

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 2025

Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer, auf den folgenden Seiten haben wir in Ihrem Handout zu dem Online-Jahreswechsel-Seminar „Aktuelles aus der Sozialversicherung“ die wesentlichen Änderungen seit Anfang 2024 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. Insbesondere die auslaufende Rechtskreistrennung, Verbesserungen beim eAU-Verfahren und das SV-Meldeportal stehen hier im Fokus. Auf den folgenden Seiten gehen wir im Einzelnen auf die Änderungen ein.

1.1 AUSLAUFENDE RECHTSKREIS- TRENNUNG WEST/OST

Weil nach dem **Renten-Überleitungsgesetz (RÜG)** seit der Wiedervereinigung unterschiedliche Rechengrößen in West und Ost galten, gab es seither das **Rechtskreiskennzeichen**. Mit dem **Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz** vom 17. Juli 2017 gilt 2025 im gesamten Bundesgebiet einheitliches Rentenrecht, sodass die Kennzeichnung für Meldezeiträume nach dem 31. Dezember 2024 (grundsätzlich) entfallen könnte. Allerdings gibt es einige vorübergehende Ausnahmen.

1.1.1 DEÜV-Meldeverfahren

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben in ihrer Meldebesprechung vom 13. März 2024 die folgenden Festlegungen getroffen (TOP 5):

- Allein aus Anlass der Aufgabe der Rechtskreistrennung sind keine Ab- und Anmeldungen zum Jahreswechsel 2024/25 vorzunehmen.
- Für Meldezeiträume bis 31. Dezember 2024 bleibt es dabei, dass in den DEÜV-Meldungen und Stornierungsmeldungen der jeweils zutreffende Rechtskreis West oder Ost anzugeben ist; dies gilt insbesondere für die Jahresmeldungen 2024, die bis zum 17. Februar 2025 zu übermitteln sind (15. Februar 2025 = Samstag).
- Für Meldezeiträume ab 1. Januar 2025 ist in den DEÜV-Meldungen kein Rechtskreiskennzeichen mehr anzugeben (Grundstellung im Feld KENNZ-RECHTSKREIS).

HINWEIS

Alle Nutzer von Entgeltabrechnungsprogrammen dürfen sich getrost zurücklehnen, denn die Softwareersteller haben die Änderungen in ihre Programme eingearbeitet. Auch das SV-Meldeportal wurde mit dem Jahreswechsel-Update angepasst.

BEISPIEL AUFGABE DER RECHTSKREISTRENNUNG WEST/OST

Eine sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmerin arbeitet seit Jahren für eine in Sachsen-Anhalt ansässige Sektkellerei. Ihre Beschäftigung endet:

- a) zum 15.12.2024
- b) zum 28.2.2025

Abhängig vom jeweiligen Meldezeitraum ergeben sich unterschiedliche Bewertungen:

- a) Die DEÜV-Abmeldung (30) zum 15.12.2024 ist mit der Kennzeichnung Rechtskreis Ost zu erstellen.
- b) Die DEÜV-Abmeldung (30) zum 28.2.2025 ist ohne Kennzeichnung des Rechtskreises zu erstellen.

Die Jahresmeldung für 2024 (50) ist noch mit der Rechtskreisangabe Ost abzugeben (bis spätestens 17.2.2025).

1.1.2 Beitragsnachweisverfahren

Für das Beitragsnachweisverfahren ergeben sich zum 1. Januar 2025 zunächst keine Änderungen (Besprechung der SV-Spitzenorganisationen über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 24. April 2024, TOP 1).

Ursächlich dafür, dass die Beitragsnachweise über 2024 hinaus getrennt nach Rechtskreisen abzugeben sind, ist die Deutsche Rentenversicherung. Diese hat andauernde Verpflichtungen bei der Ermittlung des Bundeszuschusses sowie bei der Abgabe von Finanzstatistiken, deshalb bleibt das bestehende Verfahren mindestens bis Ende 2025 wie bisher. Folge: Die Beitragsnachweis-Datensätze sind auch über den 31. Dezember 2024 hinaus getrennt nach den Rechtskreisen West und Ost zu übermitteln.



1.1.3 DTA EEL

Das Rechtskreiskennzeichen muss im DBLT (Datenbaustein mit Zusatzdaten für die Berechnung des Übergangsgeldes bei Leistungen zur Teilhabe) übergangsweise erhalten bleiben. Es wird bei Abrechnungszeiträumen nach 2024 auf „Grundstellung“ gesetzt.

1.2 EINRICHTUNG EINES ARBEITGEBERKONTOS

Als Reaktion auf eine erstmalige DEÜV-Anmeldung einer beschäftigten Person durch das Unternehmen, für das bislang noch kein **Arbeitgeberkonto** besteht, wurden sehr lange Zeit Fragebögen in Papierform von den Einzugsstellen versandt, um alle erforderlichen Daten zu erlangen. Diese Vorgehensweise passt nicht mehr zu der voranschreitenden Digitalisierung. Durch das **Siebte SGB IV-Änderungsgesetz** wurde mit **§ 28a Abs. 3b SGB IV** die gesetzliche Grundlage für ein digitales Datenaustauschverfahren geschaffen, das die Papierfragebögen ersetzt. Die technische Umsetzung erfolgte als Teilverfahren im Rahmen des bereits seit längerem bestehenden Qualifizierten Meldedialogs.

Die elektronische Anforderung der notwendigen Unternehmensdaten erfolgt dann mit dem Datensatz Krankenkassenmeldung (DSKK). Hierzu wurde der Abgabegrund 06 für die Anforderung dieser Daten in den DSKK integriert.

Die Rückmeldung der notwendigen Angaben erfolgt mit dem Datensatz Arbeitgeberkonto (DSAK) mit Abgabegrund 01 (Rückmeldung zur Anforderung).

Folgende Datenbausteine stehen für die Übermittlung zur Verfügung:

- DBGD – Grunddaten
- DBKO – Abweichende Korrespondenzanschrift des Arbeitgebers
- DBDL – Dienstleister
- DBWU – Wahlerklärung für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1
- DBSL – SEPA-Lastschriftmandat

Auf Anforderung durch die Einzugsstelle muss das Unternehmen mindestens die Grunddaten (DBGD) und die Wahlerklärung zur Teilnahme am U1-Ausgleichsverfahren (DBWU) übermitteln. Darüber hinaus kann das Unternehmen seine abweichende Korrespondenzanschrift (DBKO) und/oder von ihm bevollmächtigte Dienstleister wie Steuerberater oder Rechenzentren (DBDL) mitteilen.

Mit dem DBSL kann das Unternehmen die Einzugsstelle ermächtigen, fällige Beiträge mittels Lastschrift wiederkehrend einzuziehen (SEPA-Lastschriftmandat). Die Ermächtigung kann auch zu einem späteren Zeitpunkt erfolgen.

WICHTIG

Bislang bedurfte ein Widerruf des SEPA-Lastschriftmandats der Schriftform. Aus diesem Grunde führte eine Stornierung eines bereits übermittelten Datensatzes DBSL auch nicht automatisch zum Widerruf eines bereits erteilten SEPA-Lastschriftmandats. Seit dem 1. Januar 2025 hat sich dies geändert.

Änderungen in den jeweiligen Unternehmensdaten können über den qualifizierten Meldedialog ebenfalls übermittelt werden. Für diese Änderungen ist im DSAK eine Änderungsmeldung mit Abgabegrund 02 vorgesehen. Derartige Änderungsmeldungen können auch für bestehende Arbeitgeberkonten abgegeben werden.

1.2.1 Wahl des Erstattungssatzes im U1-Verfahren

Im Verfahren zur Einrichtung eines Arbeitgeberkontos ist die Wahlerklärung für die Teilnahme am U1-Ausgleichsverfahren (DBWU) eine verpflichtende Angabe. Nimmt das Unternehmen teil, ist „Ja“ sowie der gewählte Prozentsatz der Erstattung zwingend anzugeben/auszuwählen.

Die Feststellung, ob ein Unternehmen am U1-Verfahren teilnimmt, hat jeweils zu Beginn eines Jahres für die Dauer eines Kalenderjahres zu erfolgen (§ 3 AAG). Für ein Unternehmen, das teilnahmepflichtig ist und für das innerhalb eines Kalenderjahres bei einer Krankenkasse ein neues Arbeitgeberkonto eingerichtet wird, besteht mit dem Beginn der Teilnahmepflicht auch die Pflicht zur Abführung der Umlage U1.

Das Unternehmen trifft die Wahl des Erstattungssatzes für das gesamte Kalenderjahr. Ein Wechsel des Erstattungssatzes ist bei einem bestehenden Unternehmen immer zu Beginn eines neuen Kalenderjahres möglich. Je nach Regelung in der Kassensatzung ist der Wechsel bis zum ersten Fälligkeitstag im neuen Kalenderjahr (2025 also der 29. Januar) oder bis zu einem bestimmten Stichtag (z. B. 31. Januar) bekannt zu machen. Bisher war dies regelmäßig formlos möglich. Seit Mitte 2024 **können** alle laufenden Unternehmen den Wechsel ihres U1-Erstattungssatzes nun mit dem **DSAK/DBWU (Abgabegrund 02)** anzeigen – und zwar jedes Jahr aufs Neue, so auch Anfang 2025 wieder für das gesamte Kalenderjahr 2025.

Bei neu gegründeten Unternehmen gelten lt. Satzungen der Krankenkassen andere Wahlfristen (z. B. zwei Monate nach der Unternehmensgründung). Bei diesen Unternehmen ist die Wahl innerhalb dieser Frist zu übermitteln. In den Folgejahren besteht dann auch für diese Unternehmen immer zu Beginn des neuen Jahres die Selbstfeststellungsverpflichtung. Bei einer Teilnahmepflicht und dem Wunsch der Änderung des Erstattungssatzes ist die neue Wahl innerhalb der Frist zu übermitteln.

Die Umlagesätze der DAK seit 1. September 2024:

U1

Regelsatz 70 %	2,80 %
50 % (ermäßigt)	2,10 %
60 % (ermäßigt)	2,30 %
80 % (erhöht)	4,20 %

U2

100 %	0,29 %
-------	--------

HINWEIS

Änderungen durch Unternehmen/Steuerbüros lösen Grund „02“ aus und führen zu hohem Datenaufkommen bei Krankenkassen – daher bitte vorab prüfen, ob tatsächlich sinnvoll/notwendig!

1.2.2 Anpassungen DSAK zum 1. Januar 2025

Widerruf SEPA-Lastschriftmandat: Einen elektronischen Widerruf für Lastschriftmandate gab es bislang nicht. Widerrufe mussten bisher immer in Schriftform erfolgen. Da sich das digitale Verfahren zur **Erteilung** eines SEPA-Lastschriftmandats – aus systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen oder mittels SV-Meldeportal – inzwischen gefestigt hat, wurde der Widerrufs-Prozess zum 1. Januar 2025 ergänzt. Dazu wurde in den Datenbaustein DBSL ein neues Datenfeld „Kennzeichen Widerruf SEPA-Lastschriftmandat“ eingefügt. Ein Widerruf ist frühestens ab dem vierten Arbeitstag nach Abgabe der Meldung möglich. Diese Drei-Tages-Frist ist bedingt durch das Erstellungsdatum der Meldung. Die Abgabe eines digitalen Widerrufs für Zeiträume vor diesem Datum ist unzulässig.

WICHTIG

Bei Vorlage mehrerer verschiedener SEPA-Lastschriftmandate wurde festgelegt, dass immer das zuletzt vom Unternehmen übermittelte Mandat gilt bzw. genutzt werden soll. Für diese Prüfung wird auch auf das Erstellungsdatum der Meldung abgestellt.

Abweichende Korrespondenzanschrift: In der Praxis wurde festgestellt, dass bei Angabe einer abweichenden Korrespondenzanschrift mitunter nicht die abweichende Anschrift des Unternehmens, sondern eine (abweichende) Anschrift des Dienstleisters übermittelt wurde. Das Verfahren sieht diese Möglichkeit bislang nicht vor. Es ist nur möglich, eine abweichende Unternehmensanschrift anzugeben. Vor diesem Hintergrund wurde der Name des Datenbausteins in „Abweichende Korrespondenzanschrift des Arbeitgebers“ umbenannt.

1.3 DATENSATZ BETRIEBSDATEN (DSBD)

Mit dem **Siebten SGB IV-Änderungsgesetz** vom 12. Juni 2020 wurde bereits zum 1. Januar 2023 ein Zentrales Unternehmerverzeichnis in der gesetzlichen Unfallversicherung (UV) eingeführt. Im Rahmen dessen wurden die bestehenden Mitgliedsnummern durch einheitliche Unternehmensnummern ersetzt (§ 136a SGB VII).

Voraussetzung für die Erfüllung der Vorgaben des **Unternehmensbasisdatenregistergesetzes** ist eine Kopplung der Unternehmensnummer der UV mit der Betriebsnummer der Bundesagentur für Arbeit (BA). Die gesetzliche Grundlage dafür wurde mit dem **Achten SGB IV-Änderungsgesetz** vom 20. Dezember 2022 geschaffen.

Unternehmen müssen schon bisher Änderungen von betrieblichen Angaben unverzüglich an die BA melden (vgl. § 18i Abs. 4 SGB IV). Mit dem Datensatz Betriebsdaten (DSBD) übermitteln sie alle relevanten Änderungen und jetzt neuerdings auch anlassbezogen Bestandsdaten aus einem systemgeprüften Abrechnungsprogramm oder mit einer systemgeprüften Ausfüllhilfe. Dazu gehört seit dem 1. Januar 2024 auch die jeweilige Unternehmensnummer (vgl. § 18i Abs. 2 SGB IV).

WICHTIG

Für den Bestandsaufbau bei der BA hatten die Unternehmen entsprechend den „Gemeinsamen Grundsätzen für die Datenerfassung und Datenübermittlung nach § 28b Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 – 3 SGB IV“ [Ziffer 3.2.2] bis zum 31. Mai 2024 mit einer Initialmeldung (Abgabegrund „09“) die Kopplungsinformation von Betriebsnummer und Unternehmensnummer mit dem DSBD zu melden.

HINWEIS

In den Entgeltabrechnungsprogrammen wurde diese Initialmeldung automatisch ausgelöst. Lediglich die Nutzer von Ausfüllhilfen (z. B. dem SV-Meldeportal) mussten sich selbst darum kümmern.

Nach dem Bericht von BA und DGUV fehlten am 31. Mai 2024 mehr als 25 Prozent der erwarteten Koppelungsinformationen.

Als Gründe dafür wurden genannt:

- Entgegen der fachlichen Vorgabe sind die Initialmeldungen nicht systemseitig automatisiert generiert worden; stattdessen ist die Abgabe mitunter in die Entscheidungshoheit der Unternehmen gelegt worden. (Die automatisierte Abgabe hat also nicht in allen Programmen funktioniert.)

- Initialmeldungen auf Grundlage des DSBD, die aufgrund eines syntaktischen Fehlers von der Fehlerprüfung abgewiesen wurden, sind nicht erneut in korrigierter Form abgegeben worden.

Deshalb wurde in der **Besprechung des GKV-Spitzenverbandes, der Deutschen Rentenversicherung Bund, der Bundesagentur für Arbeit und der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung zu Fragen des gemeinsamen Meldeverfahrens am 26. Juni 2024** entschieden, dass Unternehmen bis zum 31. Mai 2025 die Initialmeldungen erneut abzugeben haben. Dies gilt für alle Unternehmen, auch für die, die bereits eine Initialmeldung abgegeben haben.

Die Initialmeldungen sind im Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Mai 2025 entsprechend den Festlegungen in den **Gemeinsamen Grundsätzen für die Datenerfassung und Datenübermittlung nach § 28b Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 – 3 SGB IV unter Ziffer 3.2.2** zu übermitteln; sie sollen möglichst bis 31. März 2025 abgegeben werden.

HINWEIS

Die Ergebnisse der neuen Initialmeldungen werden im Juni 2025 geprüft. Ggfs. werden weitere Maßnahmen eingeleitet.

1.4 DIGITALE AU – VERFAHREN EAU

Bereits seit Oktober 2021 werden digitale Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen verpflichtend von den Ärzten an die Krankenkassen übermittelt. Seit Januar 2023 ist auch der Abruf der AU-Daten durch die Unternehmen verpflichtend. Im Januar 2024 wurde das digitale Verfahren zudem auf die Bundesagentur für Arbeit (BA) ausgedehnt. Seither sind auch die Empfänger von Arbeitslosengeld mit einbezogen.

