

SV-Werte,  
Beitrags-/  
Umlagesätze,  
Fälligkeiten

# JAHRESWECHSEL- SEMINAR ARBEITGEBER



**DAK**  
Gesundheit  
*Ein Leben lang.*

**03** DIGITALER  
DATENAUSTAUSCH

**12** VERSICHERUNGS-/  
BEITRAGSRECHT

**20** ANGRENZENDE RECHTSGEBIETE



**27** WERTE DER SOZIAL-  
VERSICHERUNG 2024

*Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer, auf den folgenden Seiten haben wir in Ihrem Handout zu dem Online-Jahreswechsel-Seminar Arbeitgeber die wesentlichen Änderungen seit Anfang 2023 für Sie zusammengefasst. Es dient dazu, Ihnen über die Präsentation hinaus weitere Informationen zu liefern.*

*Zu Beginn der Präsentation weisen wir kurz auf aktuelle Werte hin, die Sie u.a. am Ende Ihres Handouts in einem gesonderten Kapitel als Übersicht wiederfinden.*



# 1. DIGITALER DATENAUSTAUSCH

Im digitalen Datenaustausch hat es erneut verschiedene Anpassungen und Neuerungen gegeben, die schon in den vergangenen Monaten (zum Teil Jahren) angestoßen wurden. Auf den folgenden Seiten gehen wir im Einzelnen auf die Änderungen ein.

## 1.1 SV-MELDEPORTAL

Im Jahr 2001 stellten die gesetzlichen Krankenkassen in Abstimmung mit den anderen SV-Trägern mit sv.net ([www.svnet.info](http://www.svnet.info)) eine systemgeprüfte Ausfüllhilfe für die digitale Datenübermittlung zwischen Unternehmen und SV-Trägern zur Verfügung. Millionen von Transaktionen wurden in den vergangenen Jahren in den insgesamt 23 Fachverfahren durchgeführt. Gesetzlich legitimiert wurde die Nutzung mit dem **7. SGB IV-Änderungsgesetz** in **§ 95a SGB IV**. Sv.net ist jedoch in die Jahre gekommen und entspricht nicht mehr den technischen und datenschutzrechtlichen Vorgaben. Aus diesem Grund wurde das neue SV-Meldeportal entwickelt. Nach einer Pilotphase ist es seit dem 4. Oktober 2023 für die Öffentlichkeit freigeschaltet. Seitdem ist eine Registrierung möglich. Sollten Sie bisher regelmäßig sv.net genutzt haben und noch nicht auf das SV-Meldeportal umgestiegen sein, ist eine zeitnahe Registrierung unerlässlich.

### HINWEIS

**Eine Datenmigration von sv.net/comfort zum SV-Meldeportal ist nicht möglich!**

Wie auch für sv.net hat der GKV-Spitzenverband, der für die Entwicklung verantwortlich war, die Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung GmbH (ITSG) mit der Umsetzung und Pflege des Portals beauftragt. Bitte beachten Sie auch die umfangreichen Informationen der ITSG unter <https://www.itsg.de/produkte/sv-meldeportal/>!

An dieser Stelle beschränken wir uns auf die wesentlichen Neuerungen und Besonderheiten und informieren Sie über den Zeitplan, die wichtigsten Informationsquellen hinsichtlich Registrierung und Nutzung sowie die genauen Gründe für den erforderlichen Wechsel.

---

### 1.1.1 Zeitplan

---

Zum 1. Juli 2023 startete die neue Ausfüllhilfe SV-Meldeportal. Bis Oktober folgte eine Pilotphase mit ausgewählten Unternehmen. Seit dem 4. Oktober 2023 ist nun die Registrierung für alle, die die neue Plattform nutzen wollen, möglich, obwohl das Portal in erster Linie natürlich als Angebot für kleinere Unternehmen gedacht ist. Die Nutzung durch mittlere und große Unternehmen ist allerdings genauso wenig ausgeschlossen wie die Nutzung durch die öffentliche Verwaltung oder Zahlstellen.

---

### 1.1.2 Was ist neu?

---

Das neue SV-Meldeportal ist eine reine Webanwendung, die nur mithilfe eines Browsers gestartet werden kann (lokale Installationen sind nicht möglich). Diese Form ermöglicht die Darstellung im modernen, responsiven Design. Das heißt, die Darstellung passt sich dem Benutzergerät (PC, Tablet, Smartphone) immer individuell an. Durch die Modernisierung ist das Portal nunmehr auch nach BITV 2.0 barrierefrei.

Zwei voneinander unabhängige Serversysteme in hochsicheren Rechenzentren der ITSG ermöglichen die Einhaltung höchster Sicherheitsstandards nach ISO 27001. Der GKV-Spitzenverband führt regelmäßig Überprüfungen durch.

Bei Nutzung des **Online-Datenspeichers** ist zukünftig die Personalverwaltung mit Chronologie möglich, sodass zum Beispiel durchgeführte Meldungen immer gut nachvollziehbar sind. Basisdaten wie Name, Anschrift, Geburtsdatum und Versicherung werden unter der zugehörigen Betriebsnummer wie in einem eigenen Container abgespeichert. Meldungen zu den einzelnen Beschäftigten werden automatisch den entsprechenden Stammdaten zugeordnet.

Der genannte Online-Speicher funktioniert nur mit Legitimation. Ohne Registrierung kann das SV-Meldeportal also nicht genutzt werden. Dort werden die verschlüsselten Daten den Betriebsnummern zugeordnet abgelegt und sind anschließend nur von durch das Unternehmen legitimierten Nutzern zu verwalten. Weder die ITSG noch die SV-Träger sind von der Legitimationspflicht ausgenommen.

In der **Multi-Mandanten Version** (dazu später mehr) ist zusätzlich zu der Mitarbeiterverwaltung auch die Mandantenverwaltung (mehrere Betriebsnummern, z. B. bei der Nutzung durch einen Steuerberater) möglich.

Die **Registrierung** erfolgt über ein sogenanntes **ELSTER-Organisationszertifikat**, das später auch für jede Anmeldung im System genutzt werden **mus**s. Ohne dieses Zertifikat ist weder die abschließende Registrierung noch die Nutzung des Portals möglich.

---

#### WICHTIG

---

**Das ELSTER-Organisationszertifikat kann von Unternehmen und Selbstständigen unter <https://info.mein-unternehmenskonto.de> beantragt werden. Der Registrierungsprozess dauert mehrere Tage und verlängert sich noch, wenn bisher noch kein ELSTER-Organisationszertifikat vorliegt. Es sollte also bereits vorab beantragt werden. Das beantragende Unternehmen erhält für jeden vertretungsberechtigten Nutzer ein eigenes Vertretungsberechtigungsschreiben, das postalisch an die Unternehmensleitung gesandt wird. Die organisatorische Weitergabe erfolgt dann innerhalb des Unternehmens.**

---

#### HINWEIS

---

**Hilfreiche Tutorials zur Registrierung und Nutzung finden Sie unter <https://sv-meldeportal.de/anleitungen/>.**

Eine Ausnahmeregelung gilt für ausländische Unternehmen sowie für Selbstständige und Beschäftigte, die das SV-Meldeportal nur zur Beantragung und zum Abruf von A1-Bescheinigungen nutzen. Für diese Nutzergruppe ist seit 1. Januar 2024 alternativ auch eine Registrierung über eine **BUND-ID** möglich (vgl. dazu <https://id.bund.de/de>).

---

### 1.1.3 Warum keine Datenmigration?

---

Ein Umbau bzw. eine Erweiterung von sv.net wäre gegenüber einer Neuentwicklung unökonomisch gewesen. Die Datenstruktur von sv.net wäre bei einer Datenkonvertierung den modernen Datensicherheitsstandards nicht gerecht geworden. Eine Zuordnung von Datensätzen zu bestimmten Betriebsnummern wäre nicht möglich gewesen. Aus diesen Gründen wurde eine Entscheidung gegen die Datenmigration getroffen.



## 1.1.4 Nutzergruppen und Kostenstruktur

**§ 95a Abs. 6 Satz 3 SGB IV** regelt eine Kostenbeteiligung der Nutzer. Für diejenigen, die sich bereits bis zum 31. März 2024 registrieren, ist die Nutzung bis Ende 2024 in der Multi-Mandanten-Variante kostenfrei. Bei Registrierung ab dem 1. April 2024 werden Kosten berechnet. Ab 1. Januar 2025 wird das SV-Meldeportal für alle Nutzer kostenpflichtig.

Folgende Kosten entstehen für die ersten drei Jahre:

**Nutzergruppe 1** – Single-Mandant-Version: Abgabe von Meldungen nur für eine Betriebsnummer 36,00 Euro (1,00 Euro pro Monat) zzgl. gültiger MwSt.

**Nutzergruppe 2** – Multi-Mandanten-Version: Abgabe von Meldungen für mehrere Betriebsnummern 99,00 Euro (2,75 Euro pro Monat) zzgl. gültiger MwSt.

Die Nutzungsgebühr wird bei der Registrierung für den Zeitraum von drei Jahren (anschließend verlängerbar) im Voraus durch Überweisung oder per PayPal erhoben. Alternativen sind derzeit nicht vorgesehen.

### HINWEIS

**Nutzer, die sich im Zeitraum bis zum 31. März 2024 registrieren, können grundsätzlich für mehrere Betriebsnummern Daten austauschen und auch Mandate verwalten (Multi-Mandanten-Variante). Erst im Herbst 2024 müssen sie sich im Zuge der kostenpflichtigen Lizenzierung ab 2025 für eine der beiden Nutzergruppen entscheiden. Aber Achtung: Sollten Sie entscheiden, dass künftig nur eine Single-Mandant-Variante benötigt wird, können bis dahin geführte Daten anderer Mandanten gelöscht werden.**

Ein Wechsel der Nutzergruppe ist von Gruppe 1 zu Gruppe 2 jederzeit durch eine kostenpflichtige Neuregistrierung ohne Anrechnung bereits gezahlter Gebühren möglich. Umgekehrt ist ein Wechsel erst nach Laufzeitende unter Verlust des Zugriffs auf den Online-Speicher weiterer Betriebsnummern möglich.

### HINWEIS

**Wird das SV-Meldeportal von Selbstständigen ausschließlich für das A1-Antragsverfahren genutzt oder werden ausschließlich Zahlstellennummern oder gesonderte Absendernummern darüber beantragt, ist der Nutzer von den Gebühren freigestellt.**

## 1.1.5 Mandatsverwaltung im SV-Meldeportal

Eine Mandatsverwaltung ist nur in der Multi-Mandanten-Variante möglich. Aus den FAQ (zu finden unter: <https://sv-meldeportal.de/fragen-antworten/>) ergibt sich, dass sie unter dem

Reiter Verwaltung/Firma/Mandatsverwaltung anzusteuern ist, und was sich dahinter verbirgt.

Über die Funktion **Mandat beantragen** kann zum Beispiel ein Unternehmen ein Mandat für eine andere Betriebsnummer (ein anderes Unternehmen) beantragen. Für den Fall, dass die Betriebsnummer mit Firmenadministrator im SV-Meldeportal registriert ist, werden alle berechtigten Personen dieser Firma benachrichtigt und können das Mandat bei sich in der Mandatsverwaltung bestätigen. Existiert noch kein Firmenadministrator zu der Betriebsnummer, wird ein Freischaltcode über ein Mandatsberechtigungsschreiben per Post an die Firma versendet. Über diesen Code ist eine Bestätigung möglich.

Über die Funktion **Mandat anbieten** kann ein Unternehmen über die Angabe seiner Betriebsnummer jemand anderem sein Mandat antragen – z. B. dem Steuerberater. Eine Bestätigung ist in diesem Fall durch die Firmenadministratoren dieser Firma erforderlich.

### HINWEIS

**Weitergehende Informationen und Anwendervideos zum neuen Portal erhalten Sie unter:**

<https://sv-meldeportal.de/anleitungen/>

## 1.2 eAU

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) verursacht leider in der Praxis immer noch häufig Unmut. Deshalb wird weiter an Verbesserungen gearbeitet. Um zukünftig u. a. die Anzahl der Zwischennachrichten mit Grund 04 (eAU/Krankenhausmeldung liegt nicht vor) zu minimieren, wird zum 1. April 2024 bei Kassenwechsel ein Weiterleitungsverfahren integriert.

### HINWEIS

**Steht ein entsprechender Wechsel bei einem Beschäftigten im Raum, sollten nach Möglichkeit künftig nur noch eAU-Anfragen an die neue Krankenkasse gestellt werden.**

Mit dem Krankenhauspflegeentlastungsgesetz (KHPfLEG) vom 20. Dezember 2022 ist mit dem Ziel der **Vermeidung von zu vielen Rückmeldungen im eAU-Verfahren** wegen Unzuständigkeit der Krankenkasse **§ 304 Abs. 2 SGB V** erweitert worden: Im Falle des Wechsels der Krankenkasse ist die zuvor zuständige Krankenkasse verpflichtet, der neuen Krankenkasse die AU-Daten für Zeiten nach dem Versicherungsende zu übermitteln.

Die Regelung wurde durch die Gesetzgebung eingeführt, um sicherzustellen, dass die eAU-Daten auch dann der zuständigen Krankenkasse vorliegen, wenn vor Abschluss des Kassenwechsels entweder die elektronische Gesundheitskarte (eGK) der

bisher zuständigen Krankenkasse in der Arztpraxis vorgelegt wird oder der Kassenwechsel unterhalb des Quartals erfolgt.

Der Prozess sieht vor, dass durch proaktive Weiterleitung der eAU-Daten der bisher zuständigen an die neue Krankenkasse Unternehmen bei der Abfrage sowohl bei der neuen Krankenkasse als auch bei der bisher zuständigen Krankenkasse immer die richtigen eAU-Daten erhalten.

