

LOHN & GEHALT

AKTUELL

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher



TOP-THEMA

MINIJOBBER

Der gesetzliche Mindestlohn steigt zum 1.1.2026 wieder an. Damit wird auch die Minijobgrenze angehoben, die an den Mindestlohn gekoppelt ist. Die Änderungen, die mit der neuen Entgeltgrenze einhergehen, sollten Sie rechtzeitig prüfen und berücksichtigen. Seite 6 und 7

OST UND WEST

Seit dem 1.1.2025 gelten für das gesamte Bundesgebiet einheitliche Rechengrößen. In Beitragsnachweisen müssen Sie derzeit noch nach Ost und West unterscheiden – allerdings nur noch bis 1.1.2026. Seite 3

BETRIEBS-PRÜFUNGEN

Steht eine Lohnsteueraußenprüfung an? Ihre Vorbereitungen entscheiden darüber, wie sie verläuft. Die Rahmenbedingungen für die Prüfung liefern die „GoBD“, die jetzt in überarbeiteter Form vorliegen. Seite 4 und 5

KÜNSTLER-SOZIALABGABE

Wissen Sie, ob Ihr Unternehmen gegenüber der Künstlersozialkasse abgabepflichtig ist? Das hängt davon ab, ob die gezahlten Honorare die Bagatellgrenze übersteigen. Diese Grenze wird bald angehoben. Seite 8



„Eine Lohnsteuer- außenprüfung? Nur die Ruhe!“

Liebe Leserin, lieber Leser,

schon in den kommenden Wochen oder Monaten könnten sich die Prüfer der Finanzverwaltung bei Ihnen melden. Werden sie fündig?

Das hängt unter anderem davon ab, wie gut Sie sich auf die Prüfung vorbereiten. Immer wieder zeigt sich: Das A und O einer reibungslos verlaufenden Lohnsteueraußenprüfung sind die richtigen Vorkehrungen. Deshalb sollten Sie die Vorlaufzeit nutzen, die Ihnen bleibt, wenn ein Prüfankündigung ins Haus flattert.

Welche Rahmenbedingungen gelten für Ihre Aufzeichnungen und Unterlagen und wie können die Prüfer darauf zugreifen? Das regeln die „Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“ (GoBD). Die überarbeitete Version dieser Vorgaben muss seit dem 14.7.2025 angewendet werden. Lesen Sie auf den Seiten 4 und 5 was gilt, wenn eine Lohnsteueraußenprüfung ansteht, und wie Sie sich nach den aktuellen Regeln optimal darauf vorbereiten.

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

AKTUELLES

- 3** Warum die Rechtskreistrennung ab 1.1.2026 auch in Beitragsnachweisen nicht mehr nötig ist
- Vorsicht: Nur die Rentenversicherung ist für diese Statusentscheidung zuständig

BETRIEBSPRÜFUNGEN

- 4–5** Eine Lohnsteueraußenprüfung steht an? So bereiten Sie sich nach neuesten Vorgaben optimal vor

TOP-THEMA

- 6–7** Mehr für Minijobber: Warum Sie schon vor dem nächsten Jahreswechsel die richtigen Weichen stellen sollten

AKTUELLES

- 8** Künstlersozialabgabe: Übersehen Sie die neue Bagatellgrenze nicht, wenn Sie die Abgabepflicht prüfen

LESERFRAGEN

- 9** Bleibt ein Mitarbeiter Midijobber, wenn er in einem Monat über 2.000 € verdient?
- Urlaubsabgeltung nach langer Krankheit: Bleibt sie beitragsfrei?

DATENSCHUTZ

- 10** Gesundheitsdaten: Wie Sie sensible Informationen, mit denen Sie arbeiten, rechtskonform absichern

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 © MATTHIAS BUEHNER – stock.adobe.com

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

Warum die Rechtskreistrennung ab 1.1.2026 auch in Beitragsnachweisen nicht mehr nötig ist

Bis zum 31.12.2024 haben Sie für die Renten- und Arbeitslosenversicherung mit einer Beitragsbemessungsgrenze Ost und einer Beitragsbemessungsgrenze West gearbeitet. Das Gleiche galt für die Bezugsgrößen. Seit dem 1.1.2025 war damit endgültig Schluss. Die sogenannte Rechtskreistrennung wurde aufgehoben. Das bedeutet: Für das gesamte Bundesgebiet gelten einheitliche Beitragsbemessungsgrenzen sowie Bezugsgrößen. Allerdings mussten Sie bei den Beitragsnachweisen weiterhin nach Ost und West unterscheiden. Damit ist nach einem aktuellen Besprechungsergebnis der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger (vom 21.5.2025) ab dem 1.1.2026 ebenfalls Schluss.

Bis zum 31.12.2024 haben Sie im Bereich der Sozialversicherung – je nachdem, wo Ihr Unternehmen seinen Sitz hat – mit unterschiedlichen Rechengrößen Ost und West gearbeitet. Für die Unterscheidung mussten Sie die Meldungen für die Rentenversicherung entsprechend kennzeichnen. Die Berechnungsgrößen wurden bis zum 31.12.2024 endgültig angeglichen. Für ab dem 1.1.2025 erworbene Rentenanwartschaften gilt einheitliches Recht.

Achtung Beitragsnachweise

Im Beitragsnachweis-Datensatz geben Sie noch bis 31.12.2025 jeweils den Rechtskreis an, für den die Beiträge bestimmt sind. Weisen Sie Beiträge sowohl für Beschäftigte in den alten Bundesländern (einschließlich West-Berlin) als auch für Beschäftigte in den

neuen Bundesländern (einschließlich Ost-Berlin) nach, müssen Sie für die Rechtskreise „West“ und „Ost“ separate Beitragsnachweis-Datensätze erstellen.

ACHTUNG



Durch Rechtsanpassungen gibt es ab dem 1.1.2026 keine Notwendigkeit mehr für die weitere Rechtskreistrennung im Beitragsnachweisverfahren. Dementsprechend können Sie ab diesem Zeitpunkt die Beiträge für Beschäftigte in den alten und in den neuen Bundesländern zusammen und ohne Angabe eines Rechtskreiskennzeichens (West/Ost) nachweisen. Das gilt auch, wenn es sich um nachzuweisende Beiträge für Zeiten vor dem 31.12.2025 handelt.