Das eAU-Verfahren hat enorme praktische Bedeutung für die Entgeltfortzahlung und die Entgeltersatzleistung Krankengeld. Nach anfänglichen Anlaufschwierigkeiten hat sich das Verfahren mittlerweile etabliert.

Trotzdem gibt es weiteren Verbesserungs- und Ergänzungsbedarf. Zu diesem Zweck wurden im April 2024 die **Gemeinsamen Grundsätze eAU ab 1. Januar 2025** vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) genehmigt, aus denen sich die erforderlichen Anpassungen ergaben. Hintergrund waren zahlreiche Hinweise aus der Praxis und geänderte Gesetzesvorgaben, vorrangig mit dem Ziel, Rückfragen und Missverständnisse zu vermeiden und gleichzeitig den Nutzen zu erhöhen.

Die Gemeinsamen Grundsätze finden Sie unter:
<https://www.gkv-datenaustausch.de/arbeitgeber/eau/eau.jsp>



Bisher gab es in Fällen, in denen das eAU-Verfahren nicht wie erwartet durchgeführt werden konnte, beim Abruf durch das Unternehmen lediglich eine Rückmeldung mit dem Kennzeichen „4 = eAU/Krankenhausmeldung liegt nicht vor“. Dies war in vielen Fällen unbefriedigend, weil sich hinter dieser Rückmeldung mannigfaltige Gründe verbergen konnten. Aus diesem Grund und weil sich bisher verschiedene Krankheitsfälle im Verfahren noch nicht abbilden ließen, wurden zum 1. Januar 2025 verschiedene neue Datenfelder und Kennzeichen für Rückmeldungen hinzugefügt und bestehende Datenfelder optimiert. Den Grund „4“ wird es weiterhin geben, er sollte aber nicht mehr so häufig zurückgemeldet werden müssen.

Im Datensatz, der von den Krankenkassen an das Unternehmen zurückgemeldet wird, sind zum 1. Januar 2025 folgende neue Rückmeldegründe ergänzt worden:

- „2 = AU“,
- „3 = Krankenhaus“,
- „5 = Reha/Vorsorge“,
- „6 = Teilstationäre Krankenhausbehandlung“,
- „7 = In Prüfung“,
- „8 = Anderer Nachweis liegt vor“ und
- „9 = Weiterleitungsverfahren“,

um die Unterscheidung der Abwesenheiten der Beschäftigten u.a. für Unternehmen nachvollziehbarer und planbarer zu machen und die Menge der Rückmeldungen mit Grund „4“ zu verringern.

HINWEIS

Bitte beachten Sie, dass die Ziffern der verschiedenen Gründe einheitlich verwendet werden, während die nachgestellte Umschreibung je nach Entgeltabrechnungsprogramm variieren kann!

Zu den Änderungen und Ergänzungen im Einzelnen:

Krankenkasse nicht zuständig („1“): Der bisherige Rückmeldegrund „1 = Unzuständige Krankenkasse“ wurde zum 1. Januar 2025 umbenannt in „1 = Unzuständige Krankenkasse/unbekannte Person“. Inhaltlich hat sich im Grundsatz aber nichts verändert. Es wurde lediglich klargestellt, dass dieser Grund von den Krankenkassen weiterhin insbesondere dann dem Unternehmen zurückgemeldet wird, wenn der Krankenkasse die angefragte Person nicht bekannt ist oder für den angefragten Zeitpunkt keine Mitgliedschaft oder Versicherung bestand/besteht.

Stationäre Krankenhausbehandlung („3“): Bis Ende 2024 bekam ein Unternehmen in einem solchen Fall lediglich das voraussichtliche Ende eines stationären Krankenhausaufenthalts übermittelt. Dies war der Fall, weil der tatsächliche Entlasstag der betroffenen Person der Krankenkasse auch erst im Nachgang bekannt wird. Wollte das Unternehmen das tatsächliche Ende übermittelt bekommen, musste es erneut anfragen.

WICHTIG

Seit 1. Januar 2025 muss das Unternehmen **nicht** erneut anfragen, sondern bekommt das tatsächliche Ende automatisiert übermittelt. Voraussetzung ist allerdings, dass bereits eine ursprüngliche Datenabfrage vorliegt, aufgrund derer der voraussichtliche Entlassungstag übermittelt wurde. Um dies besser nachvollziehen zu können, gibt es nunmehr die beiden unterschiedlichen Datenfelder:

- **Voraussichtlich_Nachweis_bis** und
- **Tatsächlich_Nachweis_bis**.

Darüber hinaus wurde das Datenfeld AU_ab_AG geändert in **Abwesenheit_ab_AG** und das Datenfeld AU_seit in **Nachweis_seit**, um die Datenausfüllung nachvollziehbarer zu gestalten.

Ausweitung auf Rehabilitationsleistungen („5“): Das eAU-Verfahren wurde zum 1. Januar 2025 auf die Zeiten von Vor- und Rehabilitationsleistungen der Renten- und Krankenversicherung ausgeweitet. Für den neuen Meldegrund „5 = Reha/Vorsorge“ sind die Hintergrundprozesse – Übermittlung der Aufnahme- und Entlass-Daten durch die Rehakliniken – umgesetzt.

Auch mit Meldegrund „5 = Reha/Vorsorge“ wird regelmäßig zunächst nur der voraussichtliche Tag der Entlassung übermittelt, eine automatische Übermittlung des tatsächlichen Entlassungstags erfolgt – im Gegensatz zur stationären Krankenhausbehandlung – hier aber **nicht**. Das Unternehmen muss also ggf. den tatsächlichen Tag der Entlassung eigenständig anfordern.

HINWEIS

Krankenhaus-, Vorsorge- und Rehabilitationszeiten zulasten der gesetzlichen Unfallversicherung werden erst irgendwann in der Zukunft im Datensatz übermittelt werden können, weil die erforderlichen Hintergrundprozesse noch fehlen, damit die Daten den Krankenkassen zur Verfügung stehen. Hierzu bedarf es weiterer gesetzlicher Klarstellungen und eines weiteren Datensatzes.

Teilstationäre Krankenhausbehandlung („6“): Die tatsächlichen AU-Tage darzustellen bleibt bei der teilstationären Krankenhausbehandlung eine Herausforderung. Aber mit dem Meldegrund „6“ wird dieser Tatbestand für Unternehmen zumindest erkennbar dargestellt. Für genauere Informationen können Unternehmen die Anwesenheitsbescheinigungen über die tatsächlichen Behandlungstage, die in diesen Fällen ausgestellt werden, von den Beschäftigten anfordern und sich vorlegen lassen.

In Prüfung („7“): Werden von der Krankenkasse Fehler in den AU-Daten festgestellt (z. B. AU-Ende liegt vor dem AU-Beginn oder es sind Jahreszahlen angegeben, die völlig abwegig sind), werden diese umgehend nach Eingang von den Krankenkassen aufgeklärt. Um eine doppelte Klärung (auch durch das Unternehmen) zu vermeiden und gleichzeitig anzugeben, dass grundsätzlich Daten vorliegen, ergeht eine Rückmeldung an das Unternehmen mit Meldegrund „7“ – und **nach Abschluss der Klärung** automatisch ein eAU-Datensatz ohne erneute Anforderung. Dies geschieht innerhalb von **28 Kalendertagen**.

Anderer Nachweis liegt vor („8“): Haben Beschäftigte ihrer Krankenkasse ein privatärztliches Attest vorgelegt, so darf dieses dem Beschäftigungsunternehmen nicht im Datenaustausch als eAU zur Verfügung gestellt werden. Ab 2025 wird dem Unternehmen mit Meldegrund „8“ deutlich gemacht, dass ein anderer Nachweis, der nicht übermittlungsfähig ist, vorliegt. Diesen anderen Nachweis muss das Unternehmen ggf. selbst beim Beschäftigten einfordern. Die bisherige Übermittlung von Grund „4“ führte hier häufig zu erheblichen Missverständnissen, weil die beschäftigte Person korrekterweise dem Unternehmen mitteilte, dass der Krankenkasse ein AU-Nachweis vorgelegt wurde, die Krankenkasse dies aber im eAU-Verfahren verneinte, weil die Übermittlung rechtlich nicht zulässig war (privatärztliches Attest oder Attest aus dem Ausland).

Weiterleitungsverfahren („9“): Im Zusammenhang mit einem Krankenkassenwechsel wird den Unternehmen künftig mit Meldegrund „9“ mitgeteilt, dass der aktuellen Krankenkasse zwar keine AU-Daten vorliegen, aber im Hintergrund die Anfrage an die bisher zuständige Krankenkasse weitergeleitet wurde. Dadurch weiß das anfragende Unternehmen, dass hierzu noch eine zweite Rückmeldung einer anderen Krankenkasse erfolgen wird.



1.5 SV-MELDEPORTAL

Am 4. Oktober 2023 wurde das SV-Meldeportal für alle Nutzer freigeschaltet. Nach anfänglich etwas schleppend wachsenden Nutzerzahlen wurde in einer Übergangsphase bis zum 30. Juni 2024 noch sv.net bereitgestellt, bevor diese Ausfüllhilfe nach über 20 Jahren erfolgreicher Laufzeit endgültig abgeschaltet wurde.

Die Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung (ITSG) wurde vom überwachenden GKV-Spitzenverband auch mit der Durchführung und Programmierung dieser systemgeprüften Ausfüllhilfe beauftragt. Seit dem Start im Oktober 2023 läuft das SV-Meldeportal sehr stabil. Bis Ende Juni 2024 waren bereits knapp 500.000 Unternehmen und Dienstleister für die Nutzung registriert.

HINWEIS

Ursprünglich für kleinere Betriebe (max. 10 Beschäftigte) gedacht, die die Anforderungen, vollständig digital erreichbar zu sein und alle Daten vorzuhalten und bereitzustellen, nur begrenzt erfüllen können, steht das SV-Meldeportal natürlich auch mittelständischen und großen Unternehmen, Selbstständigen, der öffentlichen Verwaltung und Zahlstellen zur Verfügung. Die Besonderheit des SV-Meldeportals ist der sichere Online-speicher.

1.5.1 Neuigkeiten

Seit dem 5. September 2024 stehen die beiden noch recht jungen Datenaustauschverfahren

- Anforderung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung (BUB) und
- elektronischer Abruf der zuständigen Krankenkasse (AZK)

im SV-Meldeportal zur Verfügung. Sie wurden beide erst nach der erforderlichen Genehmigung der **Gemeinsamen Grundsätze für die Systemprüfung nach § 22 DEÜV** freigeschaltet. Deshalb hat sich die Freischaltung etwas verzögert.

Neu ist ebenso, dass neben einigen wenigen gesetzlichen Änderungen zum 1. Juli 2024 eine Anpassung vorgenommen wurde, die besonders auf Unternehmen ausgerichtet ist, die das SV-Meldeportal mit mehreren Personen nutzen. Die sogenannten Administratoren können nunmehr Benutzern den Zugriff auf bereits gültig erteilte Mandats-Betriebsnummern oder die eigene Betriebsnummer wieder entziehen oder das Mandat einschränken. Die erforderlichen Vorgaben für die Zugriffsbeschränkung erfolgen über die Firmenverwaltung. Die eingeschränkten Benutzer haben dann nur noch Zugriff auf die Daten der für sie freigegebenen Betriebsnummern. Wie auch für andere Aktionen im SV-Meldeportal, die Fragen aufwerfen könnten, hat die ITSG auch hierzu ein Erklärvideo nebst Dokumentation zur Verfügung gestellt. Sie finden die Videos und die Dokumente unter: <https://info.sv-meldeportal.de/anleitungen/>

Seit 1. Januar 2025 werden im SV-Meldeportal die Neuerungen im eAU-Verfahren (vgl. vorherigen Beitrag) umgesetzt. Sonstige Anpassungen in der Handhabung oder der Verwaltung im SV-Meldeportal sind zum Jahreswechsel nicht erfolgt.

Bei aufkommenden diesbezüglichen Fragen empfehlen wir die FAQs der technischen Hotline der ITSG. Sie erreichen sie unter <https://info.sv-meldeportal.de/fragen-antworten/>

HINWEIS

Der technische Support der ITSG kann allerdings nur bei technischen Problemen rund um das Portal helfen. Inhaltliche Fragen z. B. zum Ausfüllen der Formulare beantworten die fachlichen Ansprechpartner der Krankenkassen bzw. SV-Träger; deren Kontaktdaten sind in den entsprechenden Formularen hinterlegt (anzusteuern über das Fragezeichen-Symbol).

PRAXISTIPP

Wenn Sie bereits das SV-Meldeportal nutzen, können Sie auf ein **Benutzerhandbuch zugreifen, in dem auch die neuen Formulare und die Zugriffsbeschränkung erläutert werden.**

1.5.2 Kostenbeteiligung

Natürlich hat die Erstellung des SV-Meldeportals Geld gekostet.

Im Sozialgesetzbuch ist geregelt, dass die Nutzer des SV-Meldeportals in angemessenem Umfang an den Kosten beteiligt werden können (§ 95a Abs. 6 Satz 3 SGB IV).

Die Nutzung des SV-Meldeportals war in den Jahren 2023 und 2024 kostenfrei, sofern sich Unternehmen und deren Dienstleister (z. B. Steuerberater) spätestens bis zum 30. September 2024 als Nutzer registriert hatten. Seit Anfang 2025 ist die Nutzung des Portals aber auch für diese Anwender kostenpflichtig. Seit dem 1. Oktober 2024 wird allen neu registrierten Unternehmen die Nutzungsgebühr sofort in Rechnung gestellt.

Die Nutzungsgebühr wird abhängig von der gewählten Anwendergruppen erhoben (alle Nutzer können beliebig viele Meldungen mit den SV-Trägern austauschen):

- Anwendergruppe 1 – **Single-Mandanten-Variante**: Abgabe von Meldungen nur für **eine** Betriebsnummer; Kosten 36,00 Euro für drei Jahre zzgl. gültiger MwSt.
- Anwendergruppe 2 – **Multi-Mandanten-Variante**: Abgabe von Meldungen für **mehrere** Betriebsnummern; Kosten 99,00 Euro für drei Jahre zzgl. gültiger MwSt.

Die Kosten sind auf den Monat heruntergerechnet also niedrig.

Die Nutzungsgebühr wird regelmäßig bei Registrierung für den gesamten Nutzungszeitraum von drei Jahren im Voraus erhoben. Wird auf Rechnung bezahlt, erfolgt die Freischaltung nach deren Begleichung (i. d. R. Überweisung). Bei Bezahlung per PayPal erfolgt die Freischaltung unmittelbar. Der Anwender erhält sofort Zugriff auf die Meldeformulare.

HINWEIS

Im Falle einer gewählten Zahlung „auf Rechnung“ wird für dringende Meldungen eine Möglichkeit angeboten, das SV-Meldeportal auch schon vor Zahlungseingang einmalig für einen Zeitraum von max. 30 Tagen zu nutzen.

PRAXISTIPP

Achten Sie darauf, dass Ihre Rechnungsanschrift korrekt hinterlegt ist. Die Rechnung wird dem Firmenadministrator, der die Bestellung ausgelöst hat, per E-Mail zugestellt.

Die Nutzer, die bereits 2024 das SV-Meldeportal kostenfrei nutzen konnten, weil sie sich rechtzeitig registriert hatten, haben inzwischen bei erneuter Anmeldung durch den Firmenadministrator einen Hinweis auf die Verlängerungsmöglichkeiten des Zugangs bekommen und wurden automatisch auf die Seite mit der Zahlungsübersicht weitergeleitet. Für diejenigen, die noch keine Verlängerung bewirkt haben, kann diese hier per Knopfdruck beantragt werden. Auch im Rahmen des Bestellprozesses für die Verlängerung stehen die bereits genannten Nutzungsvarianten und Zahlungsmöglichkeiten zur Verfügung.

Die ITSG hat seit Ende September ein neues Erklärvideo nebst Dokumentation mit dem Titel „Nutzungsgebühr und Bestellung“ zur Verfügung gestellt, in dem der Prozess genau erläutert wird. Sie finden diese unter <https://info.sv-meldeportal.de/anleitungen/>. Neuerdings gibt es für technische Fragen auch in der Beta-Version eine Chatfunktion.

