



LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

AKTUELL

TOP-THEMA VERSICHERUNGSGEFREI?

Bei einer Statusfeststellung kommt es nach Ansicht der Sozialversicherungsträger allein darauf an, wie die Beauftragung/Beschäftigung ausgestaltet ist. Was Unternehmen und Mitarbeiter wollen, ist unerheblich. Doch das gilt nicht immer.

Seite 6 und 7

AUSTRITT

Arbeitgeberdarlehen fördern die Mitarbeiterbindung und die Motivation der Belegschaft. Wichtig ist allerdings, dass die Vereinbarungen rechtssicher sind. Was nicht funktioniert, zeigt ein aktuelles Urteil

Seite 3

FREISTELLUNGEN

Haben Arbeitnehmer ihren Jahresurlaub bereits aufgebraucht, ist unbezahlter Urlaub eine Option. Dieser ist allerdings mit einigen sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten verbunden.

Seite 4 und 5

ABGABE

Die Künstlersozialabgabe ist der „Quasi-Arbeitgeberanteil“ bei der Beauftragung selbstständiger Künstler oder Publizisten. Die gute Nachricht: Der zugrunde liegende Satz wird im Jahr 2026 voraussichtlich gesenkt.

Seite 10



„Achtung Deadline: Warum der 31.12.2025 schon wichtig ist“

Liebe Leserin, lieber Leser,

die Urlaubszeit ist gerade abgehakt und schon haben Sie als Entgeltabrechner den nächsten Jahreswechsel im Fokus. In den letzten 3 Monaten des Jahres gilt es, eine ganze Menge zu überprüfen und zu kontrollieren.

Ein wichtiges Ereignis, das Sie keinesfalls übersehen sollten, ist die Verjährung von Erstattungsansprüchen zum Jahresende, das heißt zum 31.12.2025. Haben Sie schon kontrolliert, ob Ihr Unternehmen irgendwann in den vergangenen Jahren zu viel an Beiträgen gezahlt hat?

Ein Irrtum über die Versicherungspflicht eines Mitarbeiters oder die Einordnung von Entgelt-Extras genügt hierfür. Die gute Nachricht: In diesen Fällen kann Ihr Unternehmen die Zahlungen ohne Weiteres zurückerhalten – wenn Sie rechtzeitig handeln.

Sehen Sie deshalb jetzt und damit rechtzeitig vor dem Jahresende nach, welche Ansprüche zum 31.12.2025 verjähren könnten, und verhindern Sie dieses Szenario. Worauf es dabei ankommt, erfahren Sie auf Seite 8.

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

AKTUELLE URTEILE

3 Beschäftigungsende = Arbeitgeberdarlehen wird fällig? Nicht zwingend!

Teilzeit für die Pflege von Angehörigen: In diesen Fällen darf Ihr Unternehmen ablehnen

FREISTELLUNGEN

4–5 So regeln Sie wichtige Details zum unbezahlten Urlaub

TOP-THEMA

6–7 Freie Mitarbeit oder Versicherungspflicht? Wann es auch darauf ankommt, was Ihr Unternehmen will

DEADLINE

8 Stichtag 31.12.2025: Wie Sie zu Unrecht gezahlte Sozialversicherungsbeiträge zurückfordern, bevor es zu spät ist

LESERFRAGEN

9 Neuer Azubi: Gelten versicherungsrechtliche Besonderheiten?

Kann ein ehemaliger Mitarbeiter kurzfristig bei uns beschäftigt sein?

BEITRÄGE & ABGABEN

10 Abgabesatz 2026: Vergessen Sie diese wichtigen Aufgaben rund um die Künstlersozialkasse nicht

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 © Butch – stock.adobe.com

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

Beschäftigungsende = Arbeitgeberdarlehen wird fällig? Nicht zwingend!

Arbeitgeberdarlehen unterstützen die Mitarbeiterbindung und die Motivation der Belegschaft. Wichtig ist allerdings, dass die Vereinbarungen rechtssicher sind. Was nicht funktioniert, zeigt ein aktuelles Urteil des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln (vom 29.4.2025, Az. 8 Sa 642/23).

Ein Unternehmen schloss mit einem Mitarbeiter einen Darlehensvertrag über 25.000 €. Das Darlehen wurde mit 4,5 % verzinst und war in monatlichen Raten von 100 € zurückzuzahlen. Die zugrunde liegende Vereinbarung enthielt folgende Klausel: „Im Falle der Beendigung des Arbeitsverhältnisses wird das Darlehen, in beiderseitigem Einverständnis, sofort fällig.“ Nachdem das Unternehmen dem Beschäftigten gekündigt hatte und der Mitarbeiter das Darlehen sofort (mit einem weiteren Darlehen) zurückgezahlt hatte, kam es zum Rechtsstreit. Das LAG stellte in seiner Entscheidung unter anderem klar: Eine Fälligkeitsklausel, die ein Arbeitgeberdarlehen an den Fortbestand des zugrunde liegenden Arbeitsverhältnisses knüpft, kann gegen Treu und Glauben verstoßen und unwirksam sein. Das gilt dann, wenn kein schützenswertes Interesse des Arbeitgebers vorliegt. Das wiederum ist in folgenden Konstellationen der Fall:

1. Bei einer arbeitgeberseitigen Kündigung, deren Gründe nicht im Verhalten des Beschäftigten liegen,
2. bei einer vom Arbeitgeber veranlassten Eigenkündigung des Arbeitnehmers

Dem Arbeitgeber ist es in solchen Fällen zumutbar, den Darlehensvertrag auch nach dem Ausscheiden des Arbeitnehmers unter Einhaltung der Tilgungs- und Zinspläne abzuwickeln.

FAZIT



Sorgen Sie dafür, dass Ihr Unternehmen solche Klauseln nicht in die entsprechende Vereinbarung aufnimmt. Anderenfalls ist zwar die Klausel unwirksam, nicht aber die Darlehensvereinbarung. Möglich ist beispielsweise eine Vereinbarung, nach der ein Darlehen bei einer Eigenkündigung fällig wird.

