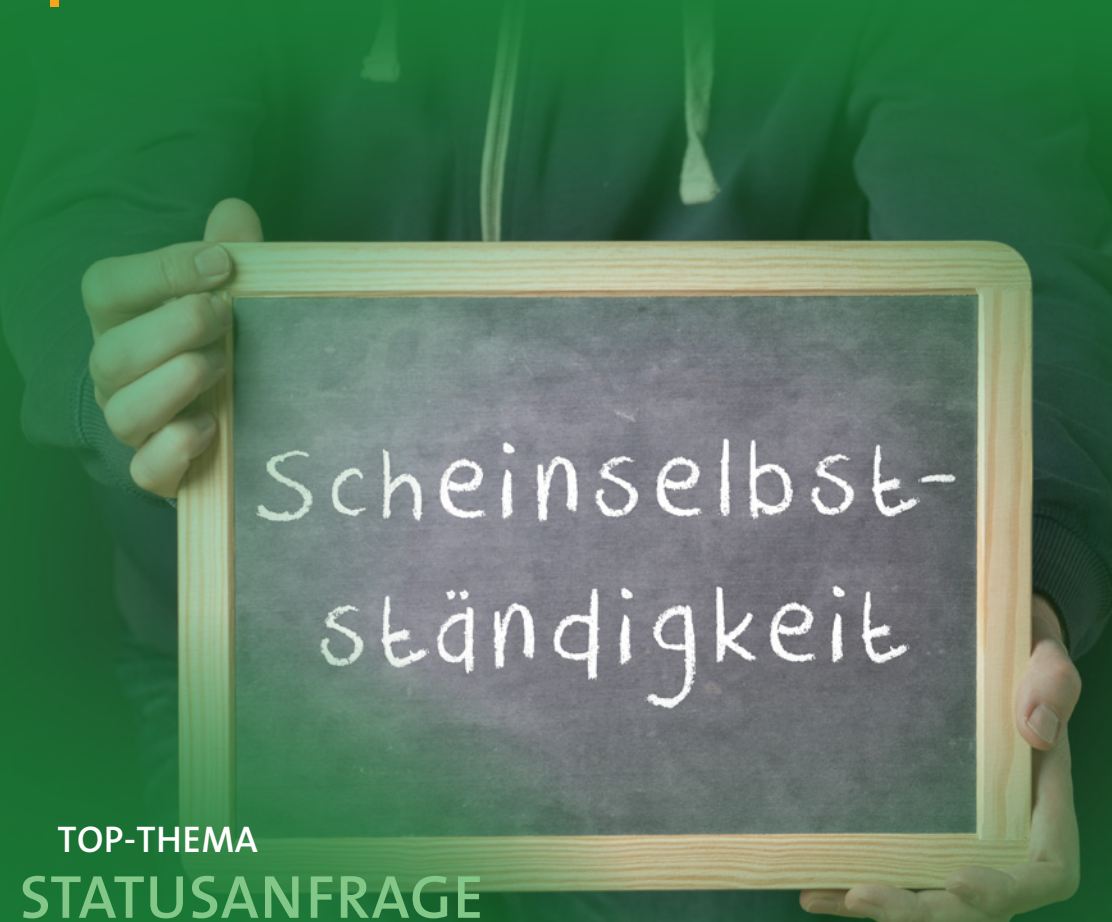




# LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

## AKTUELL



Scheinselbst-  
ständigkeit

### TOP-THEMA

## STATUSANFRAGE

Eine aktuelle Entscheidung zeigt: Auch Mitarbeiter können eine Statusanfrage stellen und die kann für den Arbeitgeber ungünstig ausgehen. Handeln Sie deshalb bei Zweifeln an der Versicherungsfreiheit rechtzeitig und betriebsprüfungssicher. Seite 6 und 7

### ABGABEN

Für Rentner, die als geringfügig entlohnte Minijobber arbeiten, führen Sie die üblichen Pauschalen ab. Ein aktuelles Urteil zeigt: Das gilt auch, wenn die Rentner eine berufsständische Versorgung beziehen. Seite 3

### VERSICHERUNGSPFLICHT

Aktuelle Daten zeigen: Die meisten geringfügig entlohten Minijobber lassen sich von der Rentenversicherungspflicht befreien. Wie Sie eine solche Befreiung rechtssicher handhaben, lesen Sie auf den Seiten 4 und 5.

### BETRIEBS-PRÜFUNGEN

Auch Betriebsprüfer können sich irren. Wann es sich lohnt, gegen das Ergebnis einer Prüfung Widerspruch und Klage zu erheben, zeigt eine aktuelle Entscheidung des Landessozialgerichts Baden-Württemberg auf Seite 10.



## „Arbeitnehmerstatus? Kümmern Sie sich um Klärung!“

Liebe Leserin, lieber Leser,

eine Ihrer wichtigsten Aufgaben ist die Prüfung, ob ein neuer Mitarbeiter abhängig beschäftigt und damit versicherungspflichtig ist oder ob es sich um einen selbstständigen Auftragnehmer handelt. Mit der richtigen Beurteilung stellen Sie die Weichen für ein betriebsprüfungssicheres Beschäftigungsverhältnis. Liegen Sie falsch, drohen Ihrem Unternehmen hohe Nachzahlungen.

Aktuelle Urteile zeigen: Hierbei geht es oft um mehrere 10.000 €. Doch nicht immer können Sie die Frage „Versicherungspflicht oder nicht?“ auf Anhieb klären. Das gilt besonders angesichts neuer Arbeitszeitmodelle.

Ich rate Ihnen für solche Fälle: Nehmen Sie das Statusfeststellungsverfahren in Anspruch – und zwar so früh wie möglich. Eine neue Entscheidung, die ich Ihnen auf den Seiten 6 und 7 vorstelle, zeigt: Auch Mitarbeiter können eine Anfrage starten, und die fällt vielleicht nicht so aus wie geplant oder erwartet. Lesen Sie, wie Sie es besser machen als das Unternehmen im dargestellten Streitfall.

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 DER WOCHE

- 3** Auch für Minijobber, die diese Altersvorsorge erhalten, müssen Sie die Rentenversicherungspauschale abführen

### BESONDERE MITARBEITER

- 4–5** Rentenversicherungspflicht oder Befreiung? So helfen Sie „Ihren“ Minijobbern, die richtige Entscheidung zu treffen

### TOP-THEMA

- 6–7** Vorsicht! Auch Mitarbeiter können eine Statusanfrage in Gang setzen – mit vielleicht unerwünschtem Ergebnis

### FREISTELLUNGEN

- 8** Unbezahlter Urlaub: Wie Sie die Versicherungspflicht regeln

Alkoholverbot bedeutet nicht automatisch Bereitschaftsdienst: So klären Sie die Entlohnung

### LESERFRAGEN

- 9** Sommeraushilfen: Entscheiden die Mitarbeiter oder wir über die Pauschalierung?

