



PERSONAL

Arbeitsrecht | Mitarbeiterführung | Lohnsteuer

AKTUELL

Dokumente

Minijob

Unterlagen

TOP-THEMA

MINIJOBS 2026

Sie wollen Sommeraushilfen kurzfristig und sozialabgabenfrei beschäftigen? So stellen Sie fest, ob die Zeitgrenzen nach neuer Rechtslage eingehalten sind. Seiten 6-7

Mehr Sicherheit mit jeder Ausgabe

Greifen Sie jederzeit auf folgende Inhalte zu:

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



www.personalwissen.de/login

VERGÜTUNG

Sie wollen freiwillige übertarifliche Zahlungen auf Tariflohnerhöhungen anrechnen? Eine Anrechnungsklausel ist hierfür nicht erforderlich. Seite 3

AGG-HOPPER

Ein AGG-Hopper verlangt eine Entschädigung von Ihnen? Warum der Nachweis so schwer ist und wie Sie vorsorglich besser vorgehen. Seiten 4-5

KÜNDIGUNG / BEM

Sie wollen Ihrem Mitarbeiter ein Schreiben rechtssicher zustellen? Warum Sie sich auf ein Einwurfschreiben keinesfalls verlassen dürfen. Seite 10



Keine Chance für Scheinbewerbungen

Liebe Leserin, lieber Leser,

wenn Sie mit politischen Akteuren über sogenannte AGG-Hopper oder Scheinbewerber diskutieren, werden Sie hören, die seien die große Ausnahme. Den meisten Bewerbern gehe es um die Stelle und nicht darum, Diskriminierungsklage zu erheben sowie eine Entschädigung einzufordern. Das mag zwar stimmen, aber AGG-Hopper klagen immer und immer wieder und können damit auch für Sie zum Problem werden. Unzählige Fälle haben die Gerichte seit Inkrafttreten des AGG im Jahr 2006 schon beschäftigt.

Wie schwer es für Sie als Arbeitgeber ist, einem AGG-Hopper beizukommen und seine Klage abzuwehren, zeigt der Fall auf **Seite 4** in dieser Ausgabe. Das Urteil des LAG Hessen wird zwar in der Fachwelt kritisiert, aber es orientiert sich eng am BAG-Urteil vom 19.9.2024 (8 AZR 21/24) und ist daher ernst zu nehmen. Dagegen können Sie relativ einfach dafür sorgen, dass AGG-Hopper keine Ansatzpunkte für eine Klage finden. Nutzen Sie daher die Tipps auf **Seite 5**, damit Ihnen Auseinandersetzungen mit AGG-Hoppnern erspart bleiben.

Mit besten Grüßen

Hildegard Gemünden
Chefredakteurin

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

INHALT

VERGÜTUNG / ZEUGNIS

3

Vorsicht, wenn Sie freiwillige Zahlungen auf die Tariflohnerhöhung anrechnen!

„Ich will mich bewerben“: Das reicht, um den Anspruch auf ein Zwischenzeugnis zu begründen

AGG-HOPPER

4

Ist Ihr abgelehnter Bewerber ein AGG-Hopper? Eine Vielzahl von Diskriminierungsklagen ist kein Beweis

In 5 Schritten beweisen Sie eine missbräuchliche Bewerbung

5

Diskriminierungsfrei einstellen: So schützen Sie sich vor AGG-Hoppnern und Scheinbewerbern

TOP-THEMA MINIJOBS 2026

6–7

Sommerrush: Was die längeren Zeitgrenzen der Landwirtschaft für alle anderen Branchen bedeuten

Neu ab 1.7.2026: Minijobber können zurück in die Rentenversicherungspflicht

LOHNSTEUER & SOZIALVERSICHERUNG

8

Warum Sie selbst bei Entgeltzahlung nicht von Sozialversicherungspflicht ausgehen dürfen

LESERFRAGEN

9

Hat unser Mitarbeiter Anspruch auf die steuerfreie Aktivrente?

Ist Altersteilzeit eine Alternative, um den Personalabbau erträglich zu gestalten?

KÜNDIGUNG / BEM

10

Jetzt höchstrichterlich bestätigt: Der Auslieferungsbeleg des Einwurfeinschreibens beweist keine Zustellung

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

Vorstand: Richard Rentrop, Bonn, Herausgeber/redaktionell verantwortlich: Dilan Wartenberg, VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Adresse s. o., **Chefredakteurin:** Hildegard Gemünden, Bonn, **Autorin:** Britta Schwalm (bs), Schwabstedt, **Produktmanagerin:** Isabell Reppel, Bonn, **Satz:** Schmelzer Medien GmbH, Siegen; **Herstellungsleitung:** Sebastian Gerber, Bonn; **Druck:** Warlich Druck Meckenheim GmbH, Am Hambuch 5, 53340 Meckenheim; Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 14-täglich, Bezug: direkt beim Verlag und über den Fachbuchhandel.

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

Bildernachweis: Titelseite © AdobeStock_MQ-Illustrations

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

Vorsicht, wenn Sie eine freiwillige Zahlung nur bei einigen Mitarbeitern auf die Tariflohnerhöhung anrechnen!

In angespannten Zeiten kann es für Sie als tarifgebundenen Arbeitgeber wichtig sein, freiwillige übertarifliche Zahlungen auf eine Tariflohnerhöhung anzurechnen. Aber Vorsicht: Eine Anrechnung nur bei einzelnen Mitarbeitern bedarf der Zustimmung des Betriebsrats (sofern vorhanden) und ist sonst unwirksam (Arbeitsgericht Bielefeld, 11.2.2026, 6 Ca 1399/25).