### HINWEIS

**Ausnahmen bestehen bei einem Wechsel der Beschäftigten in die PKV oder ins Ausland!**

Die Teilnahme am neuen Weiterleitungsverfahren ist für alle Krankenkassen verpflichtend. Damit auch für die Unternehmen eine Möglichkeit zum zeitnahen Abruf der eAU-Daten sichergestellt ist, werden deren Anfragen ab dem 1. April 2024 im Falle eines nicht abgeschlossenen Kassenwechsels an die bisher zuständige Krankenkasse übermittelt, die diese auf Grundlage der dort vorliegenden AU-Daten beantwortet.

### HINWEIS

**Es kann also dazu kommen, dass Unternehmen von einer anderen Krankenkasse als der, bei der sie angefragt haben, eine eAU-Daten-Rückmeldung erhalten.**

**Keine Weiterleitung** erfolgt hingegen, wenn die neue Krankenkasse bereits die erforderlichen eAU-Daten vorliegen hat, auch wenn der Kassenwechsel noch nicht endgültig abgeschlossen ist.

Nach Abschluss des Kassenwechsels werden ebenso keine Arbeitgeberanfragen mehr an die ursprüngliche Krankenkasse weitergeleitet, denn von da an beantwortet nur noch die Folgekasse (neue Kasse) die eAU-Anfragen. Zu diesem Zweck hat sie zuvor die eAU-Daten von der bisher zuständigen Krankenkasse proaktiv übermittelt bekommen.

### HINWEIS

**Für den Fall, dass eine Weiterleitung der Unternehmensanfrage durch die neue Krankenkasse an die bisher zuständige erfolgt, übermittelt die neue Kasse dem Unternehmen eine Zwischennachricht mit Kennzeichen „04“. Sollten bei ihr innerhalb der 14-Tage-Frist noch eAU-Daten eingehen, übermittelt sie diese an das Unternehmen.**

**Ausblick:** Für 2025 ist als weitere Verbesserung bei zeitlichen Verzögerungen in bestimmten Konstellationen eine Rückmeldung mit dem Inhalt „in Prüfung“ geplant.

## 1.3 ABRUF VON KRANKENKASSE UND VERSICHERUNGSNUMMER

Unternehmen sind verpflichtet, aus Anlass der Aufnahme einer sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigung Meldungen an die zuständige Krankenkasse abzugeben. Oft liegen weder zum Zeitpunkt der Einstellung noch zum Zeitpunkt der Abgabe der Meldung vollständige Informationen dafür vor (z. B. Name der Krankenkasse im Personalfragebogen unvollständig angegeben).

Bereits seit dem 1. Januar 2023 besteht die Möglichkeit für Unternehmen, die **Versicherungsnummer** von neu einzustellenden Beschäftigten digital über die Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung (DRV) abzurufen.

Der Gesetzgeber hat außerdem im Rahmen des **8. SGB IV-Änderungsgesetzes** eine **Rechtsgrundlage** geschaffen, auf deren Basis beim GKV-Spitzenverband die zuständige Krankenkasse elektronisch abgefragt werden kann.

### HINWEIS

**Die SV-Spitzenorganisationen haben hierzu die „Grundsätze zum elektronischen Abruf der zuständigen Krankenkasse nach § 28a Abs. 3e SGB IV“ aufgestellt.**

Seit dem 1. Januar 2024 besteht die Möglichkeit, beim GKV-Spitzenverband auf elektronischem Weg die Abfrage mit dem Nachrichtentyp „Abfrage Mitgliedschaft Krankenkasse“ im XML-Format über den GKV-Kommunikationsserver zu übermitteln. Die Abfrage erfordert ausschließlich die Versicherungsnummer (VSNR) der betroffenen beschäftigten Person, die im Zweifelsfall ja bereits bei der DRV abgefragt wurde (s. o.).

Eine Übermittlung der Abfrage ist in der Zeit von Montag bis Freitag möglich. Aufgrund des zu erwartenden Abfragevolumens wird der GKV-Spitzenverband den Arbeitgebern innerhalb von 24 Stunden eine Antwort zusenden. Das Abfrageverfahren wird ohne Stornierungsmöglichkeit umgesetzt (analog des Abrufverfahrens zur Ermittlung der Versicherungsnummer bei der DSRV – Datenstelle der Rentenversicherung).

Abhängig von den Rückmeldungen der Krankenkassen sendet der GKV-Spitzenverband eine Rückmeldung mit dem Nachrichtentyp „Angabe Mitgliedschaft Krankenkasse“ an das Unternehmen/die abfragende Stelle:

- Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse ermittelt = 1
- keine Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse ermittelt = 2

Bei Ziffer 1 wird zusätzlich die Betriebsnummer (BBNR) der Krankenkasse angegeben, bei der zum Zeitpunkt des Abrufs eine Mitgliedschaft besteht.



Bei Ziffer 2 ist der Betrieb verpflichtet, weitere Ermittlungen beim Mitarbeitenden vorzunehmen.

### HINWEIS

Die Rückmeldung des GKV-Spitzenverbandes ersetzt nicht die elektronische Mitgliedsbestätigung der Krankenkasse (nach § 175 Abs. 3 Satz 3 SGB V). Insofern ist bei Anmeldung neuer Beschäftigter oder bei einem Kassenwechsel die Rückmeldung zum Bestehen der Mitgliedschaft für die Beurteilung der zuständigen Krankenkasse weiterhin maßgebend.

### 1.4 ERWEITERUNG DES A1-BESCHEINIGUNGSVERFAHRENS

Die ursprünglich für den 1. Januar 2024 vorgesehene Erweiterung des A1-Bescheinigungsverfahrens auf Entsendestaaten außerhalb der EU, mit denen zweiseitige Sozialversicherungsabkommen bestehen, und auf Grenzgänger wurde um ein Jahr **auf den 1. Januar 2025 verschoben**.

### EXKURS: NEUE RAHMENVEREINBARUNG FÜR GRENZGÄNGER

**Multilaterales Rahmenübereinkommen über die Anwendung von Artikel 16 Absatz 1 VO (EG) 883/04 bei gewöhnlich grenzüberschreitender Telearbeit – GKV-Spitzenverband, DVKA**

Seit dem 1. Juli 2023 gibt es eine neue Rahmenvereinbarung der EU-Nachbarstaaten mit Deutschland: Danach gilt für Grenzgänger, die auch Telearbeit vom deutschen Wohnort aus leisten, dass sie bis zu 49,99 Prozent ihrer Tätigkeit von dort leisten dürfen, ohne dass sie ihren sozialversicherungsrechtlichen Status am Unternehmensort verlieren. Das heißt, bis zu dieser Grenze bleibt trotz Telearbeit das am Arbeitsort (außerhalb Deutschlands) geltende SV-Recht anwendbar. Die neue Rahmenvereinbarung gilt nur für Ausnahmevereinbarungen, die vorab bei der DVKA beantragt wurden.

Bis 30. Juni 2023 galt „coronabedingt“ eine Regelung, nach der insgesamt unter 25 Prozent der Gesamtarbeitszeit in Telearbeit vom deutschen Wohnort geleistet werden durfte. Die neue Rahmenvereinbarung würdigt die geänderte Praxis, dass immer mehr Telearbeit geleistet wird.

## 1.5 UV-JAHRESMELDUNG

Bereits seit Beginn des Jahres 2023 gilt für alle Unternehmen eine neue 15-stellige Unternehmensnummer für die gesetzliche Unfallversicherung (UV). Für den Lohnnachweis und die Jahresmeldung zur UV muss diese Nummer genutzt werden. Neu gegründete Unternehmen erhalten die Unternehmensnummer automatisch, wenn sie ihre Geschäftstätigkeit aufnehmen.

Weitergehende Informationen zur Unternehmensnummer finden Sie unter: [dguv.de/de/versicherung/unternehmensnummer/index.jsp](https://dguv.de/de/versicherung/unternehmensnummer/index.jsp)

Der späteste Abgabetermin für die UV-Jahresmeldung für 2023 ist der **16. Februar 2024!**

## 1.6 EINRICHTUNG EINES ARBEITGEBERKONTOS

Die gesetzliche Verpflichtung zur Einrichtung eines Arbeitgeberkontos ist bereits mit dem **7. SGB IV-Änderungsgesetz** in **§ 28a SGB IV** erfolgt, dem ein Abs. 3b hinzugefügt wurde:

*„(3b) Der Arbeitgeber hat auf elektronische Anforderung der Einzugsstelle mit der nächsten Entgeltabrechnung die notwendigen Angaben zur Einrichtung eines Arbeitgeberkontos elektronisch zu übermitteln. Das Nähere über die Angaben, die Datensätze und das Verfahren regeln die Gemeinsamen Grundsätze nach § 28b Abs. 1.“*

Technisch umgesetzt wurde die Einrichtung eines Arbeitgeberkontos als Teilverfahren im Rahmen des bereits seit längerem bestehenden **Qualifizierten Meldedialogs**. Dieser steht seit dem 1. Januar 2023 obligatorisch bzw. seit dem 1. Juli 2023 verpflichtend zur Verfügung.

Folgende Meldegründe sind möglich:

- Anforderung Arbeitgeberdaten mit DSKK (Datensatz Krankenkassenmeldung) Grund „06“
- Rückmeldung mit Grund „01“
- Änderung mit Grund „02“

jeweils mit dem neuen Datensatz Arbeitgeberkonto (DSAK).

**Neu** ist ab 1. Januar 2024, dass auch die Wahl des Erstattungssatzes U1 auf diesem Wege möglich ist. Zusätzlich wurde der neu eingeführte Datensatz Arbeitgeberkonto (DSAK) dahingehend angepasst, dass

1. der Begriff Betriebsnummer-Verursacher umbenannt wurde in Hauptbetriebsnummer und
2. die Angabe zur Rechtsform aufgenommen wurde (analog Datensatz Betriebsdaten – DSBD).

## 1.7 ELTERNZEITMELDUNGEN

Bereits bei unserer letzten Jahreswechselveranstaltung hatten wir die Umsetzung einer DEÜV-Meldepflicht für Elternzeiten angekündigt. Ihre praktische Umsetzung ist nunmehr zum 1. Januar 2024 erfolgt. Die Besonderheit besteht darin, dass erstmals im DEÜV-Meldeverfahren der Beginn und das Ende einer **Fehlzeit** zu melden sind.

### HINWEIS

**Vgl. Gemeinsame Grundsätze nach § 28b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1-3 SGB IV: Es wurde ein neuer Datensatz Fehlzeit (DSFZ) erstellt.**



## HINTERGRUND

Bisher gab es ein Informationsdefizit der Krankenkassen, wenn Mütter nach ihrem Mutterschutz direkt in Elternzeit gegangen sind. Denn aufgrund der Unterbrechungsmeldung aus Anlass des Bezuges von Mutterschaftsgeld („51“) erfolgt keine erneute Unterbrechungsmeldung aus Anlass des Beginns der Elternzeit („52“). Selbst wenn aufgrund einer später angetretenen Elternzeit die erneute Unterbrechungsmeldung erfolgt, fehlte es trotzdem meist an einer Information über das Ende der Elternzeit. Bei Wiederaufnahme der entgeltlichen Beschäftigung besteht bislang keine gesonderte Meldepflicht, sodass die Krankenkasse hiervon erst mit erheblicher Zeitverzögerung durch die nächste Entgeltmeldung (i. d. R. Jahresmeldung) Kenntnis erlangte.

Bisher war es somit erforderlich, dass die Krankenkassen per postalischem Anschreiben um die Unterstützung der Eltern bitten mussten. Um diesem Manko entgegenzuwirken, wurde die neue Meldepflicht eingeführt.

## HINWEIS

**Bei sehr langen Elternzeiten (ggf. aneinander anschließend) von mehreren Jahren bleibt es den Krankenkassen jedoch weiter freigestellt (beim Ablauf der grundsätzlichen Höchstdauer – derzeit drei Jahre pro Kind), dennoch Kontakt zu den Elternzeitlern aufzunehmen.**

Mit dem **8. SGB IV-Änderungsgesetz** ist eine Rechtsgrundlage geschaffen worden, wonach Arbeitgeber den Beginn und das Ende der Elternzeit der zuständigen Krankenkasse zu melden haben (§ 28a Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und 4a SGB IV). In § 28a Abs. 9 SGB IV ist zudem klargestellt worden, dass geringfügig Beschäftigte von dieser Meldepflicht ausgenommen sind.

Die genaue Ausgestaltung der Meldepflicht ergibt sich aus § 12 Abs. 6 DEÜV:

- Die Meldepflicht tritt nur ein, sofern die Beschäftigung durch **Wegfall des Anspruchs auf Entgelt** unterbrochen wird.
- Wie bei der Pflicht zur Abgabe der originären Unterbrechungsmeldung nach § 9 Abs. 1 DEÜV muss diese Unterbrechung **mindestens einen Kalendermonat** andauern.
- Diese Kalendermonatsfrist gilt nur für krankenversicherungs-pflichtig Beschäftigte. Für **freiwillig Versicherte** soll sichergestellt werden, dass die Beitragsberechnung und der Beitragsbescheid **auch bei Elternzeiten von weniger als einem Kalendermonat** zeitnah geändert werden können.
- Durch die Angabe der zuständigen Krankenkasse als Empfänger der Meldung wird klargestellt, dass eine Meldepflicht nicht für privat krankenversicherte, sondern nur für **gesetz-**

**lich krankenversicherte** Mitarbeitende besteht (und wegen der hohen Zweckbindung auch keine Weiterleitung an die DSRV – Datenstelle der Rentenversicherung erfolgt).