Denken Sie außerdem daran, dass Zinsvorteile bei einem Arbeitgeberdarlehen Sachbezüge sind. Sie können abgabenpflichtiges Entgelt sein. Wenn die Summe eines zinslosen oder zinsvergünstigten Arbeitgeberdarlehens maximal 2.600 € beträgt, werden allerdings keine Abgaben fällig. Liegt der Betrag darüber, können Sie die 50-€-Freigrenze für Sachbezüge anwenden.

Teilzeit für die Pflege von Angehörigen: In diesen Fällen darf Ihr Unternehmen ablehnen

Wenn Mitarbeiter ein nahestehendes Familienmitglied pflegen müssen, haben sie grundsätzlich einen Anspruch auf Arbeitszeitreduzierung. Doch in bestimmten Fällen kann Ihr Unternehmen dem Antrag auf Teilzeit eine Absage erteilen. Ein aktuelles Urteil des Arbeitsgerichts Suhl zeigt, wann ein betrieblicher Grund für eine Ablehnung vorliegt (vom 7.4.2025, Az. 5 Ca 1138/24).

Ein Außendienstmitarbeiter erledigte an 4 Tagen pro Woche Kundenbesuche und an einem 5. Tag im Homeoffice Vor- und Nacharbeiten. Als seine Eltern pflegebedürftig wurden, beantragte er bei seinem Arbeitgeber Familienpflegezeit mit einer Arbeitszeitreduzierung auf 20 statt 40 Stunden pro Woche. Die neue Arbeitszeit sollte auf 2 Arbeitstage mit je 8 Stunden und einen Arbeitstag mit 4 Stunden verteilt werden. Das Arbeitgeberunternehmen versuchte, durch interne und externe Ausschreibung die künftig freiwerdende Teilzeitstelle zu besetzen. Als nach einem Monat Ausschreibung kein Bewerber in Sicht war, lehnte das Unternehmen den Teilzeitantrag des Mitarbeiters schriftlich ab. Dieser zog vor Gericht, um die Arbeitszeitverringerung durchzusetzen. Er scheiterte. Das Arbeitsgericht sah einen dringenden betrieblichen Grund für die Ablehnung der Familienpflegezeit.

FAZIT



Mit pflegebedürftigen Angehörigen werden immer mehr Beschäftigte konfrontiert. Grundsätzlich müssen Unternehmen dann hinnehmen, dass die Betroffenen ihre Arbeitszeit reduzieren. Doch ganz schutzlos sind Arbeitgeber in solchen Fällen nicht. Ein dringender betrieblicher Grund für die Ablehnung eines entsprechenden Teilzeitantrags liegt vor, wenn die Aufgaben des jeweiligen Mitarbeiters nachweislich nicht teilbar sind oder die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit mit dem Organisationskonzept des Unternehmens nicht vereinbar ist. Oder wenn Ihr Unternehmen den Arbeitsausfall nicht mit bereits vorhandenen oder neuen Mitarbeitern kompensieren kann.

So regeln Sie wichtige Details zum unbezahlten Urlaub

Vor allem in der zweiten Jahreshälfte haben viele Arbeitnehmer ihren bezahlten Jahresurlaub bereits aufgebraucht. Wenn diese Mitarbeiter nochmals frei nehmen wollen oder müssen, bleibt ihnen oft nur der unbezahlte Urlaub. Für Sie als Entgeltabrechner ist diese Art der Freistellung ein Grund, besonders aufzupassen – und den Beschäftigten auf mögliche Folgen hinzuweisen. Die Zahlung von Arbeitsentgelt entfällt für den Zeitraum des unbezahlten Urlaubs vollständig. Deshalb gibt es hierbei sozialversicherungsrechtlich einiges zu beachten. Erfahren Sie, wie Sie unbezahltem Urlaub betriebsprüfungssicher regeln.

Es kann vorkommen, dass Mitarbeiter im Lauf eines Kalenderjahres mehr Urlaub benötigen, als ihnen zusteht. Häufig beantragen und erhalten sie dann unbezahlten Urlaub. Einen Anspruch auf unbezahlten Urlaub haben Beschäftigte grundsätzlich nicht. Ihrem Unternehmen steht es also frei, unbezahlten Urlaub abzulehnen.

ACHTUNG



Aufgrund arbeitgeberseitiger Fürsorgepflichten kann einem Mitarbeiter in bestimmten Fällen ein unbezahlter Urlaub zustehen. Das kann beispielsweise eine plötzliche Erkrankung oder der Unfall eines Familienmitglieds sein. Auch eine unerwartet aufgetretene Notsituation (beispielsweise ein Brand in der Wohnung, Hochwasser oder Ähnliches) kann zu einem entsprechenden Anspruch der Mitarbeiter führen.

Ihr Unternehmen sollte Mitarbeiter die rechtlichen Grundlagen rund um den unbezahlten Urlaub darlegen. So kann es Streitigkeiten rund um dieses Thema von vornherein vermeiden.

Warum die Monatsgrenze wichtig ist

Wenn Mitarbeiter kein Arbeitsentgelt erhalten, besteht für sie eigentlich keine Versicherungspflicht mehr. Hat der Beschäftigte aber unbezahlten Urlaub von maximal einem Monat beantragt, gibt es zunächst Entwarnung: Eine Beschäftigung gilt für die Sozialversicherungsträger auch ohne Zahlung von Arbeitsentgelt als fortbestehend, wenn

1. das Beschäftigungsverhältnis als solches weiterbesteht und
2. die Zahlungsunterbrechung nicht länger als einen Monat dauert (§ 7 Abs. 3 Sozialgesetzbuch (SGB) IV).

Aufgrund dieser Fiktionsregelung bleibt die an die Beschäftigung gegen Entgelt gebundene Versicherungspflicht in der

- Krankenversicherung (nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 SGB V),
- Pflegeversicherung (nach § 20 Abs. 1 SGB XI),
- Rentenversicherung (nach § 1 Satz 1 SGB VI) und
- Arbeitslosenversicherung (nach § 25 Abs. 1 SGB III)

für einen Monat trotz Entgelt-Zahlungspause bestehen.

ACHTUNG



Die Versicherungspflicht bleibt in den oben genannten Fällen auch dann für einen Monat bestehen, wenn die Dauer

der Arbeitsunterbrechung nicht absehbar ist bzw. der Arbeits- und Fortsetzungswille zunächst unklar ist. Steht von vornherein fest, dass die Unterbrechung der Entgeltzahlung länger als einen Monat dauern wird, besteht die Versicherungspflicht zunächst für einen Monat weiter.

