

Newsletter März 2025

Inhalt

1. Nicht vergessen: Schwerbehindertenanzeige bis zum 31. März..... 1
2. Hotel, Gastro, Bau & Co.: Sofortmeldung vergessen kann teuer werden 2
3. Künstlersozialabgabe 2025: Meldefrist bis Ende März und Abgabesatz 4
4. Tipp für die Arbeitspraxis: Wie erteilen Sie ein Lastschriftmandat für Ihr Unternehmen? 5
5. Studierende beschäftigen: Minijob, Werkstudententätigkeit oder „normaler Arbeitnehmer“? 5
6. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an 6
7. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp „Mitarbeiter-Benefits steuerlich richtig bewerten“ 7
8. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung . 7

Sehr geehrte Damen und Herren,

im März gibt es für Arbeitgeber zwei wichtige Fristen zu beachten: die Schwerbehindertenanzeige und die Künstlersozialabgabe. Beide müssen rechtzeitig abgegeben bzw. gezahlt werden.

Außerdem startet im Frühjahr langsam wieder die Saison der Jobs, die draußen stattfinden. Betriebe wie Cafés und Restaurants suchen nach Servicekräften und stellen auch gern mal spontan ein. Wichtig ist dabei, dass Sie an die Sofortmeldung denken. Wir fassen zusammen, was das für Sie bedeutet.

Außerdem in diesem Newsletter: Tipps zur Beschäftigung von Studierenden und zur elektronischen Erteilung von Lastschrift-Mandaten.

Und noch ein Hinweis in eigener (Webinar-)Sache: Wir haben noch Plätze frei! Wir haben wieder zahlreiche neue und spannende Webinar-Themen für Sie vorbereitet. Melden Sie sich jetzt an!

Wir wünschen Ihnen einen schönen Frühlingsbeginn
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Nicht vergessen: Schwerbehindertenanzeige bis zum 31. März

Ab einer gewissen Anzahl von Mitarbeitenden sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, einen bestimmten Anteil schwerbehinderter Menschen zu beschäftigen. Denken Sie deshalb bis zum 31. März eines Jahres an die Schwerbehindertenanzeige und die Ausgleichsabgabe für das vorherige Jahr.

Spätestens **bis zum 31. März** des Folgejahrs müssen Sie die **Anzahl der schwerbehinderten Mitarbeitenden** in Ihrem Unternehmen für das vorherige Jahr an die Bundesagentur für Arbeit (BA) melden.

Dafür nutzen Sie entweder die amtlichen Vordrucke der BA oder übermitteln Ihre **Meldung elektronisch per IW-Elan**. Diese Software erstellt das Institut der deutschen Wirtschaft im Auftrag der Bundesagentur für Arbeit. Die Software können Sie hier kostenlos herunterladen oder über den Browser nutzen: **iw-elan.de**.

Unser Tipp: Hilfe bei der Anzeige gibt es von der Bundesagentur für Arbeit in den „**Erläuterungen zum Anzeigeverfahren**“ unter **arbeitsagentur.de**.

Ausgleichsabgabe ebenfalls bis 31. März

Muss eine **Ausgleichsabgabe** für ein Jahr gezahlt werden, müssen Arbeitgeber diese **ebenfalls bis zum 31. März** des Folgejahrs an das für den Arbeitgeber-Hauptsitz zuständige Integrationsamt überweisen.

Ihr **zuständiges Integrations-/Inklusionsamt** finden Sie beispielsweise über die BIH (Bundesarbeitsgemeinschaft der Integrationsämter und Hauptfürsorgestellen (BIH) e.V.) unter **bih.de** oder über REHADAT Adressen unter **rehadat-adressen.de**.

Was ist die Ausgleichsabgabe und welche Quoten gibt es?

Wer im Jahresdurchschnitt monatlich 20 oder mehr Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer beschäftigt, ist dazu verpflichtet, Menschen mit einer Schwerbehinderung einzustellen. Und zwar müssen mindestens fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Menschen besetzt werden. Welche Beschäftigten als schwerbehindert gelten, definiert das SGB IX.