Der Fall: Anrechnung erfolgt bei 37 von 40 Mitarbeitern

Ein Arbeitgeber sagte einem Mitarbeiter im Juli 2020 eine freiwillige, widerrufliche Zulage zum Tariflohn in Höhe von 220 € brutto monatlich zu. Im Zugeschreiben wies er darauf hin, dass die Zulage auf Tariflohnerhöhungen angerechnet werden könne. Diese Möglichkeit nutzte der Arbeitgeber nach einer Tariflohnerhöhung um 5 % ab Februar 2025. Da die Tariflohnerhöhung sich für den Mitarbeiter auf 197 € belief, blieben ihm von der Zulage nur noch 23 €.

Der Mitarbeiter klagte jedoch auf Zahlung der vollen 220 €. Die Anrechnungsklausel sei intransparent und damit unwirksam. Außerdem sei die Anrechnung nicht bei allen Mitarbeitern mit Zulage erfolgt. Daher sei die Anrechnung auch mangels Beteiligung des Betriebsrats unwirksam.

Der Arbeitgeber hingegen meinte, die Anrechnungsklausel sei wirksam. Außerdem habe er nur bei 37 von 40 Mitarbeitern eine Anrechnung vornehmen dürfen, weil bei drei Mitarbeitern die Anrechnungsklausel im Schreiben über die Zusage der Zulage gefehlt habe. Deshalb sei die Anrechnung auch ohne Zustimmung des Betriebsrats wirksam.



Das Urteil: Übertarifliche Zulagen sind grundsätzlich anrechenbar

Auf die Wirksamkeit der Anrechnungsklausel kam es daher nicht an. Der Arbeitgeber hätte die übertarifliche Zahlung also auch bei den drei Mitarbeitern ohne Anrechnungsklausel auf die Tariflohnerhöhung anrechnen dürfen. Eine Anrechnung ist nur dann ausgeschlossen, wenn Sie eine Zulage ausdrücklich als „anrechnungsfest“ zugesagt haben oder wenn es sich beispielsweise um eine Erschwerniszulage handelt – was beides hier nicht der Fall war.

Dass bei drei Mitarbeitern keine Anrechnung der Zulage auf die Tariflohnerhöhung erfolgte, bedeutete daher eine Neuverteilung des Zulagenvolumens, die nach § 87 Abs. 1 Nr. 10 der Mitbestimmung des Betriebsrats unterliegt. Weil der Betriebsrat nicht zugestimmt hatte, war die Anrechnung unwirksam und der Arbeitgeber muss weiter die volle Zulage von 220 € zahlen.



Meine Empfehlung!

Rechnen Sie in vergleichbaren Fällen die übertarifliche Zulage bei allen Mitarbeitern auf die Tariflohnerhöhung an, bei denen dies rechtlich möglich ist. Nur dann bestimmt Ihr Betriebsrat über die Anrechnung nicht mit.

„Ich will mich bewerben“: Das reicht, um den Anspruch auf ein Zwischenzeugnis zu begründen

Wer sich extern oder intern um eine neue Stelle bewerben will, hat Anspruch auf ein Zwischenzeugnis. Aber wie muss der Mitarbeiter seine Bewerbungsabsicht belegen? Um diese Frage geht es im Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln vom 4.3.2026 (5 SLa 495/26).

Im Urteilsfall verweigerte der Arbeitgeber einem Mitarbeiter das Zwischenzeugnis, weil dieser seine Bewerbungsabsicht nicht belegt hatte, z. B. durch bereits erfolgte Bewerbungen. Der Arbeitgeber meinte, Belege seien erforderlich, weil sonst jeder Mitarbeiter jederzeit aufs Neue ein Zwischenzeugnis verlangen könne. Das Gericht sah dies jedoch anders: Der Mitarbeiter hatte nach sieben Jahren Betriebszugehörigkeit erstmals ein Zwischenzeugnis verlangt. Daher hätte der Arbeitgeber konkrete Anhaltspunkte für eine nur vorgeschobene Bewerbungsabsicht vortragen müssen. Weil es diese nicht gab, muss er das Zwischenzeugnis ausstellen.

Das bedeutet für Sie: Hinterfragen Sie eine angebliche Bewerbungsabsicht nicht, wenn ein Mitarbeiter erstmals nach Jahren ein Zwischenzeugnis verlangt.

Mehr zum Thema Zwischenzeugnis, ...

... z. B., wie es sich vom Abschlusszeugnis unterscheidet, erfahren Sie hier: [tipp.personalwissen.de/pnl26183](https://www.personalwissen.de/pnl26183).



Ist Ihr abgelehnter Bewerber ein AGG-Hopper? Eine Vielzahl von Diskriminierungsklagen ist noch kein Beweis

Wenn auf eine oberflächliche und unplausible Bewerbung eine Diskriminierungsklage folgt, liegt nahe, dass es sich bei dem Bewerber um einen AGG-Hopper handelt: Es geht ihm nicht um die Stelle, sondern um eine Entschädigung wegen angeblicher Diskriminierung. Das gilt erst recht, wenn derselbe Bewerber bereits eine Vielzahl von Diskriminierungsklagen erhoben hat. Trotzdem brauchen Sie weitere Beweise, um eine Entschädigungszahlung abzuwenden (Landesarbeitsgericht (LAG) Hessen, 26.1.2026, 7 SLa 435/25).



Der Fall: Mann bewirbt sich als „Sekretärin“ in 170 km Entfernung

Ein Arbeitgeber hatte eine Stelle mit dem Titel „kaufmännische Mitarbeiterin/Bürokauffrau/Sekretärin“ ausgeschrieben. Hierauf bewarb sich ein Mann, der in 170 km Entfernung wohnte. Nach Erhalt der Absage meinte der Bewerber, er sei wegen seines Geschlechts benachteiligt worden. Er verlangte deshalb eine Entschädigung in Höhe von 6.600 € entsprechend zwei Bruttomonatsgehältern der ausgeschriebenen Stelle.

Der Arbeitgeber hielt dagegen, die rein weibliche Stellenausschreibung beruhe auf einem Formulierungsfehler. Dass es keine Diskriminierung gegeben habe, erkenne man schon daran, dass die Stelle mit einem Mann besetzt worden sei.