Sie unterscheiden bei unbezahltem Urlaub also 2 Fälle:

1. Der unbezahlte Urlaub dauert höchstens einen (Zeit-)Monat

Wenn Sie Ihrem Mitarbeiter unbezahlten Urlaub von maximal einem (Zeit-)Monat gewähren, hat das melderechtlich keine Auswirkungen. Die Zeit des unbezahlten Urlaubs wird einfach mit in den Meldezeitraum integriert.

2. Der unbezahlte Urlaub dauert länger als einen Monat

Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat, endet das Beschäftigungsverhältnis im versicherungsrechtlichen Sinn. Sie müssen Ihren Mitarbeiter nach einem Monat abmelden.

Beispiel: Ihr Unternehmen gewährt einem Mitarbeiter unbezahlten Urlaub vom 10.7. bis 17.9. Er nimmt sein Beschäftigungsverhältnis am 18.9. wieder auf. Das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis endet einen Monat nach Urlaubsbeginn am 9.8. Sie erstatten eine Abmeldung. Sobald der Arbeitnehmer die Beschäftigung am 18.9. wieder aufnimmt, erstatten Sie eine Anmeldung innerhalb der Meldefrist. Da in diesem Fall zwischen dem Ende der Versicherungspflicht (= 9.8.) und dem Wiederbeginn der Versicherungspflicht (= 18.9.) ein Zeitraum von mehr als 1 Monat liegt, wird für den Zeitraum vom 10.8. – 17.9. kraft Gesetzes eine sogenannte obligatorische Anschlussversicherung (= eine freiwillige Mitgliedschaft) verfügt. Diese ist kostenpflichtig und wird gegebenenfalls auch gegen den Willen der Betroffenen aufgebaut.

Wie Sie die Monatsfrist berechnen

Die Monatsfrist berechnen Sie folgendermaßen:

1. Sie gehen vom letzten Tag der bezahlten Beschäftigung aus.
2. Die Monatsfrist endet genau einen Monat später.

Für die Fiktion der Beschäftigung ist es nicht unbedingt erforderlich, dass die Arbeitsunterbrechung ohne Entgelt direkt auf die Beschäftigung gegen Entgelt folgt. Sie dürfen auch dann von der Beschäftigungsfiktion ausgehen, wenn die Unterbrechung auf eine Phase folgt, in der der Mitarbeiter eine Entgeltersatzleistung

bezieht (Elterngeld, Krankengeld etc.). Der Grund: Der Bezug von Entgeltersatzleistungen ist eine mitgliedschaftserhaltende Unterbrechung.

Beispiel: Ein Mitarbeiter nimmt unbezahlten Urlaub im Anschluss an seine Elternzeit. Das Beschäftigungsverhältnis bleibt während des unbezahlten Urlaubs für einen Monat bestehen.

Rechnen Sie diese Unterbrechungen zusammen

Treffen dagegen gleiche Unterbrechungstatbestände im zeitlichen Ablauf aufeinander (beispielsweise unbezahlter Urlaub im Anschluss an einen Streik), rechnen Sie diese zusammen (§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV). Bei Überschreiten der Monatsgrenze endet die Beschäftigung und damit die Versicherungspflicht als Beschäftigter endgültig. Für den Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung besteht die Mitgliedschaft im Falle eines rechtmäßigen Arbeitskampfes auch über die Monatsgrenze hinaus fort. Allerdings ist in den Fällen, in denen im unmittelbaren Anschluss an einen rechtmäßigen Arbeitskampf ein unbezahlter Urlaub oder ein unentschuldigtes Fernbleiben folgt, die Zeit des rechtmäßigen Arbeitskampfes auf die Monatsfrist anzurechnen.

Die Folgen für die Beitragsberechnung

Das zeitlich begrenzte Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses für Zeiten ohne Anspruch auf Arbeitsentgelt werten Sie als beitragspflichtige Zeit. Für diese Zeit der Arbeitsunterbrechung setzen Sie Sozialversicherungstage (SV-Tage) an. Dementsprechend sind diese Tage bei der Ermittlung der anteiligen Jahresbeitragsbemessungsgrenzen nach § 23a Abs. 3 Satz 2 SGB IV im Rahmen der beitragsrechtlichen Behandlung von Einmalzahlungen zu berücksichtigen. Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag und die Beitragsbemessungsgrenzen berechnen Sie je Kalendermonat für

die Kalendertage, an denen eine versicherungspflichtige Beschäftigung besteht (Sozialversicherungstage = SV-Tage). Dabei setzen Sie für einen Kalendermonat immer 30 Tage an, auch wenn dieser 31 Tage umfasst.

Beispiel: Ein Mitarbeiter nimmt im Oktober für 8 Tage unbezahlten Urlaub. Auswirkung der Urlaubstage auf Ihre Beitragsberechnung:

Arbeitsentgelt	1.10.–8.10.	8 Tage
Unbezahlter Urlaub	9.10.–16.10.	8 Tage
Arbeitsentgelt	17.10.–31.10.	15 Tage
SV-Tage für Oktober		30 Tage

Bei der Berechnung der Beiträge behandeln Sie den Mitarbeiter so, als hätte er das für den Monat Oktober um die Zeiten des unbezahlten Urlaubs gekürzte Arbeitsentgelt auch während dieser Zeit erhalten. Sie berücksichtigen 30 und nicht 23 SV-Tage (8 Tage + 15 Tage).

Diese Meldungen erstatten Sie

Es fallen keine Meldungen an, wenn die Arbeitsunterbrechung einen Monat nicht überschreitet und es nicht zur Beendigung der Beschäftigung kommt. Bei längeren Arbeitsunterbrechungen endet die entgeltliche Beschäftigung nach einem Monat. Sie erstatten eine Abmeldung und bescheinigen das im Meldezeitraum erzielte Arbeitsentgelt. Meldegrund ist die „34“.

Beispiel: Ein Beschäftigter erhält vom 3.11. bis 23.12. unbezahlten Urlaub. Sie müssen den Mitarbeiter zum 2.12. abmelden. Mit dem Tag der Arbeitsaufnahme nach seinem Urlaub melden Sie ihn wieder an (Grund der Abgabe 13).

