



# ALLES WICHTIGE FÜR DAS JAHR 2025

Seminar

BKK SBH – **IHRE REGIONALE KRANKENKASSE VOR ORT**

# AGENDA

## SOZIALVERSICHERUNG

- Elektronische Patientenakte (ePA)
- Mindestlohn, Minijobs und Midijobs
- Beitragsdifferenzierung in der Pflegeversicherung
- Elektronischer Datenaustausch
- UV-Weiterentwicklungsgesetz

## LOHNSTEUER

- Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz
- Viertes Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV)

## ARBEIT / SOZIALES

- Viertes Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV)
- Wachstumsinitiative: Rente
- Familienstartzeit-Gesetz
- Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeiten 2025

# IHRE VORTEILE ALS ARBEITGEBER



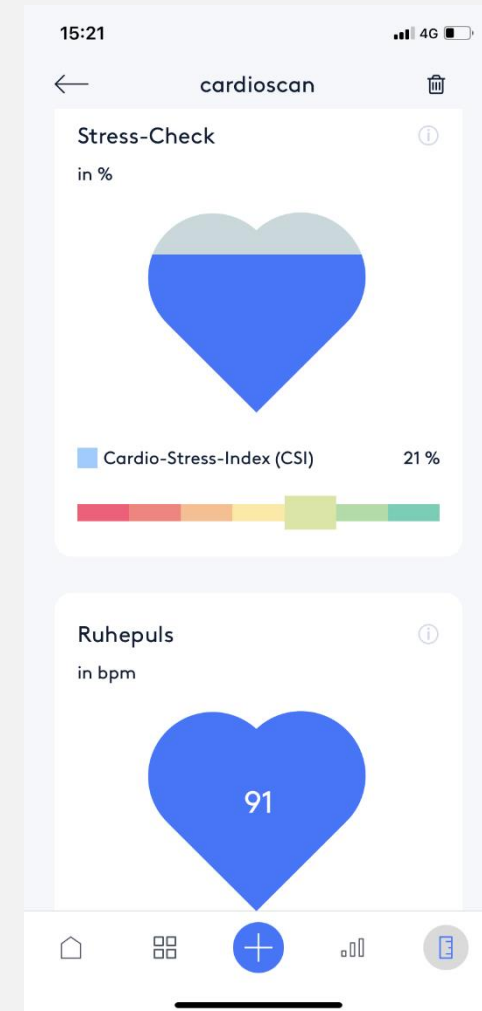
- ✓ Regionale gesetzliche Krankenkasse
- ✓ Persönlicher Ansprechpartner – keine 0800- Nummer
- ✓ Senkung der Lohnnebenkosten aufgrund niedrigem Zusatzbeitrag
- ✓ Viele Extraleistungen
- ✓ Krankheitstage der Mitarbeiter durch BGM senken

# BGF – BETRIEBLICHE GESUNDHEITSFÖRDERUNG

- Beratung und Unterstützung bei der Implementierung der BGF
- Ist-Analyse: Mitarbeiterbefragung online/ print
- Ergonomieberatung
- Individuelle Gesundheitstage
- Messungen: Körperzusammensetzungsanalyse, Herz-Stress-Messung, (inkl. Ergebnisse in vicoach App), Gleichgewichtstest
- Vorträge/ Workshops zu den Präventionsfeldern  
Bewegung, Ernährung, Entspannung/ Stress, Sucht
- Präventionskurse im Unternehmen: z.B. Rückenschule, Yoga
- Bezuschussung von individuellen BGF-Maßnahmen



Wir stellen Ihnen die für Sie passenden  
Maßnahmen zusammen!



# SOZIALVERSICHERUNG

# SOZIALVERSICHERUNG ELEKTRONISCHE PATIENTENAKTE (EPA)

Zum Jahresanfang 2025 kommt die „ePA für alle“

15. Januar  
2025

**Vernetzte  
Gesundheits-  
versorgung** ohne  
Informationslücken  
bei höchster  
Datensicherheit

**Speicherung**  
relevanter Gesund-  
heitsinformationen wie  
z. B. Medikationsdaten  
(aus dem eRezept)  
und Arztbriefe