Vielmehr sei der Bewerber ein AGG-Hopper, der sich rechtsmissbräuchlich bewerbe, um anschließend Entschädigungen einzuklagen. Das erkenne man an folgenden Fakten:

- Der Bewerber habe sich bundesweit um nicht geschlechtsneutral ausgeschriebene Stellen beworben und verfolge eine Vielzahl von Entschädigungsklagen. Diese seien für ihn offenbar ein Geschäftsmodell.
- Die Bewerbung bestehe nur aus Textbausteinen. Außerdem habe der Bewerber in keiner Weise plausibel gemacht, warum er einen Umzug in 170 km Entfernung in Betracht ziehe, nur um eine unterdurchschnittlich bezahlte Bürotätigkeit aufzunehmen.



Das Urteil: Bewerbung als Geschäftsmodell ist nicht bewiesen

Eine Stellenausschreibung nur für Frauen bzw. Männer ist grundsätzlich ein Indiz für eine Benachteiligung des jeweils anderen Geschlechts. Der Arbeitgeber hätte daher standardisierte und geschlechtsneutrale Auswahlkriterien darlegen müssen, um zu beweisen, dass die Absage nichts mit dem Geschlecht des Bewerbers zu tun hatte. Dass letztlich ein Mann eingestellt wurde, reichte hingegen nicht.

Auch die vom Arbeitgeber vorgetragenen Anhaltspunkte für eine rechtsmissbräuchliche Bewerbung überzeugten das Gericht nicht. Denn eine Bewerbung kann trotz oberflächlicher Formulierung, einer großen Entfernung zum Arbeitsort und einer Vielzahl anderweitiger Diskriminierungsklagen ernst gemeint sein.

Der Arbeitgeber hätte daher zusätzliche Indizien dafür vortragen müssen, dass der Bewerber sich systematisch und zielgerichtet bewirbt, um Diskriminierungsklage zu erheben und damit Gewinn zu erzielen. Hierzu hätte der Arbeitgeber eine Sachverhaltsaufklärung betreiben und darlegen müssen, wann der Bewerber sich wo mit welchem Inhalt beworben hat. Nur so könne eine Strategie erkennbar werden, wenn der Bewerber etwa seine Bewerbungsschreiben im Sinne einer erfolgreichen Diskriminierungsklage optimiert und nicht im Sinne einer erfolgreichen Bewerbung.

Weil der Arbeitgeber eine solche Sachverhaltsaufklärung nicht betrieben hatte, war die Diskriminierungsklage erfolgreich. Der Arbeitgeber muss dem abgelehnten Bewerber eine Entschädigung von 4.500 € zahlen.

In 5 Schritten beweisen Sie eine missbräuchliche Bewerbung

Die Rechtsprechung macht es Ihnen als Arbeitgeber extrem schwer, einen abgelehnten Bewerber vor Gericht als AGG-Hopper zu entlarven. Denn Sie müssen darlegen, dass er seine Bewerbung nicht auf den Erhalt der Stelle ausgerichtet hat, sondern auf eine erfolgreiche Entschädigungsklage. In fünf Schritten können Sie die notwendigen Informationen erlangen.

1. Verlangen Sie Auskunft vom Bewerber

Da Sie als Arbeitgeber nicht wissen können, wo und wie der Bewerber sich anderweitig beworben und welche Entschädigungs-

klagen er bereits erhoben hat, sollten Sie hierüber eine Auskunft von ihm verlangen. Es spricht einiges dafür, dass er zu dieser Auskunft verpflichtet ist. Denn aus eigenem Wissen können Sie diese Informationen nicht liefern.

2. „Sammeln“ Sie Entschädigungsklagen

Dokumentieren Sie jede Bewerbung, die nach Ihrer Einschätzung nicht ernst gemeint war und zu einer Entschädigungsklage geführt hat. Denn manche AGG-Hopper versuchen es mehrmals beim selben Arbeitgeber. Frühere Bewerbungen können Ihnen Argumente dafür liefern, dass dieser Bewerber systematisch vorgeht und Entschädigungsklagen als Geschäftsmodell betreibt. Sie bzw. Ihr Anwalt können zudem recherchieren, ob der Bewerber bereits in anderen vergleichbaren Verfahren in Erscheinung getreten ist bzw. ob vergleichbare Verfahren für ihn anhängig sind.

3. Vernetzen Sie sich mit anderen Arbeitgebern

Sie dürfen bei anderen Arbeitgebern Informationen darüber einholen, ob der nun klagende Bewerber sich bereits bei diesen beworben und Entschädigungsklage erhoben hat und dann auch den Inhalt der Bewerbung prüfen (BAG, 19.9.2024, 8 AZR 21/24).

4. Schalten Sie die Finanzbehörden ein

Entschädigungen nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) sind steuerfrei. Wer Entschädigungsklagen als Ge-

schäftsmodell betreibt, kann daher ein beträchtliches steuerfreies Einkommen erzielen. Doch das ist nicht der Sinn der Entschädigung. Die Finanzbehörden dürften daher eigene Ermittlungen anstellen, wenn ein Bewerber schon eine Vielzahl von Entschädigungen eingeklagt hat.

5. Werten Sie die verdächtigen Bewerbungen aus

Eine Vielzahl von Bewerbungen und Entschädigungsklagen reicht nicht aus, um einen AGG-Hopper zu entlarven. Sie müssen vielmehr sämtliche Bewerbungen analysieren:

- Hat der Bewerber sich gezielt auf geschlechtsspezifische Stellenausschreibungen beworben?
- Hat er die Bewerbungen immer gleich formuliert?
- Gibt es Hinweise, dass er die Absage gezielt provoziert hat? Welche Hinweise sind das?
- Hat er die Bewerbungen an die ausgeschriebenen Stellen angepasst oder an die Rechtsprechung zu Entschädigungsklagen?