Wann Sie bei Freistellungen welche Meldung erstatten

MELDUNG ZUR SOZIALVERSICHERUNG	FÄLLE
Keine Meldung	Bleibt die sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bestehen, erstatten Sie keine Meldung. Das ist der Fall bei Freistellungen <ol style="list-style-type: none"> ohne oder mit Arbeitsentgelt oder Entgeltersatzleistung von bis zu einem Monat. mit Arbeitsentgelt von bis zu 3 Monaten. im Rahmen einer Wertguthabenvereinbarung (gegebenenfalls ist eine Ummeldung wegen Änderung des Beitragssatzes in der KV und geändertem Personengruppenschlüssel (beispielsweise bei Altersteilzeit) nötig).
Unterbrechungsmeldung	Eine Unterbrechungsmeldung müssen Sie immer dann erstatten, wenn eine Beschäftigung bei Wegfall des Anspruchs auf Arbeitsentgelt für mehr als einen Kalendermonat unterbrochen wird, der Mitarbeiter aber weiterhin eine Entgeltersatzleistung (z. B. Krankengeld) bezieht oder sich in Elternzeit befindet.
Abmeldung	Bei einer Unterbrechung von länger als einem Monat endet die Beschäftigung, wenn der Mitarbeiter kein Arbeitsentgelt und keine Entgeltersatzleistung erhält. In diesen Fällen erstatten Sie keine Unterbrechungs-, sondern eine Abmeldung. Meldegrund ist die „34“.

Freie Mitarbeit oder Versicherungspflicht? Wann es auch darauf ankommt, was Ihr Unternehmen will

Ist eine Person, die für Ihr Unternehmen tätig wird, ein versicherungspflichtiger Arbeitnehmer oder ein freier Mitarbeiter? Das ist für Sie als Entgeltabrechner eine zentrale Frage und Sie wissen: Ein Irrtum kann für Ihr Unternehmen sehr teuer werden. Für die rechtssichere Statusfeststellung kommt es, so heißt es vonseiten der Sozialversicherungsträger, allein darauf an, wie die Beauftragung/Beschäftigung ausgestaltet ist. Was Unternehmen und Mitarbeiter wollen oder vereinbart haben, ist unerheblich. Doch das Bundessozialgericht (BSG) hat jetzt in einer aktuellen Entscheidung klargestellt: Was die Vertragsparteien wollen, kann bei einer Entscheidung zwischen Versicherungspflicht und Versicherungsfreiheit das Zünglein an der Waage sein (Urteil vom 22.7.2025, Az. B 12 BA 7/23 R). Lesen Sie hier, was dieses Urteil für Ihre künftigen Statusentscheidungen bedeutet.

Ein gelernter Steuerfachhilfe vereinbarte mit einer Steuerkanzlei eine freie Mitarbeit. Der Vertrag über die Zusammenarbeit sah die selbstständige Bearbeitung von Lohnabrechnungen für 30 Mandanten der Kanzlei vor, die in einer Anlage zum Vertrag aufgelistet waren.

Weisungsfrei und freie Disposition

Der Steuerfachhilfe unterlag keinen Weisungen und hatte selbst auch keine Weisungsbefugnis gegenüber den Angestellten des Steuerberaters. Zudem war er in der örtlichen und zeitlichen Disposition sowie in der Art und Weise der Auftragsdurchführung frei. Die Leistungen musste er nicht selbst erbringen. Als Vergütung wurde ein monatliches Pauschalhonorar von 35 % des mit den zu bearbeitenden Aufträgen erzielten Nettoumsatzes festgelegt.

Arbeitsplatz im Unternehmen, aber ...

Laut Vertrag sollte der Steuerfachhilfe für weitere Auftraggeber tätig sein. Er setzte dies auch um. Für die Nutzung eines Pool-Bildschirmarbeitsplatzes in den Räumlichkeiten der Steuerkanzlei und deren IT-Infrastruktur zahlte er ein pauschaliertes monatliches Nutzungsentgelt von 35 €. Bei Arbeiten von zu Hause nutzte er seinen eigenen PC mit Verbindung zum Geschäftsserver. Abwesenheitszeiten teilte er der Kanzlei nicht mit.

Auch der Wille der Vertragsparteien spielte hier eine Rolle

Die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV) stellte fest, dass keine freie Mitarbeit vorlag und dass die Beschäftigung versicherungspflichtig war. Dagegen klagte die Kanzlei – und bekam recht: Bereits das Sozialgericht in der ersten Instanz hob die Entscheidung der DRV wieder auf. Das Landessozialgericht bestätigte das Urteil des Sozialgerichts. Die Umstände sprachen nach Ansicht des Gerichtes hier gleichermaßen für eine Selbstständigkeit wie für eine abhängige Beschäftigung. Dem Willen der Vertragsparteien, eine selbstständige Tätigkeit zu vereinbaren, kam deshalb ausnahmsweise eine gewichtige Bedeutung zu. Das BSG bestätigte diese Auffassung.

Statusfragen? Das sollten Sie bedenken

Die Regel der Deutschen Rentenversicherung für Statusentscheidungen „Auf die Bezeichnung der Beschäftigung im Arbeitsvertrag kommt es nicht an!“ gilt nach oben dargestelltem Urteil nicht uneingeschränkt. Das bedeutet: Will Ihr Unternehmen eine freie Mitarbeit vereinbaren, profitieren Sie durchaus von einer rechtssicheren und nachvollziehbaren Ausgestaltung des Arbeitsvertrags. Geht daraus eindeutig hervor, was beide Seiten vereinbaren wollten, könnte die Statusentscheidung durchaus so ausfallen wie geplant. Gleichzeitig müssen Sie jedoch weiterhin darauf achten, dass die Mitarbeit tatsächlich so ausgestaltet ist, wie im Vertrag festgehalten. Es kommt nach wie vor in erster Linie auf die tatsächlichen Gegebenheiten bzw. die gelebte Praxis an.

Beispiel: Im Arbeitsvertrag wird ein Mitarbeiter als „freier Mitarbeiter“ bezeichnet, tatsächlich ist er aber ebenso wie alle anderen Beschäftigten des Unternehmens in den Betrieb eingegliedert und weisungsgebunden. Hier hilft ein einwandfreier Vertrag nicht weiter.