Für kleinere Unternehmen sind diese Quoten festgelegt:

- Arbeiten im Unternehmen im Jahresdurchschnitt monatlich **mindestens 20**, aber **weniger als 40** Mitarbeitende, muss der Arbeitgeber **eine schwerbehinderte Person** beschäftigen.
- Bei **mindestens 40**, aber **weniger als 60** Mitarbeitenden ist der Arbeitgeber dazu verpflichtet, **zwei schwerbehinderte Personen** zu beschäftigen.

Bei der Berechnung gilt:

- Arbeitgeber mit **weniger als 60** Beschäftigten **runden** Bruchteile bei der Berechnung der Quote **ab**.
- Arbeitgeber mit **mindestens 60** Mitarbeitenden **müssen** Bruchteile von 0,5 und mehr **auf runden**.

Welche Arbeitsplätze müssen in die Berechnung einfließen?

Nach dem SGB IX spricht man von Arbeitsplätzen, wenn dort Arbeitnehmer, Beamte, Richter, Auszubildende sowie andere zu ihrer beruflichen Bildung Eingestellte (zum Beispiel Praktikanten oder Volontäre) beschäftigt sind. Für die Berechnung der Schwerbehindertenquote zählen jedoch nicht alle Arbeitsplätze mit.

Stellen von Auszubildenden fließen in die Berechnung nicht ein. Ebenfalls nicht als Arbeitsplätze im Sinne des SGB IX zu werten sind:

- Stellen, die nur für die Dauer von höchstens acht Wochen besetzt sind, zum Beispiel aufgrund einer Befristung
- Stellen, auf denen Beschäftigte mit weniger als 18 Stunden pro Woche beschäftigt sind

Wird ein schwerbehinderter Mensch jedoch auf einem Teilzeitarbeitsplatz mit weniger als 18 Wochenstunden beschäftigt, weil dies wegen der Art und Schwere der Behinderung als notwendig erscheint, muss diese Person auch auf die Pflichtarbeitsplatzquote angerechnet werden.

Ausgleichsabgabe bei Nichtbesetzung

Erfüllt ein Arbeitgeber die Pflichtquote von fünf Prozent nicht, muss er **für jeden unbesetzten Pflichtarbeitsplatz monatlich** eine Ausgleichsabgabe bezahlen. Die Ausgleichsabgabe richtet sich nach der Unternehmensgröße:

Weniger als 20 Arbeitsplätze

Es ist keine Ausgleichsabgabe fällig.

20 bis 59 Arbeitsplätze

- **20 bis 39 Arbeitsplätze:** ein Arbeitsplatz muss mit einer schwerbehinderten Person besetzt

werden. Ansonsten fällt die Ausgleichsabgabe von **140 Euro** an.

- **40 bis 59 Arbeitsplätze:** zwei Arbeitsplätze müssen von schwerbehinderten Personen besetzt werden. Wenn weniger als ein Platz besetzt ist, werden **245 Euro** pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz fällig. Wenn im Vorjahr ein Platz besetzt war, aber weniger als 2 volle Plätze, muss der Arbeitgeber **140 Euro** pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz zahlen. Wenn null Arbeitsplätze besetzt waren, werden **410 Euro** fällig.

Ab 60 Arbeitsplätzen

Für Unternehmen mit **60 oder mehr** Beschäftigten gelten die folgenden Ausgleichsabgaben pro unbesetztem Pflichtarbeitsplatz:

- **Ab 5 %** der Arbeitsplätze sind mit schwerbehinderten Personen besetzt: **keine** Ausgleichsabgabe
- **3 % bis unter 5 %** der Arbeitsplätze sind mit schwerbehinderten Personen besetzt: **140 Euro**
- **2 % bis unter 3 %** der Arbeitsplätze sind mit schwerbehinderten Personen besetzt: **245 Euro**
- **Unter 2 %** der Arbeitsplätze sind mit schwerbehinderten Personen besetzt: **360 Euro**
- **0 %** der Arbeitsplätze sind mit schwerbehinderten Personen besetzt: **720 Euro**

Unser Tipp: Wie hoch die Ausgleichsabgabe bei wie vielen Beschäftigten ausfällt oder ausfallen würde, können Sie zum Beispiel mit dem Ausgleichsabgaben-Rechner von REHADAT berechnen: rehadat-ausgleichsabgabe.de.