Je besser Sie ein auf den Erhalt von Entschädigungen gerichtetes Vorgehen des Bewerbers belegen können, desto größer sind Ihre Aussichten, seine Entschädigungsforderung abzuwenden.

Diskriminierungsfrei einstellen: So schützen Sie sich effektiv vor AGG-Hoppern und Scheinbewerbern

Idealerweise kommt es überhaupt nicht zu Diskriminierungsklagen abgelehnter Bewerber oder diese sind von vornherein aussichtslos. Damit ersparen Sie sich den Aufwand, missbräuchliche Bewerbungen beweisen zu müssen. Gehen Sie dazu folgendermaßen vor.

Liefern Sie in Ihren Stellenausschreibungen keine Indizien für eine Diskriminierung

- Formulieren Sie geschlechtsneutral mit dem Zusatz „m/w/d“.
- Vermeiden Sie Hinweise auf ein gewünschtes Lebensalter wie „Hochschulabsolvent“, „bis ... Jahre“, „Rentner“ oder „junges Team“. Stattdessen weisen Sie auf die Mindestberufserfahrung hin oder Sie machen die Anforderungen durch Positionsbezeichnungen deutlich, z. B. „Trainee“, „Junior-...“, „Senior-...“.
- Verlangen Sie Sprachkenntnisse und körperliche Belastbarkeit nur, soweit diese für die Stelle erforderlich sind.

Identifizieren Sie mutmaßliche Scheinbewerber an folgenden Hinweisen

- offensichtliche Über- oder Unterqualifikation
- fehlende Angaben zu wesentlichen Anforderungen der Stelle
- auffällige Fehler oder unvollständige Bewerbungsunterlagen
- auffällige Hinweise auf diskriminierungsrelevante Eigenschaften wie Alter, Behinderung, Geschlecht oder Herkunft
- weit überzogene Gehaltsvorstellungen
- extreme Gehaltseinbußen im Fall einer Einstellung

Legen Sie Ihre Einstellungskriterien fest ...

... und wie Sie diese Kriterien gewichten. Wenn Sie dann die eingehenden Bewerbungen anhand des vorgegebenen Kriterienkatalogs bewerten, fällt es Ihnen im Streitfall vor Gericht leicht zu beweisen, dass Sie dem Bewerber aus sachlichen Gründen abgesagt haben, die nichts mit einer Diskriminierung zu tun haben.

Laden Sie auffällige Kandidaten ein

Von Scheinbewerbern hören Sie dann in der Regel nichts mehr, weil ihnen der Aufwand der Anreise zum Vorstellungsgespräch zu groß ist. Wer doch anreist, meint es vermutlich ernst. Doch nach dem Gespräch können Sie Ihre Absage in der Regel gut begründen.

Behalten Sie die 2-Monatsfrist im Blick

Abgelehnte Bewerber müssen nach § 15 Abs. 4 AGG einen eventuellen Anspruch auf Entschädigung innerhalb von zwei Monaten ab Erhalt der Absage schriftlich geltend machen. Später eingehende Forderungen haben also keine Chance. Aber Vorsicht: Es ist geplant, die Zweimonatsfrist auf vier Monate auszudehnen.

Sommerrushilfen: Was die längeren Zeitgrenzen der Landwirtschaft für alle anderen Branchen bedeuten

Normalerweise können Sie kurzfristig beschäftigte Aushilfen für bis zu drei Monate oder 70 Arbeitstage pro Jahr sozialabgabenfrei beschäftigen. Nur für landwirtschaftliche Betriebe gilt seit diesem Jahr eine Grenze von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IV). Da mehrere Beschäftigungen innerhalb eines Kalenderjahres zusammengerechnet werden, stellt sich die Frage: Wie genau wird gerechnet, wenn Sie als Arbeitgeber außerhalb der Landwirtschaft eine Aushilfe beschäftigen, die in diesem Jahr bereits in einem landwirtschaftlichen Betrieb tätig war oder dort noch tätig werden möchte?

Günstiger als mit kurzfristig Beschäftigten geht es nicht

Kurzfristig Beschäftigte sind für Sie als Arbeitgeber besonders attraktiv. Denn für sie fallen keine Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung an. Hiervon dürfen Sie ausgehen, wenn die folgenden beiden Voraussetzungen erfüllt sind:

1. Die Tätigkeit ist innerhalb eines Kalenderjahres auf höchstens drei Monate oder 70 Arbeitstage (in der Landwirtschaft: 15 Wochen oder 90 Arbeitstage) vertraglich oder durch ihre Eigenart begrenzt.
2. Der Mitarbeiter übt die Beschäftigung nicht berufsmäßig aus oder er verdient bei Ihnen höchstens 603 € pro Monat.

Mehrere kurzfristige Beschäftigungen im selben Jahr rechnen Sie zusammen

Dabei gelten die folgenden Grundsätze:

- Sie müssen jede vorherige kurzfristige Beschäftigung des Mitarbeiters im laufenden Kalenderjahr mit der bei Ihnen geplanten zusammenrechnen.
- Das Ergebnis darf höchstens 90 Kalender- oder 70 Arbeitstage (in der Landwirtschaft: 105 Kalender- oder 90 Arbeitstage) betragen, wenn die Beschäftigung bei Ihnen sozialversicherungsfrei sein soll.
- Sie können frei entscheiden, ob Sie mit Kalender- oder Arbeitstagen rechnen. Allerdings müssen alle Beschäftigungsverhältnisse nach dem gleichen Maßstab in Ihre Berechnung einfließen.
- Volle Kalender- oder Zeitmonate setzen Sie einheitlich mit 30 Kalendertagen an, Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen.
- Kalendermonate haben Vorrang vor Zeitmonaten.
- Sie müssen alle Tage berücksichtigen, für die ein Entgeltanspruch besteht, also auch Urlaubs- und Krankheitstage.
- Ein Nachtdienst, der sich über zwei Kalendertage erstreckt, gilt als ein Arbeitstag.
- Tage, an denen Ihr Mitarbeiter mehreren kurzfristigen Beschäftigungen nachgeht (z. B. vormittags bei dem einen Arbeitgeber, nachmittags bei dem anderen Arbeitgeber), gelten ebenfalls als ein Arbeitstag.