Wann Sie besonders gründlich prüfen sollten

Putzkräfte, IT-Fachleute, Lohnbuchhalter, Webdesigner etc.: Viele Dienstleister sind nur hin und wieder für ein Unternehmen tätig und gelten damit automatisch als freie Mitarbeiter. Doch sind sie das wirklich? Ein Irrtum darüber kann für Ihr Unternehmen als Auftraggeber bzw. Arbeitgeber sehr teuer werden. Manchmal müssen nach einer Betriebsprüfung Sozialversicherungsbeiträge und Säumniszuschläge für viele Jahre nachgezahlt werden. Deshalb lohnt es sich, wenn Sie gerade solche Berufsgruppen genauer unter die Lupe nehmen. Dabei sprechen vor allem die folgenden Indizien für eine abhängige Beschäftigung:

1. vorherige oder anschließende abhängige Beschäftigung beim selben Auftraggeber
2. Unternehmerrisiko fehlt (kein Einsatz von eigenem Kapital, verbunden mit dem Risiko des Verlustes)
3. fremdbestimmte Zurverfügungstellung der Arbeitskraft

4. regelmäßige Arbeits- und Anwesenheitszeiten, die vorgegeben sind und eingehalten werden müssen
5. Vergütung als Stunden- oder Stücklohn bzw. Pauschal- oder Monatslohn
6. Fortzahlung der Vergütung bei Arbeitsunfähigkeit
7. Urlaubsanspruch, Zahlung von Urlaubsentgelt
8. Arbeits- und Anwesenheitsnachweise
9. Weisungsgebundenheit (= die Verpflichtung, allen Weisungen des Auftraggebers Folge zu leisten)
10. ein Vorgesetzter, der das Arbeitsverfahren regelt
11. persönliche Ausführung der Arbeiten bzw. Zustimmung des Vorgesetzten bei Beschäftigung von Hilfskräften
12. Verpflichtung zur Benutzung bestimmter Arbeitsmittel, die dem Auftraggeber Kontrollmöglichkeiten einräumen (zum Beispiel EDV-Hard- und Software)

Oft ist ein Arbeitsverhältnis eindeutig einzuordnen. Finden Sie jedoch Kriterien, die sowohl für die eine als auch für die andere

Seite sprechen, kommt es zunächst darauf an, welcher Eindruck überwiegt.

ACHTUNG

Wie das auf Seite 6 dargestellte Urteil zeigt, ziehen die Gerichte in Fällen, in denen sich die Kriterien für beide Alternativen die Waage halten, auch den Willen der Vertragsparteien zur Entscheidung heran.

So urteilen Gerichte und die Verwaltung

Für viele Berufsgruppen haben die Gerichte aktuell die eine oder andere Entscheidung gefällt. Urteile der Instanzgerichte binden zwar nur die beteiligten Parteien. Die Rechtsprechung ist aber eine nützliche Argumentationshilfe, wenn Sie einen Betriebsprüfer im Haus haben.

Diese Entscheidungen helfen Ihnen bei der Orientierung

TÄTIGKEIT	ARBEITNEHMER ODER FREIER MITARBEITER?
Buchhalter	Es gibt Lohnbuchhalter in abhängiger Beschäftigung (Sozialgericht (SG) Landshut, Urteil vom 11.3.2019, Az. S 1 BA 22/18) und freie Lohnbuchhalter mit mehreren Auftraggebern. Prüfen Sie im Zweifelsfall also nach den oben genannten Kriterien.
Detektiv	Detektive sind nicht automatisch freie Mitarbeiter. Sie können auch als abhängig beschäftigt eingestuft werden, wie z. B. vor dem Landessozialgericht (LSG) Hessen am 6.4.2020 (Az. L 1 BA 27/18).
IT-Fachleute (Berater, Entwickler, Service)	IT-Spezialisten und Softwareentwickler üben nicht per se eine selbstständige Tätigkeit aus. Sie sind abhängig beschäftigt, wenn alle Kriterien dafür erfüllt sind, wie beispielsweise im Fall eines IT-Beraters (LSG Sachsen, Urteil vom 26.6.2020, Az. L 2 KR 80/15).
Kurier-/Express- und Paketdienstfahrer	Bei der Statusbeurteilung ist auf die Besonderheiten des einzelnen Unternehmens abzustellen. Eine sichere Beurteilung ist nur anhand des konkreten Vertrags und unter Berücksichtigung der tatsächlichen Verhältnisse möglich (Grundsätze der Spitzenorganisationen der Sozialversicherungsträger vom 13.4.2010). Legen Sie bei der Prüfung immer die oben genannten Kriterien zugrunde. Eine selbstständige Tätigkeit kann nicht allein am Merkmal eines eigenen Fahrzeugs festgemacht werden. Denn der wirtschaftliche Aufwand für den Erwerb eines solchen Fahrzeugs ist nicht so hoch, dass ein mit einem erheblichen wirtschaftlichen Risiko verbundener Aufwand begründet werden kann.
Lkw-Fahrer	Lkw-Fahrer sind abhängig beschäftigt, wenn sie weisungsgebunden und in den Betrieb eingegliedert sind (LSG Hessen, Urteil vom 31.1.2020, Az. L 8 BA 45/19).
Pflegekräfte	Bei regelmäßiger Erbringung von Pflegeleistungen für einen anderen Vertragspartner (also für einen Arbeitgeber) besteht ein Beschäftigungsverhältnis (z. B. Landesarbeitsgericht (LAG) Schleswig-Holstein, Urteil vom 21.1.2020, Az. 1 Sa 115/19, in Verbindung mit einer Statusentscheidung der Deutschen Rentenversicherung Bund). Nur wenn besondere Umstände hinzutreten, die die Abhängigkeit der Pflegekraft im Einzelfall aufheben (nach oben angeführtem Kriterienkatalog), dürfen Sie von Selbstständigkeit ausgehen.
Reinigungskräfte	Können sowohl abhängig beschäftigt als auch freie Mitarbeiter sein (SG München, Urteil vom 5.1.2015, Az. S 31 R 2588/13). Häufig versuchen Unternehmen, aus fest angestellten Putzkräften freie Unternehmer zu machen – und scheitern. Prüfen Sie also auch das immer strikt nach den oben genannten Kriterien.
Telefonisten	In aktuellen Entscheidungen werden Telefonisten von den Gerichten als abhängig Beschäftigte eingestuft (z. B. LSG Schleswig-Holstein, Urteil vom 15.6.2020, Az. L 5 KR 16/17).