Quelle: TK-Lex; Haufe; Bundesagentur für Arbeit; REHADAT

2. Hotel, Gastro, Bau & Co.: Sofortmeldung vergessen kann teuer werden

Mit dem Frühling startet unter anderem auch wieder die Saison der Außen-Gastronomie: Biergärten, Restaurants und Cafés sind auf der Suche nach Hilfskräften und stellen gern auch mal spontan ein. Dabei müssen Arbeitgeber jedoch aufpassen: Für Aushilfskräfte in bestimmten Branchen sind Sofortmeldungen fällig. Sonst kann es schnell teuer werden.

Besteht für einen Wirtschaftsbereich ein erhöhtes Risiko für Schwarzarbeit, gelten besondere Regeln bei der Einstellung neuer Kräfte. Arbeitgeber müssen bei Beschäftigungsbeginn noch vor der eigentlichen Anmeldung eine Sofortmeldung bei der Krankenkasse abgeben.

Für welche Branchen gilt die Sofortmeldepflicht?

Die Sofortmeldepflicht gilt unter anderem für diese Branchen:

- Schaustellergewerbe
- Gaststättengewerbe
- Hotels und Pensionen
- Baugewerbe
- Speditions-, Transport- und Logistikunternehmen
- alle Sparten der Personenbeförderung (Bahn- und Busbetriebe, Taxiunternehmen oder Berg- und Seilbahnen)
- Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Fleischwirtschaft
- alle Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen beteiligen
- Wach- und Sicherheitsgewerbe

Wichtig: Für Zeitarbeitsunternehmen gilt keine Sofortmeldepflicht.

Tipp: Eine vollständige Aufzählung der Branchen, rechtliche Grundlagen und viele weitere Hinweise finden Sie bei TK-Lex unter dem Stichwort "Sofortmeldung": tk-lex.tk.de.

Für wen brauche ich eine Sofortmeldung?

Die Sofortmeldung gilt für alle Beschäftigten - unabhängig davon, ob sie geringfügig oder kurzfristig beschäftigt sind oder ob sie als Aushilfe eingestellt wurden.

Bis wann muss die Sofortmeldung abgegeben werden?

Die Sofortmeldung müssen Sie spätestens bis zur Aufnahme der Beschäftigung abgeben. Fängt eine Person beispielsweise am 15. April um 8 Uhr morgens bei Ihrem Unternehmen an, muss die Sofortmeldung spätestens bis zum 15. April um 8 Uhr übermittelt werden.

Was enthält die Sofortmeldung?

Die Sofortmeldung muss diese Daten enthalten:

- Vorname(n) und Nachname
- Versicherungsnummer
- Betriebsnummer des Arbeitgebers
- Tag der Beschäftigungsaufnahme

Ist die Versicherungsnummer der neu eingestellten Person zum Zeitpunkt der Sofortmeldung nicht bekannt, sind diese zusätzlichen Angaben erforderlich:

- die für die Vergabe einer Versicherungsnummer erforderlichen Daten (Tag und Ort der Geburt, Anschrift)
- ggf. die Europäische Versicherungsnummer

Die ermittelte oder neu vergebene Versicherungsnummer wird dem Arbeitgeber direkt von der DSRV (Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung Bund) im elektronischen Datenaustausch zurückgemeldet.

Wohin schicke ich die Sofortmeldung?

Die Sofortmeldung schicken Sie direkt an die Datenstelle der Rentenversicherung. Nutzen Sie hierfür den Abgabegrund 20.

Sofortmeldung im Minijob

Auch bei Minijobs senden Sie die Sofortmeldung zusammen mit den persönlichen Daten und dem Abgabegrund 20 direkt an die Datenstelle der Rentenversicherung. Dies gilt für alle Beschäftigten, die geringfügig oder kurzfristig beschäftigt sind (Personengruppen 109 oder 110).

Deutsche Rentenversicherung speichert Sofortmeldung

Die Deutsche Rentenversicherung speichert die Sofortmeldungen in einer zentralen Datei. Bei Prüfungen greifen die Hauptzollämter online auf diese Daten zu und können so sofort feststellen, ob alle Beschäftigten angemeldet wurden.