Vorsicht: Nur die Rentenversicherung ist für diese Statusentscheidung zuständig

Angestellter Geschäftsführer oder Unternehmer? Klärt die Deutsche Rentenversicherung Bund diese Frage für Ihr Unternehmen, können Sie sich darauf verlassen. Anders ist das aber, wenn die Einzugsstelle darüber entscheidet. Entsprechende Beurteilungen haben keinen Bestand. Das zeigt ein gerade veröffentlichtes Urteil des Landessozialgerichts (LSG) Baden-Württemberg (LSG, Urteil vom 27.2.2024, Az. L 11 KR 582/22, veröffentlicht am 9.7.2025).

Ein GmbH-Geschäftsführer beantragte im Jahr 2014 bei seiner Krankenkasse (der Einzugsstelle) die Klärung seines Beschäftigungsstatus und seiner Versicherungspflicht. Die Einzugsstelle stellte daraufhin mit Bescheid vom 16.12.2014 fest, dass der Mann nicht versicherungspflichtig sei. Ab dem 1.1.2015 bestehe kein abhängiges Beschäftigungsverhältnis und deshalb auch keine Versicherungspflicht in allen Sozialversicherungszweigen. Das Problem dabei: Die Einzugsstelle war schon zu diesem Zeitpunkt für solche Entscheidungen gar nicht zuständig. Zu Recht beanstandete deshalb die Deutsche Rentenversicherung Bund die Entscheidung der Krankenkasse nach einer Prüfung als rechtswidrig. Die Einzugsstelle hob ihre Entscheidung über die Versicherungspflicht deshalb im Jahr 2019 wieder auf. Dagegen wiederum klagte der GmbH-Geschäftsführer, für den die Entscheidung der Einzugsstelle günstig war. Das LSG bestätigte jedoch die Aufhebung. Es

stellte klar, dass für Statusentscheidungen allein die Deutsche Rentenversicherung Bund zuständig ist. Die Einzugsstelle muss selbst einen Statusantrag bei der Deutschen Rentenversicherung Bund stellen, wenn sich aus der Meldung eines Arbeitgebers ergibt, dass ein geschäftsführender Gesellschafter im Rahmen eines Beschäftigungsverhältnisses tätig ist.

Fazit: Nur die offizielle Entscheidung zählt

Benötigen Sie für einen Geschäftsführer Ihres Unternehmens eine Statusklärung und findet kein automatisches Statusfeststellungsverfahren statt, beschreiten Sie am besten gleich den offiziellen Weg und wenden sich an die Deutsche Rentenversicherung Bund. Eine Einschätzung Ihrer Einzugsstelle oder Ihres Steuerberaters kann Ihnen einen Hinweis liefern, verschafft Ihnen aber keine Rechtssicherheit.

Eine Lohnsteueraußenprüfung steht an? So bereiten Sie sich nach neuesten Vorgaben optimal vor

Demnächst könnte es wieder so weit sein: Die Finanzverwaltung kündigt sich zu einer Lohnsteueraußenprüfung an. Ihre Vorbereitungen entscheiden darüber, wie die Prüfung verläuft und wie lange sie dauert. Der Prüfer kann sich zügig durcharbeiten, wenn er alle Informationen geordnet vorfindet, die Sie ihm vorlegen müssen. Entscheidend dabei ist das Wörtchen „müssen“: Informationen, die Sie nicht zur Verfügung stellen müssen, sollten Sie dem Prüfer keinesfalls bereitstellen. Die Rahmenbedingungen hierfür liefern die „Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“ (GoBD). Sie wurden überarbeitet und sind in der aktuellen Form seit 14.7.2025 anzuwenden (GZ: IV D 2 - S 0316/00128/005/088, DOK: COO.7005.100.2.12452742). Lesen Sie, wie Sie die Vorlaufzeit vor einer Lohnsteueraußenprüfung optimal nutzen.

Mit einer Lohnsteueraußenprüfung muss jedes Unternehmen rechnen, das Mitarbeiter beschäftigt. Grundsätzlich reicht ein einziger Beschäftigter aus.

ACHTUNG



Der Umfang der Beschäftigung spielt dabei keine Rolle. Auch ein Minijobber zählt als „ein Arbeitnehmer“.

Selbst wenn Ihr Unternehmen ein Kleinbetrieb oder ein Kleinstbetrieb mit weniger als 20 Mitarbeitern ist, müssen Sie mit einer Lohnsteueraußenprüfung rechnen. Sie werden je nach aktuellem Bedarf oder auch nach dem Zufallsprinzip geprüft.

Sie erhalten eine Ankündigung

Der Prüfer steht nicht überraschend vor der Tür. Grundsätzlich erfahren Sie von einer anstehenden Lohnsteueraußenprüfung durch die Prüfungsanordnung, die Ihnen in einer „angemessenen Frist“ vor Beginn der Prüfung zugestellt wird. Als angemessen gilt ein Zeitraum von 14 Tagen. Nur wenn Sie auf das Ausschöpfen der Frist verzichten, kann der Zeitraum kürzer ausfallen. Kontrollieren Sie nach der Zustellung als Erstes, ob die Prüfungsanordnung alle Pflichtangaben enthält. Fehlt eine, ist die Anordnung unwirksam und muss wiederholt werden. Entdecken Sie einen Fehler, haben Sie also unter Umständen noch mehr Zeit.

ACHTUNG



Legen Sie Einspruch ein, hat dieser keine aufschiebende Wirkung. Sie müssen den Prüfer zunächst mit der Prüfung beginnen lassen. Sollte sich die Anordnung im Nachhinein als rechtswidrig erweisen, darf der Prüfer seine Feststellungen aber nicht verwerten. Dieses Verbot wirkt nur Ihrem Unternehmen gegenüber. Bei den Mitarbeitern Ihres Unternehmens dürfen die Steuern nachgefordert werden. Das Finanzamt kann außerdem eine neue – korrekte – Prüfungsanordnung erlassen.

Vor Ort oder per Videokonferenz?