Die SV-Spitzenorganisationen haben festgelegt, dass

- eine **Beginn-Meldung** mit dem neuen Abgabegrund „17“ spätestens mit der nächsten Entgeltabrechnung oder bei Nutzung einer Ausfüllhilfe innerhalb von sechs Wochen nach Beginn der Elternzeit und
- eine **Ende-Meldung** mit dem neuen Abgabegrund „37“ spätestens mit der nächsten Entgeltabrechnung oder bei Nutzung einer Ausfüllhilfe innerhalb von sechs Wochen nach dem tatsächlichen Ende der Elternzeit

zu übermitteln ist; **eine kombinierte Beginn- und Ende-Meldung ist nicht vorgesehen.**

Daraus ergeben sich die folgenden neuen Meldepflichten:

- In sogenannten Bestandsfällen (Elternzeiten über den 31. Dezember 2023 hinaus) besteht keine Meldepflicht – auch **keine** Ende-Meldung („37“)! Stattdessen ist in diesen Fällen noch die postalische Klärung wie bisher erforderlich.
- Für alle Elternzeiten, die **ab 1. Januar 2024 beginnen**, gelten die neuen Meldepflichten mit den folgenden Besonderheiten:
  - Endet die sv-pflichtige Beschäftigung während der Elternzeit, ist neben der Abmeldung („30“) auch eine Ende-Meldung („37“) abzusetzen.
  - Nimmt der oder die Beschäftigte während der Elternzeit vorübergehend eine geringfügige Beschäftigung im selben Unternehmen auf, entstehen mangels Informationsbedarfs der Krankenkasse grundsätzlich **keine** Meldepflichten

bezüglich der Elternzeit (auch wenn zum Teil empfohlen wird, eine Abmeldung mit Grund „31“ (Krankenkassenwechsel) abzusetzen.

- Handelt es sich bei der vorübergehenden Beschäftigung im selben Unternehmen während der Elternzeit allerdings um eine **mehr als geringfügige** Beschäftigung, muss eine Ende-Meldung („37“) abgegeben werden mit dem anzugebenden Meldezeitraum, der mit dem Tag vor Aufnahme der Beschäftigung endet. Wird die mehr als geringfügige Beschäftigung noch während der (arbeitsrechtlich) fortbestehenden Elternzeit wieder aufgegeben, ist erneut eine Beginn-Meldung („17“) abzusetzen.
- Bei einem Krankenkassenwechsel während der Elternzeit muss an die neue Krankenkasse ab dem Wechselzeitpunkt eine Beginn-Meldung („17“) erfolgen. Eine Ende-Meldung zur alten Krankenkasse ist nicht erforderlich.

### HINWEIS

Die neue Fehlzeit Elternzeit sollte von den eingesetzten Abrechnungsprogrammen technisch erkannt und eine entsprechende Meldung automatisch ausgelöst werden. Damit ist das bisherige Verfahren nach **§ 203 Abs. 2 SGB V** (gesonderte Mitteilung der Elterngeldstelle) obsolet.

## 1.8 DIGITALE UNBEDENKLICHKEITSBESCHEINIGUNG

**Unbedenklichkeitsbescheinigung (UB):** Sie dient als Nachweis dafür, wie viele Personen ein Unternehmen beschäftigt und ob es seinen Zahlungspflichten bezüglich der SV-Beiträge dieser Beschäftigten ordnungsgemäß nachkommt. Bedeutsam sind diese Bescheinigungen insbesondere bei Vergabeverfahren von öffentlichen Aufträgen, der Nachweisführung bei der Durchgriffshaftung im Baugewerbe sowie in der Arbeitnehmerüberlassung.

Durch das Onlinezugangsgesetz (OZG) wurden die Voraussetzungen für die digitale Umsetzung auch dieses Verwaltungsverfahrens geschaffen. Seit dem 1. Januar 2022 nutzen alle Krankenkassen ein einheitliches Bescheinigungsmuster. Spätestens seit dem 1. Juli 2022 besteht die Möglichkeit eines Abonnements der Bescheinigungen. Seit dem 1. Januar 2024 ist das digitale Antrags- und Bescheinigungsverfahren nunmehr **verpflichtend** (vgl. **8. SGB IV-Änderungsgesetz**). Insgesamt bedeutet die Digitalisierung dieses Verfahrens eine enorme Kostenersparnis für Unternehmen.

### HINWEIS

Zur näheren Ausgestaltung des Verfahrens siehe auch Grundsätze unter <https://www.gkv-datenaustausch.de/> (Arbeitgeberverfahren/Unbedenklichkeitsbescheinigungen).

## BEISPIEL MELDEPFLICHTEN BEI ELTERNZEIT:

### Sachverhalt:

Eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nimmt vom 1. Oktober 2024 bis 30. September 2025 Elternzeit, zum 1. August 2025 wechselt sie die Krankenkasse.

### Beurteilung:

Folgende DEÜV-Meldungen sind vom Beschäftigungsunternehmen aufgrund der Elternzeit abzugeben:

- Beginn-Meldung („17“) an Krankenkasse A (Vorkasse) zum 1. Oktober 2024
- Beginn-Meldung („17“) an Krankenkasse B (Folgekasse) zum 1. August 2025
- Ende-Meldung („37“) an Krankenkasse B (Folgekasse) zum 30. September 2025

Die Abgabe einer Ende-Meldung („37“) an Krankenkasse A (Vorkasse) ist nicht erforderlich.



Unternehmen haben die UB digital aus ihren Entgeltabrechnungsprogrammen heraus (alternativ aus systemgeprüften Ausfüllhilfen wie z. B. dem SV-Meldeportal) bei der zuständigen Einzugsstelle zu beantragen. Der Antrag wird mit dem Nachrichtentyp „Antrag UB“ im XML-Format gestellt. Möglich sind die einmalige Bescheinigung oder in regelmäßigen Zeitabständen wiederkehrend erfolgende Bescheinigungen (Abonnement, kurz Abo, ist monatlich, vierteljährlich oder halbjährlich möglich). Es ist zusätzlich das Beginn-Datum anzugeben. Die Laufzeit ist grundsätzlich unbegrenzt, aber vom Unternehmen jederzeit widerrufbar.

Es wird unterschieden in **qualifizierte** und einfache UB. Dabei wird für die qualifizierte UB geprüft, ob in den letzten sechs Monaten rechtzeitig gemeldet und gezahlt wurde, sowie dass keine Beitragsrückstände bestehen. Eine **einfache** UB ist auch bei unregelmäßigen Meldungen und Zahlungen in den letzten sechs

Monaten möglich, solange keine aktuellen Beitragsrückstände bestehen. Hierüber entscheidet die Einzugsstelle im Rahmen des ihr eingeräumten Ermessens.

Über die Erteilung entscheidet die jeweils zuständige Einzugsstelle (bei großen Unternehmen können also mehrere Einzugsstellen betroffen sein). Die Einzugsstellen melden das Ergebnis der Prüfung des Antrags auf Ausstellung einer UB nach Eingang des Antrags elektronisch mit dem Nachrichtentyp „Ausstellung UB/Ablehnung“ an den Antragsteller zurück. Die Rückmeldung enthält als Ergebnis der Prüfung sowie ggfs. die UB als Anhang im PDF-Format.

Eine Antragstellung ist durch das Unternehmen selbst, aber auch durch Bevollmächtigte (z. B. Steuerberater) möglich.

### WICHTIG

**Vor dem 1. Januar 2024 bestehende Abos müssen im digitalen Verfahren neu beantragt werden.**

### HINWEIS

**Die Bescheinigung kann auch in Englisch ausgestellt werden (zusätzlich Kennzeichen „J“ im Feld „Ausfertigung\_English“).**



## 2. VERSICHERUNGS-/ BEITRAGSRECHT

12

### 2.1 ÄNDERUNGEN DURCH DAS PFLEGEUNTERSTÜTZUNGS- UND -ENTLASTUNGSGESETZ (PUEG)

Am 23. Juni 2023 hat der Gesetzgeber durch das PUEG eine Vorgabe des Bundesverfassungsgerichts umgesetzt, nach dem die Verletzung des Gleichheitsgrundsatzes in der Pflegeversicherung beendet werden musste (vgl. **BVerfG-Beschluss vom 7. April 2022, Az. 1 BvL3/18** u. a.).

Die Entscheidung des Bundesverfassungsgerichts hatte ergeben, dass in der Krankenversicherung durch die beitragsfreie Familienversicherung und in der Rentenversicherung durch die Berücksichtigung von Kindererziehungszeiten dem Gleichheitsgrundsatz ausreichend Genüge getan wurde; lediglich in der Pflegeversicherung musste nachjustiert werden.

Der Gesetzgeber hat mit der Einführung von **Beitragsabschlägen** in der Pflegeversicherung, die bereits seit dem 1. Juli 2023 zu berücksichtigen sind, diese unrechtmäßige Gleichbehandlung ausgeglichen.

**Im Einzelnen:** Zunächst wurde der Beitragssatz in der Pflegeversicherung (PV) zum 1. Juli 2023 für alle Beitragszahler um **0,35 Prozentpunkte** erhöht.

Seither gilt ein allgemeiner Beitragssatz PV von **3,4 Prozent** (bis zur Vollendung des 23. Lebensjahres und danach bei nachgewiesener Elterneigenschaft).

Darüber hinaus wurde der **Beitragszuschlag** für Beschäftigte, die keine Eltern sind, auf **0,6 Prozentpunkte** erhöht. Sie zahlen seit der Änderung nunmehr **4,00 Prozent**.

#### HINWEIS

**Damit hat sich der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz seit dem 1. Juli 2023 auf 40,80 Prozent erhöht.**

## WICHTIG

**Umsetzung einer Verordnungsermächtigung: Die finanzielle Entwicklung der sozialen Pflegeversicherung in den letzten Jahren hat gezeigt, dass sich kurzfristig ein zusätzlicher Finanzierungsbedarf ergeben hat und dass die grundsätzlich vorgesehene Anpassung des Beitragssatzes ausschließlich im Gesetzgebungsverfahren in diesen Fällen eine zu lange Vorlaufzeit haben kann. Deshalb wurde für den Fall eines kurzfristigen Liquiditätsbedarfs zusätzlich eine Verordnungsermächtigung zur Beitragssatzanpassung ergänzt (§ 55 Abs. 1 Satz 2 SGB XI):**

*„Die Bundesregierung wird ermächtigt, den Beitragssatz nach Satz 1 ausschließlich nach Maßgabe des Absatzes 1a durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates anzupassen.“*

**Abs. 1a lautet:** *„Die Bundesregierung darf den Beitragssatz nach Abs. 1 Satz 1 ausschließlich zur mittelfristigen Sicherung der Zahlungsfähigkeit der sozialen Pflegeversicherung anpassen, wenn der Mittelbestand der sozialen Pflegeversicherung absehbar die Höhe einer Monatsausgabe laut Haushaltsplänen der Pflegekassen zu unterschreiten droht; mehrere Anpassungen durch Rechtsverordnung dürfen insgesamt nicht höher als 0,5 Beitragssatzpunkte über dem jeweils zuletzt gesetzlich festgesetzten Beitragssatz liegen. Die Rechtsverordnung nach Abs. 1 Satz 2 ist dem Bundestag vor der Zuleitung an den Bundesrat zuzuleiten. Sie kann durch Beschluss des Bundestages geändert oder abgelehnt werden. Der Beschluss des Bundestages wird der Bundesregierung zugeleitet. Hat sich der Bundestag nach Ablauf von drei Sitzungswochen seit Eingang der Rechtsverordnung nicht mit ihr befasst, so wird die unveränderte Rechtsverordnung dem Bundesrat zugeleitet.“*

**Darüber hinaus wurde im Haushaltsfinanzierungsgesetz die Aussetzung des Bundeszuschusses zur Pflegeversicherung (2024-2027) festgelegt, sodass in der nächsten Zeit mit weiteren Beitragserhöhungen zu rechnen ist.**

### 2.1.1 Einführung des PV-Beitragsabschlags

Seit dem 1. Juli 2023 werden Eltern mehrerer Kinder ab dem zweiten Kind bis zum fünften Kind mit einem Abschlag in Höhe von **0,25 Beitragssatzpunkten** für jedes Kind entlastet (§ 55 Abs. 3 Sätze 4 und 5 SGB XI), sofern die Kinder in diesem Zusammenhang berücksichtigungsfähig sind.

**Berücksichtigungsfähig** bedeutet hier, dass der **Beitragsabschlag** nur bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind 25 Jahre alt wird (oder bei bereits verstorbenen Kindern: geworden wäre), berücksichtigt wird. Hintergrund ist – laut Gesetzgeber – der wirtschaftliche Aufwand für die Kindererziehungszeit. Dieser fällt üblicherweise in die Zeit bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres des Kindes.

#### HINWEIS

**Es läuft ein Musterstreitverfahren des Sozialverbandes VdK gegen die zeitliche Begrenzung der Abschläge in der PV.**

Unbedeutend ist ferner, ob das Kind, für das die Elterneigenschaft geltend gemacht wird, im Inland oder im Ausland geboren ist und/oder dort wohnt oder sich dort aufhält. Liegt die Elterneigenschaft einmal vor, bleibt sie grundsätzlich lebenslanglich wirksam. Bereits der Nachweis eines Kindes führt also dazu, dass für die Eltern der **Beitragszuschlag** auf Dauer **nicht** zu erheben ist.

Anders sieht es bei den neu eingeführten **Beitragsabschlägen** aus.

#### HINWEIS

**Anders als beim Beitragszuschlag für Kinderlose gilt die Möglichkeit des Abschlages unabhängig vom Alter der Eltern. Der Abschlag entfällt außerdem, wenn die betroffene Person weniger als zwei Kinder unter 25 Jahren hat.**

**Elterneigenschaft:** Beschäftigte mit Elterneigenschaft sind vom **Beitragszuschlag** ausgeschlossen. Als Eltern im Sinne dieser gesetzlichen Regelung gelten die leiblichen Eltern, die Pflegeeltern sowie Adoptiv- und Stiefeltern.

Für den Wegfall des **Beitragszuschlags** spielt das Alter des Kindes keine Rolle.