Auszubildender wird übernommen: Genügt eine einzige Meldung und müssen wir das überhaupt melden?

### BETRIEBSPRÜFUNGEN

- 10** Aushilfen aus dem Ausland & Berufsmäßigkeit: Wann Sie die Einschätzung eines Prüfers hinterfragen sollten

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

**Vorstand:** Richard Rentrop, 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; **Druck:** PFITZER GmbH & Co. KG, Benzstraße 39, 71272 Renningen. Dieses Produkt besteht aus FSC®-zertifiziertem Papier; **Erscheinungsweise:** 34 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 © HNFOTO – stock.adobe.com

© 2025 by VNR Verlag für die Deutsche Wirtschaft AG, Bonn, Berlin, Bukarest, Jacksonville, Manchester, Passau, Warschau

# Auch für Minijobber, die diese Altersvorsorge erhalten, müssen Sie die Rentenversicherungspauschale abführen

Viele Rentner arbeiten als geringfügig entlohnte Minijobber weiter. Für diese Mitarbeiter müssen Sie grundsätzlich die gleichen Pauschalen abführen wie für alle anderen 556-€-Kräfte. Wie ein aktuelles Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Baden-Württemberg zeigt, gilt das auch, wenn die Rentner eine berufsständische Versorgung beziehen (LSG, Urteil vom 16.5.2025, Az. L 8 BA 228/25).

Ein Zahnarzt beschäftigte seine Eltern jeweils als geringfügig entlohnte Minijobber. Die Mitarbeiter bezogen Altersbezüge aus einer berufsständischen Versorgung. Der Arbeitgeber führte deshalb keine Rentenversicherungspauschalen für die beiden ab. Wie sich bei einer Betriebsprüfung herausstellte, war das falsch: Im Ergebnis sollte der Zahnarzt die Pauschalen in Höhe von insgesamt 6.345,00 € für drei Jahre nachzahlen. Er zog vor Gericht, hatte aber in keiner Instanz Erfolg. Das LSG stellte Folgendes klar:

1. Für geringfügig entlohnte Minijobber muss der Arbeitgeber grundsätzlich eine Pauschale von insgesamt 30 % abführen. Hinzu kommt im Fall der Rentenversicherungspflicht ein vom Mitarbeiter gezahlter Aufstockungsbetrag in der Rentenversicherung bis zum regulären Rentenversicherungsbeitrag.
2. Die Pauschale zur Rentenversicherung fällt auch dann an, wenn geringfügig entlohnte Beschäftigte als Bezieher einer Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze rentenversicherungsfrei sind. Nach dem gesetzgeberischen Zweck, so die Begründung, dürften Arbeitgeber nicht besser gestellt werden,

wenn sie Personen beschäftigen, die bereits eine Versorgung (etwa aus einem Versorgungswerk) beziehen.

## FAZIT



Arbeitet ein Rentner als 556-€-Kraft, führen Sie für den Mitarbeiter die üblichen Pauschalen ab. Hat der Mitarbeiter die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht, besteht Rentenversicherungspflicht. Danach besteht Rentenversicherungsfreiheit. Bei einem Verzicht auf die Versicherungsfreiheit wirkt sich neben dem eigenen Beitragsanteil auch der Arbeitgeberanteil rentensteigernd aus.

In der Kranken- und Pflegeversicherung sind Rentner, die eine Tätigkeit über einen Minijob hinaus ausüben, versicherungspflichtig. Diese Versicherungspflicht als Arbeitnehmer geht der Versicherungspflicht als Rentner vor. Die Beitragspflichten aus der Rente und dem Arbeitsentgelt bestehen nebeneinander.

## Renten- und Arbeitslosenversicherung: „vor“ oder „ab“ Erreichen der Regelaltersrente

REGELUNG ZUR SOZIALVERSICHERUNG	VOR ERREICHEN DER REGELALTERSRENTE	AB ERREICHEN DER REGELALTERSRENTE
Rentenversicherungspflicht	Für alle beschäftigten Altersrentner besteht Rentenversicherungspflicht. Dabei ist es unerheblich, ob die Altersrente als Vollrente oder Teilrente gezahlt wird.	Altersvollrentner sind nach Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei. Um eine Verzerrung des Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden, zahlen Arbeitgeber für beschäftigte Altersvollrentner weiterhin den Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung. Dieser Beitrag entspricht der Höhe nach dem Arbeitgeberbeitrag, der zu zahlen wäre, wenn der Beschäftigte rentenversicherungspflichtig wäre. Die Beitragsanteile Ihres Unternehmens führen nicht zu einer individuellen Zurechnung für den beschäftigten Arbeitnehmer. Die korrekte Beitragsgruppe ist in diesen Fällen die „3“. <b>Achtung:</b> Rentner ab Erreichen der Regelaltersrente können auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Der Verzicht ist Ihnen gegenüber zu erklären. Er kann nur für die Zukunft erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Nehmen Sie die Verzichtserklärung zu den Entgeltunterlagen. Es sind dann nicht nur Arbeitgeber-, sondern auch Arbeitnehmeranteile zu zahlen, es gilt die Beitragsgruppe „1“.
Arbeitslosenversicherungspflicht	Es besteht Arbeitslosenversicherungspflicht. Arbeitgeber und Mitarbeiter tragen die Beiträge wie bei allen anderen Beschäftigten auch je zur Hälfte.	Altersvollrentner sind nach Erreichen der Regelaltersgrenze arbeitslosenversicherungsfrei. Um eine Verzerrung des Wettbewerbs auf dem Arbeitsmarkt zu vermeiden, zahlen Arbeitgeber für beschäftigte Altersvollrentner weiterhin den Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung. Dieser Beitrag entspricht der Höhe nach dem Arbeitgeberbeitrag, der zu zahlen wäre, wenn der Beschäftigte rentenversicherungspflichtig wäre. Die korrekte Beitragsgruppe ist die „2“.



# Rentenversicherungspflicht oder Befreiung? So helfen Sie „Ihren“ Minijobbern, die richtige Entscheidung zu treffen

Die Minijob-Zentrale hat am 26.5.2025 ihren ersten Quartalsbericht für 2025 vorgelegt. Danach lag der Anteil der rentenversicherungspflichtigen Minijobber bei 20,6 %. Das heißt, von den insgesamt etwa 6,6 Millionen Minijobbern in Deutschland sind etwa 1,36 Millionen rentenversicherungspflichtig. Umgekehrt bedeutet das: Die meisten geringfügig entlohnnten Minijobber lassen sich von der Rentenversicherungspflicht befreien. In solchen Fällen ist es enorm wichtig, dass Sie als Entgeltabrechner die Befreiung richtig handhaben. Lesen Sie hier, worauf Sie dabei nach aktuellen Vorgaben achten müssen.