Sofortmeldung vergessen gilt als Ordnungswidrigkeit

Wird bei einer Prüfung eine Person angetroffen, für die keine Sofortmeldung gespeichert wurde, kann es teuer werden. Denn geben Sie die Sofortmeldung zu spät oder gar nicht ab, gilt dies als Ordnungswidrigkeit. Hierfür drohen bei einer Prüfung durch den Zoll Bußgelder von bis zu 25.000 Euro.

Sofortmeldung SV: Besonderheiten bei Arbeitsplatzwechsel**Arbeitsplatzwechsel innerhalb des Unternehmens**

Wechseln Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer innerhalb eines Unternehmens den Arbeitsplatz von den alten in die neuen Bundesländer (oder umgekehrt), müssen diejenigen nur aufgrund des meldepflichtigen Rechtskreiswechsels an- und abgemeldet werden. Für diese Beschäftigten müssen Arbeitgeber jedoch keine neue Sofortmeldung abgeben.

Arbeitsplatzwechsel zwischen eigenständigen Arbeitgebern

Wechseln Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer den Arbeitsplatz zwischen eigenständigen Unternehmen (mit verschiedenen Hauptbetriebsnummern), müssen Arbeitgeber direkt zum Beschäftigungsbeginn neben der Ab- und Anmeldung (Abgabegründe 30 und 10) auch eine Sofortmeldung abgeben.

Sie sind nicht sicher, ob in Ihrem Fall die Sofortmeldepflicht gilt?

In solchen Fällen entscheidet die Einzugsstelle. Bei versicherungspflichtigen Beschäftigungen ist das die zuständige Krankenkasse. Bei geringfügig Beschäftigten wenden Sie sich bitte an die Minijob-Zentrale.

Häufige Arbeitgeberfragen bei der DSRV

Die Datenstelle der Rentenversicherung informiert auf ihrer Seite ausführlich über Sofortmeldungen. Unter **dsrv.info** finden Sie neben aktuellen Hinweisen auch einen umfangreichen FAQ-Katalog mit häufig gestellten Arbeitgeberfragen, unter anderem auch zu Fehler- und Rückmeldungen.

Meldungen versenden mit dem SV-Meldeportal

Alles Wichtige zum SV-Meldeportal und zur Abschaltung von sv.net finden Sie auf unserer Themenseite zum SV-Meldeportal unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2150298**.

Quelle: TK-Lex

3. Künstlersozialabgabe 2025: Meldefrist bis Ende März und Abgabesatz

Wenn ein Unternehmen künstlerische Leistungen in Anspruch nimmt, ist es in der Regel dazu verpflichtet, die Künstlersozialabgabe zu zahlen. Der Abgabesatz bleibt 2025 gleich. Unternehmen müssen Entgelte, die sie an Künstler gezahlt haben, allerdings rechtzeitig melden.

Das Wichtigste zum Abgabesatz:

- 2025 liegt der Künstlersozialabgabesatz weiterhin bei 5,0 Prozent.
- Die Künstlersozialabgabe-Verordnung 2025 wurde am 4. September 2024 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht und trat am 1. Januar 2025 in Kraft.

Wer zahlt die Künstlersozialabgabe?

Fast alle Unternehmen, die künstlerische Leistungen abnehmen und bezahlen, sind zur Zahlung der Künstlersozialabgabe verpflichtet. Denn nicht die Vermarktung der künstlerischen Werke ist dafür maßgeblich, sondern deren Inanspruchnahme für Unternehmenszwecke.

Die Abgabepflicht nach § 24 KSVG (Künstlersozialversicherungsgesetz) liegt vor, wenn zwei Voraussetzungen zutreffen:

- Der Betrieb gehört zum Kreis der abgabepflichtigen Unternehmen und
- das Honorar an die selbstständigen Künstler oder Publizisten wird tatsächlich gezahlt.

Zum Kreis der abgabepflichtigen Unternehmen zählen zum Beispiel Verlage, Presseagenturen,

Bilderdienste, Theater, Orchester, Werbe- und PR-Agenturen oder Museen.