#### HINWEIS

**Bei Adoptiveltern und Stiefeltern muss zur Anerkennung der Elterneigenschaft das Familienband zu einem Zeitpunkt bewirkt werden, zu dem für das Kind altersmäßig eine Familienversicherung hätte begründet werden können (§ 55 Abs. 4 SGB XI).**

Das bedeutet:

Ausgeschlossen sind

- Adoptiveltern, wenn das Kind zum Zeitpunkt der Adoption die Altersgrenzen für eine Familienversicherung bereits erreicht hat (keine Erwachsenenadoptionen).
- Stiefeltern,
  - wenn das Kind zum Zeitpunkt der Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft mit dem Elternteil des Kindes bereits die für die Familienversicherung vorgesehenen Altersgrenzen erreicht hat oder
  - wenn das Kind vor Erreichen dieser Altersgrenzen nicht in den gemeinsamen Haushalt mit dem Beschäftigten aufgenommen worden ist.

Die Stiefelterneigenschaft bleibt jedoch erhalten, wenn die Ehe oder Lebenspartnerschaft, durch die das Verhältnis zwischen Stiefeltern und Kind begründet wurde, geschieden oder aufgelöst wird oder der leibliche Elternteil verstirbt.

### EXKURS

**Die Altersgrenzen für die Familienversicherung von Kindern sind grundsätzlich das 18. Lebensjahr, bei Kindern ohne Erwerbstätigkeit das 23. Lebensjahr, bei Kindern in Schul- oder Berufsausbildung oder bei Ableistung eines Freiwilligendienstes das 25. Lebensjahr. Für Kinder, die behinderungsbedingt außerstande sind, sich selbst zu unterhalten, gilt grundsätzlich keine Altersgrenze.**

14

Eltern mit einem Kind sind demzufolge von den **Ab**schlägen ausgeschlossen.

Eltern mit **mehr als einem Kind** können ab dem zweiten bis maximal zum fünften Kind Beitragsabschläge von 0,25 Prozentpunkten je berücksichtigungsfähigem Kind (also insgesamt **maximal 1 Prozent** PV-Abschläge) erhalten.

Sobald bei Beschäftigten mit mehreren Kindern eines der Kinder das 25. Lebensjahr vollendet hat, führt dies demnach dazu, dass die Reduzierung der Beiträge ab dem zweiten Kind nur noch für die jeweilige Anzahl der Kinder unter 25 Jahren berücksichtigt wird.

Bei Beschäftigten mit fünf Kindern bedeutet dies zum Beispiel, dass in der Zeit, in der alle Kinder noch nicht das 25. Lebensjahr vollendet haben, der **Ab**schlag insgesamt 1,00 Beitragssatzpunkte beträgt. Vollendet eines der Kinder das 25. Lebensjahr, beträgt der **Ab**schlag ab dem Folgemonat noch 0,75 Beitragssatzpunkte, vollendet ein weiteres Kind das 25. Lebensjahr, beträgt der **Ab**-schlag noch 0,5 Beitragssatzpunkte usw.

### HINWEIS

**Die **Ab**schläge reduzieren nur den Arbeitnehmeranteil und diesen maximal bis auf Null, er kann nicht in den Negativbereich abfallen!**

**Wegfall der Elterneigenschaft:** Während eine einmal begründete Elterneigenschaft Mitglieder dauerhaft vom Beitrags**zu**schlag für Kinderlose ausnimmt, kann die Elterneigenschaft im Sinne der Regelungen zu den Beitrags**ab**schlägen wieder entfallen. Dies ist insbesondere der Fall

- bei leiblichen Eltern zum Zeitpunkt der Zustellung des Adoptionsbeschlusses an den/die Annehmenden,
- bei als Vater geltenden Personen (rechtliche Vaterschaft) mit Anerkennung der Vaterschaft durch den leiblichen Vater,
- bei Pflegeeltern infolge des Abbruchs bzw. der Auflösung des Pflegeverhältnisses.

### WICHTIG

**Der Wegfall der Elterneigenschaft stellt eine Änderung in den Verhältnissen dar, die für die Feststellung der Beitragspflicht bzw. der Beitragshöhe erheblich sind. Das Mitglied hat der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse die Änderung unverzüglich mitzuteilen. Der Wegfall der Elterneigenschaft wirkt auf das maßgebende Ereignis zurück. Die Kenntnis der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse hierüber bewirkt lediglich den Anstoß etwaiger rückwirkender Korrekturen.**

### 2.1.2 Nachweisverfahren

Gemäß § 55 Abs. 3a SGB XI gilt:

*„Die Elterneigenschaft sowie die Anzahl der Kinder unter 25 Jahren müssen gegenüber der beitragsabführenden Stelle, von Selbstzahlern gegenüber der Pflegekasse, nachgewiesen sein, sofern diesen die Angaben nicht bereits bekannt sind. Der Spitzenverband Bund der Pflegekassen gibt Empfehlungen darüber, welche Nachweise geeignet sind.“*

Bei Arbeitnehmern reicht es aus, wenn sich aus den Personal- bzw. den Entgeltunterlagen die Elterneigenschaft und die Anzahl der Kinder nachprüfbar ergibt.

Wer seine Elterneigenschaft **nicht** nachweist, gilt im Sinne des Beitragsrechts als kinderlos. Dies gilt sowohl für den **PV-Beitragszuschlag** als auch für den **PV-Beitragsabschlag**.

Allerdings hat der Gesetzgeber für eine **Übergangszeit bis zum 30. Juni 2025** eine Übergangsregelung vorgesehen, die das Nachweisverfahren stark vereinfacht.

**Vereinfachtes Nachweisverfahren:** Danach soll bis 31. März 2025 ein digitales Verfahren zur Erhebung und für den Nachweis der entsprechenden Angaben entwickelt und aktiviert werden. Die Übergangszeit läuft seit dem 1. Juli 2023 und endet mit dem 30. Juni 2025. In diesem Zeitraum gilt der Nachweis gegenüber den beitragsabführenden Stellen auch dann als erbracht, wenn entsprechende Angaben der Beschäftigten „auf Nachfrage“



der Unternehmen ohne weitere Prüfung gemacht werden (sog. vereinfachtes Nachweisverfahren). Der ansonsten erforderliche Nachweis (z. B. durch Geburtsurkunde) gilt im vereinfachten Nachweisverfahren bereits durch die Mitteilung als erbracht!

### HINWEIS

**Die drei Monate zwischen dem 31. März und dem 1. Juli 2025 rühren daher, dass innerhalb von drei Monaten nach der Geburt des Kindes ein rückwirkender Nachweis akzeptiert wird (bei Verspätung allerdings erst ab dem Folgemonat).**

Weichen die Angaben von den später im digitalen Verfahren zur Verfügung gestellten Angaben oder von den im analogen Verfahren vorgelegten Nachweisen ab, erfolgt **keine** rückwirkende Korrektur.

Trotzdem sind die Angaben zur Elterneigenschaft und zur Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder, die dem Unternehmen im vereinfachten Nachweisverfahren mitgeteilt werden, **wahrheitsgemäß und vollständig** zu machen. Die Beschäftigten sind seit jeher dazu verpflichtet, gegenüber dem Geschäftsbetrieb die zur Durchführung des Meldeverfahrens und der Beitragszahlung erforderlichen Angaben zu machen (§ 28o Abs. 1 SGB IV). Ein Verstoß stellt eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße von bis zu 5.000 Euro geahndet werden kann (§ 111 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 i. V. m. Abs. 4 SGB IV).

**Wirkung der Nachweise im vereinfachten Verfahren:** Das Geburtsdatum des Kindes ist entscheidend für den Zeitpunkt, zu dem der erbrachte Nachweis seine Wirkung entfaltet. Dies gilt in der Übergangszeit sowohl hinsichtlich des **PV-Beitragszuschlags** als auch des **PV-Beitragsabschlags** (vgl. § 55 Abs. 3b SGB XI).

Es gilt:

- Für Kinder, die vor dem 1. Juli 2023 geboren wurden: Der Nachweis wirkt ab dem 1. Juli 2023 (Ausnahme: Kinder, die zwischen dem 1. April und dem 30. Juni 2023 geboren wurden; für sie gilt in Bezug auf den Wegfall des **PV-Beitragszuschlags** der Nachweis nur mit dem Beginn des Monats der Geburt als erbracht, wenn er innerhalb von drei Monaten nach der Geburt erfolgt.)
- Für Kinder, die zwischen dem 1. Juli 2023 und dem 30. Juni 2025 geboren wurden/werden: Der Nachweis wirkt – ungeachtet der sonstigen Drei-Monats-Frist – ab Beginn des Monats der Geburt. Der Zeitpunkt der Vorlage des Nachweises ist insofern unbedeutend.
- Für ab dem 1. Juli 2025 geborene Kinder: Es gilt die bekannte Drei-Monats-Frist.

### HINWEIS

**Bitte beachten Sie dazu auch die „Grundsätzlichen Hinweise zur Differenzierung der Beitragssätze in der Pflegeversicherung nach Anzahl der Kinder und Empfehlungen zum Nachweis der Elterneigenschaft“ vom 11. Juli 2023.**

### 2.1.3 Beitragserstattung und Verzinsung

Die neue gestaffelte Beitragserhebung erfordert erheblichen Umstellungsaufwand. Der Gesetzgeber erkennt dies an und räumt den Unternehmen für die Umstellung die schon genannte Übergangsfrist ein: Können die Beitrags**abschl**äge nicht ab 1. Juli 2023 berücksichtigt werden, sind sie so bald wie möglich, spätestens aber bis zum 30. Juni 2025 zu erstatten (§ 55 Abs. 3d Satz 1 SGB XI). Die Erstattung erfolgt durch das Unternehmen, der Erstattungsanspruch steht allein den Beschäftigten zu, bei deren Tod den Erben.

Der Erstattungsbetrag ist grundsätzlich zu verzinsen, um finanzielle Nachteile für die Betroffenen durch die nicht rechtzeitige Berücksichtigung der **Beitragsabschl**äge bei der Beitragsbemessung auszugleichen (Details zur Verzinsung befinden sich derzeit noch in Klärung).

## 2.1.4 PV-Beitragsabschlag: Berechnung und Verteilung

Seit 1. Juli 2023 ergibt sich in der sozialen Pflegeversicherung folgende Beitragslastverteilung:

	Gesamtbeitrag	AG-Anteil	AN-Anteil
<b>Ohne PV-Beitragszuschlag</b>	3,40 %	1,70 %	1,70 %
<b>In Sachsen</b>		1,20 %	2,20 %
<b>Mit PV-Beitragszuschlag</b>	4,00 %	1,70 %	2,30 %
<b>In Sachsen</b>		1,20 %	2,80 %

Besonderheit Sachsen: Beschäftigte, die im Bundesland Sachsen arbeiten, haben weiterhin 0,50 Prozent höhere Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung gegenüber den Beschäftigten in den anderen Bundesländern zu tragen. In Sachsen ist der Buß- und Betttag weiterhin ein Feiertag. Statt 1,70 Prozent tragen die Unternehmen dort nur 1,20 Prozent.

Die Beiträge werden als Produkt aus den beitragspflichtigen Einnahmen und dem maßgebenden Beitragssatz berechnet. Maßgebend ist hierbei der um etwaige **Beitragsabschläge** reduzierte Beitragssatz. In den Fällen, in denen die Beiträge vom Unternehmen und den Beschäftigten nicht je zur Hälfte getragen werden, ergibt sich der Beitrag aus der Summe der getrennt berechneten Anteile. Diese Verfahrensweise ist für die Beiträge zur Pflegeversicherung anzuwenden, wenn der PV-Beitrags**abschlag** in Ansatz zu bringen ist.

**Übergangsbereich:** Der den Anteil der Beschäftigten reduzierende Betrag ergibt sich durch Anwendung des maßgebenden **Beitragsabschlags** auf die beitragspflichtige Einnahme (BE) für den Beschäftigtenanteil – also nicht auf die BE für den Gesamtbeitrag wie beim PV-**Beitragszuschlag**.

### HINWEIS

Für aufkommende Fragen aus der Praxis vgl. die „**Grundsätzlichen Hinweise zur Differenzierung der Beitragssätze in der Pflegeversicherung nach Anzahl der Kinder und Empfehlungen zum Nachweis der Elterneigenschaft**“ vom 11. Juli 2023.

### BEISPIEL PV-BEITRAGSBERECHNUNG

#### Sachverhalt:

Ein Beschäftigter (BGR 1111, Hamburg, 40 Jahre alt), hat 3 Kinder im Alter von 12 bis 18 Jahren und bezieht ein festes Monatsgehalt in Höhe von 4.000,00 EUR.

#### Beurteilung:

Berechnung PV-Beiträge für Januar 2024:

Arbeitgeberanteil:  $4.000,00 \text{ EUR} \times 1,70 \% = 68,00 \text{ EUR}$

Arbeitnehmeranteil:  $4.000,00 \text{ EUR} \times 1,20 \% = 48,00 \text{ EUR}$   
( $1,70 \% \cdot 2 \times 0,25 \%$  für Kinder 2 und 3)

Gesamtbeitrag: 116,00 EUR

### HINWEIS

Der Beitrags**abschlag** wird im Beitragsnachweis nicht gesondert ausgewiesen, sondern ist im PV-Beitrag enthalten (BGR 0001/0002).



## 2.2 MINDESTLOHNERHÖHUNG UND AUSWIRKUNGEN AUF GERINGFÜGIGE BESCHÄFTIGTE UND MIDIJOBS

### 2.2.1 Mindestloohnerhöhung

Die Mindestlohnkommission hatte über eine Anpassung der Höhe des Mindestlohns bis zum 30. Juni 2023 mit Wirkung zum 1. Januar 2024 zu beschließen.