Innerhalb und außerhalb der Landwirtschaft: Die letzte Beschäftigung ist maßgeblich

Geht Ihr Mitarbeiter innerhalb eines Jahres mehreren kurzfristigen Beschäftigungen bei verschiedenen Arbeitgebern nach, sind die Zeitgrenzen der Branche maßgeblich, in der der Mitarbeiter zeitlich zuletzt tätig ist.

Beispiel: Eine Hausfrau nimmt am 2.7. eine Beschäftigung als Erntehelferin in einem landwirtschaftlichen Betrieb auf, die von vornherein bis zum 8.9. befristet ist und wöchentlich sechs Arbeitstage umfassen soll. Zuvor war sie bereits vom 2. bis 25.1. mit einer Fünftagewoche bei einem Versandhändler beschäftigt und vom 31.3. bis 15.4. mit einer Sechstagewoche als Verkäuferin in einem Hofladen.

Dann sieht die Zusammenrechnung so aus:

ARBEITGEBER	KALENDERTAGE	ARBEITSTAGE
Versandhandel	24	17
Hofladen	16	13
Landwirtschaft*	68	58
Summe	108	88
* Die Kalendertage ergeben sich so: 30 Tage für den Teilmonat 2. bis 31.7., 30 Tage für den Kalendermonat August und 8 Tage für den Teilmonat 1. bis 8.9.		

Ergebnis: Alle drei Beschäftigungen sind als kurzfristige Beschäftigung sozialversicherungsfrei, sofern beim jeweiligen Beginn die Folgebeschäftigungen noch nicht feststehen. Denn die ersten beiden Beschäftigungen überschreiten zusammengerechnet nicht die Zeitgrenze von 90 Kalendertagen oder 70 Arbeitstagen. Für die dritte Beschäftigung hingegen gelten die besonderen Zeitgrenzen der Landwirtschaft. Weil sie die Grenze von 90 Arbeitstagen einhält, ist auch diese Beschäftigung sozialversicherungsfrei.

Würde hingegen die Beschäftigung beim Versandhändler auf die Beschäftigungen im Hofladen und als Erntehelferin folgen, müsste der Versandhändler Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung für die Mitarbeiterin abführen.

ren, weil in der Zusammenrechnung die für ihn maßgeblichen Zeitgrenzen von 90 Kalender- oder 70 Arbeitstagen überschritten werden.

Vorsicht bei Mischbetrieben!

Zur Landwirtschaft, für die die verlängerten Zeitgrenzen gelten, zählen die folgenden Wirtschaftszweige:

- Anbau ein- und zweijähriger Pflanzen
- Anbau mehrjähriger Pflanzen
- Baumschulen und Anbau von Pflanzen zu Vermehrungszwecken
- Tierhaltung
- gemischte Landwirtschaft
- Landwirtschaftliche Dienstleistungen und nach der Ernte anfallende Tätigkeiten

Dabei erfolgt die Zuordnung grundsätzlich für jeden Betrieb mit eigener Betriebsnummer und nicht für das Gesamtunternehmen. Für Mischbetriebe, die sowohl innerhalb als auch außerhalb der Landwirtschaft tätig sind, gelten die verlängerten Zeitgrenzen, wenn die Mehrzahl der Mitarbeiter im landwirtschaftlichen Bereich beschäftigt ist.

Das könnte im Beispiel auf Seite 6 etwa die Verkäuferin im Hofladen betreffen: Sind in dem Betrieb überwiegend land-

wirtschaftliche Mitarbeiter beschäftigt, gilt auch für die Verkäuferin die verlängerte Grenze von 15 Wochen oder 90 Arbeitstagen. Andernfalls gilt für alle Mitarbeiter des Betriebs die reguläre Grenze von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen.

Ihre Aushilfe darf nicht berufsmäßig tätig sein

Für sämtliche Branchen einschließlich der Landwirtschaft gilt prinzipiell Folgendes: Kurzfristig beschäftigte Aushilfen sind auch bei Einhaltung der Zeitgrenzen nur dann sozialversicherungsfrei, wenn sie nicht berufsmäßig tätig sind oder höchstens 603 € pro Monat verdienen. „Nicht berufsmäßig“ bedeutet, dass die Beschäftigung für den Mitarbeiter von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Hiervon dürfen Sie beispielsweise bei Rentnern, Hausfrauen und Studenten regelmäßig ausgehen.

Ist Ihre Aushilfe berufsmäßig tätig?

Diese Frage stellt sich beispielsweise bei Schul- und Studienabgängern oder Absolventen eines Freiwilligenendienstes. Die Antwort finden Sie in der Übersicht unter tipp.personalwissen.de/pnl26187.



Neu ab 1.7.2026: Minijobber können zurück in die Rentenversicherungspflicht

Für geringfügig entlohnte Minijobber mit einem Arbeitsentgelt bis 603 € pro Monat zahlen Sie in der Regel 30 % Pauschalabgaben an die Minijobzentrale. Hinzu kommen 3,6 % Rentenversicherungsbeitrag, die Sie vom Gehalt des Mitarbeiters einbehalten – es sei denn, der Mitarbeiter hat sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Diese Befreiung lässt sich erstmals ab 1.7.2026 wieder rückgängig machen (§ 6 Abs. 6 Sozialgesetzbuch (SGB) VI). So gehen Sie dabei vor.