Seit 2023 können Besprechungen im Rahmen der Prüfung als Videokonferenz erfolgen (§ 87a Abs. 1a Abgabenordnung (AO)).

Außerdem dürfen Außenprüfer die Prüfung von jedem beliebigen „Einsatzort“ aus durchführen (§ 147 Abs. 7 AO). Damit ist der bisher geltende, durch die Rechtsprechung bestätigte Grundsatz überholt, dass Daten eines geprüften Unternehmens den Bereich des Firmengeländes nicht verlassen dürfen. Sie können sich nicht mehr auf entsprechende Urteile stützen. Der Prüfer ist aber verpflichtet, für größtmögliche Sicherheit zu sorgen und mobile Endgeräte zu schützen (§ 200 Abs. 2 AO).

Wenn Unterlagen angefordert werden

Bereits mit der Prüfungsanordnung kann die Vorlage von aufzeichnungs- oder aufbewahrungspflichtigen Unterlagen innerhalb einer angemessenen Frist verlangt werden. Sind diese Unterlagen mithilfe eines Datenverarbeitungssystems erstellt worden, müssen Sie die Daten in einem maschinell auswertbaren Format an die Finanzbehörde übertragen (§ 197 Abs. 3 AO). Haben Sie die in der Prüfungsanordnung angeforderten Unterlagen vorgelegt, werden Ihnen nach § 197 Abs. 4 AO die beabsichtigten Prüfungsschwerpunkte genannt. Die Nennung von Prüfungsschwerpunkten bewirkt aber keine Einschränkung der Außenprüfung auf bestimmte Sachverhalte nach § 194 AO (§ 197 Abs. 4 AO).

Das kommt auf Sie zu

Im Rahmen der Lohnsteuer-Außenprüfung überwacht das Finanzamt, ob Sie die Lohnsteuer für Mitarbeiter sowie Nebensteuern korrekt einbehalten und abgeführt haben. Sie sind verpflichtet, dem Prüfer

- sämtliche Unterlagen, die hierfür nötig sind, vorzulegen und die nötigen Auskünfte zu erteilen bzw. von anderen entsprechend vorbereiteten Mitarbeitern erteilen zu lassen,
- einen Arbeitsplatz zur Verfügung zu stellen.

Wird Ihr Unternehmen geprüft, haben Sie umfassende Mitwirkungspflichten. Dazu zählen die Auskunftspflicht und die Vorlagepflichten sowie die Zurverfügungstellung eines Arbeitsplatzes, wenn die Prüfung in Ihrem Unternehmen stattfindet.

ACHTUNG



Es kann ein Verzögerungsgeld gegen Arbeitgeber verhängt werden, die den Verlauf einer Betriebsprüfung hinauszögern, weil sie ihren Mitwirkungspflichten nicht richtig

nachkommen. Theoretisch kann die Finanzverwaltung ein Verzögerungsgeld von 2.500 € bis 250.000 € festsetzen.

Seit dem Jahr 2025 gelten im Einvernehmen mit dem Steuerpflichtigen Rahmenbedingungen für dessen Mitwirkung nach § 200 AO. Erfüllt der Steuerpflichtige diese Rahmenbedingungen, ist ein qualifiziertes Mitwirkungsverlangen nach § 200a AO ausgeschlossen. Das qualifizierte Mitwirkungsverlangen soll nur für Steuerpflichtige gelten, die ihren Mitwirkungspflichten nach § 200 AO nicht oder nicht ausreichend nachkommen. Durch das qualifizierte Mitwirkungsverlangen wird bestimmt, dass im Falle der Nichterfüllung eines Mitwirkungsverlangens die Fünfjahresfrist der Ablaufhemmung verlängert oder außer Kraft gesetzt wird. Außerdem kann ein Mitverzögerungsgeld verhängt werden.

Neues zum elektronischen Zugriff

Der Prüfer darf auf die elektronische Buchführung zugreifen. Sie haben ihm die maschinelle Auswertbarkeit Ihrer Aufzeichnungen zu ermöglichen. Was das bedeutet und welche Regeln dabei gelten, klären die GoBD in der aktuellen Version vom 14.7.2025. Unter dem Begriff „maschinelle Auswertung“ versteht die Finanzverwaltung den Zugriff auf alle gespeicherten Daten einschließlich der Stammdaten sowie Verknüpfungen mit Sortier- und Filterfunktionen.

So werden Ihre Daten unter die Lupe genommen

Für den elektronischen Zugriff auf Ihre Daten hat der Prüfer 3 Möglichkeiten:

1. Unmittelbarer Datenzugriff

Der Prüfer kann direkte Einsicht in Ihre gespeicherten Daten nehmen. Er ist berechtigt, hierfür das EDV-System Ihres Unternehmens zu nutzen. Es handelt sich dabei um einen Nur-Lese-Zugriff auf Ihre DV-Systeme.

2. Mittelbarer Datenzugriff

Der Prüfer kann von Ihnen verlangen, dass Sie die relevanten Daten nach seinen Vorgaben auswerten, damit er anschließend den Nur-Lese-Zugriff durchführt. Die Finanzbehörde kann von Ihnen auch verlangen, dass Sie die aufzeichnungs- und aufbewahrungspflichtigen Daten an ihrer Stelle und nach ihren Vorgaben maschinell auswertet oder von einem beauftragten Dritten maschinell auswerten lassen und der Finanzbehörde die Datenauswertung im maschinell auswertbaren Format zur Verfügung stellen oder einen Nur-Lesezugriff ermöglichen. Es kann nur eine maschinelle Auswertung unter Verwendung der im DV-System des Steuerpflichtigen oder des beauftragten Dritten vorhandenen Auswertungsmöglichkeiten verlangt werden.

3. Datenüberlassung

Die Finanzbehörde kann verlangen, dass ihr die Daten einschließlich der jeweiligen Meta-, Stamm- und Bewegungsdaten sowie der internen und externen Verknüpfungen (etwa zwischen den Tabellen einer relationalen Datenbank) und elektronische Doku-

mente und Unterlagen in einem maschinell lesbaren und auswertbaren Format überlassen werden. Dies kann beispielsweise auf einem Datenträger oder durch Zurverfügungstellung der Daten über eine Datenaustauschplattform erfolgen, für die die Finanzbehörde Ihnen einen Zugang eröffnet hat (§ 87a Absatz 1 AO).