HINWEIS

Sollten Sie im Jahr 2024 das SV-Meldeportal noch nicht genutzt haben, sind aber bereits registriert, holen Sie die Verlängerung zeitnah nach. Denn alle Anwender, die sich im Zeitraum bis zum 30. September 2024 registriert hatten, bekamen Zugang zur **Multi-Mandanten-Variante. Sind bereits mehrere Mandate angelegt und sollen diese auch im neuen Nutzungszeitraum weiterhin zur Verfügung stehen, muss bei der Verlängerung wieder die Multi-Mandanten-Variante gewählt werden. Wird in einem solchen Fall die Single-Mandanten-Variante ausgewählt, werden alle bestehenden Mandate mit den evtl. gespeicherten Daten, die mehr als eine Betriebsnummer betreffen, gelöscht.**

Die Laufzeit der kostenpflichtigen Nutzungsdauer ist auf 36 Monate beschränkt und kann danach verlängert werden. Ein Wechsel von der Anwendergruppe 1 (Single-Mandanten-Variante) zur Anwendergruppe 2 (Multi-Mandanten-Variante) ist durch eine kostenpflichtige Neu-Registrierung jederzeit möglich. Der umgekehrte Weg ist erst nach Ende der Laufzeit möglich. Allerdings verlieren diese Nutzer den Zugriff auf den Online-Speicher aller weiteren Betriebsnummern („Mandate“).

1.6 DIGITALE UNBEDENKLICHKEITS-BESCHEINIGUNG – EXKURS

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. Bereits 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).

Unternehmen haben die Unbedenklichkeitsbescheinigung (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 einmalige oder in regelmäßigen Zeitabständen wiederkehrend erfolgende Bescheinigungen (ein Abo, ist monatlich, vierteljährlich oder halbjährlich möglich). Es ist zusätzlich das Beginn-Datum anzugeben. Die Laufzeit des Abos 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.

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 die UB als Anhang im PDF-Format.

WICHTIG

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

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

HINWEIS

Die Bescheinigung kann auch in Englisch ausgestellt werden (zusätzlich Kennzeichen „J“ im Feld „Ausfertigung_English“).

1.7 DIGITALER ABRUF DER KRANKENKASSE BEIM GKV-SPITZENVERBAND (AZK) – EXKURS

Bereits 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.

HINWEIS

Die XML-Richtlinien sind unter www.gkv-datenaustausch.de in der Rubrik Technische Standards einsehbar.

Eine Übermittlung der Abfrage ist in der Zeit von Montag bis Freitag möglich. Die Antwort erfolgt innerhalb von 24 Stunden. Das Abfrageverfahren wird ohne Stornierungsmöglichkeit umgesetzt (analog dem Abrufverfahren 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 Kennziffer 1 wird zusätzlich die Betriebsnummer (BBNR) der Krankenkasse angegeben, bei der zum Zeitpunkt des Abrufs eine Mitgliedschaft besteht.

Bei Kennziffer 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.



1.8 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, wurde um ein weiteres Jahr auf den **1. Januar 2026 verschoben**.

Zum 1. Januar 2025 wurden die „Grenzgänger“ neu in das digitale A1-Bescheinigungsverfahren aufgenommen.

Betroffen sind Personen, die ausschließlich in Deutschland abhängig oder selbstständig erwerbstätig sind und in einem anderen Mitgliedstaat wohnen (Art. 11 Abs. 3 Buchst. a VO (EG) 883/04 und die entsprechende Norm im Abkommen für Handel und Zusammenarbeit). Grundlage hierfür ist § 106 Absatz 3 Nr. 4 und § 106a Absatz 2 Nr. 3 SGB IV. Die Umsetzung erfolgt im neuen Datensatz „Grenzgänger“ als Anlage 5 zu den Gemeinsamen Grundsätzen zu § 106 SGB IV

Die Gemeinsamen Grundsätze finden Sie unter folgendem Link: https://www.gkv-datenaustausch.de/media/dokumente/arbeitgeber/entsendung_a1/106/grundsätze_9/GG_nach_106_SGB_IV_20250101.pdf

1.9 DABPV – DIGITALES VERFAHREN ZUM DATENAUSTAUSCH BEITRAGSDIFFERENZIERUNG IN DER PFLEGEVERSICHERUNG

HINWEIS FÜR NUTZER

Eigentlich müsste man an dieser Stelle zunächst ausführlich die beitragsrechtlichen Aspekte der Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung behandeln, bevor man auf die melderechtlichen Besonderheiten zu sprechen kommt. Wir wollen hier zunächst der Chronologie folgend das Kapitel zum Digitalen Datenaustausch abschließen und gehen später im Folgekapitel noch kurz auf die grundsätzlich schon bekannte beitragsrechtliche Seite ein.

1.9.1 Das neue Übermittlungsverfahren

Mit dem **Wachstumschancengesetz** sind die gesetzlichen Grundlagen für das neue Datenaustauschverfahren zur Beitragsdifferenzierung für die soziale Pflegeversicherung (kurz: **DaBPV**) geschaffen worden.

Diese sollen erreichen, dass die bestehende technische Infrastruktur genutzt wird, um eigentlich dezentral gepflegte Daten (Melderegister, Finanzämter) zentral abrufbar zu machen. Zu diesem Zweck wird ein bundeseinheitliches Abrufverfahren (Einsatz zu April 2025 geplant) umgesetzt. Darüber hinaus wurde geregelt, dass Unternehmen und Zahlstellen bei einer Änderung der Elterneigenschaft oder der berücksichtigungsfähigen Kinderzahl über dieses Verfahren automatisch informiert werden sollen.

PRAXISTIPP

Beachten Sie dazu die **Gemeinsamen Grundsätze vom 29. August 2024**, die von den beteiligten Behörden (Bundeszentralamt für Steuern (BZSt), Spitzenverband Bund der Pflegekassen, Deutsche Rentenversicherung Bund) aufgestellt wurden. Dort wird auch die obligatorische Teilnahme an dem neuen Verfahren bestimmt. Die Grundsätze und die dazugehörige Verfahrensbeschreibung (nebst Datensatzbeschreibung und Fehlerkatalog) finden Sie unter folgendem Link: https://www.gkv-datenaustausch.de/media/dokumente/abrufverfahren/elterneigenschaft/grundsätze_8/Gemeinsame_Grundsätze_DaBPV_V01.00.00.pdf

1.9.2 Wer ist alles am DaBPV beteiligt?

- Unternehmen, Zahlstellen und sonstige beitragsabführende Stellen, die zur Berücksichtigung von **Zu- und Abschlägen** verpflichtet sind,
- die Pflegekassen,
- die Datenstelle der Rentenversicherung (**DSRV**) einschließlich der Zentrale Zulagenstelle für Altersvermögen (**ZfA**) bei der Deutschen Rentenversicherung Bund (DRV) sowie
- das Bundeszentralamt für Steuern (**BZSt**).

WICHTIG

Für Unternehmen/Zahlstellen ist erforderlich, dass die Datenannahme und -übermittlung von Meldungen aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschineller Ausfüllhilfen wie dem SV-Meldeportal erfolgen. Nur so ist die gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung gewährleistet. Sie müssen in der Lage sein, die Daten an der Schnittstelle zur DSRV innerhalb von **42 Tagen abzuholen**.

DSRV: Unternehmen nutzen die Schnittstelle zur DSRV bereits im Zusammenhang mit **rvBEA**.

RÜCKBLICK RVBEA

Seit Juli 2021 besteht bei diesem Verfahren bereits das Teilverfahren GML57 und das Verfahren rvBEA-Forms mit den Bescheinigungen ZUZA (seit Januar 2022) und BEEG (seit Juli 2022), die Unternehmen bereits kennen. Für Zahlstellen gilt dies analog, da sie zwar grundsätzlich keine Berührung mit dem rvBEA-Verfahren haben, aber zugleich meist Unternehmen sind, die auf demselben Abrechnungssystem abrechnen.

Im DaBPV wird Unternehmen und Zahlstellen

1. die Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder (Kinderzahl) gemeldet, die für die korrekte Ermittlung der PV-Beitragsabschläge benötigt werden, **außerdem**
2. die generelle Elterneigenschaft mitgeteilt, die für die Beurteilung des PV-Beitragszuschlags erforderlich ist.

HINWEIS

Es werden grundsätzlich keine Anfragen zu Kinderzahl oder Elterneigenschaft vor dem 1. Juli 2023 (Inkrafttreten des PUEG) beantwortet. Ein vor diesem Datum liegender Beginn ist unzulässig. Fehlerhafte Anfragen (z. B. für Zeiten vor dem 1. Juli 2023) werden mit entsprechendem Fehlerhinweis abgewiesen.

Sobald das Verfahren eingerichtet ist, gilt, dass das Ab-Datum einer Anfrage nicht länger als vier Kalenderjahre in der Vergangenheit liegen darf. Falls in der Praxis doch Auskünfte über länger zurückliegende Zeiträume benötigt werden, müssen Unternehmen und Zahlstellen die entsprechenden Nachweise von ihren Beschäftigten bzw. Versorgungsempfängern selbst einholen.

Unternehmen nutzen als Identifikationsmerkmal im DaBPV ihre Absendernummer (**ABSN**) und ihre Hauptbetriebsnummer; Zahlstellen nutzen ihre ABSN und ihre Zahlstellenummer.

Zur eindeutigen Identifikation des Beschäftigten bzw. des Versorgungsempfängers dienen im DaBPV die steuerliche Identifikationsnummer (IdNr) und das dazugehörige Geburtsdatum laut amtlichen Unterlagen. Unternehmen und Zahlstellen sind berechtigt, die bereits für steuerliche Zwecke erhobene IdNr sowie das Geburtsdatum des beitragspflichtigen Mitglieds für das Verfahren DaBPV zu nutzen.

1.9.3 Welche Meldeanlässe gibt es im DaBPV-Verfahren?

Zertifiziertes Entgeltabrechnungsprogramm oder Ausfüllhilfen wie das SV-Meldeportal beinhalten dann die folgenden Meldeanlässe:

- Anmeldung (§ 55a Abs. 3 Satz 2 SGB XI) → Anfrage/ Einrichtung eines Abos („Push-Verfahren“),
- Abmeldung (§ 55a Abs. 6 Satz 1 SGB XI) → Beendigung des Abos,
- Historienanfrage,
- Bestandsabfrage nach § 124 SGB IV (für Unternehmen) bzw. § 202a SGB V (für Zahlstellen).

1.9.3.1 Anmeldung

Unternehmen und Zahlstellen müssen z. B. zu Beginn einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung oder eines Versorgungsbezugs (gleichzeitiger Beginn der PV-Beitragspflicht!) die zu beschäftigende Person oder den/die Versorgungsempfänger/in mit entsprechendem Ab-Datum zum DaBPV anmelden. Sie haben dazu maximal sieben Tage Zeit. Das früheste Ab-Datum kann der 1. Juli 2023 sein. Als Reaktion auf die Anmeldung erfolgt als Antwort eine Rückmeldung mit den relevanten Daten zur Elterneigenschaft und der berücksichtigungsfähigen Kinderzahl.

Soll gleichzeitig ein Abo eingerichtet werden, darf kein Bis-Datum angegeben werden. Falls bei der Anmeldung bereits ein Bis-Datum bekannt ist, das jedoch in der Zukunft liegt, muss dennoch eine Anmeldung erfolgen. Bei Erreichen des Bis-Datums muss dann allerdings eine Abmeldung erfolgen.

HINWEIS

Eine Anmeldung kann bereits im Voraus erfolgen. Sollte die PV-Beitragspflicht allerdings nicht eintreten wie erwartet (z. B. weil eine Beschäftigung doch nicht zustande kommt), ist ein bereits eingerichtetes Abo unmittelbar wieder abzumelden.

Bei einer Anmeldung liefert das BZSt die ihm vorliegenden Daten vom Ab-Datum der Anfrage bis auf Weiteres. Es meldet sog. **Zeitstrahle**, in denen die chronologische Entwicklung der Kinderzahl bis zum „Wegfall“ aller Kinder (mit Ablauf deren 25. Lebensjahres) enthalten ist. Die letzte Kinderzahl wird regelmäßig den Wert „0“ haben.

In den Fällen, in denen einer beschäftigten Person oder einem Versorgungsbezieher mehr als fünf Kinder zuzuordnen sind, gibt das BZSt auch dies an. Hintergrund ist, dass zwar die Beitragshöhe sich nicht unmittelbar ändert (wird nicht vom BZSt geprüft), die höhere Kinderzahl sich aber auf den Zeitstrahl auswirkt.

WICHTIG

Sämtliche Angaben zur Kinderzahl werden direkt bei der Anmeldung übermittelt. Proaktive Änderungsmeldungen erfolgen nur, wenn ein Kind dazukommt.

Im DaBPV werden Zeiträume (Zeitstrahle) übermittelt, von wann bis wann welche Kinderzahl zu berücksichtigen ist. Der Zeitpunkt, zu dem ein für den Beitragsabschlag relevantes Kind wegfällt, ist das Ende des Monats, in dem das jeweilige Kind sein 25. Lebensjahr vollendet.



MELDEGRUNDSÄTZE ZUR KINDERZAHL

- Die Kinderzahl ist bei der Beitragsbemessung immer für **den gesamten Monat** relevant. Deshalb bildet das BZSt die Zeiträume/die Kinderzahl für den DaBPV je Kalendermonat.
- Änderungen (Kind dazu) gilt für die Kinderzahl wie auch für die Elterneigenschaft ab Anfang des Monats, in dem das Kind geboren oder auf sonstige Weise steuerrelevant wird.
- Fällt ein Kind im Laufe des Monats weg, gilt die Kinderzahl noch bis zum Ende desselben Monats.
- Eine einmal beim BZSt festgestellte Elterneigenschaft bleibt erhalten! (Das gilt auch, wenn ein Kind anschließend anderen Eltern zugeordnet wird, verstirbt oder seine IdNr ungültig wird.)
- Lohnsteuerrechtlich können max. zwei Elternteile mit einem Kind verknüpft sein. Eine Änderung der Zuordnung zu einem weiteren Elternteil (z. B. durch Adoption) führt regelmäßig zum Wegfall bei einem der bisherigen Elternteile.
- Verstirbt ein Kind vor Vollendung des 25. Lebensjahres, wird dieses weiterhin – analog zur Berücksichtigung beim PV-Beitragszuschlag – bei der Kinderzahl berücksichtigt, bis sein 25. Lebensjahr vollendet gewesen wäre. (**Achtung:** Es können bei der Ermittlung der Anzahl der Kinder auch Kinder mit Sterbedatum berücksichtigt werden).
- Der Wegfall der lohnsteuerrechtlichen Berücksichtigung eines Kindes führt grundsätzlich zur Veränderung des Kinderzählers.

BEISPIEL ZEITSTRAHL

Ein Beschäftigter (verheiratet, zwei Kinder) nimmt am 1. September 2025 eine unbefristete Tätigkeit bei einem Versicherungsunternehmen auf. Seine Kinder wurden am 2. August 2001 bzw. 29. Februar 2004 geboren. Das Personalbüro legt den Beschäftigten neu in dem von ihm genutzten Abrechnungsprogramm an und meldet ihn im DaBPV mit seiner IdNr und Geburtsdatum an.

Als Rückmeldung erhalten die Personalverantwortlichen folgende Informationen:

Elterneigenschaft ab	1.9.2025
Kinderzahl	
Zähler 2, Ab-Datum	1.9.2025
Zähler 1, Ab-Datum	1.9.2026
Zähler 0, Ab-Datum	1.3.2029

HINWEIS

Vollenden Kinder das 25. Lebensjahr, führt das nicht zu proaktiven Meldungen im Push-Verfahren, weil die Kinderzahl bereits als Reaktion auf die Anmeldung übermittelt wurde (sog. Zeitstrahle).