Aber auch Unternehmen, die - unabhängig vom eigentlichen Zweck des Auftrags - nicht nur gelegentlich Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten erteilen, fallen unter die Abgabepflicht.

Frist bis 31. März: Unternehmen müssen sich selbst bei der KSK melden

Abgabepflichtige Unternehmen sind verpflichtet, sich selbst bei der Künstlersozialkasse (KSK) zu melden. Sämtliche an selbstständige Künstler oder Publizisten gezahlten Entgelte eines Jahres müssen spätestens bis zum 31. März des Folgejahres an die KSK gemeldet werden.

Dabei ist es unerheblich, ob der Künstler, der das Honorar bekommen hat, über die Künstlersozialkasse versichert ist oder nicht.

Meldepflichtiges Entgelt: mehr als nur das Honorar

Zum meldepflichtigen Entgelt gehört alles, was das abgabepflichtige Unternehmen aufwendet, um das Werk oder die Leistung zu erhalten oder zu nutzen.

Das heißt, zum meldepflichtigen Entgelt gehört nicht nur das Honorar, sondern auch jeglicher Ersatz für die Aufwendungen und Nebenleistungen des Künstlers oder Publizisten wie zum Beispiel Telefonkosten, Frachtkosten, Werkzeichnungen, Material- oder Personalkosten.

Nicht zum meldepflichtigen Entgelt gehören zum Beispiel:

- Die Umsatzsteuer des selbstständigen Künstlers oder Publizisten
- Zahlungen an urheberrechtliche Verwertungsgesellschaften (zum Beispiel GEMA, VG Wort, VG Bild-Kunst)
- Zahlungen an eine KG und OHG
- Zahlungen an juristische Personen (zum Beispiel GmbH, AG, e.V.) sowie Zahlungen an eine GmbH & Co. KG, sofern diese im eigenen Namen handeln
- Gewinnzuweisungen an Gesellschafter
- Reise- und Bewirtungskosten im Rahmen der steuerlichen Grenzen
- Nachträgliche Vervielfältigungskosten, die nicht künstlerisch sind und erst nach Erstellung des künstlerischen Werkes anfallen und die für den Erhalt oder die Nutzung des Werkes nicht erforderlich sind
- Übungsleiterpauschalen

Das Entgelt geben Unternehmen anhand einer Jahresmeldung bei der KSK an.

Auf diese Meldung hin erfolgt die Abrechnung der Künstlersozialabgabe des Vorjahres. Ergeben sich daraus Nachzahlungen, werden diese ebenfalls am 31. März des Abrechnungsjahres fällig.

Wer die Meldung vergisst, muss mit Konsequenzen rechnen

Wichtig: Unternehmer, die ihren Meldepflichten nicht rechtzeitig nachkommen, werden von der KSK eingeschätzt. Diese Schätzung kann nur durch die Abgabe der konkreten Entgeltmeldungen berichtigt werden. Die Verletzung der gesetzlichen Melde- und Aufzeichnungspflichten ist außerdem eine Ordnungswidrigkeit, die mit einem Bußgeld geahndet werden kann.

Künstlersozialabgabengesetz 2024

Auch im Jahr 2024 lag der Satz zur Künstlersozialabgabe bei 5,0 %. Die Künstlersozialabgabe-Verordnung 2024 finden Sie beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS).

Quelle: BMAS; Bundesgesetzblatt; KSK

4. Tipp für die Arbeitspraxis: Wie erteilen Sie ein Lastschriftmandat für Ihr Unternehmen?

Wir machen Ihnen die Beitragszahlung so einfach wie möglich: Lassen Sie die Beiträge direkt von Ihrem Konto abbuchen. Erteilen Sie Ihr SEPA-Lastschriftmandat bequem per Datensatz über das DEÜV-Meldeverfahren. Übrigens: Der SEPA-Widerruf erfolgt seit 2025 auch über den Datenaustausch.

Mit dem Lastschriftmandat ist sichergestellt, dass die Beiträge rechtzeitig zum jeweiligen Fälligkeitstermin bei uns eingehen.