Was Sie vorlegen müssen

Interessant sind für einen Lohnsteueraußenprüfer grundsätzlich viele Ihrer Aufzeichnungen. So könnten Sie in der nächsten Lohnsteueraußenprüfung dazu aufgefordert werden, Unterlagen herauszusuchen, die Sie nicht vorbereitet haben. Doch Vorsicht: Der Prüfer darf sich nicht alle Unterlagen aus den zu prüfenden Jahren ansehen. Im Einzelnen gilt Folgendes:

1. Nur Pflichtaufzeichnungen

Sie haben für bestimmte Unterlagen Aufbewahrungspflichten (§ 147 AO). Im Rahmen einer Lohnsteueraußenprüfung sind für die Finanzverwaltung nur die Unterlagen einsehbar, für die diese Pflichten bestehen. Freiwillige Aufzeichnungen müssen Sie für eine Einsichtnahme nicht freigeben (Bundesfinanzhof (BFH), Urteil vom 24.6.2009, Az. VIII R 80/06).

2. Nur steuerlich relevante Daten

Das Recht, Ihre Aufzeichnungen zu kontrollieren, beschränkt sich auf steuerlich relevante Daten. Dies gilt in der Regel umfassend für die Finanzbuchhaltung, für die Anlagenbuchhaltung und die Lohnbuchhaltung. Viele Arbeitgeber wissen nicht, dass Lohnsteueraußenprüfer auch ihre Finanzbuchhaltung unter die Lupe nehmen dürfen. Dass sie hierzu berechtigt sind, hat der BFH in einem Beschluss ausdrücklich klargestellt (BFH, Beschluss vom 26.9.2007 Az. I B 53, 54/07).

Auch Mitarbeiter können befragt werden

Der Prüfer darf auch Mitarbeiter Ihres Unternehmens um Auskunft ersuchen. Er muss Ihr Unternehmen hierüber jedoch rechtzeitig unterrichten, damit Sie unter Umständen andere Auskunftspersonen nennen und vorbereiten können. Nach ausdrücklicher Verwaltungsanweisung sollen Betriebsangehörige nicht hinter dem Rücken des Arbeitgebers zu lohnsteuerlich relevanten Sachverhalten befragt werden. Weisen Sie die Belegschaft und andere Mitarbeiter der Entgeltabrechnung darauf hin.

ACHTUNG

Warnen Sie vor allem vor leichtfertigen Äußerungen und scheinbar harmlosen Fragen wie „Waren die Betriebsausflüge im vergangenen Jahr schön?“

Mitarbeiter, um deren lohnsteuerliche Angelegenheiten es geht, haben eine Auskunftspflicht. Der Prüfer darf den einzelnen Arbeitnehmer für seine eigenen steuerlichen Angelegenheiten unmittelbar um Aufklärung bitten. Das gilt vor allem dann, wenn Zweifel darüber bestehen, ob die betreffende Person als Arbeitnehmer oder freier Mitarbeiter zu beurteilen ist.

Mehr für Minijobber: Warum Sie schon vor dem nächsten Jahreswechsel die richtigen Weichen stellen sollten

Der gesetzliche Mindestlohn steigt zum 1.1.2026 wieder an. Damit wird auch die Minijobgrenze, die an den Mindestlohn gekoppelt ist, erneut angehoben. Die Änderungen, die mit der neuen Entgeltgrenze einhergehen, sollten Sie rechtzeitig prüfen und berücksichtigen. Lesen Sie hier, was dabei wichtig ist.

Für Minijobber gelten bei der Versicherungspflicht und im Hinblick auf die Lohnsteuer eine ganze Reihe von Besonderheiten. Deshalb ist es so wichtig, dass Sie diese Mitarbeiter auf Anhieb identifizieren und richtig abrechnen. Dabei sind nach aktuellem Stand nur für eine Form der Minijobs Änderungen geplant. Die beiden existierenden Varianten der Minijobs unterscheiden Sie folgendermaßen:

1. Ein 556-€-Minijob ist grundsätzlich auf Dauer bzw. auf regelmäßige Wiederkehr angelegt, und das bei einem Entgelt in Höhe von maximal 556 € (im Jahr 2025) monatlich. Die Entgeltgrenze für diese Mitarbeiter wird ab 1.1.2026 auf 603 € angehoben. Für das Jahr 2027 ist eine weitere Anpassung auf 633 € geplant. Kriterien wie eine maximale wöchentliche Arbeitszeit oder eine maximale Anzahl der Arbeitseinsätze sind grundsätzlich keine Voraussetzungen für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung.
2. Eine kurzfristige Beschäftigung sieht als Grundvoraussetzung einen befristeten Arbeitseinsatz vor. Die Maximalgrenze hierfür beträgt 3 Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr. Für diese Mitarbeiter gilt keine Entgeltgrenze.

ACHTUNG

Eine auf maximal 3 Monate oder 70 Arbeitstage (innerhalb eines Kalenderjahrs) befristete Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt, das die Grenze von aktuell 556 € im Monat nicht überschreitet, können Sie alternativ als kurzfristigen oder als geringfügig entlohnten Minijob behandeln.

Mit diesen Beschäftigten sollten Sie rechtzeitig sprechen

Durch Anhebung der Entgeltgrenze von 556 € auf 603 € zum 1.1.2026 werden einige Mitarbeiter, die bisher als Midijobber im Übergangsbereich verdient haben, automatisch zum Minijobber. Das betrifft alle Beschäftigten, die derzeit, also im Jahr 2025 ein Entgelt zwischen 556,01 € und 603 € verdienen und deren Entgelt kommendes Jahr grundsätzlich nicht angehoben werden soll. Soll der Midijobberstatus dieser Mitarbeiter auch nach dem Jahreswechsel erhalten bleiben, muss Ihr Unternehmen aber eine Entgelterhöhung auf mindestens 603 €

vornehmen oder die Arbeitszeit erhöhen. Weisen Sie die Unternehmensleitung und die Mitarbeiter, die von der Statusänderung betroffen sind, rechtzeitig darauf hin. Beachten Sie dabei, dass auch der Mindestlohn ansteigt.