Geringfügig entlohnte Minijobber sind rentenversicherungspflichtig, können sich aber befreien lassen. Dann erhalten sie einerseits ihr volles Entgelt brutto gleich netto. Andererseits erreichen sie aber keine Pflichtbeitragszeiten in der Rentenversicherung. Ist eine Befreiung einmal erteilt, ist sie unwiderruflich. Darüber sollten Sie mit allen neuen 556-€-Kräften Ihres Unternehmens sprechen.

## Um diese Mitarbeiter geht es

Geringfügig entlohnte Minijobber sind unbefristete Arbeitsverhältnisse, bei denen die Bruttoverdienstgrenze aktuell 556 € monatlich nicht übersteigt. Für diese Mitarbeiter führen Sie keine Beiträge zur Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung ab. Vielmehr zahlen Sie eine monatliche Pauschale von maximal 30 % des Entgelts (15 % Rentenversicherungspauschale, 13 % Krankenversicherungspauschale, 2 % pauschale Lohnsteuer) plus Umlagen.

## Automatische Rentenversicherungspflicht mit Befreiungsmöglichkeit

Minijobber auf 556-€-Basis sind automatisch rentenversicherungspflichtig. Die Mitarbeiter können sich aber auf Antrag befreien lassen. Solange Minijobber keinen Befreiungsantrag gestellt haben, gilt Folgendes:

1. Der Gesamtbeitrag zur Rentenversicherung beträgt auch für Minijobber 18,6 %. Davon zahlt der Arbeitgeber die Pauschale von 15 %.
2. Der Minijobber muss aus eigener Tasche die 15-%-Pauschale zur Rentenversicherung bis zum vollen Beitragssatz von 18,6 % aufstocken. So erwirbt er vollwertige Rentenansprüche sowie Ansprüche auf Rehabilitationsleistungen.

Bei der Berechnung des Aufstockungsbeitrags für den Beschäftigten gehen Sie von einer Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 175 € aus.

**Beispiel:** Ein Mitarbeiter Ihres Unternehmens verdient monatlich 550 € und ist damit ein Minijobber. Er möchte bei der Rentenversicherungspflicht bleiben und keinen Befreiungsantrag stellen. Ein weiterer Minijobber wurde zum 1.1.2025 neu eingestellt und verdient monatlich 140 €. Er bleibt ebenfalls bei der Rentenversicherungspflicht. Bei der Beitragsbemessung für den zweiten Minijobber legen Sie die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage von 175 € zugrunde, da das Entgelt des Minijobbers nur 140 € beträgt.

Das gilt aber nur für den Arbeitnehmer- und nicht für den Arbeitgeberbeitrag.

### Die Berechnung für Minijobber Nr. 1 ergibt folgende Beiträge für die Rentenversicherung

Monatliches Entgelt: 550 €

Gesamtenrentenversicherungsbeitrag (18,6 % von 550 €): 102,30 €

Pauschaler Arbeitgeberbeitrag Ihres Unternehmens (15 % von 550 €): 82,50 €

Daraus folgende Zuzahlung des Arbeitnehmers (102,30 € - 82,50 €): 19,80 €

### Die Berechnung für Minijobber Nr. 2 ergibt folgende Beiträge zur Rentenversicherung

Monatliches Entgelt: 140 €

Rentenversicherungsbeitrag (18,6 % von 175 €): 32,55 €

Pauschaler Arbeitgeberbeitrag (15 % von 140 €): 21 €

Die Zuzahlung des Arbeitnehmers (32,55 € - 21 €): 11,55 €

Hinzu kommen die Umlagen U2 und die Insolvenzgeldumlage sowie je nach Größe Ihres Unternehmens die Umlage U1.

## ACHTUNG

Die Zuzahlung des Arbeitnehmers behandeln Sie als Bestandteil des Gesamtsozialversicherungsbeitrags. Sie haben den Arbeitnehmeranteil vom Arbeitsentgelt einzubehalten, in den Beitragsnachweis aufzunehmen und an die Knappschaft-Bahn-See abzuführen.

## Befreiung: Klären Sie die Konsequenzen

Lässt sich der Mitarbeiter von der Rentenversicherungspflicht befreien, fällt im Hinblick auf die Rentenversicherung nur die Pauschale von 15 % an, die der Arbeitgeber zahlt. Der Mitarbeiter „spart“ sich den Aufstockungsbetrag von aktuell 3,6 %. Allerdings verzichtet er im Gegenzug auch auf die Leistungen der Rentenversicherung. Und: Ihr Kollege kann den Befreiungsantrag später nicht einfach wieder zurücknehmen. Er ist für die gesamte Dauer der Beschäftigung bindend. Außerdem gilt er für alle zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohnnten Minijobs. Das sollten Sie vor



jedem Befreiungsantrag mit dem jeweiligen Mitarbeiter durchsprechen und ihm außerdem das Merkblatt der Minijob-Zentrale aushändigen, das Sie unter <file:///C:/Users/BS/Downloads/Befreiungsantrag-fuer-Arbeitnehmer-im-Gewerbe-1.pdf> finden.

## So funktioniert die Befreiung

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht müssen Mitarbeiter beim Arbeitgeber bzw. bei Ihnen beantragen.

### Musterformulierung für den Antrag auf Befreiung

Name: \_\_\_\_\_

Vorname: \_\_\_\_\_

Rentenversicherungsnummer: \_\_\_\_\_

Hiermit beantrage ich die Befreiung von der Versicherungspflicht in der Rentenversicherung im Rahmen meiner geringfügig entlohten Beschäftigung. Damit verzichte ich auf den Erwerb von Pflichtbeitragszeiten. Ich habe die Hinweise auf dem „Merkblatt über die möglichen Folgen einer Befreiung von der Rentenversicherungspflicht“ zur Kenntnis genommen.

Mir ist bekannt, dass der Befreiungsantrag für alle von mir zeitgleich ausgeübten geringfügig entlohten Beschäftigungen gilt und für die Dauer der Beschäftigungen bindend ist. Eine Rücknahme ist nicht möglich. Ich verpflichte mich, alle weiteren Arbeitgeber, bei denen ich eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausübe, über diesen Befreiungsantrag zu informieren.

\_\_\_\_\_  
(Ort, Datum)

\_\_\_\_\_  
(Unterschrift des Arbeitnehmers)

## Nicht an die Minijob-Zentrale weiterleiten

Nehmen Sie den Befreiungsantrag entgegen, notieren Sie das Eingangsdatum darauf und verwahren Sie den Antrag bei den Entgeltunterlagen. Leiten Sie den Antrag nicht an die Minijob-Zentrale weiter. Vielmehr melden Sie den Eingang des Befreiungsantrags spätestens innerhalb von 6 Wochen (42 Kalendertagen). Dies erfolgt in der Meldung zur Sozialversicherung (SV-Meldung) mit der Beitragsgruppe „5“ in der Rentenversicherung. Widerspricht die Minijob-Zentrale dem Befreiungsantrag nicht innerhalb eines Monats, gilt die Befreiung vom Ersten des Kalendermonats an als erteilt, in dem der Befreiungsantrag bei Ihnen eingegangen ist – frühestens ab Beschäftigungsbeginn.