**Pilotierung** in  
Modellregionen ab  
15. Januar 2025, nach  
erfolgreichem Test  
erfolgt bundes-weiter  
Einsatz

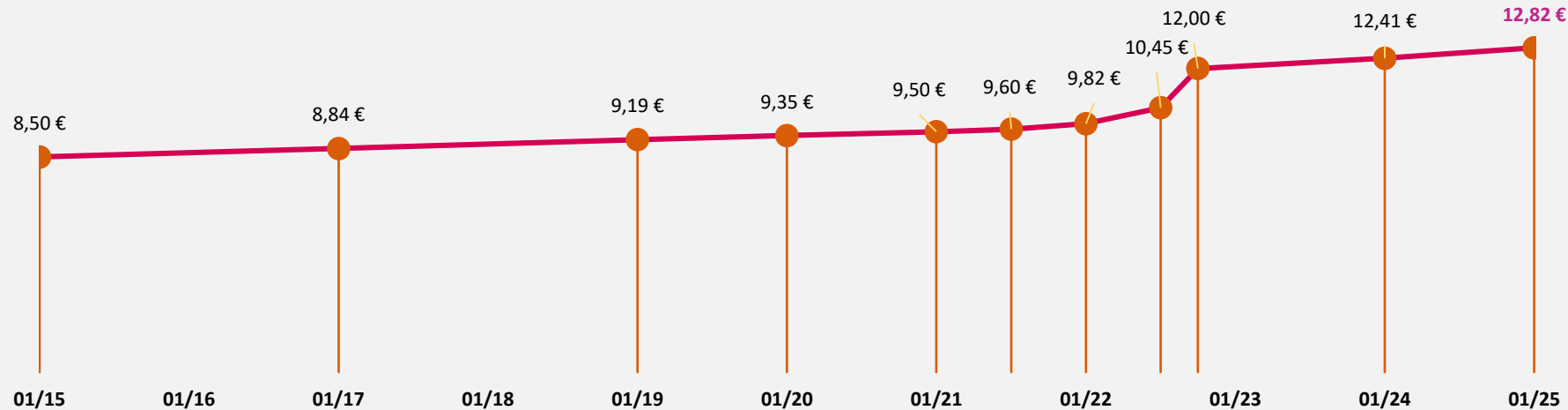
**Opt-Out:**  
wer ePA trotz der  
Vorteile nicht nutzen  
möchte, muss aktiv  
werden und  
widersprechen

**Datenzugriff**  
durch medizinisches  
Personal nur nach  
Autorisierung (mittels  
eGK), nicht durch  
Krankenkassen

**Ausblick:**  
Medikationsplan,  
Impfpass, Bonusheft,  
Mutterpass, Kinderunter-  
suchungsheft, Nutzung  
Gesundheitsdaten für  
Medizinforschung  
etc.

# SOZIALVERSICHERUNG

## MINDESTLOHN, MINIJOBS UND MIDIJOBS



- **Kommission** ([www.mindestlohn-kommission.de](http://www.mindestlohn-kommission.de)) beschließt alle zwei Jahre über Mindestlohnanpassung
- Beschlüsse können **per Rechtsverordnung** ohne Zustimmung Bundesrat verbindlich gemacht werden oder nicht (Abweichung auf dem Verordnungswege der Höhe nach nicht zulässig!)
- Bundesregierung ist Kommissionsvorschlag gefolgt, **Vierte Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV4)** wurde am 29. November 2023 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht

# SOZIALVERSICHERUNG

## MINDESTLOHN, MINIJOBS UND MIDIJOBS

### Dokumentationspflichten

- **Personenkreis**
  - Geringfügig Beschäftigte (Ausnahme: im Privathaushalt)
  - Branchen gem. § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz
- **Aufzeichnung** von Beginn/Ende/Dauer der täglichen Arbeitszeit (nicht aber exakte Lage und Dauer der einzelnen Pausen)
- Spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags
- **Aufbewahrung** durch Arbeitgeber für mind. 2 Jahre, Prüfbehörde ist auf Verlangen unverzüglich Einsicht zu gewähren

### Betroffene Branchen

- Baugewerbe
- Gaststätten-/Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- ~~Unternehmen der Forstwirtschaft~~
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen beteiligen
- Fleischwirtschaft
- Prostitutionsgewerbe
- Wach- und Sicherheitsgewerbe
- Friseursalons