So orientiert sich die Minijobgrenze am Mindestlohn

Der Mindestlohn wird in regelmäßigen Abständen angehoben. Dadurch waren Arbeitgeber in den vergangenen Jahren immer wieder gezwungen, die Arbeitszeit ihrer Minijobber zu reduzieren. Der Grund: Auch geringfügig entlohnte Minijobber haben Anspruch auf den Mindestlohn und durften gleichzeitig die starre Grenze monatlich nicht überschreiten.

ACHTUNG

Seit Oktober 2022 wird die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Minijobber über eine Formel definiert, die es erlaubt, die Minijobgrenze flexibel an den jeweils geltenden Mindestlohn anzupassen. Dadurch wird es Arbeitgebern ermöglicht, Minijobber 10 Stunden pro Woche zu Mindestlohnbedingungen zu beschäftigen.

Die Formel funktioniert folgendermaßen:

Die dynamische Grenze für Minijobber wird berechnet, indem der Mindestlohn mit 130 multipliziert, durch 3 geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. Steigt der Mindestlohn ab Januar 2025 auf 13,90 €, ergibt sich daraus folgende Berechnung: $(13,90 \text{ €} \times 130) : 3 = 602,33 \text{ €}$ aufgerundet 603 €.

So kontrollieren Sie, ob das Entgelt innerhalb der Grenze bleibt

Bei jeder neuen geringfügig entlohnten Teilzeitkraft rechnen Sie nach, ob Sie es mit einem Minijob zu tun haben. Ein Minijob liegt nur vor, wenn das Entgelt eine bestimmte Grenze nicht überschreitet. Ab 1.1.2026 beträgt diese maximal 603 € monatlich. Die Prüfung, ob ein geringfügig entlohnter Minijobber die aktuelle Entgeltgrenze einhält, nehmen Sie aber nicht nur bei jeder Einstellung von geringfügig entlohnten Teilzeitkräften vor, sondern auch, wenn sich bei einem Mitarbeiter im Niedriglohnbereich das Entgelt ändert. Gehen Sie bei Ihrer Prüfung, ob die Entgeltgrenze eingehalten wird, vom regelmä-

ßigen Arbeitsentgelt des Beschäftigten aus. Dieses setzt sich aus seinen laufenden Einnahmen und sämtlichen Einmalzahlungen, die zum regelmäßigen Entgelt zählen, zusammen:

1. Laufendes Entgelt

Dazu zählen auch die Einnahmen, auf die der Minijobber beispielsweise nach Tarifvertrag einen Anspruch hat, selbst wenn er tatsächlich ein geringeres Entgelt erhält (sogenannter Phantomlohn).

2. Einmalzahlungen

Entscheidend für die Entgeltgrenze bei Minijobbern sind alle Einmalzahlungen, die zum regelmäßigen Arbeitsentgelt gehören. Das sind die Leistungen, die ein Minijobber mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal im Jahr erwarten darf (z. B. fest ausgezahltes Weihnachts- oder Urlaubsgeld). Es zählen nur die Einmalzahlungen, die der Minijobber erhält.

ACHTUNG



Zahlungen wie Jubiläumszuwendungen sind kein regelmäßiges Arbeitsentgelt, da diese Zahlungen nicht jährlich wiederkehren. Sie sind also für die Berechnung, ob die Entgeltgrenze bei einem Minijobber eingehalten wird, irrelevant. Allerdings müssen Sie auch aus diesen Leistungen Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zahlen. Zuschläge, Sachbezüge oder andere Entgelt-Extras, die Ihr Unternehmen zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährt, brauchen Sie bei Ihrer Berechnung nicht zu berücksichtigen, wenn die Extras lohnsteuerfrei sind (§ 17 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialgesetzbuch (SGB) IV, § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV)). Diese Entgeltbestandteile unterliegen auch nicht der Beitragspflicht zur Sozialversicherung. Das Gleiche gilt für steuerfreie Aufwandsentschädigungen.

So rechnen Sie nach

Wenn Sie überprüfen wollen, ob das Entgelt einer Teilzeitkraft noch innerhalb der Entgeltgrenze liegt, gehen Sie folgendermaßen vor:

1. Addieren Sie alle zu erwartenden Entgelte für den Beurteilungszeitraum (maximal 12 Monate).
2. Teilen Sie das Entgelt durch die Anzahl der Beschäftigungsmonate (maximal 12 Monate).
3. Das ermittelte regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf die geltende Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreiten.

Beispiel: Ihr Unternehmen stellt zum 1.1.2026 einen geringfügig entlohnten Minijobber ein. Er verdient zu-

nächst in der Probezeit bis einschließlich 31.5.2026 monatlich 500 € und ab 1.6.2026 dann 550 € im Monat. Im Juni soll er nach bestandener Probezeit eine Begrüßungsprämie von 300 € bekommen. Im November soll er außerdem – wie alle anderen Beschäftigten des Unternehmens – ein Weihnachtsgeld entsprechend seiner Arbeitszeiten in Höhe von 500 € erhalten. Ob der Mitarbeiter tatsächlich ein geringfügig entlohnter Minijobber ist, berechnen Sie folgendermaßen:

Entgelt von Januar bis Mai 2026: 2.500 €

Entgelt von Juni bis Dezember 2026: 3.850 €

Weihnachtsgeld im November: 500 €

Gesamtentgelt für 2026: 6.850 € : 12 = 570,83 €

Ergebnis: Der Mitarbeiter ist und bleibt das gesamte Jahr 2026 ein geringfügig entlohnter Minijobber, da die Entgeltgrenze auch durch das Weihnachtsgeld nicht überschritten wird. Die Begrüßungsprämie wird bei der Berechnung des monatlichen Entgelts nicht berücksichtigt werden, da es sich nicht um regelmäßiges Arbeitsentgelt handelt.

Arbeitszeitreduzierung? Achtung Urlaubsansprüche!

