigen Auslandsterminen identifizieren und Langzeitbescheinigungen über die DVKA beantragen.
- ✓ **Homeoffice-Monitoring**
Wohnort im Ausland prüfen. Liegt die Telearbeit im Wohnstaat über 25 %, sofort eine Ausnahmevereinbarung via DVKA prüfen.
- ✓ **Datensicherung einplanen**
Das SV-Meldeportal löscht Daten ohne aktivierten Onlinespeicher nach 30 Tagen. Bescheinigungen daher sofort lokal im Archiv ablegen.
- ✓ **Sondergruppen beachten**
Auch Geschäftsführer, Vorstände und Beamte unterliegen uneingeschränkt der A1-Pflicht.

Fazit

Die A1-Bescheinigung ist das Fundament für eine reibungslose internationale Zusammenarbeit und gelebte Mobilität im Unternehmen. Indem die Entgeltabrechnung jeden Auslandskontakt sowie moderne Arbeitsformen wie das grenzüberschreitende Homeoffice vorausschauend begleitet, schafft sie verlässliche Strukturen für alle Beteiligten. Diese proaktive Compliance ebnet den Weg für ein modernes, flexibles und zukunftsorientiertes Arbeitsumfeld.

Sie haben Fragen rund um Ihre Payroll oder wünschen sich Unterstützung bei der Entgeltabrechnung?

Sprechen Sie uns an.

Mit digitaler Payroll, persönlicher Betreuung und einer rechtssicheren Entgeltabrechnung unterstützen wir Sie zuverlässig und praxisnah.



Masa Pavicic
Head of Payroll

payroll@pkf-wulf.de



PKF Wulf Gruppe GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Balingen | balingen@pkf-wulf.de
Stuttgart | stuttgart@pkf-wulf.de
Weissach | weissach@pkf-wulf.de
Kirchheim | kirchheim@pkf-wulf.de
Tübingen | tuebingen@pkf-wulf.de
Nagold | nagold@pkf-wulf.de
Vöhringen | voehringen@pkf-wulf.de

Freudenstadt | freudenstadt@pkf-wulf.de
Bondorf | bondorf@pkf-wulf.de
Schenkenzell | schenkenzell@pkf-wulf.de

PKF WULF TAXDESIGNERS GmbH & Co. KG
Steuerberatungsgesellschaft
Balingen | info@pkf-taxdesigner.de

www.pkf-wulf-gruppe.de

© PKF Wulf Gruppe GmbH & Co. KG · 2026

Die PKF Wulf Gruppe GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft Steuerberatungsgesellschaft ist Mitglied von PKF Deutschland, dem deutschen Netzwerk von Mitgliedsunternehmen der PKF Deutschland GmbH gemäß § 319 b HGB, und von PKF Global, dem Netzwerk von Mitgliedsunternehmen von PKF International Limited. Jedes Mitgliedsunternehmen ist ein eigenständiges und rechtlich unabhängiges Unternehmen und übernimmt keine Verantwortung oder Haftung für die Handlungen oder Unterlassungen der einzelnen Mitglieder oder Korrespondenzunternehmen.

„PKF“ und das PKF-Logo sind eingetragene Marken, die von PKF International Limited und deren Mitgliedsunternehmen des PKF Global Network verwendet werden. Sie dürfen nur von einem ordnungsgemäß lizenzierten Mitgliedsunternehmen des Netzwerks verwendet werden.

Die Inhalte dieses Lohnradars dienen ausschließlich der allgemeinen Information und stellen keine steuerliche und rechtliche Beratung dar. Ein Mandatsverhältnis wird durch den Erhalt dieser Informationen nicht begründet – auch nicht, wenn Sie Ihnen durch einen Sachbearbeiter der Entgeltabrechnung oder einen anderen Mitarbeiter der PKF Wulf Gruppe zugeht. Die PKF Wulf Gruppe übernimmt keine Gewähr für die Aktualität, Korrektheit, Vollständigkeit oder Qualität der bereitgestellten Informationen. Haftungsansprüche, welche sich auf Schäden materieller oder ideeller Art beziehen, die durch die Nutzung oder Nichtnutzung der dargebotenen Informationen oder durch die Nutzung fehlerhafter und unvollständiger Informationen entstehen, sind, sofern kein nachweislich vorsätzliches oder grob fahrlässiges Verschulden vorliegt, ausgeschlossen. Bitte wenden Sie sich für eine konkrete Beratung Ihres Anwendungsfalles immer an Ihre zuständige Betreuerin oder Ihren zuständigen Betreuer.