So erteilen Sie Ihr Mandat über das DEÜV-Meldeverfahren

Dafür sind diese 4 Schritte nötig:

- Nutzen Sie den Datensatz Krankenkassenmeldung (= DSAK).
- Wählen Sie als Empfänger der Meldung die Betriebsnummer der TK aus: 15027365.
- Wählen Sie den Abgabegrund 02 (= Änderungsmeldung).
- Wählen Sie den Datenbaustein SEPA-Lastschriftmandat (= DBSL).

Welche Angaben müssen Sie eintragen?

In der Regel übernimmt Ihr Softwareprogramm automatisch alle notwendigen Angaben zum Lastschriftmandat. Falls nicht, füllen Sie diese Angaben manuell aus:

- Datum (gültig ab)
- Gläubiger-ID
- Kontoinhaber

- Straße
- Hausnummer
- PLZ
- Wohnort
- IBAN

Änderung der Bankverbindung

Ändert sich Ihre Bankverbindung? Dann erteilen Sie uns bitte per Meldeverfahren ein neues Lastschriftmandat. Übrigens: Telefonisch geht das leider nicht. Krankenkassen dürfen keine neuen Bankdaten per Telefon aufnehmen.

Widerruf des SEPA-Mandats über Datenaustausch

Bisher war es nicht möglich, ein über das Meldeverfahren erteiltes Lastschriftmandat auch über das Meldeverfahren wieder zu beenden. Bis Ende 2024 war dafür die Schriftform nötig.

Zum 1. Januar 2025 wurde der Prozess um den elektronischen Widerruf des SEPA-Lastschriftmandates erweitert. In das Datenaustauschverfahren wurde ein neues Datenfeld "Kennzeichen Widerruf SEPA-Lastschriftmandat" integriert.

Ein Widerruf ist frühestens nach drei Tagen, also ab dem 4. Arbeitstag nach Abgabe der Meldung möglich. Maßgeblich für die Dreitagesfrist ist das Erstelldatum der Meldung. Die Abgabe eines elektronischen Widerrufs für Zeiträume vor diesem Datum ist nicht zulässig.

In Ausnahmefällen: Der Papierweg

In **Ausnahmefällen** können Sie uns das SEPA-Lastschriftmandat per Post schicken. Weitere Informationen finden Sie unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2031320**.

Mehr Infos zu SEPA

Umfangreiche Informationen zu SEPA bieten Ihnen die Seiten der Deutschen Bundesbank unter [bundesbank.de](https://www.bundesbank.de).

Quelle: TK

5. Studierende beschäftigen: Minijob, Werkstudententätigkeit oder „normaler Arbeitnehmer“?

Für Arbeitgeber gibt es verschiedene Möglichkeiten, Studierende zu beschäftigen. Von der Art der Beschäftigung hängt auch die Beitragslast in der Sozialversicherung ab. Unser Überblick.

Die Höhe des Arbeitsentgelts und der wöchentlichen Arbeitsstunden fließt in die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung beschäftigter Studierender ein. Wenn sie mehr als einen Minijob oder eine kurzfristige Beschäftigung ausüben, werden Studierende an der Beitragszahlung beteiligt und können z.B. nicht mehr in der beitragsfreien Familienversicherung bleiben.

Geringfügige Beschäftigung: Minijob und kurzfristige Beschäftigung

Für Studierende in Minijobs oder kurzfristigen Beschäftigungen gelten die gleichen Regeln wie für andere Personen in solchen Beschäftigungen. Diese Beschäftigungen sind - mit Ausnahme der Rentenversicherung bei Minijobs - versicherungsfrei.

Bei **kurzfristigen Beschäftigungen** fallen **keine Beiträge** an.

Bei **Minijobs** bis 556 Euro im Monat fallen Beiträge an in der Kranken- und Rentenversicherung an:

- **Krankenversicherung:** 13 % für den Arbeitgeber. Die Studierenden können in der beitragsfreien Familienversicherung der Eltern bleiben.
- **Rentenversicherung:** 15 % für den Arbeitgeber, 3,6 % für die Studierenden, sofern sie nicht die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gegenüber dem Arbeitgeber beantragen.

Werkstudententätigkeit

Voraussetzung für eine Werkstudententätigkeit ist, dass die Studierenden während der Vorlesungszeit nicht mehr als 20 Stunden in der Woche arbeiten. Diese Grenzen kann während der vorlesungsfreien Zeit überschritten werden, allerdings gelten dafür bestimmte Regeln.