Datenfeld Elterneigenschaft In diesem Datenfeld wird vom BZSt mitgeteilt, ob es ein lohnsteuerrechtlich relevantes Kind gibt und seit wann. Das Alter des Kindes spielt hier zunächst keine Rolle. Diese Information ist für den Beitragszuschlag in der Pflegeversicherung erforderlich. Mitgeteilt wird ein Datum, ab dem die Elterneigenschaft besteht (frühestens der 1. Juli 2023, weil die Regelung erst seither gilt). Kein Datum bedeutet, es ist keine Elterneigenschaft hinterlegt. Ist die Elterneigenschaft einmal begründet, wirkt sie regelmäßig das ganze Leben lang. Das erstgeborene Kind bestimmt durch seine Geburt, ab wann die Elterneigenschaft besteht (ab Geburtsmonat, frühestens ab Juli 2023). Dies gilt jedenfalls dann, wenn die Information von dem zuständigen Meldeamt erfolgt. Im Falle der Berücksichtigung durch ein Finanzamt ist der Monat der erstmaligen steuerlichen Gültigkeit relevant.

1.9.3.2 Abo und Push-Verfahren

Durch die Anmeldung wird ein Abo für das Unternehmen bzw. die Zahlstelle beim BZSt ausgelöst, wenn das Merkmal „Abo“ befüllt wurde. Zukünftig erhalten die Abonnenten dann proaktive Änderungsmitteilungen im sog. Push-Verfahren, wenn Änderungen vorliegen sollten. Das Abo bleibt bestehen, auch wenn die Kinderzahl den Wert „0“ erreicht. Es muss aktiv gekündigt bzw. beendet werden.

HINWEIS

Für dieselbe Person können beim BZSt mehrere Abos vorliegen, z. B. bei Beschäftigten, die auch Versorgungsbezüge erhalten.

Das BZSt überprüft im laufenden Abo regelmäßig Kinderzahl und Elterneigenschaft bezüglich möglicher Änderungen (z. B. durch eine Geburt/Adoption oder die Aufnahme eines Pflegekindes). Mögliche Änderungsmitteilungen werden einmal im Monat zwischen dem 6. und 10. Tag gesammelt an die Beschäftigungsunternehmen und Zahlstellen übermittelt. Als Grundlage dienen die Informationen, die jeweils am Ende des Vormonats zur Verfügung standen. Spätere Änderungen werden also erst beim nächsten „Update“ zwischen dem 6. und 10. Tag des darauffolgenden Monats übermittelt.

Erkennt das BZSt eine neue Elterneigenschaft oder eine Änderung der Kinderzahl, die bereits in der Vergangenheit bestand (z. B. wegen verzögerter Mitteilung der Meldebehörde oder der Beschäftigten/Versorgungsempfänger), übermittelt es diese automatisch mit dem Ab-Datum der maßgeblichen Anfrage. Die maximale Rückwirkung beträgt jedoch vier Kalenderjahre (frühestens ab dem 1. Juli 2023).

HINWEIS

Eine Geburt direkt am Anfang eines Monats kann durchaus dazu führen, dass die Information über die Geburt (jedenfalls über das BZSt) erst einen Monat später per Änderungsmitteilung an das Unternehmen oder die Zahlstelle gemeldet wird.

1.9.3.3 Abmeldung

Wenn die Fortsetzung des Abos beim BZSt entfällt, müssen Unternehmen bzw. Zahlstellen dies der DSRV **innerhalb von sechs Wochen** mitteilen. Dies geschieht über eine Abmeldung vom DaBPV-Verfahren. Als Grund für die Abmeldung gibt es verschiedene Ursachen:

- die Beendigung eines Beschäftigungsverhältnisses/Versorgungsbezugs oder
- der Tod einer beschäftigten Person/eines Versorgungsempfängers.

Als Reaktion auf die Abmeldung schickt das BZSt anschließend eine Bestätigung über das Abo-Ende und übermittelt ein letztes Mal die zu diesem Zeitpunkt bekannten Änderungen (soweit es in der Zwischenzeit welche gab) der Elterneigenschaft bzw. der Kinderzahl.

WICHTIG

Nach Abo-Ende erfolgen keine Übermittlungen mehr. Auch nicht bei nachträglich bekannt gewordenen Änderungen, die sich noch auf die Abo-Zeit beziehen.

Das BZSt kann ein Abo auch selbst beenden (z. B. wenn es vor dem Beschäftigungsunternehmen vom Tod eines Beschäftigten bzw. Versorgungsempfängers erfahren hat). Eine Beendigung wird ebenso wie Änderungsmitteilungen automatisch vom BZSt im genannten Monatsrhythmus verschickt. Dies sollte zeitlich nach den Änderungsmitteilungen erfolgen.

1.9.3.4 Bestandsabfragen

Ab dem 1. Juli 2025 müssen Unternehmen und Zahlstellen im DaBPV zur Anfrage bzw. Einrichtung eines Abos Bestandsabfragen vornehmen. Die Meldung mit den gewonnenen Informationen muss spätestens bis zur Entgeltabrechnung Dezember 2025 erfolgen.

1.9.3.5 Historienanfragen

Die beitragsabführenden Stellen (Unternehmen/Zahlstellen) können im DaBPV auch konkrete, in der Vergangenheit liegende Zeiträume mit einer Historienanfrage abfragen. Dies erfolgt mit einem **Ab-Datum** und (anders als bei der Anmeldung) auch mit einem **Bis-Datum**.

Das **Ab-Datum** bezeichnet den maßgebenden Beginn des vom BZSt mitzuteilenden Zeitraums (max. vier Kalenderjahre von dem Tagesdatum der Abfrage zurück).

HINWEIS

Benötigt das Unternehmen/die Zahlstelle weiter zurückliegende Zeiträume, muss es/sie die erforderlichen Angaben selbst ermitteln und sich entsprechend nachweisen lassen.

Das **Bis-Datum** (lediglich für die Historienanfragen zugelassen!) gibt das Ende des Zeitraums an, für den die beitragsabführende Stelle diese Daten erheben darf (z. B. das Ende der Beschäftigung).

WICHTIG

Ist ein Bis-Datum schon bei der Anmeldung bekannt, liegt es jedoch noch in der Zukunft, ist zunächst eine Anmeldung vorzunehmen (ohne Angabe des Bis-Datums). Wenn das Bis-Datum erreicht wurde, erfolgt eine Abmeldung.

Durch eine Historienanfrage wird kein Abo beim BZSt ausgelöst.

Wie zuverlässig sind die Daten?

Im DaBPV-Verfahren werden nur die Daten übermittelt, die steuerlich abgeleitet werden können. Damit wird die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Elterneigenschaft und Kinderzahl unterstützt. Die rechtlichen Rückschlüsse aus diesen Informationen muss das Unternehmen selbst ziehen.

Das bedeutet, dass nur die im ELStAM-Datenbestand vorhandenen Informationen von der BZSt gemeldet werden. Hat die steuerpflichtige Person Kinder nicht oder verspätet der Meldebehörde oder dem Finanzamt mitgeteilt, kann die BZSt solche auch nicht oder nur später weitergeben.

WICHTIG

Es erfolgt keine automatische Anpassung der Daten bei der BZSt, wenn Abweichungen festgestellt werden.

Dazu auch:

https://www.gkv-datenaustausch.de/media/dokumente/abrufverfahren/elterneigenschaft/grundsätze_8/Gemeinsame_Grundsätze_DaBPV_V01.00.00.pdf

1.9.4 Anpassung Entgeltbescheinigungen

Für die bessere Transparenz der über das DaBPV-Verfahren übermittelten Informationen wurden zum 1. Januar 2025 Angaben zur Elterneigenschaft und zur Kinderzahl in die Entgeltbescheinigung aufgenommen. Zu diesem Zweck wurde die **Verordnung zur Änderung der Entgeltbescheinigungsverordnung und der Beitragsverfahrensverordnung** mit Datum vom 1. Oktober 2024 angepasst. Sie ist zum Jahreswechsel in Kraft getreten.

Auf diese Art können mögliche Abweichungen zwischen den vorliegenden Informationen und denen mit dem DaBPV übermittelten Informationen direkt zwischen Unternehmen und Beschäftigten geklärt werden.

Die genutzte Entgeltabrechnungssoftware und auch das SV-Meldeportal müssen ab 2025 neben den PV-Beitragszu-/abschlägen auch weitere Angaben zur Beitragsdifferenzierung enthalten. Zur Darstellung, wie viele Kinder für die beschäftigte Person bei den Beitragsabschlägen berücksichtigt werden, gilt laut Verordnung:

„9. die Kennziffer 0 für den Beitragszuschlag für Kinderlose, die Kennziffern 1 bis 5 für Beschäftigte entsprechend der Anzahl ihrer Kinder, die nach § 55 Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch zu berücksichtigen sind, sowie eine Kennziffer für Beschäftigte, für die die Elterneigenschaft nachgewiesen ist;“

1.9.5 Beitragserstattung und Verzinsung

Die nach der Kinderzahl gestaffelte Beitragserhebung erfordert auch bei den Unternehmen erheblichen Umstellungsaufwand. Der Gesetzgeber hat dies anerkannt und den Unternehmen für die Umstellung eine Übergangsfrist eingeräumt.

Konnten die Beitragsabschläge in der Pflegeversicherung nicht bereits ab 1. Juli 2023 berücksichtigt werden, sind sie so bald wie möglich, spätestens aber bis 30. Juni 2025, zu erstatten (§ 55 Abs. 3d Satz 1 SGB XI). Die Erstattung erfolgt durch das Unternehmen, der Anspruch auf die Erstattung besteht bei den betroffenen Beschäftigten (im Falle des Todes bei deren Erben).

Der Nachteilsausgleich bezüglich der zu viel gezahlten Beträge (nur im Hinblick auf die Beitragsabschläge) wird unter bestimmten Voraussetzungen mit vier Prozent pro Jahr verzinst (mehr zu den Einzelheiten im folgenden Kapitel). Ein Antrag auf Verzinsung muss nicht gesondert vom Beschäftigten gestellt werden! Die Details ergeben sich aus den **Grundsätzlichen Hinweisen vom 28. März 2024, Ziffern 3.5 und 3.6**.

Sie finden sie unter folgendem Link:

https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/grundprinzipien/2024-03-28_Endfassung_GH_Beitragssatzdifferenzierung_Pflege.pdf



2. BEITRAGS- UND VERSICHERUNGSRECHT

BEITRAGSDIFFERENZIERUNG IN DER PFLEGEVERSICHERUNG (UNTER BEITRAGSRECHTLICHEN ASPEKTEN)

Am 30. Juni 2025 läuft die zweijährige Übergangsphase nach dem **Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG)** aus. Diese Zeitspanne wurde Unternehmen eingeräumt, um von ihren Beschäftigten Nachweise für die Elterneigenschaft und die Anzahl ihrer Kinder einzufordern. Bis zu diesem Datum soll ein automatisiertes Übermittlungsverfahren installiert sein, mit dem Unternehmen die erforderlichen Informationen über die DSRV vom BZSt anfordern können und Änderungen automatisch mitgeteilt bekommen. Die Pilotphase für das im vorherigen Kapitel näher beschriebene Verfahren soll im April starten. Die rechtlichen Rahmenbedingungen dafür hat das **Wachstumschancen-gesetz** geschaffen bzw. konkretisiert.

2.1 PV-BEITRAGSABSCHLÄGE

Seit dem 1. Juli 2023 (dem Inkrafttreten des **PUEG**) werden Eltern mit mehreren Kindern ab dem zweiten bis zum fünften Kind mit einem **Beitragsabschlag** in Höhe von 0,25 Beitrags-satzpunkten für jedes Kind entlastet (**§ 55 Abs. 3 Sätze 4 und 5 SGB XI**). Wir haben Sie ausführlich in unserer letzten Jahres-wechselveranstaltung darüber informiert.

Damit der wirtschaftliche Aufwand der Kindererziehung ausgeglichen wird (für die Zeitspanne, für die er typischerweise anfällt), wurde der Beitragsabschlag eingeführt. Er gilt nur bis zum 25. Geburtstag des Kindes (oder bei bereits verstorbenen Kindern, bis sie das 25. Lebensjahr vollendet hätten).

Das Alter der Eltern ist beim Beitragsabschlag unbedeutend. Die Befreiung vom Beitragszuschlag für Eltern mit mindestens einem Kind bleibt unverändert – unabhängig vom Alter der Kinder – dauerhaft bestehen.

2.1.1 Berechnung von PV-Beitragsabschlägen

Für Beschäftigte, die Eltern sind, reduziert sich der PV-Beitragsatz für jedes berücksichtigungsfähige Kind ab dem zweiten bis zum fünften Kind um jeweils einen **Beitragsabschlag** in Höhe von 0,25 Beitragssatzpunkten. Der PV-Beitrag für Eltern beträgt somit

- bei zwei berücksichtigungsfähigen Kindern 3,35 %,
- bei drei berücksichtigungsfähigen Kindern 3,10 %,
- bei vier berücksichtigungsfähigen Kindern 2,85 %
- bei fünf berücksichtigungsfähigen Kindern 2,60 %.

WICHTIG

Für Eltern mit mehr als fünf berücksichtigungsfähigen Kindern ist eine darüberhinausgehende Reduzierung des Beitragssatzes **nicht** vorgesehen.

HINWEIS

Die Beitragsabschläge sind nicht im Beitragsnachweis-Datensatz auszuweisen. Unternehmen haben diese beim nachzuweisenden Pflegeversicherungsbeitrag zu berücksichtigen (Beitragsgruppen 0001 bzw. 0002).

2.1.2 Nachweis Elterneigenschaft/Anzahl der Kinder

Es gibt verschiedene Möglichkeiten, wie Unternehmen die erforderlichen Nachweise für die PV-Beitragsabschläge berücksichtigen können.

Möglichkeit 1: Der Gesetzgeber hat Unternehmen die Wahlmöglichkeit gelassen, sich die Angaben zu den berücksichtigungsfähigen Kindern regulär in analoger Form (z. B. über die Vorlage der Geburtsurkunde) nachweisen zu lassen (analog zur Erfassung für den Beitragszuschlag). Für Unternehmen mit entsprechenden Routinen wird dies die erste Wahl gewesen sein und die Abschläge werden seit ihrer Einführung ordnungsgemäß berücksichtigt.

Möglichkeit 2: Im Übergangszeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 gilt der Nachweis auch dann als erbracht, wenn Beschäftigte dem Unternehmen die erforderlichen Angaben zu den berücksichtigungsfähigen Kindern schlicht mitteilen. Diese formlosen Angaben darf das Unternehmen ohne weitere Prüfung verwenden (sog. vereinfachtes Nachweisverfahren).

Das vereinfachte Verfahren soll als Überbrückung für den Zeitraum dienen, den die Einführung eines digitalen Nachweisverfahrens in Anspruch nimmt (vorauss. bis 31. März 2025, spätestens bis 30. Juni 2025).

Möglichkeit 3: Um langfristig alle Beteiligten vom Verwaltungsaufwand beim Nachweis der Elterneigenschaft und der Anzahl der Kinder zu entlasten, wird das digitale Verfahren Datenaustausch Beitragsdifferenzierung in der sozialen Pflegeversicherung (DaBPV) zur Erhebung und zum Nachweis der entsprechenden Angaben eingerichtet (§ 55a SGB XI) – siehe dazu auch das vorherige Kapitel zum Digitalen Datenaustausch.

PRAXISTIPP

Vgl. zu diesem Thema die **Grundsätzliche Hinweise vom 28. März 2024**.

Hiernach bestehen keine Bedenken, das vereinfachte Nachweisverfahren im Übergangszeitraum analog zu den PV-Beitragsabschlägen auch hinsichtlich des PV-Beitragszuschlags anzuwenden https://www.gkv-spitzenverband.de/media/dokumente/pflegeversicherung/grundprinzipien/2024-03-28_Endfassung_GH_Beitragssatzdifferenzierung_Pflege.pdf.

2.1.3 Wirkung des vereinfachten Nachweisverfahrens

Im vereinfachten Verfahren gelten die sonst erforderlichen Nachweise für die Elterneigenschaft und die Kinderzahl als erbracht. Sollten die im Unternehmen vorliegenden Informationen oder die im regulären Verfahren erbrachten Nachweise nicht mit den später im DaBPV zur Verfügung gestellten Angaben übereinstimmen, erfolgt **keine** rückwirkende Korrektur zulasten der Beschäftigten.