Ihr Mitarbeiter muss die Aufhebung der Befreiung bei Ihnen beantragen

Den Antrag kann er schriftlich oder elektronisch stellen. Sie dokumentieren dann den Tag des Eingangs und nehmen den Antrag zu Ihren Lohnunterlagen. Eine Genehmigung Ihrerseits ist nicht erforderlich.

Gegenüber der Rentenversicherung melden Sie die Aufhebung der Befreiung vielmehr mit einem Wechsel der Beitragsgruppe in der Rentenversicherung von „5“ (Befreiung von der Rentenversicherungspflicht) in „1“ (Rentenversicherungspflicht). Die Befreiung gilt dann – sofern die Minijobzentrale nicht widerspricht – ab dem nächsten Monatsersten, der auf den Eingang des Antrags bei Ihnen folgt. Zu diesem Termin melden Sie den

Mitarbeiter mit Abgabegrund „32“ ab und mit Abgabegrund „12“ wieder an.

Die Aufhebung der Befreiung wirkt dauerhaft und umfassend

Sie gilt für die gesamte Dauer des Minijobs und kann nicht widerrufen werden.

Sie gilt außerdem für sämtliche weiteren Minijobs, denen der Mitarbeiter parallel nachgeht. Ggf. informiert die Minijobzentrale Sie darüber, dass der Mitarbeiter bei einem anderen Arbeitgeber die Aufhebung der Befreiung beantragt hat und ab wann er auch in der Beschäftigung bei Ihnen rentenversicherungspflichtig ist.

Wiedereingliederung: Warum Sie selbst bei Entgeltzahlung nicht von Versicherungspflicht ausgehen dürfen

Mitarbeiter, die mit ihrem Jahresarbeitsentgelt die jeweils aktuelle Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) überschreiten, sind versicherungsfrei in der gesetzlichen Krankenversicherung. Dabei bleibt es auch, wenn sie nach längerer Krankheit eine Wiedereingliederung durchlaufen – obwohl sie während dieser Zeit kein oder nur ein geringes Entgelt beziehen. Dies stellte kürzlich das Bundessozialgericht (BSG) klar (BSG, vom 5.5.2026, Az. B 12 KR 6/24 R). Die Entscheidung hilft Ihnen bei der Beurteilung der Versicherungspflicht von langzeiterkrankten Mitarbeitern.

Ein Arbeitnehmer ist seit 1990 als Beschäftigter wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei und privat krankenversichert. Durch einen im September 2013 erlittenen Schlaganfall wurde er arbeitsunfähig.

Stufenweise zurück ins Arbeitsleben

Von April 2015 bis Oktober 2016 absolvierte er bei seiner Arbeitgeberin eine stufenweise Wiedereingliederung. In dieser Zeit zahlte seine Arbeitgeberin ein geringes Entgelt von monatlich 2.440 € brutto an ihn. Wenige Tage vor seinem 55. Geburtstag stellte er den Antrag, wegen Unterschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze wieder in die gesetzliche Krankenversicherung zurückkehren zu können. Die Krankenversicherung lehnte ab.

Kein Beschäftigungsverhältnis

Die Klage des Mitarbeiters hatte in keiner Instanz Erfolg. Das ab April 2015 erhaltene Entgelt war nicht aufgrund des Arbeitsvertrags, sondern im Rahmen der Wiedereingliederungsmaßnahme gewährt worden. Dabei handelt es sich nicht um ein versicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis, sondern um ein Rechtsverhältnis eigener Art, das in erster Linie der Rehabilitation dient. Bei der Beurteilung, ob innerhalb eines Arbeitsverhältnisses die JAEG überschritten wird oder nicht, spielen Zahlungen während einer Wiedereingliederung deshalb keine Rolle.

Unterschreiten der JAEG = Versicherungspflicht?

Liegt ein Mitarbeiter mit seinem Jahresarbeitsentgelt nicht (mehr) über der JAEG, bleibt er oder wird er sofort (wieder) versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung.

ACHTUNG

Bei einer zeitlich befristeten Minderung des Arbeitsentgelts wegen einer Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit oder im Rahmen einer Freistellung nach § 3 des Pflegezeitgesetzes besteht die Versicherungsfreiheit grundsätzlich nicht weiter. Etwas anderes gilt in diesen Fällen nur, wenn das Jahresarbeitsentgelt aus der Teilzeitbeschäftigung die JAEG regelmäßig übersteigt.

Nur im Rahmen echter Beschäftigungen

Dagegen bleibt die Versicherungsfreiheit grundsätzlich erhalten, wenn ein Beschäftigter wegen Kurzarbeit oder Wiedereingliederung vorübergehend weniger verdient.

Während einer Wiedereingliederung bezieht der Beschäftigte vor allem Sozialleistungen und kein oder sehr wenig Entgelt vom Arbeitgeber. Dies spielt im Hinblick auf seine Versicherungspflicht jedoch keine Rolle, da sich der Beschäftigte in der fraglichen Zeit nicht in einem Arbeitsverhältnis befindet.

Reduzierung aus anderen Gründen

Was ist aber mit Beschäftigten, die zwar versicherungsfrei sind, deren Entgelt im laufenden Jahr aus irgendwelchen Gründen aber kurz gemindert wurde, beispielsweise, weil sie vorübergehend ihre Arbeitszeit reduziert haben? In solchen Fällen richten Sie sich nach den folgenden Vorgaben:

1. Das Ende der Versicherungsfreiheit tritt unmittelbar ein und nicht erst mit dem Ende des Kalenderjahres.
2. Die Versicherungsfreiheit endet grundsätzlich auch dann, wenn die Entgeltminderung nur vorübergehend oder zeitlich befristet ist.
3. Eine Ausnahme gilt für Entgeltreduzierungen, die lediglich von kurzer Dauer sind. Hier bleibt die Versicherungsfreiheit bestehen.