## Was Sie bei sofortiger Befreiung melden

Stellt ein Minijobber den Befreiungsantrag im ersten Monat seiner Beschäftigung in Ihrem Unternehmen, melden Sie die Antragstellung mit der Anmeldung der Beschäftigung. Dabei gehen Sie von der Bewilligung der Befreiung von der Rentenversicherungspflicht durch die Minijob-Zentrale aus. Melden Sie die Beschäfti-

gung auch hier mit der Beitragsgruppe „5“ zur Rentenversicherung (Pauschalbeitrag). An der Beitragsgruppe erkennt die Minijob-Zentrale, dass der Mitarbeiter einen Befreiungsantrag gestellt hat, und prüft die Voraussetzungen der Befreiung.

## Diese Rückmeldung erhalten Sie

Stellt die Minijob-Zentrale fest, dass die Voraussetzungen der Befreiung nicht gegeben sind (liegt z. B. gar kein Minijob vor), teilt sie Ihnen dies innerhalb eines Monats mit. Sind die Befreiungsvoraussetzungen erfüllt, erfolgt keine Rückmeldung der Minijob-Zentrale. In diesen Fällen gilt die Befreiung rückwirkend zum Beginn der Beschäftigung als erteilt.

**Beispiel:** Ein ab 1.1.2025 beschäftigter Minijobber gibt Ihnen am 14.1.2025 einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht. Die Befreiung wirkt vom 1.1.2025 an.

Wenn sich die Minijob-Zentrale nicht meldet, brauchen Sie nichts weiter zu unternehmen. Das gilt auch dann, wenn der Mitarbeiter den Befreiungsantrag vor der erstmaligen Aufnahme seiner Beschäftigung einreicht, beispielsweise im Zusammenhang mit dem Abschluss seines Arbeitsvertrags. Dann können Sie den Befreiungsantrag ebenfalls mit Ihrer Anmeldung innerhalb von 6 Wochen nach Aufnahme der Beschäftigung berücksichtigen. Das gilt auch dann, wenn zu diesem Zeitpunkt bereits 6 Wochen seit dem Eingang des Befreiungsantrags vergangen sind.

## So melden Sie bei einem späteren Antrag

Beantragt der Mitarbeiter die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht nach dem ersten Kalendermonat der Beschäftigung in Ihrem Unternehmen, beginnt die Befreiung erst ab dem Ersten des Kalendermonats, in dem der Antrag bei Ihnen eingegangen ist.

**Beispiel:** Ein ab 14.1.2025 beschäftigter Minijobber gibt Ihnen am 4.2.2025 einen Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht. Die Befreiung wirkt vom 1.2.2025 an.

Der Minijobber nimmt seine Beschäftigung also zunächst rentenversicherungspflichtig auf. Sie melden ihn entsprechend mit der Beitragsgruppe „1“ zur Rentenversicherung (Pflichtbeitrag) an. Zum Ersten des Kalendermonats (des Eingangs des Befreiungsantrags) geben Sie innerhalb von 6 Wochen eine Ab- und Anmeldung aufgrund des Wechsels der Beitragsgruppe in der Rentenversicherung ab. Tragen Sie folgende Schlüssel ein:

1. Die Abmeldung der Beschäftigung mit der Beitragsgruppe „1“ zur Rentenversicherung erfolgt mit dem Abgabegrund „32“.
2. Die Anmeldung mit der Beitragsgruppe „5“ zur Rentenversicherung erfolgt mit dem Abgabegrund „12“.

Wenn Sie der Minijob-Zentrale den Antrag des Mitarbeiters erst nach Ablauf von 6 Wochen nach Eingang melden, tritt die Befreiung aufgrund der verspäteten Meldung nicht rückwirkend ein. Sie gilt ab dem Ersten des übernächsten Kalendermonats.

# Vorsicht! Auch Mitarbeiter können eine Statusanfrage in Gang setzen – mit vielleicht unerwünschtem Ergebnis

Die erste wichtige Frage, die Sie für jeden neuen Mitarbeiter zu klären haben, lautet: Handelt es sich um einen versicherungspflichtigen Arbeitnehmer oder einen selbstständigen Auftragnehmer? Dabei können Sie sich kaum auf die Vereinbarung zwischen Ihrem Unternehmen und dem betreffenden Mitarbeiter verlassen. Ein gerade veröffentlichtes Urteil zeigt: Es kommt in erster Linie darauf an, wie die Zusammenarbeit tatsächlich praktiziert wird. Entspricht sie nicht der Vereinbarung und stellt der Beschäftigte eine Statusanfrage, können hohe Nachzahlungen auf den Arbeitgeber zukommen (Landessozialgericht (LSG) Berlin-Brandenburg, Urteil vom 21.3.2025, Az. L 1 BA 15/22).

Ein Mann, der sich als Berater selbstständig machen wollte, wurde von einem Unternehmen mit der Leitung einiger Projekte beauftragt. Grundlage jeder Zusammenarbeit waren jeweils Honorarverträge zwischen den Jahren 2009 und 2011.

## Mitarbeiter wollte Statusfeststellung

Im Juli 2013 beantragte der Berater die Feststellung seines sozialversicherungsrechtlichen Status nach § 7a Abs. 1 Satz 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IV für die Projektleitungen. Er strebte dabei die Feststellung an, dass er während der Betreuung der Projekte ein abhängig beschäftigter Mitarbeiter des Unternehmens gewesen sei. Sein Antrag hatte Erfolg.

## Rückwirkende Versicherungspflicht

Die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund stellte fest, dass die Tätigkeit des Mitarbeiters in den Bereichen Lagerhaltung, Rechnungswesen und EDV für das Unternehmen im Rahmen eines abhängigen Beschäftigungsverhältnisses ausgeübt worden war. Es habe während der gesamten Zeit Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten-, und Arbeitslosenversicherung bestanden.

## Klage der Arbeitgeberin blieb erfolglos

Das Unternehmen war mit dem Ergebnis nicht einverstanden und klagte. Es war nach eigenen Angaben davon ausgegangen, einen freien Mitarbeiter zu beschäftigen. Das Sozialgericht in erster Instanz und das LSG bestätigten jedoch die Statusfeststellung. Nach Ansicht der Gerichte schuldete der Mann dem Unternehmen in erster Linie keine Werke mit entsprechender Haftung, sondern projektbezogene Dienste. Zudem wurde er eher wie ein Mitarbeiter vergütet und sei – zum Teil auch Remote – in das Unternehmen eingegliedert gewesen. Die Anhaltspunkte, die für eine Selbstständigkeit sprechen, seien dagegen insgesamt von untergeordneter Bedeutung.