Am 26. Juni 2023 erfolgte der Beschluss, den gesetzlichen Mindestlohn in folgenden Stufen zu erhöhen:

- zum 1. Januar 2024 auf **12,41 EUR** und
- zum 1. Januar 2025 auf 12,82 EUR,

jeweils brutto je Zeitstunde.

Zukünftig hat die Kommission (wieder) alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen.

Die Bundesregierung kann die von der Mindestlohnkommission vorgeschlagene Anpassung des Mindestlohns **durch Rechtsverordnung** ohne Zustimmung des Bundesrates für alle Unternehmen und Beschäftigten verbindlich machen; die Rechtsverordnung tritt am im Beschluss der Mindestlohnkommission bezeichneten Tag, frühestens aber am Tag nach der Verkündung der Rechtsverordnung in Kraft und gilt, bis sie durch eine neue Rechtsverordnung abgelöst wird.

Die Bekanntmachung über den Entwurf einer Vierten Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (**Vierte Mindestlohn-anpassungsverordnung – MiLoV4**) vom 22. September 2023 im Bundesanzeiger durch das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) ist am 28. September 2023 erfolgt. Die Verordnung zum Mindestlohn von 12,41 Euro je Zeitstunde wurde am 29. November 2023 veröffentlicht und gilt somit seit dem 1. Januar 2024.

#### HINWEIS

Das Mindestlohngesetz sieht einige dort ausdrücklich genannte Ausnahmen wie z. B. Auszubildende (vgl. § 22 MiLoG) vom Mindestlohn vor.

### 2.2.2 Auswirkungen auf Minijobs

Seit dem 1. Oktober 2022 ist die Geringfügigkeitsgrenze dynamisch ausgestaltet (vgl. Legaldefinition in § 8 Abs. 1a SGB IV, angepasst durch das **Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung**). Diese orientiert sich stets an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen. Mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,41 Euro je Zeitstunde zum 1. Januar 2024 erhöht sich die Geringfügigkeitsgrenze auf **538 Euro** im Monat.

#### HINWEIS

Die SV-Spitzenorganisationen haben die „Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigten“ überarbeitet. Die aktualisierte Fassung hat die Geringfügigkeits-Richtlinien vom 16. August 2022 abgelöst und gilt seit dem 1. Januar 2024. Geänderte Textpassagen sind dabei in Fettschrift kenntlich gemacht, zahlreiche Beispiele veranschaulichen die teils komplexe Materie.

**Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze:** Der gesetzliche Mindest-Stundenlohn wird mit 130 Stunden vervielfacht, durch drei Monate geteilt und der sich daraus ergebende Betrag wird auf volle Euro aufgerundet.

#### HINTERGRUND

Die Berechnungsweise basiert auf dem Faktor 10 für die Wochenstunden und dem Faktor 13/3 für die Umrechnung auf den Zeitraum eines Monats. Sie ergibt sich aus der Dauer eines Kalenderjahres von 52 Wochen bzw. eines Quartals von 13 Wochen. Eine wöchentliche Arbeitszeit von 10 Stunden entspricht daher einer Arbeitszeit von 43 Stunden und 20 Minuten im Monat.

Die Geringfügigkeitsgrenze erhöht sich aufgrund der Anhebung des Mindestlohns zum 1. Januar 2024 auf **12,41 Euro** brutto je Zeitstunde auf **538 Euro** im Monat (Jahresentgeltgrenze max. **6.456 Euro** bei durchgehender mindestens zwölf Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat).

#### AUSBLICK

Aufgrund der weiteren Anhebung des Mindestlohns zum 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro brutto je Zeitstunde erhöht sich die Geringfügigkeitsgrenze dann auf **556 Euro** im Monat (Jahresentgeltgrenze max. **6.672 Euro** bei durchgehender mindestens zwölf Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat).

Da sich die jeweilige Geringfügigkeitsgrenze nun nicht mehr unmittelbar aus dem Gesetz ergibt, ist sie vom BMAS im Bundesanzeiger bekannt zu gegeben. Dies ist spätestens am 19. Dezember 2023 geschehen.



## HINWEIS

Die zehn Wochenstunden als Grundlage für die Festlegung der Geringfügigkeitsgrenze könnten zu der Annahme verleiten, dass – in Anlehnung an die frühere 15-Wochenstunden-Grenze – neben dem Entgelt jetzt auch wieder die Wochenarbeitszeit in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung begrenzt ist. Dem ist aber nicht so, es kommt nach wie vor allein auf die Entgelthöhe als Beurteilungskriterium an. Die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze sind für die Beurteilung unerheblich.

18

Überschreitet das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht, sind Minijobs versicherungsfrei in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung und nicht versicherungspflichtig in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung besteht grundsätzlich Versicherungspflicht – mit der Option, sich auf Antrag davon befreien zu lassen.

## TEILMONATE

Bei der Geringfügigkeitsgrenze handelt es sich um einen Monatswert, der unverändert immer auch dann gilt, wenn die Beschäftigung nicht während des gesamten Kalendermonats besteht. Maßgebend ist hierbei vom 1. Januar 2024 an ein Betrag von 538 Euro.

### 2.2.3 Auswirkungen auf Midijobs

Der Übergangsbereich umfasst – aufgrund der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns und der damit einhergehenden Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze – seit dem 1. Januar 2024 Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 538,01 bis 2.000,00 Euro. Die Obergrenze ist seit dem 1. Januar 2023 dauerhaft festgelegt. Für die Beitragsberechnung

muss der seit dem 1. Oktober 2022 vorgesehene Rechenweg mit zwei Formeln berücksichtigt werden.

## HINWEIS

Es ist das „Gemeinsame Rundschreiben zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Beurteilung von Beschäftigungsverhältnissen im Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV“ vom 20. Dezember 2022 zu beachten. Eine erneute Anpassung ist bisher, weil die Grundaussagen gleichbleiben, noch nicht erfolgt.

Ausgeschlossen von den Regelungen im Übergangsbereich sind weiterhin alle Personen, die zur Berufsausbildung beschäftigt sind (z. B. Auszubildende, Studierende während eines vorgeschriebenen Praktikums sowie Teilnehmer an dualen Studiengängen).

Die Beitragsberechnung erfolgt – wie schon letztes Jahr – in drei Schritten.

(G = Geringfügigkeitsgrenze, F = Faktor F, AE = Arbeitsentgelt)

1. Zunächst wird der Gesamtbeitrag anhand der folgenden Formel berechnet:

$$F \times G + \left( \left\{ \frac{2.000}{2.000 - G} \right\} - \left\{ \frac{G}{2.000 - G} \right\} \times F \right) \times (AE - G)$$

Der Faktor F wurde am 8. Dezember 2023 vom BMAS im Bundesanzeiger veröffentlicht.

2. Anschließend ist der Beitragsanteil der Beschäftigten mit folgender Formel zu berechnen:

$$\left( \frac{2.000}{2.000 - G} \right) \times (AE - G)$$

3. Schließlich ist der Beitragsanteil der Unternehmen zu berechnen: Gesamtbeitrag (aus 1.) – Beschäftigtenanteil (aus 2.)

## HINWEIS

Der von kinderlosen Beschäftigten allein zu tragende PV-Beitragszuschlag von 0,60 Prozent ist gesondert aus der Beitragspflichtigen Einnahme (BE) aus 1. (und nicht etwa aus der BE aus 2.) zu berechnen und auf zwei Dezimalstellen zu runden; der zum 1. Juli 2023 neu eingeführte PV-Beitragsabschlag ist hingegen aus der BE aus 2. zu berechnen (vgl. § 2 Abs. 2 Sätze 6 und 7 BVV).

### 2.2.4 Auslaufen der Übergangsregelungen

Die durch das **Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung** vorgesehenen Übergangsregelungen sind zum 31. Dezember 2023 ausgelaufen. Sofern sich die bisher darunterfallenden Beschäftigungsverhältnisse zwischenzeitlich nicht geändert haben, fallen sie spätestens seit dem 1. Januar 2024 in den Aufgabenbereich der Minijob-Zentrale, da es sich um geringfügig entlohnte Beschäftigungen mit den bekannten Konsequenzen handelt.

**Zur Erinnerung:** Betroffen sind die Beschäftigungsverhältnisse, die am 30. September 2022 mit einem Entgelt im Umfang von 450,01 bis 520,00 Euro bestanden. Beschäftigte, die am 30. September 2022 aufgrund ihrer Beschäftigung einen Versicherungsschutz in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung hatten, diesen aber bei Anwendung des neuen Rechts verloren hätten, hatten bis Ende 2023 Bestandsschutz.

Der Bestandsschutz endete früher, wenn das regelmäßige Entgelt unter 450 Euro fiel oder über die Geringfügigkeitsgrenze (2023) von 520 Euro stieg oder eine Befreiung von der Versicherungspflicht bewirkt wurde. Vom Bestandsschutz Betroffene konnten sich auf Antrag von der Kranken-, Pflege- und/oder Arbeitslosenversicherungspflicht befreien lassen. Die Befreiung bewirkte, dass in dem betreffenden Versicherungszweig die versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Regelungen für geringfügig entlohnte Beschäftigungen anzuwenden waren.

Für die Beschäftigungsverhältnisse, die durch die Mindestlohnerhöhung per Rechtsverordnung nunmehr mit einem Einkommen bis 538 Euro zu geringfügig entlohnten Beschäftigungsverhältnissen wurden, sind keine solchen Übergangsregelungen vorgesehen.

### 2.2.5 Meldebesonderheiten

Nach dem Ablauf der Übergangsregelungen ist zu beachten, dass es für einige Beschäftigungsverhältnisse Meldebedarf gibt. Grundsätzlich besteht zum Ende des Jahres 2023 bei den Beschäftigungsverhältnissen Meldebedarf, die auch schon im Oktober 2022 zu melden waren.

## BEISPIEL MELDUNG NACH ENDE DER ÜBERGANGSREGELUNG

### Sachverhalt:

Eine Reinigungskraft war seit Jahren familienversichert über ihre Ehefrau und für ein Unternehmen geringfügig entlohnt beschäftigt (10 Wochenstunden zu Mindestlohnbedingungen). Da eine Anpassung der Arbeitszeit unmöglich war, bestand Sozialversicherungspflicht seit 1. Juli 2022 (10 Stunden x 10,45 EUR x 13 Wochen : 3 Monate = 452,83 EUR).

Seit dem 1. Oktober 2022 lag grundsätzlich **wieder** eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor (10 Stunden x 12,00 EUR x 13 Wochen : 3 Monate = 520,00 EUR). Die Übergangsregelung in der KV/PV fand hier keine Anwendung, da seit dem 1. Oktober 2022 wieder der Anspruch auf Familienversicherung bestand (Gesamteinkommensgrenze = 520 EUR). Eine Befreiung von der Übergangsregelung in der ALV wurde gegenüber dem Unternehmen nicht erklärt.

### Beurteilung:

DEÜV-Meldungen **zum Beginn der Übergangsregelung** (RV-Pflicht unterstellt):

- Abmeldung („32“) zum 30. September 2022 bei der Krankenkasse, PGR 101, BGR 1111
- Anmeldung („12“) zum 1. Oktober 2022 bei der Minijob-Zentrale, PGR 109, BGR 6100, und Anmeldung („12“) zum 1. Oktober 2022 bei der Krankenkasse, PGR 109, BGR 0010

### FORTSETZUNG DES BEISPIELS:

Die Reinigungskraft geht ihrem Minijob über den Jahreswechsel 2023/24 hinaus weiter nach; ab 1. Januar 2024 also für (10 x 12,41 x 13 : 3 =) 538,00 EUR. Zur Einhaltung des Mindestlohns muss das Gehalt erhöht werden, weil die Arbeitszeit nicht reduziert werden kann (vgl. oben).

DEÜV-Meldungen **zum Ende der Übergangsregelung** (RV-Pflicht unterstellt):

- Abmeldung („31“) zum 31. Dezember 2023 bei der Krankenkasse (PGR 109/BGR 0010) (Anmeldung Minijob-Zentrale mit 109/6100 zum 1. Oktober 2022 hat Bestand)

**Hinweis:** Bei Befreiung in der ALV wären zum Ende der Übergangsregelung keine DEÜV-Meldungen zu erstatten (Anmeldung bei der Minijob-Zentrale mit 109/6100 hat Bestand).



## 3. ANGRENZENDE RECHTSGEBIETE

### 3.1 FAMILIENSTARTZEITGESETZ

Der vorliegende Referentenentwurf zum „Gesetz zur Einführung eines Freistellungsanspruchs für den Partner oder die Partnerin nach der Entbindung und zur Änderung anderer Gesetze im Bereich der familienbezogenen Leistungen, Familienstartzeit“ sieht nun u. a. die Regelung einer sog. Partnerfreistellung vor. Als Zweck wird der besondere Schutz der Gesundheit der Gebärenden folgendermaßen formuliert:

*„Gerade in der anstrengenden und herausfordernden Zeit des Wochenbetts sollte es dem Partner oder der Partnerin erleichtert werden, seiner bzw. ihrer Fürsorgeverantwortung gerecht zu werden. Denn diese Zeit sollte nicht allein als Angelegenheit der Mutter betrachtet werden, die das Kind zur Welt bringt.“*

Die Bezeichnung als Partnerfreistellung ist dem mittlerweile überholten traditionellen Rollenbild einer Familie geschuldet.

Wegen des direkten Bezuges zur Mutter sollen Änderungen im Mutterschutzgesetz (MuSchG) vorgenommen werden. Daneben sollen die Einführung einer Partnerfreistellung, Anpassungen an den Regelungen zum Elterngeld von zu früh geborenen Kindern und einige Folgeänderungen im Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) erfolgen.