HINWEIS

Angaben zur Elterneigenschaft und zur Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder, die dem Unternehmen im vereinfachten Nachweisverfahren mitgeteilt werden, sind grundsätzlich wahrheitsgemäß und vollständig zu machen. Dies ergibt sich bereits aus § 28o Abs. 1 SGB IV, der die Mitwirkungspflicht für die Durchführung des Meldeverfahrens von Beschäftigten regelt. Sofern Beschäftigte vorsätzlich oder leichtfertig die erforderlichen Auskünfte nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig erteilen oder die erforderlichen Unterlagen nicht vollständig oder nicht rechtzeitig vorlegen, stellt dies eine Ordnungswidrigkeit dar. Zuwiderhandlungen können mit einer Geldbuße bis zu 5.000 Euro geahndet werden (§ 111 Abs. 1 Satz 1 Nr. 4 und Abs. 4 SGB IV).

2.2 VERZINSUNG

Grundsätzlich gilt, dass Zinsen und ihre Berechnung (meist durch das individuell genutzte Abrechnungsprogramm) eher die Ausnahme sein werden. Viele Unternehmen führen ihre Nachweise sowieso gewissenhaft bei den Entgeltunterlagen. Die Pflegekassen haben bei ihren Selbstzahlern bereits abgefragt und die DRV berücksichtigt generell rückwirkend etwaige Beitragsabschläge.

Dass die Beitragsdifferenzierung zum Teil mit erheblichem Aufwand verbunden ist, hat der Gesetzgeber durch die Einräumung der Übergangsfrist berücksichtigt.

Konnten die Beitragsabschläge nicht ab dem 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 die Unternehmen bzw. die sonstigen beitragsabführenden Stellen – bei Selbstzahlern durch die Krankenkasse, bei der die Pflegekasse errichtet ist.

In den Grundsätzlichen Hinweisen vom 28. März 2024 (Abschnitt 3.5) heißt es im Weiteren:

„Die Erstattung der Beiträge ist im Wege der Auszahlung oder Aufrechnung mit den Beiträgen zur Pflegeversicherung für den laufenden Abrechnungszeitraum vorzunehmen; dies gilt auch dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis zu diesem Zeitpunkt bereits beendet ist. Die gemeinsamen Grundsätze für die Auf- bzw. Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung aus einer Beschäftigung vom 20. November 2019 finden keine Anwendung. Ist im Einzelfall eine Aufrechnung durch die beitragsabführende Stelle nicht (mehr) möglich, weil keine laufenden Beiträge zur Pflegeversicherung gezahlt werden (z. B. bei Einstellung der Betriebstätigkeit des Arbeitgebers), ist ein Antrag auf Erstattung der Beiträge an die zuständige Krankenkasse, die die zu viel gezahlten Beiträge eingezogen hat, zu stellen. Der Erstattungsbetrag ist unter bestimmten Voraussetzungen zu verzinsen.“

Um die finanziellen Nachteile auszugleichen, ist der Erstattungsanspruch wegen der zu viel gezahlten Beiträge in Form (zunächst) nicht berücksichtigter Beitragsabschläge unter bestimmten Voraussetzungen zu verzinsen.

Nach § 125 Abs. 1 SGB IV ist der Erstattungsanspruch gemäß § 55 Abs. 3d Satz 1 SGB XI nach Ablauf des Kalendermonats der Beitragszahlung bis zum Ablauf des Kalendermonats vor der Erstattung mit vier Prozent pro Jahr zu verzinsen. Ein gesonderter Antrag auf Verzinsung dieses Erstattungsanspruchs ist nicht zu stellen.

WICHTIG

Erfasst werden hiervon nur die Fälle, in denen die Beitragsabschläge erst mit Einsatz des automatisierten Übermittlungsverfahrens zur Erhebung und zum Nachweis der Anzahl der Kinder berücksichtigt werden und sich infolgedessen ein rückwirkender Erstattungsanspruch ergibt.

Bei Anwendung des regulären Nachweisverfahrens (§ 55 Abs. 3a SGB XI) oder des vereinfachten Nachweisverfahrens (§ 55 Abs. 3d Satz 2 SGB XI) findet eine Beitragsdifferenzierung nach der Kinderanzahl bereits statt. Eine Verzinsung ist jedoch **ausgeschlossen**, weil kein Fall des § 55 Abs. 3d Satz 1 SGB XI vorliegt.

Man könnte auch formulieren: Die Regelung des § 125 SGB IV kommt im Regelfall nur für rückwirkende Erstattungsansprüche in Betracht, die sich aus dem Einsatz des DaBPV ergeben. Solche, die bereits vor dessen Einsatz erfüllt wurden, werden nicht verzinst.

Ausgeschlossen ist die Verzinsung auch für Erstattungsansprüche, die sich im Zuge des DaBPV allein durch den Wegfall des Beitragszuschlags für Kinderlose ergeben.

Ein Zinsanspruch nach § 125 SGB IV entsteht auch nicht für Erstattungszeiträume nach dem 30. Juni 2025 (dem Ende des Übergangszeitraums).



2.2.1 Zinsberechnung

Der im jeweiligen Fall zu ermittelnde Zinsanspruch nach § 125 Abs. 1 SGB IV entsteht nach Ablauf (je)des Kalendermonats der Beitragszahlung. Das heißt, er entsteht wegen der monatlichen Fälligkeit von Beiträgen für jeden Monat der Beitragszahlung einzeln.

Der Verzinsungszeitraum stellt sich mithin für jeden Monat der (unrechtmäßigen) Beitragszahlung anders dar; er sortiert sich absteigend ausgehend von dem am weitesten zurückliegenden Erstattungszeitraum.

Der im Einzelfall zu berechnende Zinsanspruch lässt sich also nicht nur aus der Höhe der Erstattungssumme, dem Erstattungszeitraum und dem Zinssatz (4 % pro Jahr) berechnen. Vielmehr beginnt der zu bildende Verzinsungszeitraum nach Ablauf des Kalendermonats der Beitragszahlung und endet mit Ablauf des Kalendermonats vor der Beitragserstattung. Keine ganz einfache Rechnung, die die Abrechnungsprogramme und das SV-Meldeportal im Hintergrund aber ausführen können müssen.

Der Erstattungsbetrag ist grundsätzlich ohne vorherige Rundung zu verzinsen (eine Anordnung zur Rundung des Erstattungsbetrags auf volle Euro-Beträge ist in § 125 SGB IV nicht geregelt).

HINWEIS

Gemäß der **Grundsätzlichen Hinweise** [Ziffer 3.6] **bestehen jedoch keine Einwände, wenn der jeweilige Erstattungsbetrag auf volle Euro-Beträge abgerundet wird.**

2.2.2 Auszahlung bzw. Aufrechnung

Der Erstattungsbetrag selbst und die Zinsen sind durch die Unternehmen auszuführen oder mit künftigen PV-Beiträgen aufzurechnen. Dabei bedarf es bei der Aufrechnung keiner Zustimmung durch den berechtigten Beschäftigten (§ 125 Abs. 2 SGB IV).

Die Zinsen sind wie Beitragserstattungsansprüche zu behandeln, sodass die Aufrechnung von Beitragserstattungen und Zinsen durch die Unternehmen im Rahmen der bestehenden Beitragsnachweisverfahren umzusetzen sind.

BEISPIEL VERZINSUNG ZU ERSTATTENDER BEITRAGSABSCHLÄGE

Ein Unternehmen führt Anfang November 2025 die Bestandsabfrage im DaBPV durch. Es erhält die Rückmeldung, dass für einen der Beschäftigten für die Zeit ab 1. Juli 2023 zwei Kinder berücksichtigungsfähig sind, die bisher nicht berücksichtigt wurden. Die Erstattung der seither zu viel gezahlten PV-Beiträge erfolgt im Abrechnungsmonat November 2025 durch Aufrechnung mit dem laufenden PV-Beitrag.

Erstattungszeitraum: 1.7.2023 bis 30.11.2025

Die zu erstattenden Beitragsabschläge sind wie folgt zu verzinsen:

- Juli 2023 (23 Kalendermonate) 1.8.2023 bis 30.6.2025
- August 2023 (22 Kalendermonate) 1.9.2023 bis 30.6.2025
- September 2023 (21 Kalendermonate) 1.10.2023 bis 30.6.2025
- und so weiter

HINWEIS

Da für Erstattungszeiträume nach dem 30. Juni 2025 generell kein Zinsanspruch entsteht, scheidet eine Verzinsung ab Juli 2025 aus.



3. ANGRENZENDE RECHTSGEBIETE

3.1 MINDESTLOHNERHÖHUNG UND AUSWIRKUNGEN AUF GERINGFÜGIG BESCHÄFTIGTE UND MIDIJOBS

Nachdem der gesetzliche Mindestlohn zum 1. Oktober 2022 durch die Ampelkoalition einmalig auf dem Gesetzeswege von 10,45 auf 12,00 Euro erhöht worden war, hat 2023 wieder die Mindestlohnkommission ihre Empfehlung ausgesprochen. Gem. §§ 4 ff. **Mindestlohngesetz (MiLoG)** empfahl sie eine Anpassung für die Jahre 2024 und 2025 auf dem Verordnungswege.

Die Bundesregierung folgte dem Kommissionsvorschlag. Im Rahmen der **Vierten Mindestlohnanpassungsverordnung** (Inkrafttreten: 29. November 2023) wurde der Mindestlohn für 2024 und für 2025 angehoben.

3.1.1 Anhebung gesetzlicher Mindestlohn

Die Mindestlohnkommission hatte gem. § 9 Abs. 1 MiLoG bis zum 30. Juni 2023 mit Wirkung zum 1. Januar 2024 zu beschließen, ob eine Anpassung der Mindestlohnhöhe angebracht war – zum 30. Juni 2025 steht also die nächste Entscheidung an. Der zuletzt gefasste Beschluss sah vor, den gesetzlichen Mindestlohn in zwei Stufen zu erhöhen (jeweils brutto je Zeitstunde):

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

WICHTIG

In § 11 Abs. 1 Satz 1 MiLoG ist festgelegt, dass das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) nur gänzlich auf eine Anpassung verzichten kann. Eine Abweichung in der Höhe vom vorgeschlagenen Mindestlohn auf dem Verordnungswege ist nicht möglich. Dies dient der Tarifautonomie.

3.1.2 Auswirkungen auf Minijobs ab 1. Januar 2025

Die Dynamisierung der Geringfügigkeitsgrenze (§ 8 Abs. 1a SGB IV) seit 1. Oktober 2022 hat der bis dahin gängigen Praxis ein Ende gemacht, dass jeweils die Arbeitszeit von geringfügig entlohnten Beschäftigten dem jeweiligen gesetzlichen Mindestlohn angepasst werden musste, um den Eintritt von SV-Pflicht zu vermeiden. Die Geringfügigkeitsgrenze orientiert sich seither an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen.

Die Anhebung zum 1. Januar 2024 auf 12,41 Euro je Zeitstunde erhöhte diese Grenze auf monatlich 538 Euro, seit dem 1. Januar 2025 liegt der Mindestlohn bei **12,82 Euro** je Zeitstunde. Die Geringfügigkeitsgrenze liegt demnach bei **556 Euro**.

PRAXISTIPP

Die aktualisierte Fassung der Geringfügigkeits-Richtlinien vom 14. Dezember 2023 gilt für alle Sachverhalte seit dem 1. Januar 2024. Sie finden sie unter folgendem Link:

https://www.minijob-zentrale.de/DE/service/geringfuegigkeits-richtlinien/Teaser_geringfuegigkeits-richtlinien.pdf?__blob=publicationFile&v=5

3.1.3 Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze

Der gesetzliche Mindeststundenlohn wird mit 130 Stunden (13 Wochen pro Quartal multipliziert mit 10 Stunden) vervielfacht, durch 3 Monate geteilt und der sich daraus ergebende Betrag wird auf volle Euro aufgerundet.

Die Geringfügigkeitsgrenze hat sich aufgrund der erneuten Anhebung des Mindestlohns zum 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro brutto je Zeitstunde auf 556 Euro im Monat erhöht. Das entspricht auf das Jahr gerechnet dem Zwölfwachen (**6.672 Euro**), wenn durchgehend mindestens zwölf Monate gegen Arbeitsentgelt gearbeitet werden. Berücksichtigt man das gelegentlich unvorhersehbare Überschreiten, gilt das Vierzehnfache der Geringfügigkeitsgrenze (**7.784 Euro**).

HINWEIS

Die Geringfügigkeitsgrenze ergibt sich nun nicht mehr unmittelbar aus dem Gesetz, sodass sie vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Bundesanzeiger bekanntzugeben ist. Die Bekanntmachung für die Jahre 2024 und 2025 ist bereits am 7. Dezember 2023 veröffentlicht worden.

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

3.1.4 Auswirkungen auf Midijobs ab 1. Januar 2025

Auch der Übergangsbereich ändert sich mit der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns und der Geringfügigkeitsgrenze. Er umfasst seit 1. Januar 2025 für Beschäftigten mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 556,01 bis 2.000,00 Euro.

Für die Beitragsberechnung ist der seit 1. Oktober 2022 vorgesehene Rechenweg mit zwei Formeln zu berücksichtigen.

Am 10. Dezember 2024 wurde der Gesamtsozialversicherungsbeitrag für 2025 und der sich daraus ergebende Faktor F im Bundesanzeiger bekanntgegeben.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag liegt bei 41,90 Prozent.

Faktor F für 2025 lautet: 0,6683

Daraus ergeben sich die folgenden Formeln für die Berechnung der Beitragsanteile im Übergangsbereich:

Formel für Unternehmen:

$$F \times 556 + [(2000 / (2000 - 556)) - [556 / (2000 - 556)] \times F] \times (\text{Arbeitsentgelt} - 556)$$

Verkürzte Formel:

$$1,1277183 \times \text{AE} - 255,4365651$$

Formel für Beschäftigte:

$$(2000 / (2000 - 556)) \times (\text{Arbeitsentgelt} - 556)$$

Verkürzte Formel:

$$1,3850416 \times \text{AE} - 770,0831025$$

PRAXISTIPP

Die SV-Spitzenorganisationen haben das „Gemeinsame Rundschreiben zur versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Beurteilung von Beschäftigungsverhältnissen im Übergangsbereich nach § 20 Abs. 2 SGB IV“ zuletzt Ende 2022 überarbeitet und unter dem Datum 20. Dezember 2022 veröffentlicht. Sie finden es unter folgendem Link:

https://www.deutsche-rentenversicherung.de/SharedDocs/Downloads/DE/Fachliteratur_Kommentare_Gesetzestexte/summa_summarum/rundschreiben/2022/beschaefigungen_im_uebergangsbereich_20_12_2022.html

HINWEIS

Bedingung für die besondere Beitragsberechnung/-tragung ist, dass im jeweiligen Sozialversicherungszweig Versicherungspflicht besteht; die geltenden versicherungsrechtlichen Regelungen finden uneingeschränkt Anwendung.

Die hier nur kurz angerissenen Regeln setzt Ihr Entgeltabrechnungsprogramm im Hintergrund um.

Besondere Regeln gelten in Abrechnungszeiträumen, in denen die untere Entgeltgrenze (2025 = 556 Euro) unterschritten wird. Hier wird das tatsächliche Arbeitsentgelt mit dem Faktor F multipliziert und das Unternehmen trägt die Beiträge allein (**Ausnahme:** PV-Beitragszuschlag). Eine weitere Besonderheit gilt beim Überschreiten der oberen Entgeltgrenze (2.000 Euro). Dann erfolgt die Beitragsberechnung nach den allgemeinen Regelungen, d.h. es wird das tatsächliche Arbeitsentgelt zugrunde gelegt und die Beiträge werden grundsätzlich hälftig getragen.

3.2 MINDESTAUSBILDUNGSVERGÜTUNG

Grundsätzlich sind Mindestlohn und Mindestausbildungsvergütung zwei verschiedene Bereiche, die unterschiedlich geregelt werden. Die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung gemäß § 17 BBiG ist insbesondere dort wichtig, wo es keine Tarifbindung gibt. Ausbildungsbetriebe dürfen hinsichtlich ihrer gewährten Ausbildungsvergütung nur nach unten abweichen, wenn es von einem geltenden Tarifvertrag vorgesehen ist.

Erstmals ist für das Jahr 2024 die jährliche Anpassung der Höhe der gesetzlichen Mindestvergütung an die durchschnittliche Entwicklung aller Ausbildungsvergütungen durch das Bundesministerium für Bildung und Forschung erfolgt. Für 2025 ist dies erneut der Fall (vgl. **Bekanntmachung vom 8. Oktober 2024**).