## FAZIT



Auch wenn Beschäftigte im Homeoffice arbeiten und Tätigkeiten ausüben, die viel Eigenverantwortung erfordern, verschwimmen die Grenzen zwischen Selbst-

ständigkeit und versicherungspflichtiger Beschäftigung immer mehr. Dennoch müssen Sie auch in diesen Fällen eine betriebsprüfungssichere Entscheidung treffen, um hohe Nachzahlungen zu vermeiden. Laden Sie die Verantwortung im Zweifel am besten vollständig ab und stellen Sie so früh wie möglich eine Statusanfrage bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV). Denken Sie daran: Die Mitarbeiter können ebenfalls jederzeit selbst ein Statusfeststellungsverfahren beantragen. Deren Ergebnis kann auch zu Ungunsten Ihrer Vereinbarung ausfallen.

## Die Statusprüfung ist zunächst Ihre Aufgabe

Oft ist es selbst für Experten wie Sie nicht einfach, eine freie Mitarbeit von einer abhängigen Beschäftigung abzugrenzen. Nicht gerade einfacher ist die Entscheidung auch aufgrund der Vertragsfreiheit: Ihr Unternehmen kann viele Tätigkeiten rechtlich sowohl von einem Arbeitnehmer als auch von einem freien Werkunternehmer oder Dienstleister erledigen lassen.

## Viele Tätigkeiten sind nur schwer abzugrenzen

Besonders kompliziert kann die Abgrenzung bei Berufsgruppen wie Putzkräfte, IT-Fachleute, Lohnbuchhalter, Webdesigner etc. werden: Einige Dienstleister sind jeweils nur stundenweise für mehrere Unternehmen tätig und bezeichnen sich häufig selbst als selbstständige Gewerbetreibende. Doch sind sie das wirklich? Ein Irrtum darüber kann für den Auftraggeber bzw. Arbeitgeber sehr teuer werden: Manchmal muss dieser Sozialversicherungsbeiträge und Säumniszuschläge für viele Jahre nachzahlen.

## So nutzen Sie die Statusprüfung

In unklaren Fällen steht Ihnen das Statusfeststellungsverfahren der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) zur Verfügung, das Ihnen eine rechtssichere Entscheidung liefert. Auf die daraufhin getroffene Entscheidung können Sie sich berufen, und zwar gegenüber allen Sozialversicherungsträgern. An die Entscheidung sind auch die Krankenkassen und die Knappschaft-Bahn-See als Einzugsstellen, die Bundesagentur für

Arbeit und die Pflegekasse gebunden. Das Verfahren ist für Ihr Unternehmen kostenlos.

Details und Formulare finden Sie auf den Seiten der Deutschen Rentenversicherung Bund unter [https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/Formularpakete/01\\_versicherte/01\\_vor\\_der\\_rente/\\_DRV\\_Paket\\_Versicherung\\_Statusfeststellung.html](https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Formulare/DE/Formularpakete/01_versicherte/01_vor_der_rente/_DRV_Paket_Versicherung_Statusfeststellung.html) oder kurz <https://shorturl.at/iyQRV>

## Handeln Sie schnell!

Sie sollten die Anfrage so schnell wie möglich starten. Das lohnt sich für Ihr Unternehmen. Der Grund: Trifft die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) die Entscheidung „Versicherungspflicht“, gilt diese grundsätzlich ab dem ersten Tag der Beschäftigung des betreffenden Mitarbeiters.

**Beispiel:** Nachdem eine Grafikdesignerin bereits seit dem 1.10.2024 für ein Unternehmen gearbeitet hatte, kamen dem Entgeltabrechner Mitte des Jahres 2025 plötzlich Zweifel an der Versicherungsfreiheit bzw. dem Status als freie Mitarbeiterin. Er beantragte ein Statusfeststellungsverfahren, dessen Ergebnis lautete: „Versicherungspflichtige Arbeitnehmerin“. Die Versicherungspflicht gilt rückwirkend bis zum Beginn der Beschäftigung. Die entsprechenden Beiträge müssen nachgezahlt werden.

Haben Sie zu lange mit dem Antrag auf das Verfahren gewartet, muss Ihr Betrieb die Beiträge also unter Umständen für Monate oder sogar Jahre nachzahlen. Das bedeutet:

1. Ihr Betrieb ist verpflichtet, die Gesamtsozialversicherungsbeiträge für den gesamten Zeitraum seit Beschäftigungsbeginn nachzuzahlen.
2. Die Arbeitnehmeranteile des Mitarbeiters dürfen Sie von diesem nur für die letzten drei Lohn- und Gehaltsabrechnungen abziehen. Den Rest muss Ihr Unternehmen allein zahlen.
3. Für den gesamten Zeitraum fallen außerdem Säumniszuschläge an.

Wenn Sie oder der Mitarbeiter das Anfrageverfahren innerhalb des ersten Monats der Beschäftigung eingeleitet haben, ist der betreffende Beschäftigte dagegen erst ab dem Tag der Statusentscheidung versicherungspflichtig. Voraussetzung für die Versicherungspflicht ab Entscheidungsdatum ist außerdem, dass der Mitarbeiter der Entscheidung zustimmt und dass er bis zur Bekanntgabe der Entscheidung ausreichend (privat) versichert ist (Renten- und Krankenversicherung).

## TIPP



Sie können auch ein Statusfeststellungsverfahren beantragen, bevor die Tätigkeit, um die es geht, beginnt.

Nutzen Sie diese Möglichkeit, haben Sie schon im Vorfeld einer Beschäftigung Planungssicherheit und können die Parameter gegebenenfalls noch rechtzeitig ändern. Voraussetzung ist, dass ein schriftlicher Vertrag über das Vertragsverhältnis geschlossen worden ist und die Umstände der beabsichtigten Durchführung feststehen.

## Wann Mitarbeiter versicherungspflichtig sind

Generell kommt Versicherungspflicht bei neuen Mitarbeitern nur infrage, wenn es sich um einen abhängig beschäftigten Mitarbeiter Ihres Unternehmens handelt. Anders gesagt: Sie müssen sich nicht um die Sozialversicherungspflicht, die Anmeldung oder Beiträge eines freien Mitarbeiters (also Selbstständigen) kümmern. Ob ein Mitarbeiter abhängig beschäftigt oder selbstständig ist, beurteilen zunächst Sie. Dabei prüfen Sie die Indizien, die für eine Selbstständigkeit und die Indizien, die für eine Anstellung des Mitarbeiters sprechen. Für die Prüfung gehen Sie in drei Schritten vor:

**1. Schritt:** Stellen Sie alle Kriterien auf, die im konkreten Fall für eine abhängige Beschäftigung auf der einen Seite und eine freie Mitarbeit auf der anderen Seite sprechen. Für eine abhängige Beschäftigung sprechen z. B. die Weisungsgebundenheit eines Mitarbeiters, fehlendes Unternehmerrisiko, feste Arbeitszeiten und die Eingebundenheit ins Unternehmen.