Wechselt ein Mitarbeiter Ihres Unternehmens von einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung in eine geringfügig entlohnte Beschäftigung und hat er noch Resturlaubstage aus der (Haupt-)Beschäftigung, muss Ihr Unternehmen diese Urlaubstage mit dem erhöhten Entgeltanspruch aus der vorherigen (Haupt-)Beschäftigung vergüten. Diesen Urlaubsentgeltanspruch dürfen Sie bei Ihrer Prognose zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht übersehen.

„Gelegentliches“ Überschreiten ist in Ordnung

Steht fest, dass das Arbeitsentgelt ab einem bestimmten Zeitpunkt die jeweilige Entgeltgrenze überschreitet, handelt es sich ab diesem Zeitpunkt nicht mehr um einen sozialversicherungsfreien Minijob.

Beispiel: Nach ihrer Probezeit soll eine Mitarbeiterin ab 1.2.2026 jeden Monat 600 € statt 500 € erhalten. Die Beschäftigte ist ab 1.2.2026 keine Minijobberin mehr.

Der Verlust des Minijobber-Status tritt nicht ein, wenn die Entgeltgrenze „gelegentlich“ und „unvorhersehbar“ überschritten wird. Nach § 8 Abs. 1b SGB IV liegen diese Kriterien vor, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres, in nicht mehr als 2 Kalendermonaten und um jeweils einen Betrag bis maximal zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.



Künstlersozialabgabe: Übersehen Sie die neue Bagatellgrenze nicht, wenn Sie die Abgabepflicht prüfen

Bis spätestens 31.3.2026 melden Sie wieder die Honorare an die Künstlersozialkasse (KSK), die Ihr Unternehmen im Vorjahr an freie Künstler und Publizisten gezahlt hat. Wissen Sie nicht genau, ob Ihr Unternehmen überhaupt abgabe- und meldepflichtig ist? Das hängt unter anderem davon ab, ob die gezahlten Honorare die Bagatellgrenze von aktuell 700 € übersteigen. Diese Grenze wird zum 1.1.2026 angehoben. Für das aktuelle Meldejahr rechnen Sie aber noch mit der 700-€-Grenze. Das Folgende dürfen Sie keinesfalls übersehen.

„Künstler? Beschäftigen wir nicht!“ So oder ähnlich reagieren viele Arbeitgeber und Entgeltabrechner, wenn Sie von einem Betriebsprüfer nach der Künstlersozialabgabe gefragt werden. Oft stellt sich dann heraus, dass der betreffende Betrieb doch eine Abgabepflicht hatte und kräftig nachzahlen muss.

ACHTUNG

Für eine Abgabepflicht im Hinblick auf die Künstlersozialkasse kann es genügen, wenn Ihr Unternehmen hin und wieder freie Webdesigner, Grafiker, Übersetzer oder ähnliche Berufsgruppen beschäftigt.

So prüfen Sie die Abgabepflicht

Bei Prüfungen durch die Deutsche Rentenversicherung Bund zeigt sich immer wieder: Vielen Arbeitgebern ist gar nicht bewusst, dass für sie eine Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) besteht. Spätestens bei der nächsten Betriebsprüfung werden sie eines Besseren belehrt. Denn auch ein Autozulieferer, ein Handwerksbetrieb oder ein Friseursalon lässt hin und wieder seine Webseiten überarbeiten oder eine Imagebroschüre erstellen. Damit beauftragt er Künstler und Publizisten und macht sich abgabepflichtig.

ACHTUNG

Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) stellt ausdrücklich klar, dass zur Abgabepflicht auch die künstlerische Nebentätigkeit eines Studenten oder einer Hausfrau führen kann. Es genügt allein, dass eine selbstständige künstlerische oder publizistische Leistung erbracht und bewertet wird. Auf die Qualität der künstlerischen Leistung kommt es nicht an.

Abgabepflicht nur bei Regelmäßigkeit

Die Pflicht Ihres Unternehmens zur Abgabe hängt davon ab, wie häufig Ihr Betrieb Künstler oder Publizisten beauftragt: Nur wenn diese regelmäßig, das heißt „nicht nur gelegentlich“, für Ihren Betrieb tätig werden, wird eine Künstlersozialabgabe fällig. Eine einmalige kleine Werbeaktion genügt hierfür nicht. Dabei geht die Künstlersozialkasse bereits bei einer Auftragserteilung pro Jahr von Regelmäßigkeit aus. Bei Kampagnen, die in größeren Intervallen stattfinden, ist die Voraussetzung „nicht nur gelegentlich“ auch erfüllt, wenn das regelmäßig alle drei bis fünf Jahre passiert.

ACHTUNG

Bei öffentlichen Betriebsveranstaltungen geht die KSK erst ab drei Veranstaltungen jährlich von einer „nicht nur gelegentlichen“ Durchführung aus. Das bedeutet für Sie: Bei zwei jährlichen öffentlichen Veranstaltungen, auf denen Künstler tätig werden, müssen Sie keine Entgelte melden. Ab drei Veranstaltungen haben Sie aber alle Entgelte zu melden und die Abgabe zu entrichten.

So wenden Sie die Bagatellgrenze richtig an

Eine mehr als gelegentliche Auftragserteilung liegt außerdem nur dann vor, wenn die Gesamtsumme der gezahlten Entgelte in einem Kalenderjahr 700 € übersteigt. Liegen die Honorare darunter, besteht für Ihr Unternehmen keine Abgabepflicht. Dabei ist es gleichgültig, ob die Honorare für mehrere Aufträge die Bagatellgrenze überschreiten oder nur ein einziger.

ACHTUNG

Die Grenze von 700 € gilt noch für das Meldejahr 2025, also auch für Ihre nächste Meldung bis 31.3.2026. Für das Meldejahr 2026 wenden Sie dann die neue Bagatellgrenze von 1.000 € an.

Um diese Entgelte geht es

Entgelt im Sinne des Künstlersozialversicherungsgesetzes ist alles, was Ihr Unternehmen aufwenden muss, um das künstlerische/publizistische Werk oder die Leistung zu erhalten bzw. zu nutzen.