Stichtag 31.12.2025: Wie Sie zu Unrecht gezahlte Versicherungsbeiträge zurückfordern, bevor es zu spät ist

Zu viel gezahlte Beiträge? Das gibt es in fast jedem Unternehmen. Zu einer Überzahlung kommt es z. B. dann, wenn Sie irrtümlich von der Beitragspflicht eines Entgeltbestandteils ausgegangen sind. Haben Sie zu viele Beiträge abgeführt, ist das zunächst kein Problem. Die Überzahlungen werden Ihrem Unternehmen und dem betreffenden Mitarbeiter erstattet. Allerdings müssen Sie sich darum kümmern und rechtzeitig verrechnen oder einen Antrag stellen. Lesen Sie hier, in welchen Fällen Sie vor dem 31.12.2025 tätig werden sollten.

Die Sozialversicherungsträger erstatten Ihrem Unternehmen sowie dem betreffenden Mitarbeiter Sozialversicherungsbeiträge, wenn diese „zu Unrecht“ gezahlt wurden. Das kann insbesondere bei den folgenden Konstellationen geschehen:

1. Irrtum über die Versicherungspflicht

Beispiel: Ein Mitarbeiter, für den Sie Beiträge abgeführt haben, war gar nicht versicherungspflichtig. Dies stellt sich erst nachträglich im Rahmen eines Statusfeststellungsverfahrens oder bei einer Betriebsprüfung heraus.

2. Falsche Beurteilung von Entgeltbestandteilen

Beispiel: Sie haben versehentlich beitragsfreie Entgelt-Extras als beitragspflichtige Entgeltbestandteile gewertet, etwa Warengutscheine für Mitarbeiter oder Kinderbetreuungszuschüsse.

3. Versehentliche Entgeltüberzahlung

Beispiel: Bei der Reduzierung der Arbeitsstunden wurde versäumt, das Entgelt entsprechend nach unten anzupassen.

4. Rückzahlung einer Einmalzahlung nach dem Austritt eines Mitarbeiters

Beispiel: Ein Beschäftigter scheidet vorzeitig aus dem Unternehmen aus und muss deshalb aufgrund einer vertraglichen Klausel eine Einmalzahlung zurückzahlen. Sie haben aber bereits Beiträge für diese Einmalzahlung abgeführt.

Nur per Formular

Die Erstattung von zu Unrecht gezahlten Beiträgen können Sie nicht aus Ihrem Entgeltabrechnungsprogramm heraus beantragen. Sie finden das entsprechende Formular beispielsweise auf den Seiten der Deutschen Rentenversicherung Bund (V8225, Stand Juni 2025). Dieses können Sie online ausfüllen.

Verjährung schließt Erstattung aus

Sind die Ansprüche Ihres Unternehmens auf Beitragserstattung verjährt, brauchen Sie keinen Antrag mehr zu stellen. Die Verjährung beginnt nach Ablauf des Kalenderjahres, in dem der Beitrag bezahlt wurde. Sie endet genau 4 Jahre später. Da die Frist immer zum Ende eines Jahres abläuft, sollten Sie rechtzeitig vor Jahresende die Verjährung prüfen. Für den Beginn der Verjährung ist die Zahlung des Beitrages und nicht dessen Fälligkeit maßgebend. Führen Sie einen Beitrag verspätet ab, richtet sich die Verjährung nach dem verspäteten Zahlungszeitpunkt.

Prüfen Sie die Inanspruchnahme von Leistungen

Überzahlte Sozialversicherungsbeiträge werden nicht erstattet, wenn der Beschäftigte im betreffenden Sozialversicherungszweig aufgrund seiner Beiträge oder für den Zeitraum, für den die Beiträge zu Unrecht gezahlt worden sind, bereits Leistungen erhalten hat. Alternative Nr. 2 gilt nicht in der Rentenversicherung.

Wer stellt den Antrag?

Der Anspruch auf die Beitragsrückzahlung steht demjenigen zu, der die Beiträge getragen hat. Das sind in der Regel Ihr Unternehmen als Arbeitgeber und der betreffende Arbeitnehmer. Sie dürfen grundsätzlich auch die Anteile des Mitarbeiters zurückfordern, wenn sichergestellt ist, dass der Mitarbeiter seine Anteile tatsächlich erhält.

ACHTUNG

Hat ein Arbeitnehmer seinen Erstattungsanspruch (Arbeitnehmeranteil) an Ihr Unternehmen abgetreten, ist dieses allein berechtigt, den Anspruch auf die zu erstattenden Beiträge geltend zu machen. Die Abtretung wirkt auch für die Erstattung eines überzahlten Beitragszuschlags bei Kinderlosigkeit in der Pflegeversicherung.

Prüfen Sie zunächst, ob Sie verrechnen können

Falls möglich, sollten Sie zu Unrecht gezahlte Beiträge mit künftigen Beitragszahlungen verrechnen. Das dürfen Sie allerdings nur, wenn folgende Voraussetzungen vorliegen:

1. Bei der Verrechnung von Beiträgen in voller Höhe darf der Beginn des Zeitraumes, für den Sie die Beiträge irrtümlich abgeführt haben, nicht länger als 6 Kalendermonate zurückliegen.
2. Bei der Verrechnung von Beitragsteilen darf der Zeitraum, für den Sie Beiträge zu viel überwiesen haben, nicht länger als 24 Kalendermonate zurückliegen.
3. Für den Erstattungszeitraum oder für Teile des Erstattungszeitraumes darf keine Betriebsprüfung in Ihrem Unternehmen stattgefunden haben.

Ist eine Verrechnung ausgeschlossen (z. B. weil der maßgebliche Zeitraum zu weit zurückliegt), werden die Beiträge Ihrem Unternehmen auf Antrag erstattet. Die Erstattung erfolgt grundsätzlich in Form einer Gutschrift auf dem Beitragskonto. Auch die Arbeitnehmeranteile können mit ausgezahlt werden.