Festgelegt wurde eine Mindestausbildungsvergütung für das 1. Ausbildungsjahr von 682 Euro. Für das zweite Ausbildungsjahr erfolgt ein Aufschlag von 18 Prozent, für das dritte von 35 Prozent und für das vierte von 40 Prozent jeweils ausgehend vom Betrag für das 1. Ausbildungsjahr. Die errechneten Werte werden jeweils aufgerundet auf volle Euro. Die Steigerung soll dem wachsenden Beitrag der Auszubildenden zur betrieblichen Wertschöpfung Rechnung tragen:

Ausbildungsbeginn	1. Jahr	2. Jahr	3. Jahr	4. Jahr
2024	649 EUR	766 EUR	876 EUR	909 EUR
2025	682 EUR	805 EUR	921 EUR	955 EUR

3.2.1 Ausbildung und Geringfügigkeit – Exkurs

Für die zur Berufsausbildung Beschäftigten gilt es darüber hinaus zu beachten:

Die besonderen versicherungs- und beitragsrechtlichen Regelungen für geringfügige Beschäftigungen gelten in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung u. a. **nicht** für sie (betroffen sind nicht nur Auszubildende, sondern auch Teilnehmer/innen an dualen Studiengängen und Praktikanten und ebenso im Rahmen außerbetrieblicher Berufsausbildung geringfügig Beschäftigte).

Auch die besonderen Regelungen des Übergangsbereichs sind **nicht** bei ihnen anzuwenden. Dies betrifft neben den Auszubildenden auch Studierende während eines in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktikums sowie Teilnehmende an dualen Studiengängen.

3.2.2 Grundsatz der Einheitlichkeit des Beschäftigungsverhältnisses durchbrochen

Hinsichtlich der Beurteilung von Geringfügigkeit gilt der Grundsatz der Einheitlichkeit des Beschäftigungsverhältnisses (**GeringfügRL, Abschnitt B, Ziffer 2.1.1**). Mehrere Beschäftigungen bei demselben Unternehmen werden versicherungsrechtlich als eine Einheit betrachtet.

Für Auszubildende gibt es aber eine Ausnahme. Dies wurde erstmals mit den Geringfügigkeits-Richtlinien vom 16. August 2022 in Ziffer 2.1.1 klargestellt.

Danach ist von einem einheitlichen Beschäftigungsverhältnis **nicht** auszugehen, wenn ein auf der Grundlage eines Berufsausbildungsvertrages zur Berufsausbildung Beschäftigter zusätzlich eine geringfügige Beschäftigung im Ausbildungsbetrieb im Rahmen eines Arbeitsvertrages aufnimmt. Die Eigenart des Berufsausbildungsverhältnisses lässt es nicht zu, die Beschäftigung zur Berufsausbildung mit der geringfügigen Beschäftigung im Sinne einer einheitlichen Beschäftigung zu verbinden.

HINWEIS

Die in einer Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktika von Studierenden und Schülern sowie die Teilnahme an einem dualen Studiengang gelten dabei ebenfalls als Beschäftigungen zur Berufsausbildung.

Zur Berufsausbildung beschäftigte Person

Ausbildungsverhältnis (649,00 EUR) | Minijob (556,00 EUR)

Nicht als einheitliches Beschäftigungsverhältnis zu werten!!

PGR 102, BGR 111

PGR 109, BGR 6100

3.3 WACHSTUMSINITIATIVE DER BUNDESREGIERUNG

Am 4. September 2024 hat das Bundeskabinett eine Formulierungshilfe für einen Änderungsantrag zur Umsetzung der rentenpolitischen Maßnahmen der Wachstumsinitiative beschlossen. Einfließen sollte dies noch in das Gesetzgebungsverfahren zum sog. „Rentenpaket II“ (**Gesetz zur Stabilisierung des Rentenniveaus und zum Aufbau eines Generationenkapitals für die gesetzliche Rentenversicherung – Rentenniveaustabilisierungs- und Generationenkapitalgesetz**), das am 29. Mai 2024 vom Bundeskabinett beschlossen wurde.

Die zu diesem Zeitpunkt noch bestehende Regierung wollte mit der Formulierungshilfe die rentenpolitischen Maßnahmen aus der „Wachstumsinitiative – neue wirtschaftliche Dynamik für Deutschland“ vom 5. Juli 2024 umsetzen. Ziel sei die Stärkung finanzieller Vorteile bei der Aufnahme und Ausweitung von Erwerbsarbeit. Zugleich sollen Arbeitsmöglichkeiten und Anreize zur Beschäftigung Älterer ausgeweitet werden. Hinter all dem steht der allgegenwärtige Fachkräftemangel in Deutschland.

Laut BMAS bedürfen die in der Formulierungshilfe enthaltenen Regelungen nicht der Zustimmung des Bundesrates.

HINWEIS

Da die Ampelkoalition mittlerweile nicht mehr besteht und auch der Bundestag aufgelöst wurde – im Februar 2025 finden Neuwahlen statt –, ist fraglich, in welchem Rahmen oder ob die nachfolgenden Pläne überhaupt umgesetzt werden können. (Vgl. auch den Hinweis zum Umsetzungsstand: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/bundesregierung/gesetzesvorhaben/wachstumsinitiative-2306060>)

Die geplanten Regelungen im Einzelnen:

3.3.1 Einschränkung sogenannter Vorbeschäftigungsverbote

§ 14 Abs. 2 Satz 2 TzBfG regelt, dass die sachgrundlose Befristung eines Arbeitsverhältnisses nicht zulässig ist, wenn mit demselben Unternehmen bereits zuvor ein befristetes oder unbefristetes Arbeitsverhältnis bestanden hat (sog. Vorbeschäftigungs- oder auch Anschlussverbot). Ab dem 2. April 2025 sollte dieses Verbot für Beschäftigte, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, aufgehoben werden. Auf diese Weise sollte ihnen die Rückkehr zum bisherigen Unternehmen erleichtert werden (§ 41 Abs. 2 SGB VI-E), soweit mit sachgrundlosen Befristungen

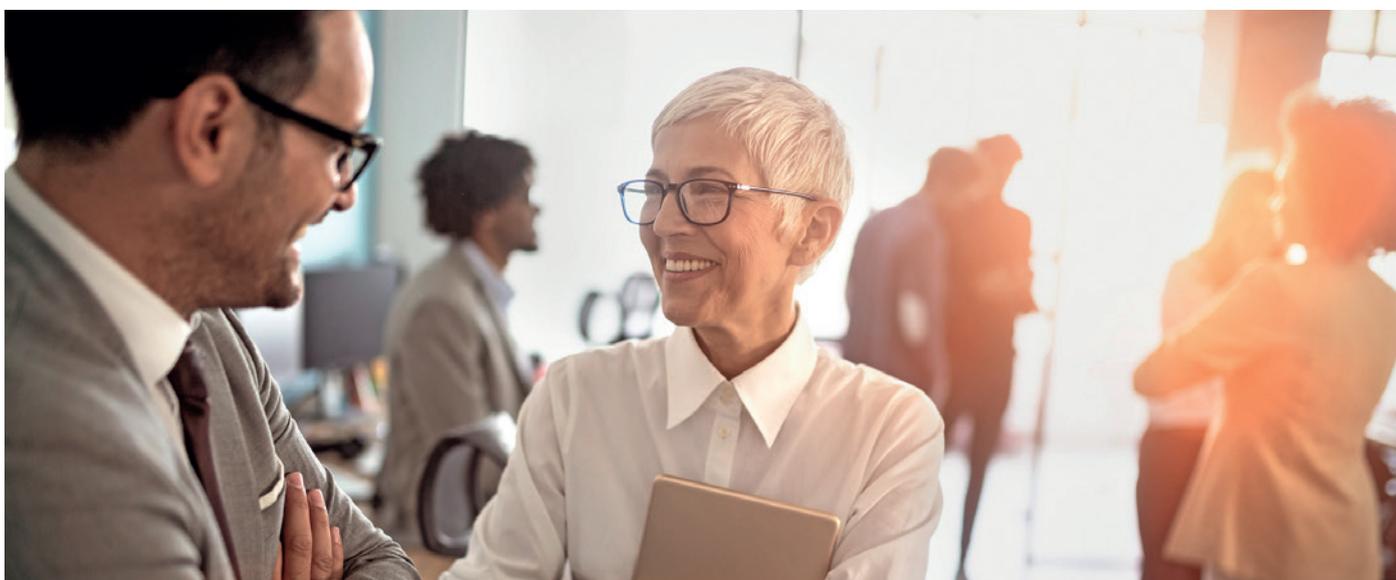
- eine Höchstdauer von insgesamt acht Jahren oder
- eine maximale Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen

nicht überschritten wird.

HINWEIS

Die Einschränkung wird in zeitlicher Hinsicht sowie durch die maximale Anzahl von zwölf befristeten Arbeitsverträgen begrenzt. Die Verknüpfung dieser zweifachen Begrenzung durch die Konjunktion „oder“ ist laut Begründung zur Formulierungshilfe als ein „und/oder“ zu verstehen.

Als Zeitpunkt des Inkrafttretens sieht die Formulierungshilfe noch den 2. April 2025 vor. Allerdings ist die Voraussetzung durch § 41 Abs. 2 SGB VI durch das zwischenzeitlich im Bundesgesetzblatt veröffentlichte **Vierte Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV)** bereits ab Inkrafttreten am 1. Januar 2025 geschaffen, sodass die genannte Regelung bereits zum 2. Januar 2025 hätte in Kraft treten können. Die weitere Entwicklung hängt von den Ergebnissen der Wahlen ab.



3.3.2 Auszahlung von Unternehmensbeitragsanteilen zur RV/ALV an beschäftigte Rentner

Derzeit ist es so, dass Unternehmen für Beschäftigte, die wegen Erreichens der Regelaltersgrenze für die Rentenversicherung versicherungsfrei sind, die Hälfte des Beitrags zahlen, der sonst bei Versicherungspflicht zu zahlen wäre. Ab dem 1. Juli 2025 soll dies der Formulierungshilfe entsprechend anders sein, wenn das Unternehmen die Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung in voller Höhe zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt auszahlt. Dies soll weitere Anreize zur freiwilligen Erwerbstätigkeit über das Rentenalter hinaus schaffen.

WICHTIG

Die Auszahlung der RV-/ALV-Beträge kann grundsätzlich nur einheitlich erfolgen. Ausgenommen sind nur die Fälle, bei denen der Versicherungsstatus in der Renten- und Arbeitslosenversicherung auseinanderfällt.

HINWEIS

Die erforderlichen Anpassungen zur Steuerfreiheit dieser beitragsersetzenden Arbeitgeberzahlungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn sollen laut Formulierungshilfe vom Bundesfinanzministerium erarbeitet und zeitnah vorgelegt werden.

3.3.3 Einführung eines „Sockelbetrags“

Für Renten von Hinterbliebenen besteht derzeit ein Freibetrag, bis zu dem Einkommen nicht auf die Rente angerechnet wird. Für diese Renten wird vom Bruttoentgelt nach Abzug eines 40-prozentigen Pauschalbetrags der übrigbleibende „Nettobetrag“ zu 40 Prozent mindernd auf die Rente angerechnet – falls das Ergebnis den Freibetrag übersteigt. Dieser Freibetrag beträgt derzeit monatlich das 26,4-fache des aktuellen Rentenwerts (seit 1. Juli 2024: 1.038,05 EUR) plus evtl. das 5,6-fache (seit 1. Juli 2024: 220,19 EUR) für jedes Kind des Berechtigten, das Anspruch auf Waisenrente hat oder nur deshalb nicht hat, weil es nicht ein Kind des Verstorbenen ist.

Ab 1. Juli 2027 soll – laut Formulierungshilfe – zur Bestimmung des „Nettobetrages“ vor Abzug des 40-prozentigen Pauschalbetrags bei Erwerbs- oder kurzfristigen Erwerbseinkommen zunächst ein Sockelbetrag bis zur Höhe der jeweils maßgeblichen Geringfügigkeitsgrenze gem. § 8 Abs. 1a SGB IV (2025 wären dies 556 EUR) von dieser Anrechnung ausgenommen werden. Mit dieser Maßnahme wollte die bisherige Bundesregierung gewährleisten, dass eine neben der Hinterbliebenenrente ausgeübte, geringfügig entlohnte Beschäftigung stets anrechnungsfrei bleibt. Voraussetzung ist allerdings, dass es sich um das einzige Erwerbseinkommen handelt.

Außerdem soll über die weiteren Regelungen der Einkommensanrechnung (pauschale Abzüge, Freibetrag) sichergestellt werden, dass eine Vollzeitätigkeit zum gesetzlichen Mindestlohn regelmäßig nicht angerechnet wird. Auch dies soll nur gelten, wenn sie das einzige Einkommen darstellt.

Auch diese geplante Neuregelung soll dazu animieren, eine Erwerbstätigkeit aufzunehmen bzw. eine bestehende Erwerbstätigkeit auszuweiten.

HINWEIS

Wir werden zu gegebener Zeit ausführlicher dazu in unserem Newsletter berichten!

Sie können sich unter:

https://www.dak.de/arbeitgeber-portal/anliegen/arbeitgeber-newsletter-abonnieren_13400
anmelden.

3.3.4 Einführung einer Rentenaufschubprämie

Zusätzlich soll perspektivisch eine Rentenaufschubprämie als neue Option für den Übergang in den Ruhestand eingeführt werden.

Danach hätten Versicherte gem. den bisherigen Plänen ab dem 1. Januar 2028 die Möglichkeit, eine Rentenaufschubprämie als Alternative zum erhöhten Zugangsfaktor zu erlangen. Dafür müssten sie diese beantragen und mit Beginn einer aufgeschobenen Rente wegen Alters ab 2025 folgende Voraussetzungen erfüllen:

- eine Rente wegen Alters später als zwölf Kalendermonate nach Ablauf des Monats in Anspruch nehmen, in dem sie erstmals die Voraussetzungen für die Regelaltersrente erfüllen **und**
- in den Kalendermonaten nach Ablauf des Monats, in dem sie erstmals die Voraussetzungen für die Regelaltersrente erfüllen, bis zum Beginn der aufgeschobenen Rente wegen Alters durchgehend in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung versicherungspflichtig sein.

Die genaue Berechnung der Prämie ist kompliziert und wird zu gegebener Zeit ausführlich von uns erläutert, wenn sie tatsächlich umgesetzt wird.

WICHTIG

Die Rentenaufschubprämie soll nicht beitragspflichtig in der KV/PV sein; über die steuerliche Behandlung der Prämie gibt es noch keine Informationen.



Ausgeschlossen ist der Anspruch auf die Rentenaufschubprämie laut Formulierungshilfe, wenn

- bereits eine Altersrente mit einem Zugangsfaktor größer als 1,0 bindend bewilligt wurde **oder**
- nach Ablauf des Monats, in dem die Voraussetzungen für die Regelaltersrente erstmals erfüllt waren, und dem Beginn der aufgeschobenen Altersrente mehr als 36 Kalendermonate liegen.

Eine Entscheidung für die Prämie soll bei den Versicherten dazu führen, dass der Zugangsfaktor bei der später in Anspruch genommenen Altersrente 1,0 beträgt.

Sobald die Voraussetzungen für den Anspruch auf Rentenaufschubprämie (neben der Nichtinanspruchnahme der Rente) nicht alle erfüllt werden, kommt die Erhöhung des Zugangsfaktors bei einer später in Anspruch genommenen Altersrente zur Anwendung.

HINWEIS

Ob die Rentenaufschubprämie für die Anspruchsberechtigten interessant ist, wird entscheidend von der steuerlichen Behandlung abhängen. In der Formulierungshilfe heißt es: „Das Bundesministerium der Finanzen prüft Optionen hinsichtlich der Besteuerung der Rentenaufschubprämie zur Steigerung der Attraktivität dieser Maßnahme.“ Ob dies auch in einem neu gewählten Finanzministerium erfolgt, bleibt abzuwarten.

3.4 VIERTES BÜROKRATIE-ENTLASTUNGSGESETZ (BEG IV)

Am 29. Oktober 2024 wurde das **Vierten Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV)** im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Es soll dazu beitragen, hemmende Bürokratie in Wirtschaft und Verwaltung zu reduzieren und Bürgern den Zugang zu erleichtern. Die Regelungen im Einzelnen:

3.4.1 Bagatellgrenze Künstlersozialabgabe

Mit dem **BEG IV** wurde die „Bagatellgrenze“ für abgabepflichtige Unternehmen (§ 24 Abs. 2 Satz 1 KSVG) zum 1. Januar 2026 von 450 auf 1.000 EUR im Kalenderjahr deutlich angehoben.