# SOZIALVERSICHERUNG

## MINDESTLOHN, MINIJOBS UND MIDIJOBS

### Dokumentationspflichten – Ausnahmen 2025

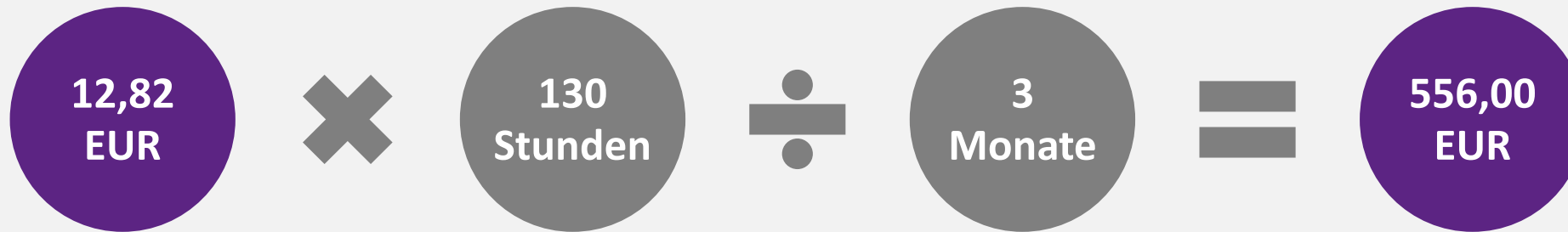
- **MiLoDokV** – Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung
  - Arbeitnehmer mit verstetigtem regelmäßigen Brutto **> 4.461 EUR/Monat** (2024: 4.319 EUR) oder
  - **> 2.974 EUR/Monat** (2024: 2.879 EUR), sofern für die letzten 12 Monate nachweislich gezahlt
- **Enge Familienangehörige:** Ehegatte, eingetragener Lebenspartner, Eltern, Kinder
- **MiLoAufzV** – Mindestlohnaufzeichnungsverordnung  
Bei ausschließlich mobilen Tätigkeiten (z. B. Zeitungszusteller) ist nur die tägliche Dauer festzuhalten, nicht aber Beginn und Ende (Voraussetzung: flexible und eigenverantwortliche Zeiteinteilung)

# SOZIALVERSICHERUNG

## MINDESTLOHN, MINIJOBS UND MIDIJOBS

### Auswirkungen Minijobs ab 1. Januar 2025

- **Dynamische Geringfügigkeitsgrenze** entspricht einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen (aufgerundet auf volle Euro):



- Im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung dürfen **556 EUR/Monat** nicht überschritten werden
- Oder **Zwölffaches** bei durchgehender Beschäftigung von bis zu 12 Monate: **6.672 EUR/Jahr**
- Oder **Vierzehnfaches** bei gelegentlicher unvorhersehbarer Überschreitung: **7.784 EUR/Jahr**

**PRAXIS-TIPP:** Beim Beurteilen leisten **Geringfügigkeits-Richtlinien** wertvolle Unterstützung

# SOZIALVERSICHERUNG

## MINDESTLOHN, MINIJOBBS UND MIDIJOBBS

### Auswirkungen Minijobs ab 1. Januar 2025

#### BEISPIEL

Ein Hausmann verdient sich als Fensterputzer etwas dazu: 7,5 Stunden/Woche für 16,70 EUR/Stunde (tarifvertraglicher Mindestlohn, Lohngruppe 6), also **542,75 EUR/Monat**.

- Im Jahr 2024 besteht Versicherungspflicht (> 538 EUR), vom 1.1.2025 an tritt – bei unveränderten Verhältnissen – jedoch Versicherungsfreiheit ein (≤ 556 EUR).

Der Arbeitgeber hat folgende DEÜV-Meldungen zu übermitteln (RV-Pflicht unterstellt):

- Abmeldung (**31**) bei der Krankenkasse zum 31.12.2024 (PGR 101/BGR 1111)
- Anmeldung (**11**) bei der Minijob-Zentrale zum 1.1.2025 (PGR 109/BGR 6100)

Eine Familienversicherung wäre möglich, da bei Minijobs die Gesamteinkommensgrenze an die Geringfügigkeitsgrenze gekoppelt ist (2025 ebenfalls 556 EUR).

**HINWEIS:** Würde die Arbeitszeit auf 8 Stunden/Woche erhöht, bliebe es bei Versicherungspflicht:  
16,70 EUR x 8 Stunden x 13 Wochen : 3 Monate = 578,93 EUR