Unser Tipp: Mehr zur Werkstudententätigkeit finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2036254**.

Diese Beiträge fallen an:

- **Krankenversicherung:** Keine Beiträge für den Arbeitgeber. Werkstudenten können nicht mehr in der beitragsfreien Familienversicherung bleiben. Stattdessen sind sie in der kostengünstigen studentischen Krankenversicherung (KVdS) kranken- und pflegeversichert und zahlen ihre Beiträge selbst.
- **Rentenversicherung:** 9,3 % für Arbeitgeber, 9,3 % für Studierende. Allerdings kann der Anteil der beschäftigten Studierenden niedriger ausfallen, wenn sie ein Entgelt im Übergangsbereich von 556,01 Euro bis 2.000 Euro erzielen.

In den weiteren Sozialversicherungszweigen besteht für Werkstudenten Versicherungs- und Beitragsfreiheit.

Unser Tipp: Mehr zum Übergangsbereich finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2042524**.

Beschäftigung als „normale Arbeitnehmer“

Studierende, die mehr als geringfügig und dauerhaft mehr als 20 Stunden in der Woche beschäftigt sind, sind voll **sozialversicherungspflichtig**.

Daraus ergeben sich **die üblichen Beiträge** für Arbeitgeber und beschäftigte Studierende in allen Zweigen der Sozialversicherung (Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung).

Lediglich durch Verdienste im Übergangsbereich können sich niedrigere Beitragsanteile für die Beschäftigten ergeben.

Weitere Infos und Arbeitshilfen

- Umfangreiche Infos in kompakter Form: Beratungsblatt „Beschäftigung von Studierenden und Praktikanten“: **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2033352**
- Gehaltsrechner: **tk-lex.tk.de**
- Minijobrechner: **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2066898**
- Midijobrechner (für Beiträge im Übergangsbereich): **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2037942**
- Mitarbeiterfragebogen für Studierende: **tk-lex.tk.de** in den Arbeitshilfen
- Prüfschema (SV-pflichtig oder geringfügig): **tk-lex.tk.de** in den Arbeitshilfen

Quelle: TK

6. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an

Die TK-Webinare bieten Ihnen einen schnellen Überblick über wichtige arbeitgeberrelevante Themen. Melden Sie sich einfach zu einem der Termine an und verfolgen Sie das Webinar an Ihrem PC oder mobil – natürlich kostenfrei.

Webinar „Änderungen ab 2025 beim eAU-Datenaustausch“, 10. März 2025, 10 Uhr

Zum 1. Januar 2025 wurden aufgrund gesetzlicher Anpassungen Änderungen am Datensatz eAU vorgenommen. In unserem Webinar vermitteln wir aktuelle Informationen, Hintergründe zu den Verfahrensänderungen und Anpassungen der Prozesse. Zudem erhalten Sie wertvolle Tipps für die Praxis, um Fehler beim Abruf der eAU-Daten zu vermeiden.

Webinar „Beschäftigung von Saisonarbeitskräften“, 20. März 2025, 14 Uhr

Für Saisonarbeitskräfte gelten eine Reihe von Sonderregelungen. Je nach Herkunftsstaat, Personenkreis und Dauer der Beschäftigung kann die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung unterschiedlich ausfallen. In unserem Webinar erhalten Sie einen Überblick, was Sie bei der Beschäftigung von Saisonarbeitskräften beachten müssen.

Webinar „Reisekosten“, 20. März 2025, 14:30 Uhr

Das Webinar bietet Ihnen einen umfassenden und praxisnahen Überblick über die wichtigsten Grundlagen und aktuellen Neuerungen bei steuerlichen

Reisekosten. Dazu gehören: die erste Tätigkeitsstätte, die Abgrenzung von Auswärtstätigkeiten, die Berechnung und Kürzung von Spesen bei Mahlzeitengestellung, häufige Fragen zu Fahrt- und Unterkunftskosten sowie zur doppelten Haushaltsführung, steuerfreie Erstattungsmöglichkeiten durch den Arbeitgeber, verbleibende Abzugsmöglichkeiten in der Steuererklärung. Außerdem beantworten wir natürlich Ihre Fragen im Webinar.