**2. Schritt:** Betrachten Sie alle zusammengetragenen Kriterien, und stellen Sie fest, welche Seite überwiegt.

**3. Schritt:** Prüfen Sie vor allem die tatsächlichen Gegebenheiten. Steht im Vertrag beispielsweise „freier Mitarbeiter“, dürfen Sie sich nicht darauf verlassen. Widersprechen sich die Vereinbarung und deren praktische Durchführung, kommt es nur auf die Praxis an.

## Der Einzelfall ist entscheidend

Die Abgrenzung eines Arbeitsvertrages von einem freien Dienstvertrag müssen Sie immer einzelfallbezogen vornehmen. Es gibt dabei kein alleinstehendes Merkmal, das Sie als unverzichtbares Kriterium betrachten können und das alle anderen aushebelt. Abstrakte, für alle Arbeitsverhältnisse geltende Kriterien lassen sich nicht aufstellen. Maßgebend ist allein das Gesamtbild des Einzelfalls.

## ACHTUNG



Ein wichtiges Indiz bei der Beurteilung der Versicherungspflicht ist zum einen die „Weisungsgebundenheit“, d. h. die Frage, wie sehr der Arbeitgeber „Chef“ des zu beurteilenden Mitarbeiters ist. Zum anderen wird immer geprüft, wie sehr der zu beurteilende Mitarbeiter ins Unternehmen des Auftraggebers/Arbeitgebers eingegliedert ist.

## Unbezahlter Urlaub: Wie Sie die Versicherungspflicht regeln

Derzeit haben viele Arbeitnehmer ihren Jahresurlaub bereits aufgebraucht. Wenn diese Mitarbeiter nun nochmals frei nehmen wollen, bleibt oft nur noch der unbezahlte Urlaub. Wenn sich Ihr Unternehmen und ein Beschäftigter auf unbezahlten Urlaub geeinigt haben, müssen Sie diesen besonderen Fall sozialversicherungsrechtlich regeln.

Auch bei unbezahltem Sonderurlaub über mehrere Monate bleibt das Arbeitsverhältnis in arbeitsrechtlicher Hinsicht weiter bestehen. Der Mitarbeiter kann nach Ende des Urlaubs an seinen Arbeitsplatz zurückkehren. Anders sieht die Sache allerdings in versicherungsrechtlicher Hinsicht aus. Die Versicherungspflicht von Mitarbeitern setzt die Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt voraus. Eine Beschäftigung gilt nur dann ohne Zahlung von Arbeitsentgelt als fortbestehend, wenn

1. das Beschäftigungsverhältnis in arbeitsrechtlicher Hinsicht selbst nicht beendet ist und
2. die Zahlungsunterbrechung nicht länger als einen Monat dauert (§ 7 Abs. 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IV).

Nach Ablauf des Monats endet die Beschäftigungsfiktion. Die Monatsfrist beginnt am Tag nach der letzten Entgeltzahlung und endet einen Monat später. Sie brauchen bei unbezahltem Urlaub nur dann keine Meldungen zu erstatten, wenn die Arbeitsunterbrechung einen Monat nicht überschreitet und es insofern nicht zur Beendigung des sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses kommt. Bei längeren Arbeitsunterbrechungen endet die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung dagegen nach einem Monat. Das gilt auch dann, wenn der unbezahlte Urlaub von vornherein länger als einen Monat dauern soll. Sie erstatten in diesem Fall eine Abmeldung und bescheinigen das im gesamten Meldezeitraum erzielte Arbeitsentgelt. Der Meldegrund ist hier die „34“.

## Alkoholverbot bedeutet nicht automatisch Bereitschaftsdienst: So klären Sie die Entlohnung

Gibt es in Ihrem Betrieb Arbeitsbereitschaft, Rufbereitschaft oder Bereitschaftsdienste? Dann wissen Sie, wie umstritten die Entlohnung dieser Phasen ist: Es wird nicht wirklich ständig gearbeitet, es handelt sich aber auch nicht um echte Freizeit. In diesem Zusammenhang hat das Arbeitsgericht (ArbG) Hamburg kürzlich in einem Urteil folgende Frage geklärt: „Befindet sich ein Mitarbeiter, der für Notfälle jederzeit zur Verfügung stehen muss und deshalb keinen Alkohol trinken darf, im Bereitschaftsdienst?“ (11.4.2025, Az. See 1 Ca 180/23).

Geklagt hatte der Kapitän eines Schiffes. Er darf auch in seiner dienstfreien Zeit an Bord keinen Alkohol trinken. Der Grund: Die Besatzung muss jederzeit bereit sein, das Kommando auf der Brücke im Notfall zu übernehmen. Der Mann war deshalb der Ansicht, dass ihm auch seine Freizeit als Bereitschaft vergütet werden muss. Das ArbG erteilte ihm eine Absage. Zwar muss der Kapitän bei einem Notfall in der Lage sein, das Kommando zu übernehmen und ggf. Rettungshandlungen einzuleiten. Das heißt aber nicht, dass er stets damit rechnen muss, zur Arbeit herangezogen zu werden, wie es während einer Bereitschaft der Fall ist.

### Wann Sie es mit Arbeitszeiten zu tun haben

In vielen Betrieben gibt es Arbeitsbereitschaft. Typisch hierfür ist, dass ein Mitarbeiter zwar irgendwie zur Verfügung stehen muss, sich aber bis zum Abruf mit privaten Dingen beschäftigen kann. Dennoch müssen Bereitschaftszeiten vergütet werden. Freie Zeit, in der aus betrieblichen Gründen ein Alkoholverbot herrscht, ist – wie das dargestellte Urteil zeigt – keine Bereitschaftszeit. Prüfen Sie hin und wieder, ob besondere Zeiten in Ihrem Betrieb richtig eingeordnet und vergütet werden.

TÄTIGKEIT	MERKMALE	ARBEITSZEIT
Arbeitsbereitschaft	Der Mitarbeiter befindet sich am Arbeitsplatz, ist wach und kann jederzeit seine Arbeit aufnehmen.	Ja
Rufbereitschaft	Der Mitarbeiter darf sich aufhalten, wo er möchte (auch zu Hause), muss aber erreichbar und bei Bedarf abrufbar sein.	Nein
Bereitschaftsdienst	Der Mitarbeiter muss sich an einem bestimmten Ort aufhalten, um gegebenenfalls seine Tätigkeit jederzeit aufnehmen zu können. Bis zu diesem Zeitpunkt kann er aber schlafen, lesen, im Internet surfen etc.	Ja



## „Sommeraushilfen: Entscheiden die Mitarbeiter oder wir über die Pauschalierung?“

### FRAGE



Wir werden als Sommersaisonkräfte zwei kurzfristig beschäftigte Aushilfen einstellen. Unter bestimmten Voraussetzungen können wir deren Lohnsteuer ja pauschaliert mit 25 % abführen. Die Mitarbeiter haben bereits mitgeteilt, dass sie das gerne so hätten. Wer darf entscheiden, ob wir pauschalieren? Oder sind wir sogar zur Pauschalierung verpflichtet, wenn die entsprechenden Voraussetzungen vorliegen?