Beispiele: Gagen, Honorare, Tantiemen, Lizenzen, Ankaufpreise, Zahlungen aus Kommissionsgeschäften, Sachleistungen, Ausfallhonorare, freiwillige Leistungen zu Lebensversicherungen sowie zu Pensionskassen oder andere Formen der Bezahlung

Zum Entgelt gehören grundsätzlich auch alle Auslagen (z. B. Kosten für Telefon und Fracht) und Nebenkosten (z. B. für Entwicklung und nicht künstlerische Nebenleistungen), die vergütet werden. Zahlungen, wie beispielsweise Umsatzsteuer, Aufwandsentschädigungen nach § 3 Nr. 16 Einkommensteuergesetz (EStG) (Reisekosten und Ähnliches), übliche Bewirtungskosten oder Leistungen an Verwertungsgesellschaften (GEMA oder VG Wort) spielen im Hinblick auf die Künstlersozialabgabe keine Rolle.

„Bleibt ein Mitarbeiter Midijobber, wenn er in einem Monat über 2.000 € verdient?“

FRAGE



Wir haben einen Mitarbeiter eingestellt, dessen Entgelt schwankt. Er verdient grundsätzlich zwischen 1.500 € und 2.000 € monatlich und wird von uns deshalb als Midijobber im Übergangsbereich abgerechnet. Schon jetzt steht fest, dass er im November 2.100 € verdienen wird. Im Durchschnitt aller Monate bleibt er aber insgesamt unter 2.000 €. Kann er auch im November und danach weiterhin Midijobber bleiben?

ANTWORT



Wenn sich das monatliche Einkommen eines Mitarbeiters im Bereich von 556,01 € bis 2.000,00 € befindet, müssen die Regeln des Übergangsbereichs angewendet werden. Ob die maßgebenden Entgeltgrenzen regelmäßig im Monat oder nur gelegentlich unter- oder überschritten werden, ist bei Beginn der Beschäftigung und erneut bei jeder dauerhaften Veränderung der Verhältnisse (z. B. bei Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts) im Wege

einer vorausschauenden Betrachtung zu beurteilen. Sie müssen also eine Prognose treffen und ungefähr einschätzen, welches Arbeitsentgelt zu erwarten ist. Bei der Frage, ob ein Mitarbeiter ein Midijobber im Übergangsbereich ist, kommt es auf das regelmäßige Arbeitsentgelt an, d. h. auf das Jahresarbeitsentgelt geteilt durch 12. Liegt dieses im Übergangsbereich, ist der Mitarbeiter ein Midijobber – auch wenn sein Entgelt in einzelnen Monaten die Grenze überschreitet. Dies ist bei Ihrem Mitarbeiter der Fall. Ihr Beschäftigter bleibt also auch im November und darüber hinaus ein Midijobber.

ACHTUNG



In den Monaten, in denen das tatsächliche monatliche Arbeitsentgelt die 2.000-€-Grenze überschreitet (z. B. durch schwanken des Arbeitsentgelt oder Einmalzahlungen), dürfen Sie die für die Beitragsberechnung zu ermittelnden beitragspflichtigen Einnahmen nicht nach der Formel des Übergangsbereichs errechnen. Berechnen Sie deshalb im November die Beiträge, ohne die Besonderheiten für den Übergangsbereich zu berücksichtigen. Legen Sie Ihrer Berechnung vielmehr ein Entgelt von 2.100 € zugrunde.

„Urlaubsabgeltung nach langer Krankheit: Bleibt sie beitragsfrei?“

FRAGE



Ein Mitarbeiter unseres Unternehmens ist seit über einem Jahr ununterbrochen krank. Von unserem Unternehmen hat er kein Entgelt mehr erhalten. Im Juli 2025 wurde die Beschäftigung beendet und wir haben eine Urlaubsabgeltung in Höhe von 3.000 € gezahlt. Aus dieser hat unser Lohnprogramm Beiträge berechnet. Der Mitarbeiter meint, aus der Urlaubsabgeltung müssten keine Beiträge gezahlt werden. Hat er recht?

ANTWORT



Die Urlaubsabgeltung ist eine Einmalzahlung. Nach § 23a Sozialgesetzbuch (SGB) IV sind Einmalzahlungen bei der Feststellung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts für Beschäftigte zu berücksichtigen, soweit das bisher gezahlte beitragspflichtige Arbeitsentgelt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze nicht erreicht.

ACHTUNG



Im Jahr 2025 rechnen Sie mit folgenden Beitragsbemessungsgrenzen: In der Kranken- und Pflegeversicherung liegt die monatliche

Grenze bei 5.512,50 €, was einem Jahreswert von 66.150 € entspricht. Für die Renten- und Arbeitslosenversicherung beträgt die monatliche Grenze 8.050 €, was einem Jahreswert von 96.600 € entspricht. Die Grenzen für alle Versicherungszweige werden einheitlich für Ost und West angewendet.

Zur Feststellung der anteiligen Beitragsbemessungsgrenze wiederum sind die beitragspflichtigen Tage maßgebend. Liegen keine beitragspflichtigen Tage vor, beispielsweise, weil der Mitarbeiter für die gesamte Zeit Krankengeld und kein Arbeitsentgelt erhalten hat, ist auch keine anteilige Beitragsbemessungsgrenze gegeben. Da der Beschäftigte in Ihrem Fall bereits seit einem Jahr ununterbrochen krank ist, hat er vermutlich Krankengeld bezogen. Das bedeutet, es gibt hier keine beitragspflichtigen Tage. In diesem Fall erheben Sie auch keine Sozialversicherungsbeiträge.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de

Gesundheitsdaten: Wie Sie sensible Informationen, mit denen Sie arbeiten, rechtskonform absichern

Sie arbeiten mit besonders vielen Daten von Beschäftigten, vor allem mit Angaben zu Arbeitsunfähigkeiten, Fortsetzungserkrankungen etc. Dabei handelt es sich um sensible Informationen, die gesetzlich besonders geschützt sind. Die Vorschriften zur Sicherung dieser Daten sollten Sie genau kennen. Verstöße dagegen ziehen Sanktionen nach sich und werfen ein schlechtes Licht auf Ihr Unternehmen. Die Landesdatenschutzbeauftragte in Nordrhein-Westfalen (LDSB NRW) hat kürzlich eine Pressemitteilung (vom 17.7.2025) veröffentlicht, die Arbeitgebern und anderen Verantwortlichen eine Hilfe beim Umgang mit sensiblen Gesundheitsdaten von Mitarbeitern liefern soll. Lesen Sie hier, worauf Sie besonders achten sollten.