ACHTUNG

Wann besteht eine Entgeltminderung nur für eine kurze Dauer? Hierfür gelten keine starren Zeitgrenzen. Sie dürfen aber normalerweise von einer kurzen Dauer ausgehen, wenn die vorübergehende Minderung des Arbeitsentgelts nicht mehr als 3 Monate ausmacht.

Wann eine Befreiung möglich ist

Tritt bei einem Mitarbeiter die Versicherungspflicht wegen Erhöhung der Jahresarbeitsentgeltgrenze ein, hat er die Möglichkeit, sich auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien zu lassen. Den Antrag auf Befreiung von der Krankenversicherungspflicht kann der Beschäftigte nach § 8 Abs. 2 Sozialgesetzbuch Fünftes Buch (SGB V) innerhalb von 3 Monaten nach Beginn der Versicherungspflicht bei seiner Krankenkasse stellen. Fristende ist also grundsätzlich der 31.3. des aktuellen Jahres. Die Befreiung bei einem entsprechenden Antrag ist rückwirkend zum 1.1. gültig. Hat der Mitarbeiter allerdings bereits Leistungen von seiner gesetzlichen Krankenkasse bezogen, gilt die Befreiung mit Beginn des Kalendermonats, der auf die Antragstellung folgt.

„Hat unser Mitarbeiter Anspruch auf die steuerfreie Aktivrente?“

FRAGE



Demnächst fängt in unserem Betrieb ein pensionierter Beamter als Pförtner an. Er meint, sein Gehalt sei als sogenannte Aktivrente lohnsteuerfrei. Ich dachte, Beamte und Selbstständige seien von der Aktivrente ausgenommen. Liege ich da falsch? Falls ja: Sind Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld im Rahmen der Aktivrente ebenfalls steuerfrei?

ANTWORT



Die Aktivrente kommt grundsätzlich für alle Arbeitnehmer in Betracht, ...

Die sogenannte Aktivrente besagt, dass Arbeitnehmer im Rentenalter bis zu 2.000 € pro Monat steuerfrei verdienen können (§ 3 Nr. 21 Einkommensteuergesetz (EStG)). Damit sind zwar Einnahmen aus einem Beamtenverhältnis oder aus einer selbstständigen Tätigkeit von der Aktivrente ausgenommen. Ist ein (pensionierter) Beamter oder ein Selbstständiger aber nebenher noch als Ihr Arbeitnehmer tätig, können Sie ihm grundsätzlich ein Gehalt bis 2.000 € pro Monat steuerfrei auszahlen, wobei Sie die Sozialabgaben wie üblich abführen.

... die die Regelaltersgrenze überschritten haben und sozialversicherungspflichtig beschäftigt sind

Die Steuerbefreiung im Rahmen der Aktivrente gibt es nur für Arbeitnehmer, die die Regelaltersgrenze überschritten haben. Die Regelaltersgrenze erreichen im Jahr 2026 Mitarbeiter

- des Jahrgangs 1959 mit 66 Jahren und zwei Monaten bzw.
- des Jahrgangs 1960 mit 66 Jahren und vier Monaten.

Solange Ihr künftiger Pförtner die Regelaltersgrenze nicht erreicht hat, bleibt sein Gehalt steuerpflichtig – auch wenn er bereits eine Pension bezieht. Außerdem gilt die Aktivrente nur für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen. Stellen Sie ihn also als Minijobber ein, profitiert er nicht von der Aktivrente.

Urlaubs- und Weihnachtsgeld behandeln Sie wie das übrige Gehalt

Soweit die Sonderzahlung zusammen mit dem regulären Monatsgehalt höchstens 2.000 € beträgt, liegt also Steuerfreiheit vor. Der übersteigende Betrag ist steuerpflichtig. Die Steuerfreiheit gilt jedoch nicht für Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen oder eine später evtl. fällig werdende Abfindung.

„Ist Altersteilzeit eine Alternative, um den Personalabbau für langjährige Mitarbeiter erträglich zu gestalten?“

FRAGE



In einer Ihrer letzten Ausgaben habe ich etwas zur Urlaubsabgeltung bei Altersteilzeit gelesen. Da wir bisher noch keine Altersteilzeit praktiziert haben, fragen wir uns, was es genau damit auf sich hat. Denn wir müssen Personal abbauen, was uns gerade gegenüber unseren langjährigen Mitarbeitern schwerfällt. Können wir Altersteilzeit hierbei sinnvoll nutzen?

ANTWORT



Altersteilzeit bedeutet, dass Sie mit Ihrem mindestens 55-jährigen Mitarbeiter einen bis zur Rente befristeten Arbeitsvertrag mit Halbierung seiner bisherigen Arbeitszeit schließen. Die Verteilung der Arbeitszeit können Sie frei vereinbaren, z. B. in einem Blockmodell, wobei der Mitarbeiter zunächst voll weiter arbeitet und dann vorzeitig ausscheidet. Die Vergütung hingegen muss gleichmäßig über die gesamte Altersteilzeit erfolgen.

Altersteilzeit ist für Ihre Arbeitnehmer sicher attraktiv, weil Sie als Arbeitgeber das halbierte Arbeitsentgelt um mindestens 20 % aufstocken und außerdem einen Zusatzbeitrag zur Rentenversicherung zahlen müssen. So bleiben die Einbußen beim Gehalt und bei der Rente erträglich – zumal die Aufstockungsbeträge steuer- und beitragsfrei sind.