Die Neufassung von § 54 KSVG im Rahmen des **BEG IV** bewirkt, dass die Anhebung der Bagatellgrenze schrittweise erfolgt. Für **2025** wird die Grenze zunächst auf **700 Euro** festgelegt. Dies betrifft also die Abrechnung Anfang 2026.

HINTERGRUND

Im Zuge der Neufassung des § 24 Abs. 2 KSVG durch **Artikel 17 Nr. 8b des Achten SGB IV-Änderungsgesetzes** vom 28. Dezember 2022 wurde der Rechtsbegriff der „nicht nur gelegentlichen Auftragserteilung“ gestrichen. Mit dieser neuen Regelung wird ausgeschlossen, dass Einzel- bzw. Kleinstaufträge an Künstler in geringem Umfang häufiger zu einer Abgabepflicht führen.

Mit dieser Änderung fallen laut Gesetzesbegründung voraussichtlich knapp 15.000 Unternehmen (ca. 10 Prozent der bisher abgabepflichtigen Unternehmen) ab dem Jahr 2026 aus der Abgabepflicht. Das bedeutet für diese Unternehmen in Summe jährlich etwa 500.000 Euro weniger Abgaben an die Künstlersozialkasse. Außerdem reduzieren sich – wie es das Gesetz ja erreichen soll – die Bürokratiekosten aus Melde- und Aufbewahrungspflichten, die auf jährlich rund 235.000 Euro geschätzt werden.

Exkurs: Seit dem 1. Januar 2023 hat der Gesetzgeber mit dem [§ 24 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 und 2 i. V. m. Satz 2 KSVG](#) klargestellt, dass eine Abgabepflicht besteht, wenn für Zwecke der Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit oder zu sonstigen Zwecken mit Einnahmeerzielungsabsicht selbstständige Künstler oder Publizisten beauftragt werden. Seither setzt die Abgabepflicht voraus, dass die Summe der Entgelte nach [§ 25 KSVG](#) 450 Euro übersteigt.

Das Tatbestandsmerkmal der „nicht nur gelegentlichen Auftragserteilung“, das – wie schon erwähnt – gestrichen wurde, führte zunächst zu einer generellen Abgabepflicht, wenn die Voraussetzungen

- mehr als drei Veranstaltungen pro Jahr und
- Übersteigen der Bagatellgrenze mit der Gesamtsumme aller Entgelte in einem Jahr

gegeben sind.

Hinsichtlich der Bagatellgrenze muss zusätzlich noch nach künstlersozialabgabepflichtigen Gruppen unterschieden werden:

1. Für Verwerter wie Verlage oder Werbeagenturen, also Unternehmen, die typischerweise künstlerische oder publizistische Werke oder Leistungen nutzen, ist laut [§ 24 Abs. 1 KSVG](#) der Geltungsbereich der Bagatellgrenze ausgeschlossen.
2. Unternehmen gem. [§ 24 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1 KSVG](#), die Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit für ihr eigenes Unternehmen betreiben und Aufträge an selbstständige Künstler oder Publizisten erteilen, fallen in den Geltungsbereich der Bagatellgrenze. Das gilt gleichermaßen für die in [§ 24 Abs. 2 Satz 1 Nr. 2 KSVG](#) genannten Unternehmen.

PRAXISTIPP

Detaillierte Informationen zu allen Fragen rund um die Künstlersozialversicherung erhalten Sie unter www.kuenstlersozialkasse.de Allgemeine Informationen zur Abgabepflicht und zur Bagatellgrenze enthält beispielsweise die „Informationsschrift Nr. 1“, zu finden unter folgendem Link: <https://www.kuenstlersozialkasse.de/service-und-medien/mediencenter-unternehmen-und-verwerter>)

Übrigens: Die Künstlersozialkasse wechselt zum 1. Januar 2025 organisatorisch von der Unfallversicherung Bund und Bahn (UVB) in das Verbundsystem der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS). Der Standort (Wilhelmshaven) und alles Weitere soll sich nicht ändern.

Anwendung auf Ehrenamtpauschale

Der Vollständigkeit halber sei hier noch erwähnt, dass mit dem [BEG IV](#) (vgl. Artikel 56 Nr. 2) eine weitere Änderung erfolgt ist. Neben den in [§ 3 Nr. 26 EStG](#) genannten steuerfreien Einnahmen (Übungsleiterpauschale) werden auch die in [§ 3 Nr. 26a EStG](#) genannten steuerfreien Einnahmen (Ehrenamtpauschale) nunmehr per Gesetz aus der Bemessungsgrundlage für die Künstlersozialabgabe herausgenommen.

Nach [§ 1 Abs. 1 Nr. 16 SvEV](#) gelten diese steuerfreien Einnahmen nicht als Arbeitsentgelt, mit der Folge, dass hierfür keine Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten sind. Begründet wird dies damit, dass diese Wertung in der allgemeinen Sozialversicherung laut Gesetzesbegründung auf die Künstlersozialversicherung übertragbar sei, da die Verwerter künstlerischer Leistungen die mit dem Unternehmensanteil vergleichbare Beitragshälfte (gemeinsam mit dem Bund) tragen. Durch die Herausnahme aus der Bemessungsgrundlage soll der besonderen Situation von ehrenamtlich tätigen Personen Rechnung getragen werden:

„Organisationen und Vereine, die Ehrenamtpauschalen für künstlerische oder publizistische Tätigkeiten zahlen, werden künftig von der Abgabepflicht für diese Entgelte sowie von den mit der Abgabepflicht verbundenen Bürokratiekosten entlastet.“

3.4.2 Aufbewahrungsfristen für Entgeltunterlagen

Unternehmen haben weiterhin gemäß [§ 28f Abs. 1 SGB IV](#) für jeden Beschäftigten Entgeltunterlagen im Geltungsbereich des Sozialgesetzbuchs in deutscher Sprache getrennt nach Kalenderjahren zu führen. Diese sind bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung folgenden Kalenderjahres aufzubewahren. Eine Ausnahme gilt für Beschäftigte im Privathaushalt. Die Details zu den Inhalten der vom Unternehmen zu führenden Entgeltunterlagen entnehmen Sie bitte bei Bedarf der [Beitragsverfahrensverordnung](#).

Im Einkommensteuerrecht ([§ 41 Abs. 1 Satz 9 EStG](#), [§ 147 Abs. 3 Satz 1 AO](#)) gibt es allerdings einige Änderungen. Im Einkommensteuergesetz ist eine besondere Aufbewahrungsfrist für Lohnkonten vorgesehen. Der Aufbewahrungszeitraum für die den Lohnsteuerabzug betreffenden Unterlagen beträgt 6 Jahre.

HINTERGRUND

Die Fristberechnung beginnt zum 1. Januar des Kalenderjahres, das auf die zuletzt eingetragenen Entgeltzahlungen folgt. Die Aufbewahrungsfrist für die Lohnbuchhaltung eines Kalenderjahres beginnt also im Normalfall zum 1. Januar des Folgejahres und endet 6 Jahre später am 31. Dezember. Für alle übrigen für den Lohnsteuerabzug bedeutsamen Unterlagen gilt nach der [Abgabenordnung](#) (AO) ebenfalls eine Frist von 6 Jahren.



Bisher galt eine verlängerte Aufbewahrungsfrist von **10 Jahren** für Unterlagen, die der betrieblichen Gewinnermittlung dienen (z. B. Eingangs-/Ausgangsrechnungen, aber auch Lohnjournale). Durch das **BEG IV** wird diese Aufbewahrungsfrist für Buchungsbelege nun auf **8 Jahre** verkürzt.

WICHTIG

Die verkürzte Frist gilt für alle betroffenen Unterlagen, deren Aufbewahrungsfrist am **1. Januar 2025** noch nicht abgelaufen ist, in Ausnahmefällen (Hintergrund: Cum-Ex-Ermittlungsverfahren) auch erst am **1. Januar 2026**.

3.4.3 Weitere Einzelmaßnahmen durch das BEG IV

3.4.3.1 Erleichterung bei der Befristung beschäftigter Rentner

In der Praxis gibt es häufig Befristungen mit einer Vereinbarung zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze. Für derartige Regelungen besteht nunmehr eine Ausnahme vom Schriftformerfordernis des **§ 14 Abs. 4 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)**. Laut **BEG IV** (Artikel 63, § 41 Abs. 2 SGB VI) reicht nunmehr die Textform gem. **§ 126b Bürgerliches Gesetzbuch (BGB)** aus.

HINWEIS

Derartige Vereinbarungen – auch als Altersgrenzen-Befristung bezeichnet – können sowohl in Arbeitsverträgen als auch in Tarifverträgen vorkommen. Sie bestimmen das Ende des Arbeitsverhältnisses mit Erreichen der Regelaltersgrenze. Die BAG-Rechtsprechung wertet solche Vereinbarungen als Befristung des Arbeitsvertrages (BAG, Urteil vom 14. August 2002, 7 AZR 469/01, Rn. 19; das Urteil ist zu finden unter folgendem Link: <https://www.bundesarbeitsgericht.de/entscheidung/7-azr-632-15/>).

HINTERGRUND FÜR DIE HERABSTUFUNG ZUR TEXTFORM

Das bisher bestehende Schriftformerfordernis für derartige Befristungsabreden sollte den Beteiligten möglichst große Rechtssicherheit geben. Sie hatte eine besondere Warn- und Beweisfunktion, da die Befristung automatisch zur Beendigung des Arbeitsverhältnisses führte. Laut Gesetzesbegründung des **BEG IV** ist diese Warnfunktion regelmäßig nicht mehr von so erheblicher Bedeutung, weil mit dem Erreichen der Regelaltersgrenze eine erhöhte Absicherung durch Rentenleistungen erfolge. Außerdem hätten Beschäftigte regelmäßig die Erwartungshaltung, dass ihr Arbeitsverhältnis mit Erreichen der Regelaltersgrenze endet.

3.4.3.2 Schriftformerfordernis wird durch Textform ersetzt

Durch das **BEG IV** werden auch noch weitere Rechtsnormen angepasst. So können die in der folgenden Tabelle aufgelisteten Dokumente zukünftig in Textform eingereicht werden. Dies ermöglicht eine komplette Digitalisierung einiger Prozesse. Die gesetzlichen Regelungen dazu finden sich im **Gesetz zum Elterngeld und zur Elternzeit** (BEEG, vgl. Artikel 57 des BEG IV), im **Pflegezeitgesetz** (PflegeZG, vgl. Artikel 68) sowie im **Familienpflegezeitgesetz** (FPfZG, vgl. Artikel 69):

Dokument	Bisherige Vorgaben für	Neue Vorgaben für
Geltendmachung Elternzeit (§ 16 BEEG)	Geburten bis 30.4.2025: Schriftform	Geburten ab 1.5.2025: Textform
Antrag auf Teilzeit während der Elternzeit (§ 15 BEEG)	Geburten bis 30.4.2025: Schriftform	Geburten ab 1.5.2025: Textform
Ablehnung des Antrags auf Teilzeit (§ 15 BEEG)	Geburten bis 30.4.2025: Schriftform	Geburten ab 1.5.2025: Textform
Ankündigung Pflegezeit (§ 3 Abs. 3 PflegeZG)	Schriftform	Textform
Ankündigung Familienpflegezeit (§ 2a Abs. 1 FPfZG)	Schriftform	Textform

DEFINITION TEXTFORM

Gemäß **§ 126b BGB** beschreibt die Textform, dass eine lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, auf einem dauerhaften Datenträger abgegeben werden darf.

Dies schließt auch z. B. E-Mails ein.

Die Formerweiterung ermöglicht es Unternehmen unter den im Gesetz geregelten konkreten Voraussetzungen, die Arbeitsbedingungen in Textform abzufassen und den Beschäftigten elektronisch zu übermitteln (per E-Mail oder zum Download im Intranet), statt sie wie bisher schriftlich niederzulegen und in Papierform auszuhändigen.

WICHTIG

Wurde dem Beschäftigten bereits ein Arbeitsvertrag in Textform übermittelt, entfällt die Verpflichtung nach dem Nachweisgesetz.

3.4.3.3 Erweiterung des Nachweisgesetzes

Das „Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen“ (Nachweisgesetz) wurde erst im August 2022 in der Öffentlichkeit deutlich bekannter, als es an EU-Recht (**Arbeitsbedingungenrichtlinie**) angepasst wurde. Seither hat es für einigen zusätzlichen Aufwand in den Personalabteilungen der Unternehmen gesorgt.

Durch das **BEG IV** wird es jetzt in einigen Bereichen wieder einfacher. Dies geschieht dadurch, dass auch hier von der verpflichtenden Schriftform zur Textform gem. **§ 126b BGB** gewechselt wird (vgl. Artikel 50).

Die Übermittlung auf digitalem Wege muss allerdings individuell sein. Das bedeutet, dass eine allgemeine Bekanntmachung nicht ausreicht. Für die digitale Übermittlung stellen die bereits genannten EU-Richtlinien (**Artikel 3 Satz 2 der Richtlinie (EU) 2019/1152 vom 20. Juni 2019 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (Arbeitsbedingungenrichtlinie)**) weitere Regeln auf. Dementsprechend muss das Dokument bei digitaler Übermittlung für Beschäftigte zum einen zugänglich sein und zum anderen gespeichert und ausgedruckt werden können. Per E-Mail ist dies zweifellos gegeben.

HINTERGRUND

(laut Gesetzesbegründung): Die Formerweiterung lässt Unternehmen ihre Abläufe in den Personalverwaltungen weiter digitalisieren. Umgekehrt werden Beschäftigte auf diese Art in die Lage versetzt, ihre Arbeitsbedingungen im Streitfall einfacher nachweisen zu können.

Darüber hinaus muss zur Umsetzung der Vorgaben des **Artikels 3 Satz 2 der Arbeitsbedingungenrichtlinie** das Unternehmen die Beschäftigten mit der Übermittlung dazu auffordern, einen auf die übermittelte Niederschrift bezogenen Empfangsnachweis zu erteilen. Ob dafür eine Zugangsbestätigung per E-Mail ausreicht, werden die Gerichte in Zukunft klären müssen.

HINWEIS

Im Hinblick auf den hohen Beweiswert des Nachweises der wesentlichen Vertragsbedingungen im arbeitsgerichtlichen Verfahren haben Beschäftigte im Falle der Erteilung in Textform zusätzlich einen Anspruch auf Erteilung des Nachweises in Schriftform auf Verlangen.

WICHTIG

Ausgenommen von der Textform sind die Wirtschaftsbereiche und Wirtschaftszweige nach § 2a Abs. 1 des Gesetzes zur Bekämpfung der Schwarzarbeit und illegalen Beschäftigung (SchwarzArbG), da der Gesetzgeber in diesen Branchen die Beibehaltung der Schriftform zum Schutz der Beschäftigten weiterhin für erforderlich erachtet.

3.4.3.4 Wegfall von Aushangpflichten

Das **Arbeitszeitgesetz** (ArbZG, vgl. Artikel 52) und das **Jugendarbeitsschutzgesetz** (JArbSchG, vgl. Artikel 53) mussten bisher im Unternehmen ausgelegt oder ausgehängt werden.

Mit dem **BEG IV** besteht nun endlich auch die offizielle Möglichkeit der Veröffentlichung im Intranet („über die im Betrieb oder in der Dienststelle übliche Informations- und Kommunikationstechnik“).