# SOZIALVERSICHERUNG

## MINDESTLOHN, MINIJOBS UND MIDIJOBS

### Neues Online-Portal der Minijob-Zentrale

- Kostenloses Portal für gewerbliche Arbeitgeber: [www.minijob-manager.de](http://www.minijob-manager.de)
- Welche **Funktionen** werden u. a. angeboten?
  - Digitales Postfach für Schriftwechsel in beide Richtungen (E-Mails bei Posteingang)
  - Erteilung bzw. Änderung SEPA-Lastschriftmandat
  - Überblick über die beschäftigten Minijobber und das Beitragskonto
  - Nützliche Hilfen und Formulare zum Download (z. B. Personalfragebogen)
- **Registrierung/Anmeldung:** Arbeitgeber mit mind. einem Minijobber und Betriebsnummer können sich registrieren (Zwei-Faktor-Authentifizierung sorgt für Datenschutz/-sicherheit) – Hilfestellung mit Schritt-für-Schritt-Anleitung und YouTube-Video



**PRAXIS-TIPP:** Fragen und Probleme zu geringfügig Beschäftigten am besten immer direkt mit der Minijob-Zentrale klären, denn Krankenkassen können nur bedingt unterstützen

# SOZIALVERSICHERUNG

## MINDESTLOHN, MINIJOBS UND MIDIJOBS

### Auswirkungen Midijobs ab 1. Januar 2025

- Regelmäßiges Arbeitsentgelt (analog Geringfügigkeit) im **Übergangsbereich** von/bis:



- **Folge:** Arbeitnehmer zahlt reduzierten Anteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag, Besonderheiten gelten in Abrechnungszeiträumen mit
  - **Unterschreiten 556 EUR:** Multiplikation tatsächliches Arbeitsentgelt mit Faktor F, Arbeitgeber trägt Beiträge alleine (Ausnahme: PV-Beitragszuschlag)
  - **Überschreiten 2.000 EUR:** Beitragsberechnung nach allgemeinen Regelungen, d. h. tatsächliches Arbeitsentgelt bei grundsätzlich hälftiger Tragung

# SOZIALVERSICHERUNG

## MINDESTLOHN, MINIJOBS UND MIDIJOBS

### Exkurs: Mindestausbildungsvergütung

- Auszubildende sind vom Mindestlohngesetz ausgenommen, dafür Regelung im Berufsbildungsgesetz (§ 17 BBiG); Unterschreiten per Tarifvertrag ist aber zulässig:

Berufsausbildung	1. Jahr	2. Jahr (+ 18 %)	3. Jahr (+ 35 %)	4. Jahr (+ 40 %)
Beginn 2024	649 EUR	766 EUR	876 EUR	909 EUR
Beginn 2025	<b>682 EUR</b>	<b>805 EUR</b>	<b>921 EUR</b>	<b>955 EUR</b>

- Geringfügigkeit und Übergangsbereich bei zur Berufsausbildung Beschäftigten **nicht anwendbar**

**HINWEIS:** Keine Beurteilung als einheitliches Beschäftigungsverhältnis bei zusätzlichem Minijob im selben Ausbildungsbetrieb (GeringfügRL, Abschnitt B, Ziffer 2.1.1)

# SOZIALVERSICHERUNG

## MINDESTLOHN, MINIJOBS UND MIDIJOBS

### BEISPIEL

Ein Hotelier beschäftigt seine Ehefrau für 10 Wochenstunden mit 15 EUR/Stunde und einen Azubi (19 Jahre) im ersten Lehrjahr sozialversicherungspflichtig, beide sollen ab 1.1.2025 zusätzlich einen Minijob ausüben.

- Grundsatz der Einheitlichkeit des Beschäftigungsverhältnisses führt zu unterschiedlichen Beurteilungen:

Mitarbeitende Ehefrau	
Hauptbeschäftigung = 650,00 EUR	Minijob = 556,00 EUR
<b>Einheitlichkeit!</b>	
PGR 101, BGR 1111	

Auszubildender	
Ausbildungsverhältnis = 649,00 EUR	Minijob = 556,00 EUR
<b>Keine Einheitlichkeit!</b>	
PGR 102, BGR 1111	PGR 109, BGR 6100

**HINWEIS:** Gilt analog für in Ausbildungs-, Studien- oder Prüfungsordnungen vorgeschriebene Praktika von Studenten und Schülern sowie für Teilnehmer an dualen Studiengängen






# SOZIALVERSICHERUNG

## BEITRAGSDIFFERENZIERUNG IN DER PFLEGEVERSICHERUNG

25.  
Geburtstag

### Funktionsweise PV-Beitragsabschlag

- Bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das **25. Lebensjahr** vollendet hat oder bei verstorbenen Kindern vollendet hätte; danach entfällt der Abschlag für dieses Kind
- Maximal **1,00 Beitragssatzpunkte** bei fünf oder mehr berücksichtigungsfähigen Kindern; sind Abschläge für alle Kinder entfallen, gelten wieder **3,40 %**:

Prozent					
<b>Arbeitgeber</b> (Sachsen)	<b>1,70</b> (1,20)	<b>1,70</b> (1,20)	<b>1,70</b> (1,20)	<b>1,70</b> (1,20)	<b>1,70</b> (1,20)
<b>Arbeitnehmer</b> (Sachsen)	<b>1,70</b> (2,20)	<b>1,45</b> (1,95)	<b>1,20</b> (1,70)	<b>0,95</b> (1,45)	<b>0,70</b> (1,20)



**HINWEIS:** Beitragsabschlag auch für Eltern, die das **23. Lebensjahr** noch nicht vollendet haben



# SOZIALVERSICHERUNG

## BEITRAGSDIFFERENZIERUNG IN DER PFLEGEVERSICHERUNG

### Nachweis Elterneigenschaft/Anzahl der Kinder

- **Grundsatz:** Alter und Kinderzahl sind gegenüber Arbeitgeber nachzuweisen
- Dies gilt nicht, wenn sich Angaben bereits **nachprüfbar** aus Personal-/Entgeltunterlagen ergeben (z. B. vorliegende Kopien von Geburtsurkunden im Zusammenhang mit Elternzeit/-geld)
- Grundsatz gilt erst wieder für **ab 1. Juli 2025** geborene Kinder – innerhalb von **3 Monaten** nach der Geburt mit Rückwirkung (bei Verspätung ab Folgemonat)
- **Übergangsregelung:** Nachweise für Kinder, die vor Inkrafttreten des PUEG geboren wurden, wirken stets vom 1. Juli 2023 an; bei Geburt vom 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2025 Rückwirkung ab Geburtsmonat
- **Ab 1. Januar 2026** (nach der Übergangsphase für Bestandsabfragen im digitalen Verfahren DaBPV): Gemäß Pflegekompetenzgesetz (PKG) sollen Verspätungen im DaBPV nicht zulasten der Arbeitnehmer gehen, Wirkung daher **immer** ab Monat der Geburt – ansonsten Nachweise innerhalb von **6 Monaten** nach der Geburt mit Rückwirkung (bei Verspätung ab Folgemonat)

# SOZIALVERSICHERUNG

## BEITRAGSDIFFERENZIERUNG IN DER PFLEGEVERSICHERUNG

### Nachweis Elterneigenschaft/Anzahl der Kinder

- **Vereinfachtes Nachweisverfahren:** bis 30. Juni 2025 ist es ausreichend, wenn Arbeitnehmer Angaben zu berücksichtigungsfähigen Kindern nur mitteilen, d. h. Arbeitgeber sind weitgehend **vom Prüfaufwand befreit**
- Ergeben sich später **Abweichungen** zwischen Angaben im vereinfachten und digitalen Nachweisverfahren, müssen Arbeitgeber die Beitragsberechnung **nicht rückwirkend korrigieren**
- Können die Beitragsabschläge von den Arbeitgebern nicht ab Juli 2023 berücksichtigt werden, sind sie den Arbeitnehmern (ggf. ihren Erben) so bald wie möglich, spätestens aber bis zum 30. Juni 2025 **zu erstatten**

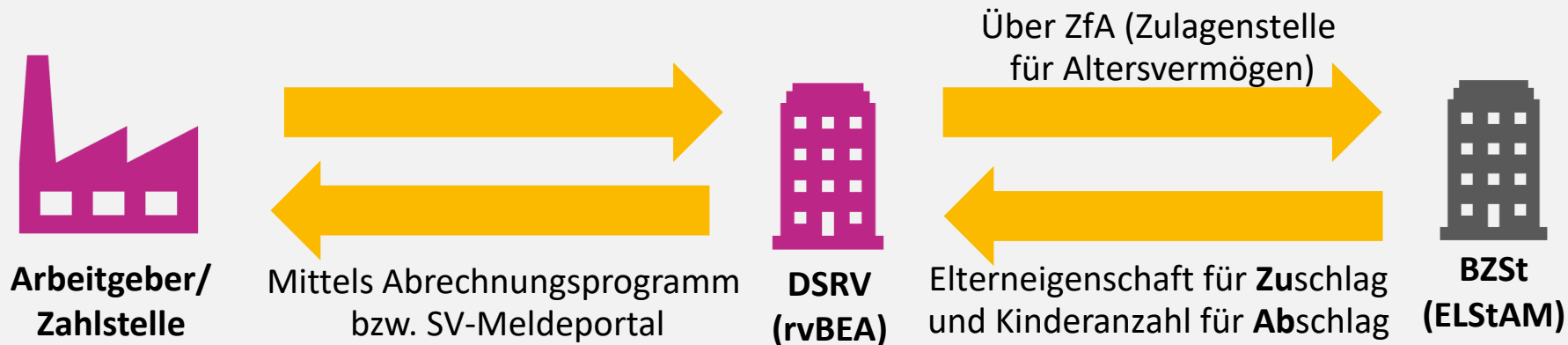
**HINWEIS:** Keine Anwendung der „Gemeinsamen Grundsätze für die Auf- bzw. Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge“ – Erstattungsbetrag ist grundsätzlich **mit 4 % zu verzinsen**