„Neuer Azubi: Gelten versicherungsrechtliche Besonderheiten?“

FRAGE



Im September beginnt ein junger Mann seine Ausbildung bei uns. Da dies der erste Auszubildende in unserem Unternehmen ist, bin ich mir nicht sicher, welche sozialversicherungsrechtlichen Regeln für das Ausbildungsverhältnis gelten. Können Sie mir weiterhelfen?

ANTWORT



Grundsätzlich ist jeder Auszubildende vom ersten Tag seines Ausbildungsverhältnisses an wie ein Arbeitnehmer sozialversicherungspflichtig. Das bedeutet, Sie gehen grundsätzlich vor wie bei fertig ausgebildeten Mitarbeitern:

1. Die Sozialversicherungsbeiträge werden vom Auszubildenden und von Ihrem Unternehmen als Arbeitgeber getragen.
2. Zusätzlich zum halben Beitrag, der sich aus den Beitragssätzen der Sozialversicherungsträger ergibt, zahlen der Auszubildende und Ihr Unternehmen den individuellen Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung je zur Hälfte.

Den Zusatzbeitrag in der Pflegeversicherung für Kinderlose in Höhe von 0,35 % behalten Sie bei kinderlosen Auszubildenden nur dann von der Ausbildungsvergütung ein, wenn diese das 23. Lebensjahr vollendet haben. Ist das der Fall, tragen die Azubis den Zusatzbeitrag allein.

ACHTUNG



Eine sozialversicherungsrechtliche Besonderheit bei Azubis ist die Geringverdienergrenze. Diese liegt auch 2025 bei 325 €. Überschreitet die monatliche Ausbildungsvergütung diesen Betrag nicht, muss Ihr Unternehmen die Beiträge (auch die Arbeitnehmerbeiträge) zu allen Versicherungszweigen allein aufbringen. Dies kommt allerdings nur noch selten vor, da es auch für Azubis eine gesetzliche Mindestvergütung gibt, die weit über 325 € liegt.

Melden Sie den Auszubildenden an

Auch für Auszubildende haben Sie sämtliche Meldungen zur Sozialversicherung abzugeben. Die Krankenkasse des Auszubildenden ist die Einzugsstelle, bei der Sie die Anmeldung erstatten. Beginnt das Ausbildungsverhältnis im Lauf eines Kalendermonats und hat der Auszubildende schon vorher, z. B. als Aushilfe, bei Ihnen gearbeitet, können Sie anstelle des tatsächlichen Beginns den Ersten dieses Monats melden. Melden Sie den neuen Mitarbeiter mit dem Personengruppenschlüssel „102“ an.

ACHTUNG



Dieser Schlüssel ist nur für die Zeit der Ausbildung anwendbar. Hat Ihr Auszubildender bereits vor der Ausbildung bei Ihnen gearbeitet (z. B. als Aushilfe) oder wird er nach dem Ende des Ausbildungsverhältnisses weiterbeschäftigt, müssen Sie das der Krankenkasse mit den entsprechenden Änderungsmeldungen mitteilen.

„Kann ein ehemaliger Mitarbeiter kurzfristig bei uns beschäftigt sein?“

FRAGE



Von 2023 bis Juli 2025 war ein Mitarbeiter als Vollzeitkraft bei uns beschäftigt. Dann endete die Beschäftigung, weil der Mitarbeiter für 2 Jahre eine Fachschule besucht. Ab 15.10.2025 würde er nun gerne als kurzfristig beschäftigte Aushilfe für 3 Monate sozialversicherungsfrei bei uns arbeiten. Wir würden das auch sehr begrüßen. Allerdings sind wir uns nicht sicher, ob eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung überhaupt möglich ist, weil der Mitarbeiter in derselben Tätigkeit wie vorher arbeiten würde.

ANTWORT



Da sehe ich keine Probleme. Die kurzfristige Beschäftigung ist versicherungsfrei möglich. Die Tätigkeit, die Ihr Mitarbeiter bis Juli 2025 bei Ihnen ausgeübt hat, war eine versicherungspflichtige Hauptbeschäftigung. Diese hat keine Auswirkungen auf eine

kurzfristige Beschäftigung im selben Jahr. Es findet keine Zusammenrechnung der Zeitgrenzen statt. Auch eine Berufsmäßigkeit, die ebenfalls ein Hindernis für die Sozialversicherungsfreiheit wäre, ist hierbei nicht gegeben. Schüler von Fachschulen und Berufsfachschulen entsprechen in sozialversicherungsrechtlicher Hinsicht den ordentlichen Studierenden an einer Hochschule oder Fachhochschule. Bei diesen Personengruppen brauchen Sie grundsätzlich nicht von Berufsmäßigkeit auszugehen, auch wenn die Beschäftigten mehr als 556 € bzw. ab 1.1.2026 mehr als 603 € monatlich verdienen.

Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?
Schreiben Sie mir:

schwalm@vnr.de



Abgabegesetz 2026: Vergessen Sie diese wichtigen Aufgaben rund um die Künstlersozialkasse nicht

Beschäftigt Ihr Unternehmen hin und wieder freie Webdesigner, Grafiker oder Übersetzer? Dann befassen Sie sich mit der Künstlersozialabgabe (KSA), den dazugehörigen Meldungen und der pünktlichen Zahlung. Die KSA stellt den „Quasi-Arbeitgeberanteil“ bei der Beauftragung selbstständiger Künstler oder Publizisten dar. Ob Unternehmen ihrer Zahlungspflicht nachkommen, wird seit einigen Jahren besonders streng geprüft. Die gute Nachricht: Der zugrunde liegende Satz wird im Jahr 2026 voraussichtlich gesenkt.

Die Deutsche Rentenversicherung Bund prüft regelmäßig bei nahezu allen Unternehmen, ob diese ihrer Abgabepflicht nach dem Künstlersozialversicherungsgesetz nachkommen. Deshalb sollten Sie regelmäßig kontrollieren, ob Sie sämtliche Pflichten rund um die Künstlersozialkasse (KSK) erfüllen. Sie haben die Künstlersozialabgabe auf alle Entgelte zu entrichten, die Ihr Unternehmen an freie Künstler oder Publizisten zahlt. Das bedeutet: Sie führen gleichbleibende Vorauszahlungen für die Zeit vom März des laufenden Jahres bis zum Februar des folgenden Jahres ab. Die Basis für die Berechnung dieser Vorauszahlungen bilden die Entgelte des Vorjahres.