Webinar „Lohnsteuer-Update: Was gibt's Neues im Lohnsteuerrecht?“, ab 8. April 2025, diverse Termine

Ihr Update rund ums Lohnsteuerrecht: In unseren Kurz-Webinaren erhalten Sie einen kompakten Überblick über geplante und anstehende Änderungen. Denn solche Änderungen haben immer auch Auswirkungen auf die korrekte Ermittlung der Sozialversicherungsbeiträge.

Geplante Themen am 8. April 2024:

Neuerungen und Fortentwicklungen seit Jahresbeginn, Praxisbeispiele, Gesundheitsförderung durch Arbeitgeber

Webinar „Gut vorbereitet durch die Betriebsprüfung“, 9. April 2025, 10 Uhr

Spätestens alle vier Jahre werden Sie als Arbeitgeber von der DRV darüber informiert, dass eine Betriebsprüfung für Ihr Unternehmen ansteht. Dabei wird insbesondere die Richtigkeit der Beitragszahlungen und Meldungen zur Sozialversicherung kontrolliert. Doch auch die Unfallversicherung und Künstlersozialabgabe können Teil der Betriebsprüfung sein. Das Webinar gibt einen Überblick über Ihre Rechte und Pflichten und hilft Ihnen, sich richtig auf eine Betriebsprüfung vorzubereiten.

Anmeldung für alle Webinare

Alle Webinar-Termine und die Anmeldelinks finden Sie auf firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2076806**. Die Teilnahme ist kostenlos. Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Webinarthemen und -termine anzubieten. Reinschauen lohnt sich also!

Quelle: TK

7. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp „Mitarbeiter-Benefits steuerlich richtig bewerten“

Sie möchten sich noch einmal ganz in Ruhe über den aktuellen Stand rund um das Thema Mitarbeiter-Benefits informieren? Unser Webinar-Mitschnitt fasst die wichtigsten Infos kompakt zusammen.

Um die Mitarbeiter-Vergütung zu verbessern, werden häufig Teile des steuerpflichtigen Gehalts in steuerfreie oder pauschal besteuerte Komponenten umgewandelt.

Durch eine geschickte Umgestaltung können Unternehmen ihre Mitarbeitenden für herausragende Leistungen belohnen, die Motivation der Belegschaft erhöhen und qualifizierte Fachkräfte langfristig an das Unternehmen binden.

Angesichts der Vielzahl von Benefits kann man allerdings leicht den Überblick verlieren.

Im Webinar-Mitschnitt erhalten Sie einen Überblick über die korrekte Bewertung von Vergütungsbestandteilen wie Technik und Kommunikation, Gutscheine, Betriebsveranstaltungen und besondere Anlässe, Finanzen und Versicherungen sowie Mobilität.

" Mitarbeiter-Benefits steuerlich richtig bewerten" - Webinarmitschnitt ansehen

Die **Mediathek** mit zahlreichen Webinar-Mitschnitten finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2134336**.

Das Webinarvideo (und viele weitere) finden Sie in der Rubrik "Und sonst noch - weitere Themen für Arbeitgeber".

Über die Unterteilung in Kapitel können Sie die gewünschten Themen direkt ansteuern.

Quelle: TK

8. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für März und April 2025 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

März 2025

- 10. März: Lohnsteueranmeldung Februar 2025
- 25. März: SV-Beitragsnachweis März 2025
- 27. März: Fälligkeit der SV-Beiträge März 2025

April 2025

- 10. April: Lohnsteueranmeldung 1. Quartal 2025
- 10. April: Lohnsteueranmeldung März 2025
- 24. April: SV-Beitragsnachweis April 2025
- 28. April: Fälligkeit der SV-Beiträge April 2025

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

Alle Termine finden Sie auch in unserem elektronischen Kalender unter "Termine" auf tk-lex.tk.de.

Quelle: TK

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal unter firmenkunden.tk.de.

Vertiefte Informationen, Gesetzestexte und praktische Rechner haben wir für Sie in unserem Online-Lexikon zur Sozialversicherung TK-Lex zusammengestellt unter tk-lex.tk.de.