### ANTWORT



Das Entgelt von kurzfristig beschäftigten Mitarbeitern, für die die Voraussetzungen der Pauschalierungsmöglichkeit vorliegen (s. u.), dürfen Sie grundsätzlich entweder pauschal oder nach den individuellen Merkmalen (ELStAM) besteuern. Die Entscheidung, ob Sie – falls möglich – pauschalieren oder nicht, liegt in Ihrem Ermessen. Bei Ihrer Entscheidung sollten Sie Folgendes bedenken:

1. Verdient der Mitarbeiter jährlich insgesamt nicht mehr als den Grundfreibetrag, kann die Besteuerung nach den ELStAM günstiger für ihn sein. Wenn er keine weiteren steu-

erpflichtigen Einkünfte hat, erhält er die Steuer nach seiner Einkommensteuererklärung vollständig zurück.

2. Zahlen Sie für ihn die pauschalierte Lohnsteuer, ist eine Erstattung nicht mehr möglich. Andererseits ist die Pauschalierung für Sie mit geringerem Arbeitsaufwand verbunden.

### Prüfen Sie die Voraussetzungen

Besprechen Sie das Für und Wider am besten im Vorfeld mit den Aushilfen. Einen Entscheidungsspielraum haben Sie dann nicht mehr, wenn Ihr Unternehmen sich den Mitarbeitern gegenüber bereits zur Pauschalierung verpflichtet hat (etwa im Arbeitsvertrag). Außerdem können Sie nur pauschalieren, wenn die Voraussetzungen hierfür vorliegen:

- Die Dauer der gesamten kurzfristigen Beschäftigung darf maximal 18 zusammenhängende Arbeitstage umfassen.
- Das Arbeitsentgelt, das die kurzfristig beschäftigte Aushilfe in Ihrem Unternehmen verdient, darf während der Beschäftigungsdauer durchschnittlich je Arbeitstag 150 € nicht übersteigen.
- Das auf einen Stundenlohn umgerechnete Arbeitsentgelt darf durchschnittlich 19 € nicht übersteigen.

## „Auszubildender wird übernommen: Genügt eine einzige Meldung und müssen wir das überhaupt melden?“

### FRAGE



Unser Azubi hat seine Ausbildung beendet und wird von uns übernommen. Wie müssen wir das melden?

### ANTWORT



Das Ende einer Berufsausbildung müssen Sie der zuständigen Krankenkasse melden. Unterscheiden Sie dabei folgende Fälle:

1. Wird ein Azubi nach dem Ende seiner Ausbildung nicht in Ihrem Unternehmen weiter beschäftigt, genügt eine Abmeldung.
2. Wird er dagegen, wie in Ihrem Fall, übernommen, melden Sie sowohl das Ende der Berufsausbildung als auch den Beginn des Beschäftigungsverhältnisses.

In Ihrem Fall sind also zwei Meldungen erforderlich. Zum einen erstatten Sie eine Abmeldung mit dem Personengruppenschlüssel „102“ und zum anderen erstatten Sie eine Anmeldung mit dem

neuen Personengruppenschlüssel „101“ und veränderten Angaben zu der neuen Tätigkeit Ihres ehemaligen Azubis.

### ACHTUNG



Meist endet ein Ausbildungsverhältnis mit dem Ablegen der Prüfung. Das geschieht normalerweise im Laufe eines Monats. Das hat eigentlich zur Folge, dass Sie den Entgeltabrechnungsmonat in zwei Zeiträume teilen müssen. Damit sich abrechnungstechnisch keine Probleme ergeben bzw. um Arbeitgebern die Bürokratie etwas zu erleichtern, ist es gestattet, die Meldungen zum Monatswechsel zu erstatten.

### Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?  
Schreiben Sie mir:

**schwalm@vnr.de**



# Aushilfen aus dem Ausland & Berufsmäßigkeit: Wann Sie die Einschätzung eines Prüfers hinterfragen sollten

Arbeiten in Ihrem Unternehmen hin und wieder ausländische Saisonarbeitskräfte als kurzfristig beschäftigte Aushilfen? Dann bleiben die Tätigkeiten sozialversicherungsfrei. Das gilt zumindest dann, wenn sie nicht berufsmäßig ausgeübt werden. Diese Berufsmäßigkeit müssen Sie anhand von Fragebögen überprüfen. Ein gerade veröffentlichtes Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Baden-Württemberg (8.5.2025, Az. L 7 BA 1166/23) zeigt, wie weit Ihre Prüfpflicht dabei geht und warum es sich für Arbeitgeber manchmal lohnt, gegen die Einschätzung eines Betriebsprüfers vorzugehen.

Der Inhaber eines Obstbaubetriebes beschäftigte mehrere Saisonarbeitskräfte aus Rumänien und Polen als kurzfristig beschäftigte Saisonarbeitskräfte. Er ging von vollständiger Sozialversicherungsfreiheit der Aushilfen aus. Bei ihrer Einstellung waren die Mitarbeiter anhand eines Fragebogens nach ihrer Beschäftigung im Heimatland gefragt worden. Einige der Beschäftigten, um die es im Streitfall ging, kreuzten an, im Heimatland zu studieren, Hausmann bzw. Hausfrau oder Rentner zu sein. Diese Angaben waren z. T. mit dem Stempel der Heimatgemeinde bestätigt worden.

## Statt 12 waren nur 4 versicherungspflichtig

Im Rahmen einer Betriebsprüfung wurden insgesamt 12 Aushilfen als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte eingestuft. Der Arbeitgeber sollte rund 33.000 € an Sozialversicherungsbeiträgen nachzahlen. Die Begründung des Prüfers war unter anderem: Der Arbeitgeber hätte sich nicht auf das bloße Ankreuzen des Feldes „Hausmann/Hausfrau“ verlassen dürfen, wenn die allgemeine Lebenserfahrung dagegenspreche. Der Arbeitgeber zog vor Gericht und bekam zum Teil recht. Letztendlich stufte das LSG nur 4 der 12 Aushilfen als voll sozialversicherungspflichtig Beschäftigte ein – in einem Fall, weil die Zeitgrenze für kurzfristig beschäftigte Aushilfen überschritten worden war.