### HINTERGRUND

Gemäß der **Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige**, die am 1. August 2019 in Kraft getreten ist, sind die EU-Mitgliedstaaten verpflichtet, **Mindestvorschriften umzusetzen, um die Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsplatz zu erreichen.**

Ein Großteil der Vorgaben dieser sog. **EU-Vereinbarkeitsrichtlinie** bedurfte hierzulande keiner weiteren gesetzlichen Umsetzung, weil sie in Deutschland bereits geltendem Recht entsprechen. Bezüglich der Einführung einer bezahlten Partnerfreistellung für zehn Arbeitstage (sog. „**Vaterschaftsurlaub**“ gem. **Art. 4 der EU-Vereinbarkeitsrichtlinie**) liegt seit dem 29. März 2023 ein Referentenentwurf des Bundesfamilienministeriums für ein Familienstartzeitgesetz vor.

Die letztlich mit dem **Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz** vorgenommenen Änderungen (ohne den „**Vaterschaftsurlaub**“) traten bereits am 24. Dezember 2022 (Tag nach Verkündung) in Kraft.

**Zum Redaktionsschluss war der Referentenentwurf noch nicht im Gesetzgebungsverfahren, sodass noch Änderungen möglich sind und sich auch der Zeitpunkt für die Umsetzung noch ändern kann. Beispielsweise gab es Kritik durch die Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA), vgl. dazu AGENDA 8/23 vom 20. April 2023.**

Die weiteren Ausführungen stehen demnach unter Vorbehalt.

**Partnerfreistellung:** Durch einen Anspruch für abhängig beschäftigte Partner und Partnerinnen auf eine bezahlte Freistellung für die Dauer von zehn Arbeitstagen soll nach der Entbindung der Frau gefördert werden, dass in der frühen Familienphase bereits Partnerschaftlichkeit gemeinsam umgesetzt wird. Die gesetzliche Regelung soll in einem neuen **§ 25a MuSchG-E** erfolgen.

In **§ 1 Abs. 5 MuSchG-E** soll dafür der Anwendungsbereich des **MuSchG** erweitert werden.

Partner bzw. Partnerin im Sinne dieses Gesetzes ist danach:

1. der andere Elternteil, der mit der Frau, die entbunden hat, in einem Haushalt lebt, oder
2. eine andere Person, die mit der Frau, die entbunden hat, eine Lebenspartnerschaft geschlossen hat und mit ihr in einem Haushalt lebt, oder
3. eine von der Frau während der Schwangerschaft oder nach ihrer Entbindung benannte Person, wenn der andere Elternteil nicht mit der Frau in einem Haushalt lebt.

Es darf nur **eine** Person Partner oder Partnerin im Sinne des Satzes 1 der Regelung sein.

Damit gibt es drei alternative Möglichkeiten, was einen Partner/eine Partnerin qualifiziert:

- Nach Nummer 1 ist der andere Elternteil Partner oder Partnerin im Sinne des **MuSchG**, wenn er/sie mit der Mutter im Haushalt lebt (entspricht der Regelung im **§ 1629 BGB**).
- Nach Nummer 2 kann auch eine andere Person, die mit der Mutter eine Lebenspartnerschaft geschlossen hat und in einem Haushalt mit ihr und dem Kind lebt, Partner oder Partnerin sein.
- Nach Nummer 3 kann die Mutter während der Schwangerschaft oder nach der Entbindung eine Person als Partner/Partnerin bestimmen, wenn sie nicht mit dem anderen Elternteil zusammenlebt (Alleinerziehenden-Situation). Dies kann ein naher Angehöriger oder eine nahe Angehörige sein; es kann aber auch z. B. eine Freundin als Partnerin benannt werden.

**Partnerfreistellung** und **Partnerschaftslohn** (gem. **§ 25a MuSchG-E**) sollen ohne großen bürokratischen Aufwand gegenüber dem Beschäftigungsbetrieb beansprucht werden können, ähnlich wie bei einer Krankmeldung:

- Der Partner oder die Partnerin kann von seinem oder ihrem Beschäftigungsunternehmen tageweise in den ersten zehn Arbeitstagen ab dem Entbindungstag oder ab dem darauffolgenden Arbeitstag eine Freistellung von der Arbeitsleistung verlangen.
- Für die Dauer der Freistellung erhält der Partner oder die Partnerin von seinem oder ihrem Beschäftigungsunternehmen Partnerschaftslohn, gezahlt wird das durchschnittliche kalendermäßige Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor der Entbindung.

## HINWEIS

**Im Vordergrund steht die Partnerschaftlichkeit der Elternteile untereinander. Die Regelung soll es dem Partner oder der Partnerin ermöglichen, sich um die Frau zu kümmern, die sich nach den Anstrengungen der Geburt regenerieren muss. Die Neuregelung dient damit vornehmlich dem Gesundheitsschutz der Frau. Die Ansprüche bestehen deshalb aber auch bei Totgeburten, denn auch nach der Entbindung von einem toten Kind hat die Mutter einen hohen Bedarf an Regeneration und Unterstützung.**

21

## WICHTIG

**Die Ansprüche bestehen nicht für Beamte, Richter oder Soldaten. Dafür müssen in den entsprechenden Regelwerken Sonderregeln aufgestellt werden.**

## HINTERGRUND

**Bislang regelt **§ 616 BGB** einen Anspruch auf vergütete Freistellung in Fällen der persönlichen vorübergehenden Arbeitsverhinderung, etwa bei besonderen familiären Ereignissen wie der Geburt des eigenen Kindes. Dieser Freistellungsanspruch soll mit der Partnerfreistellung auf bis zu zehn Arbeitstage ausgeweitet werden.**

**Nach bisher geltendem Recht ist ein bezahlter Freistellungsanspruch gegenüber dem Unternehmen wohl zumindest für die ersten fünf Tage ab dem Entbindungstag aus **§ 616 BGB** herzuleiten (BAG, Urteil vom 19. April 1978, 5 AZR 834/76).**

**Die Kosten einer vorübergehenden Verhinderung nach **§ 616 BGB** (abdingbar) trägt das Unternehmen grundsätzlich allein.**

**Pflichten der Beschäftigten:** § 25a Abs. 4 und 5 MuSchG-E regelt, welche Pflichten die Partner gegenüber ihren Beschäftigungsunternehmen haben, wenn sie die Partnerfreistellung bei Zahlung des Partnerschaftslohns in Anspruch nehmen.

**Abs. 4** regelt die **Rechtspflicht** des Partners oder der Partnerin zur Vorlage eines **Nachweises** über die Entbindung gegenüber dem Unternehmen, soweit dieses einen solchen Nachweis verlangt. Verwiesen wird auf § 15 Abs. 3 MuSchG-E, der die Form und den Inhalt des Zeugnisses bestimmt. Wenn der Partner oder die Partnerin keinen entsprechenden Nachweis vorlegt, kann ihm oder ihr unter bestimmten Umständen die Partnerfreistellung und die Auszahlung des Partnerschaftslohns verweigert werden.

**Abs. 5** regelt, dass dem Unternehmen die Schwangerschaft und der voraussichtliche Entbindungstag **mitzuteilen** ist. Anders als bei der an die schwangere Frau adressierten Regelung des § 15 Abs. 1 MuSchG handelt es sich bei der Regelung in § 25a Abs. 5 MuSchG-E nicht um eine Rechtspflicht, da mit der Mitteilung keine Rechtswirkungen ausgelöst werden. Der Zeitpunkt der Mitteilung an das Unternehmen bleibt allein dem Partner oder der Partnerin überlassen.

#### HINWEIS

Die Mitteilung des Partners oder der Partnerin soll es dem Unternehmen erleichtern, sich auf anstehende familienbedingte Erwerbsunterbrechungen einzustellen. Darüber hinaus wird mit der Regelung zum Ausdruck gebracht, dass eine Schwangerschaft nicht nur als Angelegenheit der Schwangeren zu begreifen ist, sondern als Angelegenheit beider Elternteile.

Anders als die Regelungen nach § 15 Abs. 1 und 2 MuSchG-E („soll“) wird Abs. 3 nicht als Obliegenheit, sondern als Rechtspflicht ausgestaltet („hat“). Der Grund dafür ist, dass der Nachweis nicht zur Durchsetzung eigener Ansprüche der Schwangeren dient, sondern von Ansprüchen des Partners oder der Partnerin als einer dritten Person.

Als **Nachweis** kommt ein ärztliches Zeugnis oder das Zeugnis einer Hebamme oder eines Entbindungspflegers in Betracht. Es muss enthalten:

- den Namen der Mutter (Frau, die entbunden hat),
- den Namen des Partners/der Partnerin sowie
- den Tag der Entbindung.

#### HINWEIS

Wer die Kosten für dieses Zeugnis trägt, ist noch nicht geregelt.

Das Zeugnis darf nur für **eine** Person ausgestellt werden.

**Erstattung der Unternehmensaufwendungen** (wenn das Gesetz in der geplanten Form in Kraft treten sollte): Anders als beim Anspruch nach § 616 BGB sollen Unternehmen künftig die Kosten für die Freistellung nicht mehr allein tragen, sondern sie erhalten einen vollen Erstattungsanspruch aus der **U2-Umlage** nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG). Die Kosten für die Partnerfreistellung sollen also ins **Erstattungsverfahren U2** integriert werden. Die Aufwendungen würden dem Unternehmen auf Antrag ersetzt, sobald es den Partnerschaftslohn an Beschäftigte ausgezahlt hat.

Damit wäre die Umlage 2 nicht mehr ein allein auf Frauen bezogener Lohnnebenposten.

#### ACHTUNG

Es kann an dieser Stelle aber nicht ausgeschlossen werden, dass die Erstattung doch noch statt durch die U2 durch Steuergelder finanziert wird. Bitte behalten Sie die aktuelle Tagespresse im Auge.

#### WICHTIG

Wie bereits dargestellt kann aufgrund § 616 BGB bei unverschuldeter vorübergehender Verhinderung (abdingbar) nach BAG-Rechtsprechung für bis zu fünf Tage Anspruch auf Entgeltfortzahlung bestehen. Künftig werden Unternehmen, die Partnerschaftslohn zu zahlen haben, in vollem Umfang von diesen Kosten freigestellt.

**Ausblick:** Zu den Details der verfahrenstechnischen Umsetzung der Erstattungsansprüche – mutmaßlich im Rahmen des maschinellen Antragsverfahrens auf die Erstattung nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) mit **Datensatz DSER** und einem neuen Datenbaustein für den Partnerschaftslohn – liegen bisher noch keine Informationen vor.

Es ist wahrscheinlich, dass in den Entgeltabrechnungsprogrammen zu diesem Zweck eine neue Art der Fehlzeit „Partnerfreistellung“ aufgenommen wird, welche wiederum die Grundlage für die U2-Erstattung bildet.

#### Weitere Änderungen

**Ausweitung des Elterngeldanspruchs:** Aufgrund des **Zweiten Gesetzes zur Änderung des Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetzes**, veröffentlicht am 18. Februar 2021, erhalten Eltern, deren Kinder ab dem 1. September 2021 sechs Wochen oder früher vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung geboren werden, zusätzliche Elterngeldmonate.

Die bereits oben vorgestellte Nachjustierung mit dem **Familienstartzeitgesetz** soll „Mütter und Väter von zu früh geborenen Kindern noch wirksamer dabei unterstützen, dass sich beide Elternteile Zeit für die Familie und Zeit für den Beruf nehmen können“.

Konkret wird die bestehende Regelung in **§ 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 1 BEEG** derart weiterentwickelt, dass sie **zeitlich früher** greift: Der Elterngeldanspruch wird ausgeweitet auf Eltern, deren Kind vor der 37. Schwangerschaftswoche geboren werden.

Nach der Neuregelung erhalten Eltern, deren Kind bereits vier Wochen vor dem voraussichtlichen Tag der Entbindung geboren wird, **einen weiteren Monat Basiselterngeld**.

Die bestehende Stufe von sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin entfällt, die weiteren Stufen schließen sich (wie bisher) im Vier-Wochen-Rhythmus an.

## 3.2 AUS- UND WEITERBILDUNGSFÖRDERUNG

Das „Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung“ vom 17. Juli 2023 soll die bestehenden Regelungen vereinfachen und ergänzen. In der folgenden Darstellung soll schwerpunktmäßig auf die Weiterbildungsförderung eingegangen werden, die spätestens am 1. April 2024 in Kraft treten wird. Am Ende des Beitrags gehen wir noch kurz auf die Ausbildungsförderung ein.

Ergänzende Informationen finden Sie auf den Seiten der Bundesagentur für Arbeit.

### 3.2.1 Berufliche Weiterbildung während betrieblicher Kurzarbeit

Mit dem **Arbeit-von-morgen-Gesetz** wurde bereits 2020 der **§ 106a SGB III** eingeführt. Mit ihm sollte während der Coronazeit Anreiz geschaffen werden, betriebliche Kurzarbeit für Weiterbildungen zu nutzen. Zu diesem Zweck werden Unternehmen, die ihren Beschäftigten entsprechende Weiterbildungen anbieten:

- die während der Kurzarbeit allein vom Unternehmen zu tragenden Beiträge zur Sozialversicherung (pauschaliert gem. § 153 Abs. 1 Satz 2 Nr. 1 SGB III, abzüglich des Beitrags zur Arbeitsförderung) zur Hälfte sowie
- die Lehrgangskosten abhängig von der jeweiligen Betriebsgröße ganz oder teilweise erstattet.

Der Geltungszeitraum der Regelung wurde mittlerweile um ein Jahr bis zum 31. Juli 2024 verlängert, um auch einen Anreiz außerhalb von Krisenzeiten zu gewährleisten.

### HINWEIS

**Für während der Kurzarbeit begonnene Maßnahmen sollen Förderleistungen ausschließlich nach dieser Sonderregelung und damit nicht nach § 82 SGB III erbracht werden (vgl. § 82 Abs. 8 SGB III n. F.), dies gilt für die Geltungsdauer des § 106a SGB III. So wird Unternehmen und den Arbeitsagenturen eine einfache Umsetzung von Qualifizierungen während Kurzarbeit ermöglicht.**

### 3.2.2 Weiterbildungsförderung wird reformiert

Um die Inanspruchnahme der bestehenden Weiterbildungsförderung zu vereinfachen, erfährt **§ 82 SGB III** nach der letzten Änderung im Jahr 2020 (**Arbeit-von-morgen-Gesetz**) eine erneute Anpassung zum 1. April 2024.