Für Sie als Arbeitgeber hingegen ist Altersteilzeit teuer, weil Sie die Aufstockungsbeträge allein tragen. Eine staatliche Förderung gibt es nicht mehr. Deshalb sind derzeit nur noch wenige Arbeitgeber bereit, ihren Mitarbeitern Alterszeit zu ermöglichen.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

redaktion@personal-aktuell.de



Jetzt höchstrichterlich bestätigt: Der Auslieferungsbeleg des Einwurfeinschreibens ist kein Zustellungsbeweis

Sie wollen einem Mitarbeiter, der krankheitsbedingt nicht im Betrieb anwesend ist, kündigen oder ihn zum betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM) einladen? Dann war es in der Vergangenheit halbwegs sicher, auf ein Einwurfeinschreiben zurückzugreifen. Die Gerichte akzeptierten den von der Post ausgestellten Auslieferungsbeleg (nicht den Ausdruck der Sendungsverfolgung!) zum Nachweis, dass und wann das Schreiben dem Mitarbeiter zugegangen war. Doch damit ist es nun vorbei. Das hat das Bundesarbeitsgericht (BAG) jetzt erstmals entschieden und damit die Vorentscheidung aus Hamburg bestätigt (BAG, 7.5.2026, 2 AZR 184/25).



Der Fall: Kündigung wegen Krankheit

Ein Arbeitnehmer war seit 2020 immer wieder arbeitsunfähig und verursachte hierdurch erhebliche Entgeltfortzahlungskosten. Der Arbeitgeber lud ihn deshalb im Oktober 2023 per Einwurfeinschreiben zum BEM ein, worauf der Mitarbeiter nicht reagierte. Der Arbeitgeber sah daher keine andere Lösung mehr, als dem Mitarbeiter im Dezember 2023 fristgemäß zu kündigen.

Der Mitarbeiter klagte gegen die Kündigung. Er meinte, diese sei unter anderem deshalb unwirksam, weil der Arbeitgeber ihn zuvor zum BEM hätte einladen müssen. Das Schreiben vom Oktober 2023 habe er nicht erhalten. Der Arbeitgeber wiederum legte zum Nachweis des Zugangs dieses Schreibens seinen Einlieferungsbeleg und den von der Post reproduzierten Auslieferungsbeleg vor.

einem Boten in den Hausbriefkasten des Mitarbeiters werfen. Der Bote sollte das Schreiben vorher gelesen haben und anschließend ein Zustellprotokoll anfertigen, das Sie zur Personalakte des Mitarbeiters nehmen. Denn das Einwurfeinschreiben ist keine geeignete Versandart mehr für Briefe, die Sie Ihren Mitarbeitern nachweisbar zustellen wollen.

Muster-Zustellprotokoll gesucht?

Aus dem Zustellprotokoll sollte eindeutig hervorgehen, welches Schreiben der Bote wann, wo und wie übergeben oder eingeworfen hat. Ein Muster finden Sie hier: tipp.personalwissen.de/pnl261810a.



So gehen Sie vor, wenn der Mitarbeiter das Schreiben bei der Übergabe nicht annimmt

Verhalten Ihres Mitarbeiters	So erreichen Sie einen rechtssicheren Zugang
Mitarbeiter verlässt den Raum, während Sie ihm die Kündigung hinhalten.	Werfen Sie die Kündigung noch am selben Tag in den Hausbriefkasten des Mitarbeiters. Sie gilt dann als bei der ursprünglichen Übergabe zugegangen.
Mitarbeiter verweigert die Annahme, bleibt aber im Raum.	Legen Sie die Kündigung in unmittelbarer Nähe des Mitarbeiters ab, sodass er sie an sich nehmen kann. Die Kündigung gilt damit als zugegangen, auch wenn der Mitarbeiter sie nicht mitnimmt.
Mitarbeiter nimmt die Kündigung an, aber nicht mit.	Die Kündigung war im Herrschaftsbereich des Mitarbeiters und ist damit zugegangen.

Wichtig: In allen diesen Fällen sollten Sie einen Zeugen hinzuziehen, der den Sachverhalt bestätigen kann.

6 weitere Formfehler, ...

... die eine berechtigte Kündigung zunichtemachen können, zeigt dieser Fall: tipp.personalwissen.de/pnl261810b.



Das Urteil: Nachweis des Zugangs scheitert an Digitalisierung

Die Kündigung wäre zwar zulässig gewesen, wenn der Arbeitgeber zuvor ein BEM nachweisbar angeboten hätte. Doch diesen Nachweis konnte der Arbeitgeber nicht erbringen.

Dem Gericht genügte der vorgelegte Auslieferungsbeleg entgegen früherer Rechtsprechung nicht, weil der Postzusteller diesen inzwischen nur noch digital durch seine Unterschrift auf einem Scanner erstellt. Hierbei kann der Zusteller neben dem Einwurfeinschreiben noch andere Sendungen in der Hand halten, was die Gefahr des Einwurfs in den falschen Briefkasten erhöht. Außerdem lässt sich dem Auslieferungsbeleg nicht mehr entnehmen, ob das Schreiben in den Briefkasten eingeworfen oder dem Empfänger übergeben wurde und zu welcher Uhrzeit dies geschehen sein soll. Der Empfänger hat daher kaum noch eine Möglichkeit, den Anscheinsbeweis der Zustellung zu erschüttern.

Im Ergebnis wertete das Gericht die Einladung zum BEM als nicht zugegangen und die Kündigung war unwirksam.



Meine Empfehlung!

Übergeben Sie insbesondere Kündigungen und Einladungen zum BEM nach Möglichkeit persönlich im Beisein eines Zeugen und lassen sich den Erhalt quittieren. Oder Sie lassen das Schreiben von

IHRE SERVICES ALS LESER:



FRAGEN AN DIE REDAKTION

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

redaktion@personal-aktuell.de



KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement
von „Personal aktuell“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de



ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter www.personalwissen.de/login

Hilfe zur Aktivierung:

tipp.personalwissen.de/hilfe-aktivierung



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Dienstwagen und andere Sachbezüge

Vorsicht bei geringem Gehalt, sonst wird es für Sie
als Arbeitgeber doppelt teuer

Vom Homeoffice zurück ins Büro

„Ich will den Mitarbeiter besser im Auge behalten“
reicht evtl. nicht als Begründung



„Wer aufhört, besser zu werden, hat aufgehört, gut zu sein.“

Philip Rosenthal