# SOZIALVERSICHERUNG

## BEITRAGSDIFFERENZIERUNG IN DER PFLEGEVERSICHERUNG

### Automatisiertes Übermittlungsverfahren

- Einheitliches, zentralisiertes, digitalisiertes Verfahren (**DaBPV**) für reibungslose und verwaltungsarme Verfahrensabläufe, um Prüfaufwand für Arbeitgeber so weit wie möglich zu vermeiden:



**DSRV** = Datenstelle der Rentenversicherung

**BZSt** = Bundeszentralamt für Steuern (Elektronische LohnSteuerAbzugsMerkmale)

**PRAXIS-TIPP:** Detaillierte Informationen in den **Gemeinsamen Grundsätzen** vom 29. August 2024:  
[www.gkv-datenaustausch.de](http://www.gkv-datenaustausch.de) (Rubrik: Abrufverfahren/Elterneigenschaft)

# SOZIALVERSICHERUNG

## BEITRAGSDIFFERENZIERUNG IN DER PFLEGEVERSICHERUNG

Automatisiertes Übermittlungsverfahren – Meldeanlässe



Anmeldung



Abonnement



Abmeldung



Historienanfrage



Bestandsabfrage

# SOZIALVERSICHERUNG

## BEITRAGSDIFFERENZIERUNG IN DER PFLEGEVERSICHERUNG

### BEISPIEL

Eine Arbeitnehmerin (verheiratet, zwei Kinder) nimmt am 1.7.2025 eine unbefristete Beschäftigung bei einem Buchführungsbüro auf. Die Kinder wurden am 17.6.2001 bzw. 23.10.2004 geboren.

- Das Buchführungsbüro legt die neue Arbeitnehmerin im Abrechnungsprogramm an. Daraufhin wird eine Anmeldung im DaBPV mit IdNr und Geburtsdatum übermittelt.

Als Rückmeldung erhält das Buchführungsbüro folgende Informationen:

<b>Elterneigenschaft ab</b>	1.7.2025
<b>Kinderanzahl</b>	
Zähler 2, Ab-Datum	1.7.2025
Zähler 1, Ab-Datum	1.7.2026
Zähler 0, Ab-Datum	1.11.2029

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

# SOZIALVERSICHERUNG

## BEITRAGSDIFFERENZIERUNG IN DER PFLEGEVERSICHERUNG

1. Januar  
2025

### Anpassung Entgeltbescheinigungen

- Änderung § 1 Abs. 1 Nr. 9 EBV (Entgeltbescheinigungsverordnung), lautet **bisher**:  
„Eine Entgeltbescheinigung ... hat folgende Angaben zu enthalten:  
9. gegebenenfalls die Angabe, dass ein Beitragszuschlag für Kinderlose nach § 55 Absatz 3 des Elften Buches Sozialgesetzbuch erhoben wird;“
- **Zukünftig Differenzierung**, damit DaBPV-Daten für Arbeitnehmer transparent werden:
  - **0 = Beitragszuschlag für Kinderlose**
  - **1 bis 5 = Anzahl berücksichtigungsfähiger Kinder**
  - **X = Kennziffer für Beschäftigte, für die die Elterneigenschaft nachgewiesen ist**

# SOZIALVERSICHERUNG

## BEITRAGSDIFFERENZIERUNG IN DER PFLEGEVERSICHERUNG

### Beitragserrstattung und Verzinsung

**Regulär:** Arbeitgeber hat sich die Nachweise über Kinderzahl vorlegen lassen und diese geprüft?

Nein

**Vereinfacht:** Arbeitgeber hat sich die Nachweise über Kinderzahl ohne weitere Prüfung mitteilen lassen?

Nein

Arbeitgeber hat hinsichtlich der Nachweise über Kinderzahl auf das Datenaustauschverfahren DaBPV gewartet?