Sie erhalten über die Mitarbeiter Ihres Unternehmens beispielsweise Informationen zur Dauer oder zu Wiederholungen von Arbeitsunfähigkeitszeiten, dem Bezug von Krankengeld etc. Damit haben Sie Zugang zu sensiblen personenbezogenen Daten, die sonst kaum jemand zu Gesicht bekommt. Deshalb hat Datenschutz bei der Entgeltabrechnung die höchste Priorität. Sie müssen „Ihre“ Daten so schützen, dass unbefugte Personen diese Informationen weder lesen und kopieren noch bearbeiten und löschen können. Die einschlägigen Vorschriften finden sich im Bundesdatenschutzgesetz (BDSG) und in der europäischen Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO).

ACHTUNG



Bei Verstößen gegen das BDSG drohen Ihrem Unternehmen Bußgelder von bis zu 20 Mio. € oder bis zu 4 % des globalen Umsatzes – je nachdem, welcher Betrag höher ist. Vertreten durch die Unternehmensleitung, die Personalabteilung oder durch Entgeltabrechner, müssen Unternehmen beweisen können, dass sie die Vorgaben beachten. Hierfür benötigen Sie als Entgeltabrechner umfassende Dokumentationen. Achten Sie deshalb darauf, dass Sie jeweils belegen können, warum Sie welche Daten gespeichert haben. Arbeitnehmer können auch den Ersatz immateriellen Schadens durch Verstöße gegen den Datenschutz geltend machen.

Die Erforderlichkeit ist wichtig

Die LDSB NRW weist insbesondere auf Folgendes hin: Grundsätzlich dürfen Arbeitgeber Gesundheitsdaten nur dann verarbeiten, wenn sie zur Erfüllung arbeitsrechtlicher Pflichten erforderlich sind. Bei der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ergibt sich diese Erforderlichkeit aus der gesetzlichen Verpflichtung der Arbeitgeber zur Lohnfortzahlung im Krankheitsfall.

ACHTUNG



Rechtsgrundlagen für die Verarbeitung dieser besonderen Kategorie von Daten sind insbesondere § 26 Abs. 3 BDSG, Artikel 9 Abs. 2 DSGVO, Artikel 6 Abs. 1 DSGVO in Verbindung mit dem Arbeitsvertrag. Danach ist die Verarbeitung erlaubt, sofern sie für die Erfüllung eines Vertrags, dessen Vertragspartei die betroffene Person ist, erforderlich ist.

Einwilligung der Mitarbeiter?

Eine ausdrückliche Einwilligung von Beschäftigten in die Offenlegung von Diagnosedaten gegenüber dem Arbeitgeber – etwa, um einem möglichen Streit über eine Fortsetzungserkrankung zuvorzukommen – rechtfertigt eine Datenverarbeitung normalerweise nicht. Eine Einwilligung ist nur wirksam, wenn sie freiwillig erfolgt. Davon könne, so die LDSB NRW in der Pressemitteilung, in einem Beschäftigungsverhältnis selten die Rede sein. Gerade im Fall einer Erkrankung stünden Beschäftigte häufig unter Druck, weil sie befürchten, ohne Offenlegung ihrer Daten keine weiteren Lohnzahlungen zu erhalten.

ACHTUNG



Eine Einwilligung in die Offenlegung von Daten ist aber nur wirksam, sofern sie absolut freiwillig erfolgt.

Wichtige Regeln bezüglich der Aufbewahrung

Der Umgang mit Gesundheitsdaten bei Entgeltfortzahlungsansprüchen verlangt nach dem Schreiben der LDSB NRW besonders hohe Anforderungen an Sicherheit und Vertraulichkeit. Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, angemessene technische und organisatorische Maßnahmen zu treffen, um die Daten zu schützen. Das bedeutet zum Beispiel, dass

1. die Informationen getrennt von der eigentlichen Personalakte aufbewahrt werden.
2. eine gemeinsame Ablage mit den üblichen ärztlichen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen datenschutzrechtlich unzulässig sein dürfte.
3. die Daten nur so lange aufbewahrt werden dürfen, wie sie für die Prüfung des Entgeltfortzahlungsanspruchs erforderlich sind. Die Dauer der Speicherung richtet sich nach den Fristen, die das Entgeltfortzahlungsgesetz vorsieht. Darüber hinaus kann sich die Speicherfrist etwa aus tarifvertraglichen oder gesetzlichen Verjährungs- und Ausschlussfristen ergeben. Auf einen Verdacht, dass Beschäftigte rechtliche Schritte einleiten, kommt es nach dem Schreiben der LDSB nicht an. Selbst wenn Sie vermuten, bestimmte Auffälligkeiten zu erkennen, berechtigt Sie das nicht zur längeren Speicherung.
4. eine Weitergabe von Gesundheitsdaten an Dritte ausgeschlossen ist. Auch im Betrieb dürfen Sie die Daten nur an Vorgesetzte etc. weitergeben, wenn das erforderlich ist.

IHRE SERVICES ALS LESER:

FRAGEN AN DIE REDAKTION

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

schwalm@vnr.de

KUNDENSERVICE

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

Telefon: 0228 9550 160

E-Mail: kundenservice@personalwissen.de

ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

1. Aktuelle Beiträge

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

2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

www.personalwissen.de/login



IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

Aktuelle Urteile

Arbeitgeberdarlehen: Warum Sie bei Beschäftigungs-
ende nicht unbedingt das Geld zurückfordern können

Deadline

Verjährung zum 31.12.2025? Wie Sie zu Unrecht
gezahlte Sozialversicherungsbeiträge
zurückfordern, bevor es zu spät ist



Geben Sie's zu,
googeln hat
nicht geholfen ...

... aber in unserem Onlinebereich
finden Sie die Antwort!

 personalwissen.de