Meldung Anfang 2026 für 2025

Bis spätestens 31.3.2026 melden Sie die Entgelte an freie Künstler und Publizisten aus 2025. Die KSK teilt Ihnen daraufhin die Höhe der Vorauszahlungen für 2025 mit. Möchten Sie diese Mitteilung kontrollieren, multiplizieren Sie einfach ein Zwölftel des Jahresentgelts mit dem für das Jahr jeweils geltenden Abgabesatz. Der Abgabesatz lag im Jahr 2025 bei 5 %. Im Jahr 2026 wird er voraussichtlich 4,9 % betragen.

ACHTUNG



Für das laufende Kalenderjahr leisten Sie jeweils bis zum 10. des Folgemonats Vorauszahlungen auf die Künstlersozialabgabe. Zahlen Sie nicht pünktlich, erhebt die KSK Säumniszuschläge in Höhe von 1 % des Rückstandes.

So lange dauert es, bis die Zahlungen verjähren

Haben Sie es aus Versehen versäumt, die Künstlersozialabgabe abzuführen, verjährt die Zahlungspflicht Ihres Unternehmens in der Regel nach 4 Jahren. Da die Künstlersozialabgabe immer erst zum 31.3. des Folgejahres fällig wird, gilt hier aber praktisch eine 5-jährige Verjährungsfrist vom Zeitpunkt der Inanspruchnahme. Eine Frist von 30 Jahren findet Anwendung, wenn ein Unternehmen die Künstlersozialabgabe vorsätzlich vorenthält.

Wann Ihr Unternehmen zur Abgabe verpflichtet ist

Ihr Unternehmen ist in den folgenden Fällen abgabepflichtig:

1. Als Verwerter

Ihr Unternehmen ist abgabepflichtig, wenn es zu einer Branche gehört, die typischerweise Erzeugnisse von Künstlern oder Pub-

lizisten verwertet (als Verlag, als Presse- und Werbeagentur, als Veranstalter, als Design-Unternehmen etc.).

2. Im Rahmen der Öffentlichkeitsarbeit für den eigenen Betrieb

Ihr Unternehmen ist auch abgabepflichtig, wenn es zwar nicht in einer der oben genannten Branchen tätig ist, aber seine Produkte, Verpackungen oder sich selbst bewirbt bzw. in der Öffentlichkeit darstellt (§ 24 Abs. 1 Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG)) und deshalb Aufträge an entsprechende Berufsgruppen erteilt (beispielsweise die Arbeit von freien Grafikern, Werbetextern, Webdesignern, Fotografen für die eigene Werbung).

3. Als Unternehmen, das gern „feiert“

Auch die Betriebsveranstaltungen Ihres Unternehmens sollten Sie als Möglichkeit der abgabenpflichtigen Beauftragung im Auge behalten: Engagiert Ihr Unternehmen für Betriebsveranstaltungen Alleinunterhalter, Zauberer, Musiker, Komiker o. Ä., kann das ebenfalls zur Abgabepflicht führen. Diese gilt aber nur für Veranstaltungen, die neben Betriebsangehörigen auch freien Mitarbeitern, Geschäftsfreunden und Angehörigen offenstehen. Als rein private Veranstaltungen gelten dagegen Betriebsfeiern, die Ihr Unternehmen nur für eigene Mitarbeiter durchführt. Die Entgelte, die auf einer solchen Veranstaltung an Künstler bezahlt werden, brauchen Sie nicht zu berücksichtigen.

Vorsicht bei Verträgen mit mehreren Beteiligten

Bei zweiseitigen Verträgen Ihres Unternehmens mit einem freien Künstler oder Publizist ist die Antwort auf die Frage, wer die Künstlersozialabgabe tragen muss, einfach: Ihr Unternehmen. In der Praxis gibt es aber auch Vereinbarungen zwischen mehreren Beteiligten. Eine solche Konstellation liegt beispielsweise vor, wenn Ihr Betrieb eine Agentur damit beauftragt, einen Künstler für die nächste große Unternehmensfeier zu organisieren. Der Künstler steht bei der Agentur unter Vertrag. In solchen Fällen gilt: Die Künstlersozialabgabe muss derjenige tragen, der in der unmittelbaren Vertragsbeziehung zum Künstler/Publizisten steht. Das ist in diesen Fällen die Agentur.

TIPP



In diesem Fall ist Ihr Unternehmen nicht abgabepflichtig. Achten Sie bei solchen Konstellationen unbedingt darauf, dass die Vertragspartner nicht versuchen, die Abgabepflicht vertraglich auf Ihr Unternehmen abzuwälzen. Prüfen Sie die Vereinbarung vor Unterzeichnung entsprechend.

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:

Urteil der Woche

Nutzen Sie den Freibetrag richtig,
bleiben Gesundheitsleitungen an
Mitarbeiter steuer- und beitragsfrei

Abgaben

Arbeitgeberausgleich und U1: Warum
Sie jetzt prüfen sollten, ob sich ein
Wechsel für Ihr Unternehmen lohnt





LeadersClub

„LEADERSCLUB“ – IHR PORTAL FÜR FÜHRUNGSKRÄFTE: JETZT 14 TAGE GRATIS TESTEN

Mit über 70 informativen Fachartikeln, inspirierenden Kurzvideos und Podcasts sowie einem Ihnen zur Verfügung stehenden Expertenpool und regelmäßigen Austauschrunden! „LeadersClub“ ist Ihr Portal, um eine erfolgreiche und effektive Führungskraft zu sein. Wir freuen uns darauf, Sie auf Ihrer Reise zu begleiten!



**JETZT
14 Tage
kostenlos
testen**



**70+ FACHARTIKEL
UND RATGEBER**

**INSPIRIERENDE
KURZVIDEOS
UND PODCASTS**



**THEMENSPEZIFISCHE
WISSENSPAKETE**

Konnten wir Ihr Interesse wecken? Jetzt einfach den QR-Code scannen, oder die Webseite über den Link aufrufen: link.personalwissen.de/Lohn-Gehalt