Ja

Ja

Ja

**Kein  
Verzinsungs-  
anspruch**

**Verzinsungs-  
anspruch mit  
4 % p.a.\***

\*) gilt für unberücksichtigte Beitragsabschläge, aber nicht für unberechtigte Beitragszuschläge

# SOZIALVERSICHERUNG

## BEITRAGSDIFFERENZIERUNG IN DER PFLEGEVERSICHERUNG

### BEISPIEL Beitragserstattung und Verzinsung

Ein Arbeitgeber führt Anfang August 2025 die Bestandsabfrage im DaBPV durch. Er erhält die Rückmeldung, dass für einen seiner Arbeitnehmer für die Zeit ab 1.7.2023 zwei Kinder berücksichtigungsfähig sind. Die Erstattung der seither zu viel gezahlten PV-Beiträge erfolgt im Abrechnungsmonat August 2025 durch Aufrechnung mit dem laufenden PV-Beitrag.

- Erstattungszeitraum: 1.7.2023 bis 31.7.2025  
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 30.6.2025 generell kein Zinsanspruch entsteht, scheidet eine Verzinsung für Juli 2025 aus.



# SOZIALVERSICHERUNG ELEKTRONISCHER DATENAUSTAUSCH



## Aktuelles zum SV-Meldeportal

- SV-Träger stellen als **systemgeprüfte Ausfüllhilfe** seit 1. Juli 2024 nur noch SV-Meldeportal (mit Online-Speicher) zur Verfügung, sv.net wurde Ende Juni endgültig abgeschaltet
- Zwei **neue Formulare** seit 5. September 2024 – darauf kommen wir gleich noch zurück:
  - Elektronischer Abruf der zuständigen Krankenkasse (AZK)
  - Anforderung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung (BUB)
- **Neue Zugriffsbeschränkung:** Administratoren können in Firmenverwaltung für Benutzer Zugriff auf bereits erteilte Mandats-Betriebsnummern oder die eigene Betriebsnummer beschränken

**PRAXIS-TIPP:** Videos/Dokumentationen zur Zugriffsbeschränkung, zur Nutzungsgebühr/Bestellung sowie zu weiteren Themen unter: [www.sv-meldeportal.de](http://www.sv-meldeportal.de) (Rubrik: Anleitungen und Erklärvideos)

# SOZIALVERSICHERUNG ELEKTRONISCHER DATENAUSTAUSCH

## Aktuelles zum SV-Meldeportal



Wie kann ich die Ausfüllhinweise deaktivieren?



Deaktivieren Sie unter „Meine Daten/Einstellungen“ das Häkchen bei „Ausfüllhinweise“.



Kann ich auch Meldungen für meine Zahlstellennummer abgeben?



Ja. Sie müssen dazu ein Mandat auf Ihre Zahlstellennummer beantragen.



Kann ich Meldungen aus sv.net über das SV-Meldeportal stornieren?



Ja. Dafür übertragen Sie die „Datensatz ID der Ursprungsmeldung“ manuell ins Eingabefeld des Formulars.

**TIPP:** Unseren vollständigen **Fragen-Antworten-Katalog** gibt es im **eMagazin!**

# SOZIALVERSICHERUNG ELEKTRONISCHER DATENAUSTAUSCH

## Aktuelles zum SV-Meldeportal

- „Die Nutzer der Ausfüllhilfe können **in angemessenem Umfang** an den Kosten der Datenübermittlung beteiligt werden.“ (§ 95a Abs. 6 SGB IV)
- Bis 30. September 2024 registrierte Benutzer können das SV-Meldeportal bis zum Jahresende 2024 kostenfrei nutzen, bei Registrierung seit 1. Oktober 2024 wird Nutzungsgebühr vorab fällig:

Anwendergruppe 1 <b>Single-Mandanten-Version</b>
Austausch von Meldungen nur für <b>eine</b> Betriebsnummer
<b>36,00 EUR netto für 3 Jahre</b> (nur 1,00 EUR pro Monat)

Anwendergruppe 2 <b>Multi-Mandanten-Version</b>
Austausch von Meldungen für <b>mehrere</b> Betriebsnummern
<b>99,00 EUR netto für 3 Jahre</b> (nur 2,75 EUR pro Monat)

Ausnahmen: Selbstständige, Anträge für Vergabe Zahlstellen- oder gesonderte Absendernummer