## Fragebogen genügt erst einmal

Bei den übrigen 8 Aushilfen sah das LSG keine erwiesene Berufsmäßigkeit der Tätigkeiten. Der Arbeitgeber hatte einen aktuellen bundeseinheitlichen zweisprachigen Fragebogen für Saisonkräfte aus dem (osteuropäischen) Ausland verwendet. Dieser Fragebogen verlangte Angaben zu allen im Hinblick auf die Berufsmäßigkeit relevanten Fragen. Die Angaben der Mitarbeiter deuteten glaubwürdig auf eine fehlende Berufsmäßigkeit hin. Der Arbeitgeber sei, so das Gericht, in solchen Fällen nicht dazu verpflichtet, diese Angaben zu überprüfen und sich hierüber Nachweise vorlegen zu lassen. Das gilt zumindest dann, wenn er keinen begründeten Verdacht hat, dass die Auskünfte wahrscheinlich falsch sind. Die Notwendigkeit solcher Nachweise wird im Fragebogen nicht verlangt. Der Arbeitgeber hatte hier also nicht gegen Aufzeichnungs- und Mitwirkungspflichten verstoßen.

## FAZIT



Die prüfende Rentenversicherung darf es sich bei der Erhebung der Berufsmäßigkeit nicht zu einfach machen. Das gilt umso mehr, als der Rentenversicherung andere Er-

mittlungsmöglichkeiten zur Verfügung stehen als einem kleinen oder mittleren Unternehmen. Wenn die Rentenversicherung den von den Versicherungsträgern gestellten Fragebogen nicht mehr akzeptieren möchte, ist eine vorherige Information darüber nötig, wie Arbeitgeber ihre Mitwirkungspflichten ordnungsgemäß erfüllen können.

## Entscheidung ist rechtskräftig

Die Revision gegen dieses Urteil wurde nicht zugelassen. Es besteht also keine Gefahr, dass die Entscheidung irgendwann wieder „kassiert“ wird. Beschäftigt Ihr Unternehmen kurzfristig beschäftigte Aushilfen aus dem EU-Ausland und haben Sie einen Betriebsprüfer im Haus, können Sie ihm die Entscheidung zeigen, wenn er die fehlende Berufsmäßigkeit dieser Mitarbeiter anzweifelt. In einem ganz ähnlich gelagerten Fall entschied das LSG Baden-Württemberg (Az. L 11 BA 3083/20) am 11.10.2022 ebenfalls zugunsten des klagenden Arbeitgebers.

## Berufsmäßigkeit? Achten Sie auf diese Vorgaben

Berufsmäßigkeit ist immer gegeben, wenn eine Aushilfe einen großen Teil ihres Lebensunterhalts durch die entsprechende Tätigkeit bestreitet. Ihre wirtschaftliche Stellung muss überwiegend auf dieser Beschäftigung beruhen. Deshalb müssen Sie nachforschen, welche Tätigkeit eine kurzfristig beschäftigte Aushilfe außer der Beschäftigung in Ihrem Betrieb ausübt. Bei Rentnern, Hausfrauen/Hausmännern und Studenten brauchen Sie grundsätzlich nicht von Berufsmäßigkeit ausgehen. Generell müssen Sie die Berufsmäßigkeit unabhängig von den wirtschaftlichen Verhältnissen im jeweiligen Heimatland der Beschäftigten beurteilen. Ansonsten liegt eine ungerechtfertigte Diskriminierung von ausländischen im Vergleich zu inländischen Arbeitnehmern vor.

## TIPP



Verwenden Sie einen offiziell zur Verfügung gestellten Fragebogen und sind die Angaben, welche die neuen Aushilfen machen, plausibel, haben Sie zunächst keine weitere Nachprüfungspflicht. Den aktuellen offiziellen Fragenbogen für die Beschäftigung von Aushilfen aus dem osteuropäischen Ausland finden Sie auf den Seiten der Minijobzentrale unter <https://www.minijob-zentrale.de/DE/service/formulare/detailseite.html?nn=b0bdec7a-a43b-4976-b45e-9d7ff303840e#doc72186765-12c6-47b8-a773-05fad6c04ff8bodyText4> oder gekürzt <https://tinyurl.com/yxb3p6f3>

## IHRE SERVICES ALS LESER:



### FRAGEN AN DIE REDAKTION

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

[schwalm@vnr.de](mailto:schwalm@vnr.de)



### KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement  
von „Lohn & Gehalt aktuell“?

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: [kundenservice@personalwissen.de](mailto: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](http://www.personalwissen.de/login)



### IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

#### Entgeltersatzansprüche

Kinderkrankengeld bis 31.12.2025: So regeln Sie alles  
rund um die Freistellung

#### Praxistipp

Versicherungspflicht bei Sommeraushilfen? Wie Sie  
dieses Risiko betriebsprüfungssicher vermeiden



# Ihr Testimonial zu „Lohn & Gehalt aktuell“

Bewerten Sie jetzt „Lohn & Gehalt aktuell“ und erhalten einen 10€-Amazon-Gutschein als Dankeschön

Wir möchten von Ihnen wissen, welche positiven Veränderungen Sie in Ihrer Arbeitswelt durch den Informationsdienst „Lohn & Gehalt aktuell“ wahrgenommen haben.

## Warum sollten Sie Ihre Meinung öffentlich abgeben?

Weil wir mit Ihnen gemeinsam Ihren Berufsalltag nachhaltig verbessern wollen und Sie mit Ihrer Meinung andere Personalverantwortliche in ihrer Entscheidungsfindung für unseren Informationsdienst bestärken können!

## Sie wissen nicht, wie Sie Ihr Testimonial formulieren sollen?

Dann finden Sie im Folgenden ein paar Anhaltspunkte:

- Wie gefällt Ihnen „Lohn & Gehalt aktuell“?
- Wie nutzen Sie „Lohn & Gehalt aktuell“ in Ihrem Arbeitsalltag?
- In welchen Situationen hat Ihnen „Lohn & Gehalt aktuell“ bereits geholfen?

Herzlichen Dank vorab für Ihre Unterstützung.  
Wir freuen uns auf Ihr Testimonial!

Ihr Personalwissen-Team

## Als Belohnung ein Geschenk!

Als kleines Dankeschön für Ihre Unterstützung belohnen wir Sie mit einem exklusiven Geschenk: Nach dem Absenden Ihres Testimonials senden wir Ihnen innerhalb von 14 Tagen einen Amazon-Gutschein im Wert von 10 € zu!

## So könnte Ihr Testimonial aussehen ...

„Lohn & Gehalt aktuell“ hilft mir, wichtige Informationen nicht zu übersehen und gibt auch oft gute Anregungen. Die übersichtliche und praxisnahe Aufbereitung der Inhalte hilft mir dabei, auf einen Blick Wichtiges von weniger Interessantem zu unterscheiden. Dieser schnelle Überblick ist zeitsparend und sehr effizient.“

- Brigitte J., EVR Reisen GmbH

Hier Testimonial abgeben:  
<https://testimonial.vnr.de/lohn-und-gehalt-aktuell/>