Es werden feste Fördersätze (ohne Auswahlmessen, in der Regel in Höhe der Zuschüsse zu den Lehrgangskosten und zum Arbeitsentgelt pauschaliert) eingeführt und es soll weniger Förderkombinationen geben, um die Weiterbildungsstruktur nachvollziehbarer zu gestalten. Vereinfacht wird auch der Zugang, indem darauf verzichtet wird, dass die Tätigkeit der Teilnehmenden an der Weiterbildung direkt vom Strukturwandel betroffen sein oder ein Engpassberuf ausgeübt werden muss.

In die Förderung werden zukünftig auch Arbeitnehmer einbezogen, deren Berufsabschluss oder deren letzte nach **§ 82 SGB III** geförderte Maßnahme erst **zwei Jahre** (bisher: vier Jahre) zurückliegt. So kann schneller auf den technologischen Fortschritt und die erforderlichen Fähigkeiten und Kenntnisse eingegangen werden.

Bei älteren (Vollendung 45. Lebensjahr bei Teilnahmebeginn) und bei schwerbehinderten Beschäftigten kommt der Weiterbildung eine besondere Bedeutung zu, um deren **Beschäftigungsfähigkeit langfristig zu sichern**. Bei Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten liegt die Entscheidung über eine 100-Prozent-Förderung bislang im Ermessen der Bundesagentur für Arbeit (BA).



Diese „Kann“-Regelung wird durch eine „Soll“-Regelung ersetzt, um die Position kleinerer und mittlerer Betriebe zu stärken und die BA von Prüf- und Begründungsaufwand im Hinblick auf die Ermessensentscheidung zu entlasten. Trotzdem entscheidet immer noch die BA über die Kostenübernahme. Eine weitere Verbesserung liegt darin, dass die Fördergrenze gleichzeitig von 250 auf 500 Beschäftigte steigt.

Rein **innerbetriebliche** Maßnahmen sind bereits durch **§ 82 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB III** von der Förderung durch die BA **ausgeschlossen**. Das Erfordernis der Zertifizierung von Maßnahmen und Trägern ergibt sich aus **§ 82 Abs. 1 Satz 1 Nr. 5 SGB III**. **§ 82 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 SGB III** regelt zukünftig allein die (unveränderte) Vorgabe einer Dauer der Maßnahme von **über 120 Stunden**.

### 3.2.3 Das neue Qualifizierungsgeld

Das neu eingeführte Qualifizierungsgeld wird als Entgeltersatz in Höhe von 60 Prozent (bzw. 67 Prozent für Arbeitnehmer, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden) des Nettoentgeltes, welches durch die Weiterbildung entfällt, unabhängig von der Betriebsgröße, dem Alter und der Qualifikation der Beschäftigten, geleistet (vgl. dazu **§ 82b SGB III**).

Für die Bewilligung des Qualifizierungsgeldes müssen Dauer und Umfang der Weiterbildung bereits feststehen. Die Bemessung wird auf Basis eines bereits abgerechneten Entgeltabrechnungszeitraums durch den Arbeitgeber vorgenommen. Der Entgeltabrechnungszeitraum umfasst in der Regel einen Abrechnungsmonat. Das Ist-Entgelt wird fiktiv unter Annahme des vereinbarten Umfangs des weiterbildungsbedingten Arbeitsausfalls berechnet.

Zielgruppe des Qualifizierungsgeldes gem. **§ 82a SGB III** sind Beschäftigte, denen aufgrund des anhaltenden Strukturwandels der Arbeitsplatzverlust droht, bei denen Weiterbildungen jedoch für die Zukunft eine gesicherte Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können. Fördervoraussetzung sind strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe, welche die Weiterbildung eines erheblichen Teils der Belegschaft (mindestens 20 Prozent bzw. mindestens 10 Prozent bei Betrieben unter 250 Beschäftigte) erfordern, sowie eine entsprechende Betriebsvereinbarung oder einen entsprechenden betriebsbezogenen Tarifvertrag.

#### HINWEIS

**Bei Kleinstunternehmern (weniger als 10 Beschäftigte) ist anstelle einer Betriebsvereinbarung oder eines Tarifvertrags eine schriftliche Erklärung des Betriebes ausreichend.**

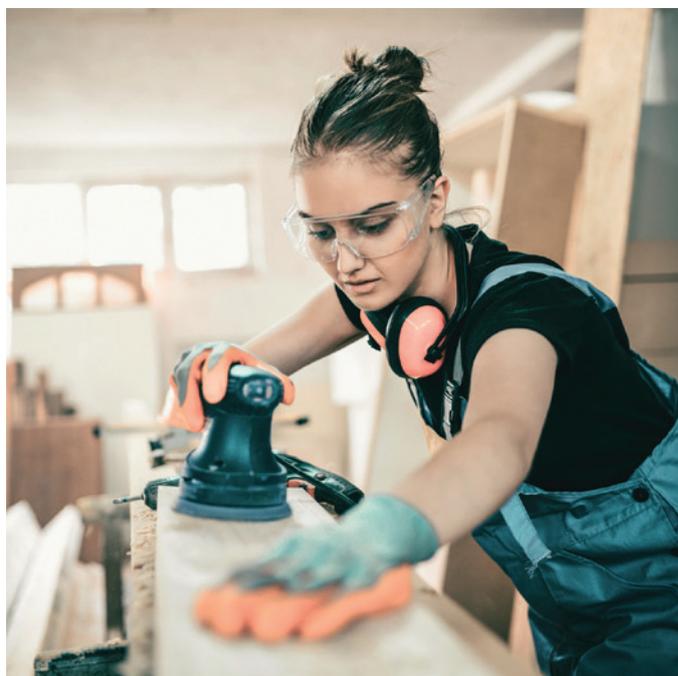
#### WICHTIG

**Eine Inanspruchnahme von Qualifizierungsgeld ist nicht möglich, wenn für die gleiche Maßnahme bereits Förderleistungen nach **§ 82 SGB III** beantragt wurden.**

Die Anrechnung von Nebeneinkommen und sonstigen Zahlungen des Arbeitgebers richtet sich nach **§ 82c SGB III**: Üben Beschäftigte während einer Zeit, für die sie Qualifizierungsgeld beziehen, eine Erwerbstätigkeit aus, wird das daraus erzielte Einkommen grundsätzlich wie beim Arbeitslosengeld in dem Kalendermonat, in dem die Tätigkeit neben der Weiterbildung ausgeübt wird, auf das Qualifizierungsgeld angerechnet; ebenso wie beim Arbeitslosengeld wird ein Freibetrag von **165 Euro** gewährt.

#### HINWEIS

**Hinsichtlich der versicherungs- und beitragsrechtlichen Folgen in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung entspricht das Qualifizierungsgeld weitgehend dem Kurzarbeitergeld. Dementsprechend wird im SGB V immer dort, wo vom Kurzarbeitergeld die Rede ist (§§ 192, 232a, 249, 257), nun auch das Qualifizierungsgeld genannt. Das Gleiche gilt für das SGB III, SGB VI und SGB XI. Das Unternehmen zahlt das Qualifizierungsgeld auftragsweise aus und berechnet die Beiträge; DEÜV-Meldepflichten sind damit nicht verbunden.**



### 3.2.4 Ausbildungsförderung

#### Exkurs: Ausbildungsgarantie und Mobilitätzuschuss

Wir wollen Ihnen an dieser Stelle nicht vorenthalten, dass das Änderungsgesetz auch Auswirkungen auf Ausbildungen hat.

Das geänderte Weiterbildungsgesetz enthält jedoch ausdrücklich keinen Rechtsanspruch junger Menschen auf eine Ausbildungsstelle, wie auch Unternehmen nicht dazu verpflichtet werden, Auszubildende zu beschäftigen. Demzufolge ist der vom Gesetzgeber verwendete Begriff „Ausbildungsgarantie“ leider etwas ungenau. Das Gesetz schafft vielmehr Voraussetzungen für eine breitere Förderung bei der Unterstützung und vor allem bei der Motivation junger Menschen nach einer beruflichen Ausbildung.

Der Vollständigkeit halber seien hier noch die weiteren Anpassungen im Hinblick auf die Ausbildung erwähnt:

- Ab 1. August 2024 ist die Förderung einer Berufsausbildung in einer außerbetrieblichen Einrichtung nicht mehr nur eine Ermessens-, sondern eine Anspruchsleistung (an weitere Bedingungen gebunden, vgl. **§ 76 Abs. 5 SGB III**).
- Die Vermittlungspauschale der BA für Bildungsträger, die Teilnehmer in betriebliche Berufsausbildungen vermitteln, wird von 2.000 auf **3.000 Euro** erhöht.
- Berufsorientierungspraktika (gem. **§ 48a SGB III**) werden zur besseren beruflichen Orientierung junger Menschen geför-

dert, indem Fahrtkosten und ggf. sogar Unterkunftskosten übernommen werden können.

- Die Einführung eines Mobilitätzuschusses für Berufsausbildungen, die **nach dem 31. März 2024** beginnen (gem. **§ 73a SGB III**), soll regionalen Passungsproblemen begegnen und für junge Menschen einen Anreiz bieten, ihr bisheriges Wohnumfeld zugunsten einer Ausbildungsaufnahme zu verlassen.
- Im Rahmen der „Ausbildungsgarantie“ soll nach dem Willen der Bundesregierung auch die Nutzung der Einstiegsqualifizierung Jugendlicher (EQJ) (vgl. **§ 54a SGB III**) verstärkt werden. Hierzu werden die Rahmenvoraussetzungen modifiziert, indem
  - eine erleichterte Durchführung in Teilzeit ermöglicht wird,
  - die Mindestdauer der Maßnahme von sechs auf vier Monate reduziert wird und
  - die erneute Förderung junger Menschen, deren Ausbildungsverhältnis beim selben Unternehmen vorzeitig gelöst wurde, ermöglicht wird.
- Um die Chancen auf einen betrieblichen Ausbildungsplatz für junge Menschen **mit Behinderungen** zu erhöhen, wird die EQJ ergänzend für die Vorbereitung auf Ausbildungen behinderter Menschen nach **§ 66 BBiG** und **§ 42r HwO** geöffnet.

## 3.3 STEUERN

Zum 1. Januar 2024 versucht der Gesetzgeber, durch weitere Entlastungen den finanziellen Auswirkungen durch die gestiegenen Energiekosten entgegenzuwirken.

Da es sich hier um kein steuerrechtliches Seminar handelt, beschränken wir unsere Ausführungen auf die Erhöhung von Freibeträgen und die Inflationsausgleichsprämie.

### 3.3.1 Grundfreibetrag, Kinderfreibetrag, Kindergeld

Die tarifliche Einkommensteuer bemisst sich nach dem zu versteuernden Einkommen (zvE). Vereinfacht beschrieben wird das zvE unter Berücksichtigung der individuellen Einkünfte des Steuerzahlers und nach Abzug privater Ausgaben wie Sonderausgaben oder Aufwendungen für außergewöhnliche Belastungen ermittelt. Übersteigt das zvE den Grundfreibetrag **nicht**, fallen – auch schon unterjährig beim Lohnsteuerabzug – keine Steuern an.

Durch das **Inflationsausgleichsgesetz** wurde unter Berücksichtigung des 14. Existenzminimumberichts und des 5. Steuerprogressionsberichts der Grundfreibetrag nach oben korrigiert.

Der steuerliche Grundfreibetrag ist zum 1. Januar 2024 auf **11.604 Euro** angehoben worden. Das bedeutet, dass bis zu einem zvE in dieser Höhe für 2024 keine Einkommen- bzw. Lohnsteuer anfällt.

#### HINWEIS

**Wer bereits im Vorfeld ausrechnen möchte, wie groß der Effekt im konkreten Einzelfall ist, dem sei hier ein Besuch der Onlineservices des Bundesfinanzministeriums empfohlen: <https://www.bmf-steuerrechner.de>**

Mit demselben Gesetz ist auch der Freibetrag für das sächliche Existenzminimum von Kindern (vgl. **§ 32 Abs. 6 EStG**) angepasst worden. Der Kinderfreibetrag liegt 2024 bei 6.384 Euro (3.192 Euro je Elternteil). Eine weitere Erhöhung auf dann 6.612 Euro ist bereits angekündigt und soll nach der gesetzlichen Umsetzung rückwirkend ab 1. Januar 2024 gelten.

Das Kindergeld, das bereits 2023 auf einen Betrag von 250 Euro je Kind und Monat angehoben wurde, bleibt 2024 gleich.

### 3.3.2 Inflationsausgleichsprämie

Die Steuerfreiheit der Inflationsausgleichsprämie (IAP) ist mit dem [Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz](#) geregelt worden.

Danach können Unternehmen die IAP seither **bis spätestens zum 31. Dezember 2024** als Bar- oder Sachzuwendung bis zu einem Gesamtbetrag in Höhe von 3.000 Euro an ihre Beschäftigten auszahlen (z. B. 1.000 Euro in 2022, 1.000 Euro in 2023 und weitere 1.000 Euro in 2024).

Es handelt sich hierbei um einen **steuerlichen Freibetrag** je Dienstverhältnis (Ausnahme: Beschäftigte üben im selben Unternehmen mehrere Dienstverhältnisse aus).