3.4.3.5 Digitale Arbeitszeugnisse

Nachdem es bislang absolut unzulässig war („Die Erteilung des Zeugnisses in elektronischer Form ist ausgeschlossen.“), können Zeugnisse künftig laut **BEG IV** (vgl. **Artikel 14, § 630 Satz 3 BGB**) elektronisch ausgestellt werden: „Bei der Beendigung eines dauernden Dienstverhältnisses kann der Verpflichtete von dem anderen Teil ein schriftliches Zeugnis über das Dienstverhältnis und dessen Dauer fordern. Das Zeugnis ist auf Verlangen auf die Leistungen und die Führung im Dienst zu erstrecken. **Das Zeugnis kann mit Einwilligung des Verpflichteten in elektronischer Form erteilt werden.** Wenn der Verpflichtete ein Arbeitnehmer ist, findet § 109 der Gewerbeordnung Anwendung.“

3.5 GRUNDFREIBETRAG, KINDERFREIBETRAG UND KINDERGELD

Zur Sicherung des Existenzminimums ist durch das mittlerweile in Kraft getretene **Gesetz zur steuerlichen Freistellung des Existenzminimums 2024** eine (weitere) Anpassung von Grund- und Kinderfreibetrag für 2024 erfolgt. Die rückwirkende Umsetzung sollte bereits in der Entgeltabrechnung für Dezember 2024 erfolgt sein.

Mit dem (ebenfalls zustimmungsbedürftigen) **Steuerfortentwicklungsgesetz** verfolgte die bisherige Bundesregierung dasselbe Ziel für die Jahre 2025 und 2026. Noch vor der Auflösung des Bundestages wurde auch dieses Gesetz mit einigen Änderungen verabschiedet und ist zum 1. Januar 2025 bzw. wird zum 1. Januar 2026, soweit es dieses Jahr betrifft, in Kraft (ge)treten.

3.5.1 Anhebung des Grundfreibetrags

Mit der jährlichen Anhebung des in den Einkommensteuertarif gem. **§ 32a EStG** integrierten Grundfreibetrags soll die steuerliche Freistellung des Existenzminimums gewährleistet werden. Dadurch vermindert sich die lohnsteuerliche Belastung für die Beschäftigten.

HINTERGRUND

Aufgrund eines Beschlusses des Deutschen Bundestages vom 2. Juni 1995 legt die Bundesregierung alle zwei Jahre einen Bericht über die Höhe des von der Einkommensteuer freizustellenden Existenzminimums von Erwachsenen und Kindern vor. Auf Grundlage der Ergebnisse des 14. Existenzminimumberichts vom 2. November 2022 sowie des 5. Steuerprogressionsberichts vom 2. November 2022 wurden der Grundfreibetrag und der Kinderfreibetrag für das Jahr 2024 bereits durch das Inflationsausgleichsgesetz angepasst.

Zum 1. Januar 2024 sind die sozialrechtlichen Regelbedarfe jedoch stärker als noch im 14. Existenzminimumbericht angenommen gestiegen. Dies wirkt sich auf die Höhe des steuerfrei zu stellenden sächlichen Existenzminimums für das Jahr 2024 aus. Nach Aktualisierung der Datenbasis infolge der höheren Fortschreibung der sozialrechtlichen Regelbedarfe ergibt sich ein Anpassungsbedarf bei den steuerlichen Freibeträgen.

Das Bundeskabinett hat in seiner 117. Sitzung am 16. Oktober 2024 bereits den **15. Existenzminimumbericht** beschlossen. Mit der weiteren Anhebung des in den Einkommensteuertarif integrierten **Grundfreibetrags** um 180 EUR auf **11.784 Euro** im Rahmen des „Gesetzes zur steuerlichen Freistellung des Existenzminimums 2024“ wurde die steuerliche Freistellung des Existenzminimums der Einkommensteuerpflichtigen für das Jahr 2024 sichergestellt.

Das Bundeskabinett hat in seiner 117. Sitzung am 16. Oktober 2024 neben dem **15. Existenzminimumbericht** auch den **6. Steuerprogressionsbericht** beschlossen. Vor diesem Hintergrund wurde der **Grundfreibetrag** für 2025 auf **12.096 Euro** und für 2026 auf **12.348 Euro** angehoben. Zudem erfolgt eine Anpassung der übrigen Eckwerte des Einkommensteuertarifs zur Vermeidung der sog. „kalten Progression“ für 2025 und 2026 (mit Ausnahme des Eckwertes der sog. „Reichensteuer“).

WICHTIG

Die Berücksichtigung beim Lohnsteuerabzug erfolgte mit der Lohn- und Gehaltsabrechnung für Dezember 2024, und zwar einschließlich der Nachholung der Entlastung für 2024. Das Bundesministerium der Finanzen (BMF) hat im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder für den Lohnsteuerabzug für Dezember 2024, also für die dargestellten Differenzermittlung, am 18. Oktober 2024 spezielle Programmablaufpläne (PAP) veröffentlicht (IV C 5 – S 2361/19/10008 :012). Wer sich dafür interessiert, kann diese unter folgendem Link einsehen:

www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/Downloads/Steuern/Steuerarten/Lohnsteuer/Programmablaufplan/2024-10-18-PAP-Dez-2024.html



3.5.2 Anhebung des Kinderfreibetrags

Nach der Rechtsprechung des Bundesverfassungsgerichts darf bei der Besteuerung von Familien ein Einkommensbetrag in Höhe des sächlichen Existenzminimums eines Kindes zuzüglich der Bedarfe für Betreuung und Erziehung oder Ausbildung nicht besteuert werden.

Für das Jahr 2024 wurde im **14. Existenzminimumbericht** das steuerlich freizustellende sächliche Existenzminimum für ein Kind noch mit einem Betrag von **6.384 Euro** prognostiziert. Im Ergebnis der erforderlich gewordenen Aktualisierung der Datenbasis beträgt das sächliche Existenzminimum für ein Kind jedoch **6.612 Euro**. Die mit dem **Inflationsausgleichsgesetz** vom 8. Dezember 2022 vorgesehene Anpassung des Kinderfreibetrags für 2024 war daher nicht mehr ausreichend, um die Verfassungskonformität zu gewährleisten.

Zusammen mit dem Freibetrag für den Betreuungs-/Erziehungs-/Ausbildungsbedarf (2.928 EUR) ergibt sich eine nachträgliche Anhebung für 2024 von 9.312 um 228 auf **insgesamt 9.540 EUR**.

Für **2025** werden es **9.600 Euro**, für **2026 9.756 Euro** sein.

WICHTIG

Für das Jahr 2024 wird deshalb der steuerliche Kinderfreibetrag ebenfalls mit dem „**Gesetz zur steuerlichen Freistellung des Existenzminimums 2024**“ von **3.192 Euro je Elternteil um 114 Euro auf 3.306 Euro erhöht**; das heißt, der Kinderfreibetrag beträgt insgesamt **6.612 Euro** für jedes Kind. Durch das Steuerfortentwicklungsgesetz erhöht sich der Kinderfreibetrag für 2025 auf **3.336 Euro / 6.672 Euro** und für 2026 auf **3.414 Euro / 6.828 Euro**.

	Grundfreibetrag (Einzel-/Zusammenveranlagung)	Freibeträge Kinderexistenzminimum	
2021	9.744 / 19.488 EUR	2021	8.388 EUR
2022	10.347 / 20.694 EUR	2022	8.548 EUR
2023	10.908 / 21.816 EUR	2023	8.952 EUR
2024 (alt)	11.604 / 23.208 EUR	2024 (alt)	9.312 EUR
2024 (neu)	11.784 / 23.568 EUR	2024 (neu)	9.540 EUR
2025	12.096 / 24.192 EUR	2025	9.600 EUR
2026	12.348 / 24.696 EUR	2026	9.756 EUR

HINWEIS

Die Freibeträge für Kinder wirken sich beim Lohnsteuerabzug nur hinsichtlich der Zuschlagsteuern (Solidaritätszuschlag/Kirchensteuer) aus. Bei der Einkommensteuerveranlagung der Eltern kommt es im Rahmen des Familienleistungsausgleichs zu einer Günstigerprüfung. Verglichen wird die steuerliche Auswirkung der Freibeträge für Kinder mit der Entlastung durch das Kindergeld. Die Entlastung beim Solidaritätszuschlag und bei der Kirchensteuer erfolgte ebenfalls im Dezember 2024 per Nachholung.

3.5.3 Anhebung Kindergeld

Das Kindergeld wurde mit Wirkung ab dem 1. Januar 2025 um 5 Euro auf 255 Euro sowie mit Wirkung ab dem 1. Januar 2026 um weitere 4 Euro auf 259 Euro pro Kind und Monat angehoben. Dies ergibt sich aus § 66 Abs. 1 EStG Steuerfortentwicklungsgesetzes.

Darüber hinaus wurde im Einkommensteuergesetz mit dem Steuerfortentwicklungsgesetz verankert, dass das Kindergeld und der Kinderfreibetrag weiter zeitgleich steigen: Mit Wirkung ab 1. Januar 2026 wurde geregelt, dass das Kindergeld regelmäßig entsprechend der prozentualen Entwicklung der Freibeträge für Kinder angepasst wird. Für den Veranlagungszeitraum 2026 ergibt sich demzufolge eine Anhebung der zur steuerlichen Freistellung des Kinderexistenzminimums dienenden Freibeträge für Kinder von insgesamt 9.600 Euro um 156 Euro auf insgesamt **9.756 Euro** pro Kind. Die Anhebung des gesamten Betrages, bestehend aus Kinderfreibetrag und Freibetrag für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf, wird im selben Verhältnis auf das Kindergeld übertragen, vgl. nachfolgende Tabelle.

3.5.4 Wegfall Steuerklassenkombination III/V

Der Koalitionsvertrag der Ampel-Regierung vom 24. November 2021 enthielt eine Absichtserklärung in Bezug auf die Steuerklassenwahl für verheiratete/verpartnerte Beschäftigte (Seite 115): „Wir wollen die Familienbesteuerung so weiterentwickeln, dass die partnerschaftliche Verantwortung und wirtschaftliche Unabhängigkeit mit Blick auf alle Familienformen gestärkt werden. Im Zuge einer verbesserten digitalen Interaktion zwischen Steuerpflichtigen und Finanzverwaltung werden wir die Kombination aus den Steuerklassen III und V in das Faktorverfahren der Steuerklasse IV überführen, das dann einfach und unbürokratisch anwendbar ist und mehr Fairness schafft.“

In der in Kraft getretenen Version des Steuerfortentwicklungsgesetzes wurde diese Änderung gestrichen!

Kindergeld pro Monat				
Gültigkeit	1 Kind	2 Kinder	3 Kinder	4 Kinder
2023/2024	250 EUR	500 EUR	750 EUR	1.000 EUR
2025	255 EUR	510 EUR	765 EUR	1.020 EUR
2026	259 EUR	518 EUR	777 EUR	1.036 EUR

4. WERTE DER SOZIALVERSICHERUNG 2025

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

Ab 2025 bundeseinheitlich	
Beitragsbemessungsgrenzen/Monat	
– Kranken-/Pflegeversicherung	5.512,50 Euro
– Renten-/Arbeitslosenversicherung	8.050,00 Euro
Beitragssätze*	
Krankenversicherung allgemein (7,30 % AN und 7,30 % AG)	14,60 %
– durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz (begrenzter Personenkreis)	2,50 %
– kassenindividueller Zusatzbeitragssatz der DAK	2,80 %
Krankenversicherung ermäßigt (7,00 % AN und 7,00 % AG)	14,00 %
Pflegeversicherung (1,80 % AN und 1,80 % AG)	3,60 %
– Besonderheit Sachsen: 2,30 % AN und 1,30 % 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	0,15 %
Höchstbeiträge/Monat	
– Allgemeiner Gesamtkrankenversicherungsbeitrag	959,18 Euro
– Ermäßigter Gesamtkrankenversicherungsbeitrag	926,10 Euro
– Pflegeversicherung	198,45 Euro (für jedes berücksichtigungsfähige Kind – ab dem 2. Kind unter 25. Jahre – ist ein Beitragsabschlag von 0,25 % möglich => max. 1 % insgesamt)
– Pflegeversicherung Kinderlose	231,53 Euro
– Rentenversicherung	1.497,30 Euro
– Arbeitslosenversicherung	209,30 Euro
Jahresarbeitsentgeltgrenze	73.800,00 Euro
Jahresarbeitsentgeltgrenze (Bestandsfälle PKV)	66.150,00 Euro
Bezugsgröße/Monat	
– Kranken-/Pflegeversicherung	3.745,00 Euro
– Renten-/Arbeitslosenversicherung	
Bezugsgröße/Jahr	
– Kranken-/Pflegeversicherung	44.940,00 Euro
– Renten-/Arbeitslosenversicherung	
Beitragszuschüsse zur gesetzlichen und privaten KV	
– DAK-Gesundheit (allgemein)	471,32 Euro
– DAK-Gesundheit (ermäßigt)	454,78 Euro
– PKV (allgemein)	471,32 Euro
– PKV (ermäßigt)	454,78 Euro
Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung	
allgemein	99,23 Euro
Beschäftigung in Sachsen	71,66 Euro

Sachbezugswerte	2024	2025
– Verpflegung	313,00 Euro (Frühstück 65,00 Euro, Mittag- und Abendessen jeweils 124,00 Euro)	333,00 Euro (Frühstück 69,00 Euro, Mittag- und Abendessen jeweils 132,00 Euro)
– Unterkunft (Werte gelten für Einzelbelegung)	278,00 Euro (für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Azubis 236,30 Euro)	282,00 Euro (für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Azubis 239,70 Euro)

Sonstige Werte	bundeseinheitlich
Anwartschaftsversicherung in der KV Bemessungsgrundlage (10 % der mtl. Bezugsgröße)	374,50 Euro
Einkommensgrenze Familienversicherung – 1/7 der mtl. Bezugsgröße	535,00 Euro
Geringfügig entlohnte Beschäftigte	556,00 Euro
Beiträge von Versorgungsbezügen Freibetrag 1/20 der mtl. Bezugsgröße	187,25 Euro
Beiträge Studenten (Beitragssatz 7/10 des allgemeinen Beitragssatzes KV – mithin 10,22 %, Bedarfssatz 855,00 Euro gilt seit 1. Oktober 2024) – KV (ohne kassenindividueller Zusatzbeitrag) – kassenindividueller Zusatzbeitrag der DAK – PV (Kinderlose)	87,38 Euro 23,94 Euro 30,78 Euro (35,91 Euro) } insges. 111,32 Euro
Beitragszuschuss für BAföG-Bezieher gem. § 13a BAföG – KV – PV	102,00 Euro 35,00 Euro
Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge für versicherungspflichtige Praktikanten ohne Arbeitsentgelt – Bemessungsgrundlage (1 % der mtl. Bezugsgröße) – RV – ALV	37,45 Euro 6,97 Euro 0,97 Euro

36

Übergangsbereich, Faktoren F und FÜ	
– Übergangsbereich ab 2025 – Faktor F 2025	556,01 bis 2.000 Euro 0,6683
– Gesetzliche Formel für Errechnung der BE für Gesamtbeitrag : – Verkürzte Formel dazu:	$F \times 556 + ((2000/2000 - 556) - (556/2000 - 556) \times F) \times AE - 556$ $1,1277183 \times AE - 255,4365651$
– Gesetzliche Formel für Errechnung der BE für Arbeitnehmerbeitrag : – Verkürzte Formel dazu:	$2000/2000 - 556 \times (AE - 556)$ $1,3850416 \times AE - 770,0831025$

	2024	2025
Umlageversicherung der DAK* (Erstattungssatz in Klammern)		
– U1	2,80 % (bei 70 %)	2,80 % (bei 70 %)
	2,10 % (bei 50 %)	2,10 % (bei 50 %)
	2,30 % (bei 60 %)	2,30 % (bei 60 %)
	4,20 % (bei 80 %)	4,20 % (bei 80 %)
– U2	0,37 % (bei 100 %)	0,29 % (bei 100 %) seit 1.9.2024
Beitragsätze für geringfügig Beschäftigte 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 %
Umlageversicherung der Minijob-Zentrale		
– U1	1,10 % (80 %)	1,10 % (80 %)
– U2	0,24 % (100 %)	0,22 % (100 %)

ABGABE- UND FÄLLIGKEITSTERMINE 2025

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 2025 können Sie der folgenden Übersicht entnehmen.

2025	JAN.	FEB.	MÄRZ	APRIL	MAI	JUNI	JULI	AUG.	SEP.	OKT.	NOV.	DEZ.
Beitragsnachweis	27.	24.	25.	24.	23.	24.	25.	25.	24.	24.	24.	19.
Fälligkeit GSV-Beitrag	29.	26.	27.	28.	27.	26.	29.	27.	26.	28.*	26.	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

Immer auf dem neuesten Stand:

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



D406-9900 / Stand 01/25.

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

DAK
Gesundheit
Ein Leben lang.