#### WICHTIG

**Voraussetzung für die Steuerfreiheit – und damit auch für die Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung – ist, dass die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn (im Sinne von § 8 Abs. 4 EStG) gewährt wird.**

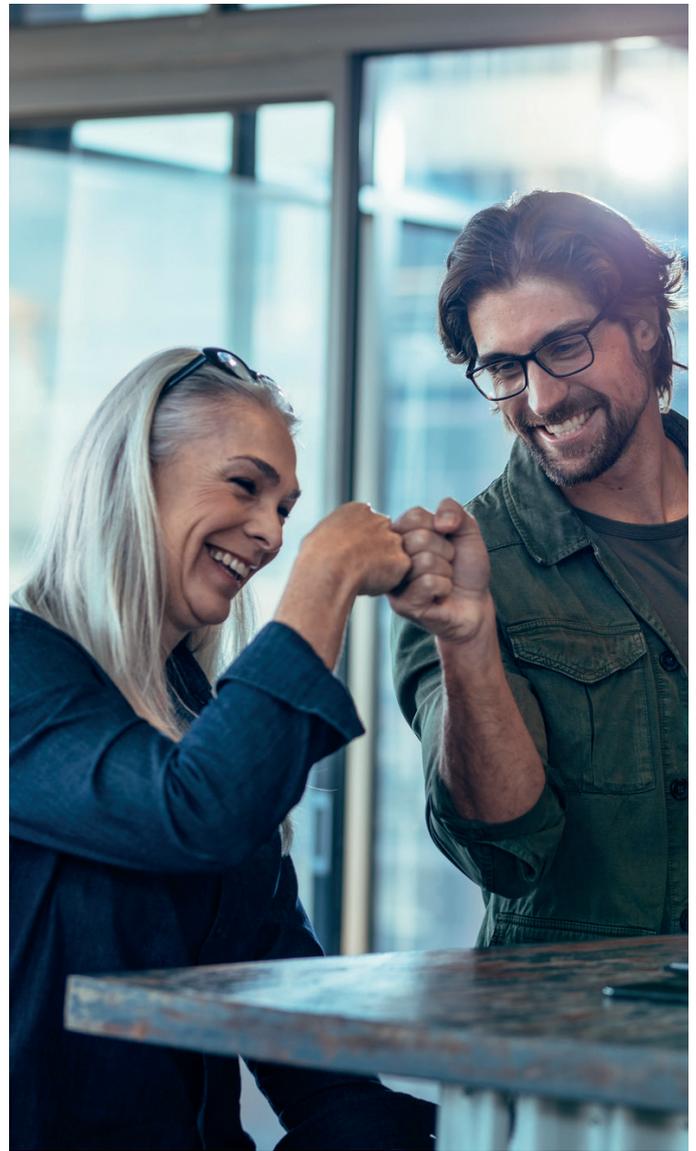
26

**Exkurs:** Für das Zusätzlichkeitserfordernis gibt es im Sozialversicherungsrecht im Gegensatz zum Steuerrecht keine gesetzliche Definition. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben in ihrer Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 11. November 2021 (TOP 1) jedoch festgelegt, dass für die sozialversicherungsrechtliche Zusätzlichkeit die gesetzlich definierten Kriterien des steuerrechtlichen Zusätzlichkeitserfordernisses Anwendung finden sollen. Damit gelten seit dem 1. Januar 2022 **dieselben** Kriterien für die steuer- und die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung.

Egal welcher Art die Beschäftigung ist, sind alle Beschäftigten im steuerlichen Sinne anspruchsberechtigt. Die Steuerbefreiung besteht zum Beispiel auch für Teilzeitkräfte, Minijobber, Arbeitnehmer in Kurzarbeit oder Elternzeit bzw. Altersteilzeit und auch für Gesellschafter-Geschäftsführer, soweit der steuerliche Arbeitnehmerbegriff erfüllt ist.

Für Minijobs ist noch erwähnenswert, dass keine Angemessenheitsprüfung erfolgt. Da es sich nicht um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt i. S. der Sozialversicherung handelt, kann die IAP auch folgenlos für den Versicherungsstatus gezahlt werden.

An den Nachweis des Zusammenhangs zwischen Leistung und Preissteigerung werden keine besonderen Anforderungen gestellt. Es genügt, wenn das Unternehmen deutlich macht, dass die Zahlung im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht (z. B. durch entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung).



#### HINWEIS

**Sind alle Voraussetzungen erfüllt, unterliegt die steuerfrei gewährte IAP nicht dem Progressionsvorbehalt und ist auch nicht in der Einkommensteuererklärung anzugeben.**

#### BEISPIEL AUSZAHLUNG DER IAP

##### Sachverhalt:

Ein Unternehmen zahlt, nachdem der Jahresabschluss ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2023 ausweist, im April 2024 erstmals einen Teilbetrag in Höhe von 2.000 Euro als IAP (Inflationsausgleichsprämie) und in den Monaten Mai bis August 2024 jeweils 250 Euro an alle seine Beschäftigten.

##### Beurteilung:

Die Leistungen sind steuer- und beitragsfrei. Der Höchstbetrag von 3.000 Euro und der Begünstigungszeitraum sind nicht überschritten.

# 4. WERTE DER SOZIALVERSICHERUNG 2024

Auf dieser und den folgenden Seiten haben wir die für Sie praxisrelevanten Rechengrößen und Beitragssätze sowie sonstigen Grenzwerte tabellarisch zusammengestellt.

	West	Ost
<b>Beitragsbemessungsgrenzen/Monat</b>		
– Kranken-/Pflegeversicherung		5.175,00 Euro
– Renten-/Arbeitslosenversicherung	7.550,00 Euro	7.450,00 Euro
<b>Beitragssätze*</b>		
Krankenversicherung allgemein (7,30 % AN und 7,30 % AG)		14,60 %
– durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz (begrenzter Personenkreis)		1,70 %
– kassenindividueller Zusatzbeitragssatz der DAK		1,70 %
Krankenversicherung ermäßigt (7,00 % AN und 7,00 % AG)		14,00 %
Pflegeversicherung (1,70 % AN und 1,70 % AG)		3,40 %
– Besonderheit Sachsen: 2,20 % AN und 1,20 % AG		
– Zuschlag Kinderlose		0,60 %
– Abschlag Eltern (2. - 5. Kind unter 25 Jahre)	0,25 % (je berücksichtigungsfähigem Kind)	
Rentenversicherung		18,60 %
Knappschaftliche Rentenversicherung		24,70 %
Arbeitslosenversicherung		2,60 %
Künstlersozialabgabe		5,00 %
Insolvenzgeldumlage		0,06 %
<b>Höchstbeiträge/Monat</b>		
– Allgemeiner Gesamtkrankenversicherungsbeitrag		843,53 Euro
– Ermäßigter Gesamtkrankenversicherungsbeitrag		812,48 Euro
– Pflegeversicherung		175,95 Euro (für jedes berücksichtigungsfähige Kind – ab dem 2. Kind unter 25. Jahre – ist ein Beitragsabschlag von 0,25 % möglich => max. 1 % insgesamt)
– Pflegeversicherung Kinderlose		207,00 Euro
– Rentenversicherung	1.404,30 Euro	1.385,70 Euro
– Arbeitslosenversicherung	196,30 Euro	193,70 Euro
<b>Jahresarbeitsentgeltgrenze</b>		69.300,00 Euro
<b>Jahresarbeitsentgeltgrenze (Bestandsfälle PKV)</b>		62.100,00 Euro
<b>Bezugsgröße/Monat</b>		
– Kranken-/Pflegeversicherung		3.535,00 Euro
– Renten-/Arbeitslosenversicherung	3.535,00 Euro	3.465,00 Euro
<b>Bezugsgröße/Jahr</b>		
– Kranken-/Pflegeversicherung		42.420,00 Euro
– Renten-/Arbeitslosenversicherung	42.420,00 Euro	41.580,00 Euro
<b>Beitragszuschüsse zur gesetzlichen und privaten KV</b>		
– DAK-Gesundheit (allgemein)		421,76 Euro
– DAK-Gesundheit (ermäßigt)		406,24 Euro
– PKV (allgemein)		421,76 Euro
– PKV (ermäßigt)		406,24 Euro
<b>Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung</b>		
allgemein		87,98 Euro
Beschäftigung in Sachsen		62,10 Euro

Sachbezugswerte	2023	2024
– <b>Verpflegung</b>	288,00 Euro (Frühstück 60,00 Euro, Mittag- und Abendessen jeweils 114,00 Euro)	313,00 Euro (Frühstück 65,00 Euro, Mittag- und Abendessen jeweils 124,00 Euro)
– <b>Unterkunft</b> (Werte gelten für Einzelbelegung)	265,00 Euro (für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Azubis 225,25 Euro)	278,00 Euro (für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Azubis 236,30 Euro)

Sonstige Werte	West	Ost
<b>Anwartschaftsversicherung in der KV</b> Bemessungsgrundlage (10 % der mtl. Bezugsgröße)	353,50 Euro	
<b>Einkommensgrenze Familienversicherung</b> – 1/7 der mtl. Bezugsgröße	505,00 Euro	
<b>Geringfügig entlohnte Beschäftigte</b>	538,00 Euro	
<b>Beiträge von Versorgungsbezügen</b> Freibetrag 1/20 der mtl. Bezugsgröße	176,75 Euro	
<b>Beiträge Studenten</b> (Beitragssatz 7/10 des allgemeinen Beitragssatzes KV – mithin 10,22 %, Bedarfssatz 812,00 Euro gilt seit 1. Oktober 2022) – KV (ohne kassenindividueller Zusatzbeitrag) – kassenindividueller Zusatzbeitrag der DAK – PV (Kinderlose)	82,99 Euro 13,80 Euro 27,61 Euro (32,48 Euro) } insges. 96,79 Euro	
<b>Beitragszuschuss für BAföG-Bezieher gem. § 13a BAföG</b> – KV – PV	94,00 Euro 28,00 Euro	
Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge für versicherungspflichtige <b>Praktikanten</b> ohne Arbeitsentgelt – Bemessungsgrundlage (1 % der mtl. Bezugsgröße) – RV – ALV	35,35 Euro 6,58 Euro 0,92 Euro	34,65 Euro 6,44 Euro 0,90 Euro

Übergangsbereich, Faktoren F und FÜ	
– Übergangsbereich ab 2024 – Faktor <b>F</b> 2024	538,01 bis 2.000 Euro <b>0,6846</b>
– Gesetzliche Formel für Errechnung der BE für <b>Gesamtbeitrag</b> : – Verkürzte Formel dazu:	$F \times 538 + ((2000/2000-538) - (538/2000-538) \times F) \times AE - 538$ $1,116063748 \times AE - 232,127496580$
– Gesetzliche Formel für Errechnung der BE für <b>Arbeitnehmerbeitrag</b> : – Verkürzte Formel dazu:	$2000/2000 - 538 \times (AE - 538)$ $1,367989056 \times AE - 735,978112175$

	2023	2024
<b>Umlageversicherung der DAK*</b> (Erstattungssatz in Klammern)		
– U1	2,90 % (bei 70 %)	2,80 % (bei 70 %)
	2,20 % (bei 50 %)	2,10 % (bei 50 %)
	2,40 % (bei 60 %)	2,30 % (bei 60 %)
	4,20 % (bei 80 %)	4,20 % (bei 80 %)
– U2	0,52 % (bei 100 %)	0,37 % (bei 100 %)
<b>Beitragsätze für geringfügig Beschäftigte</b> i. S. d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV		
Krankenversicherung		13,00 %
– Beschäftigte im Haushalt		5,00 %
Rentenversicherung		15,00 %
– Beschäftigte im Haushalt		5,00 %
Pauschalsteuersatz		2,00 %
<b>Umlageversicherung der Minijob-Zentrale</b>		
– U1	1,10 % (80 %)	1,10 % (80 %)
– U2	0,24 % (100 %)	0,24 % (100 %)

# ABGABE- UND FÄLLIGKEITSTERMINE 2024

*Unabhängig von der Wahl des Abrechnungsverfahrens werden die ermittelten Gesamtsozialversicherungsbeiträge (einschließlich der Zusatzbeiträge) spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig. Die Beitragsnachweise sind jeweils zwei Arbeitstage vor Fälligkeit der Beiträge durch Datenübertragung zu übermitteln. Die Fälligkeits- und Abgabetermine 2024 können Sie der folgenden Übersicht entnehmen.*

2023	JAN.	FEB.	MÄRZ	APRIL	MAI	JUNI	JULI	AUG.	SEP.	OKT.	NOV.	DEZ.
Beitragsnachweis	25.	23.	22.	24.	27.	24.	25.	26.	24.	24.	25.	19.
Fälligkeit GSV-Beitrag	29.	27.	26.	26.	29.	26.	29.	28.	26.	28.*	27.	23.

\* Der Reformationstag (31. Oktober) ist seit 2018 in Hamburg ein gesetzlicher Feiertag. Aus diesem Grund muss dieser Tag bei der Bestimmung des drittletzten Arbeitstages im Monat Oktober immer berücksichtigt werden.

# NOCH FRAGEN?

WIR SIND FÜR SIE DA.

## **DAK Arbeitgeber-Hotline 040 325 325 810**

Persönliche Beratung zu allen betrieblichen Fragen rund um die Versicherung und zum Beitragskonto bei der DAK-Gesundheit.

Weitere Informationen und Services für Arbeitgeber:

**[dak.de/arbeitgeber](https://dak.de/arbeitgeber)**

Immer auf dem neuesten Stand:

**[dak.de/arbeitgebernewsletter](https://dak.de/arbeitgebernewsletter)**

## **DAK Service-Hotline 040 325 325 555**

Für Versicherte: alles zu Leistungen, Beiträgen und Mitgliedschaft.

## **DAK-Gesundheit**

Gesetzliche Krankenversicherung  
Nagelsweg 27–31, 20097 Hamburg  
**[www.dak.de](https://www.dak.de)**



**D406-9900** / Stand 01/24.

Nachträglich kann es z. B. durch Gesetzesänderungen zu abweichenden Regelungen kommen.

**DAK**  
Gesundheit  
*Ein Leben lang.*