# SOZIALVERSICHERUNG ELEKTRONISCHER DATENAUSTAUSCH

1. Januar  
2025

## Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

- Einbeziehung **Vorsorge-/Rehazeiten** (8. SGB IV-ÄndG) ab 2025, daher Anpassung Datenfeldbezeichnungen (ggf. abweichende Bezeichnung in Abrechnungssoftware):
  - **Abwesenheit\_ab\_AG** (bisher: AU\_ab\_AG)
  - **Nachweis\_seit** (bisher: AU\_seit)
  - **Voraussichtlich\_Nachweis\_bis**
  - **Tatsächlich\_Nachweis\_bis**

Unterscheidung anhand neuer Kennzeichen:

- 2** = AU
- 3** = Krankenhaus
- 5** = Reha/Vorsorge
- 6** = Teilstationäre Krankenhausbehandlung

- Neue und angepasste Kennzeichen, um welche Art der Rückmeldung es sich handelt:

**1** = Unzuständige Krankenkasse/  
unbekannte Person

**4** = Nachweis liegt nicht vor

**7** = In Prüfung

**8** = Anderer Nachweis liegt vor

**9** = Weiterleitungsverfahren

# SOZIALVERSICHERUNG

# ELEKTRONISCHER DATENAUSTAUSCH

## Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

- **1 = Unzuständige Krankenkasse/unbekannte Person:** Lediglich Klarstellung, dass Rückmeldung dann erfolgt, wenn AN der Krankenkasse nicht bekannt ist oder keine Mitgliedschaft/Versicherung bestand bzw. besteht
- **3 = Krankenhaus:** Arbeitgeber bekommt wie schon bisher den voraussichtlichen Entlassungstag übermittelt (Voraussichtlich\_Nachweis\_bis) und neuerdings proaktiv auch den tatsächlichen (Tatsächlich\_Nachweis\_bis)
- **5 = Reha/Vorsorge:** Übermittlung des voraussichtlichen Entlassungstages, aber keine proaktive Übermittlung des tatsächlichen (im Gegensatz zum Krankenhaus); Arbeitgeber müssen also ggf. erneut anfordern
- **6 = Teilstationäre Krankenhausbehandlung:** Auch zukünftig können die tatsächlichen Behandlungstage nicht zeitnah übermittelt werden, jedoch ist die teilstationäre Behandlung zukünftig für den Arbeitgeber erkennbar und er kann die Anwesenheitsbescheinigung des Krankenhauses vom Arbeitnehmer anfordern

**HINWEIS:** Krankenhaus-, Vorsorge- und Rehazeiten zulasten der **gesetzlichen Unfallversicherung** können vom 1. Januar 2025 an zunächst noch nicht im eAU-Verfahren abgerufen werden

# SOZIALVERSICHERUNG

## ELEKTRONISCHER DATENAUSTAUSCH

### Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

**7 = In Prüfung:** Neue „Zwischennachricht“ zur Vermeidung von Verzögerungen/Fehlentscheidungen bei der Entgeltfortzahlung; Hintergrund: Verfahrensbeteiligte haben zur Qualitätssicherung objektive Fehler vereinbart

**8 = Anderer Nachweis liegt vor:** Rückmeldung über Vorliegen nicht zu übermittelnder Nachweise, die aber der Krankenkasse vorgelegt und digitalisiert wurden (z. B. Behandlung durch Privatärzte oder im Ausland)

**9 = Weiterleitungsverfahren:** Aktueller Krankenkasse liegen zwar keine AU-Daten vor, aber Anfrage wurde an bisherige Krankenkasse weitergeleitet, sodass Arbeitgeber von dort eine zweite Rückmeldung erhält



**PAUSE**

# SOZIALVERSICHERUNG ELEKTRONISCHER DATENAUSTAUSCH

## Auslaufen Rechtskreistrennung Ost/West

- Bundesweit einheitliche SV-Rechengrößen (BBG, Bezugsgröße) ab 2025, unterschiedliche Verfahren – unterschiedliche Zeitpunkte:

1. Januar  
2025



**DEÜV-Meldeverfahren:** Rechtskreiskennzeichen entfällt für Meldezeiträume ab dem 1. Januar 2025, d. h. Jahresmeldung 2024 muss noch mit Kennzeichnung erfolgen



**Beitragsnachweisverfahren:** Kennzeichnung Ost/West muss über 31. Dezember 2024 hinaus erhalten bleiben (Hintergrund: Bundeszuschuss/Finanzstatistik DRV)



**DTA EEL:** Kennzeichen muss im DBLT (Übergangsgeld bei Leistungen zur Teilhabe) übergangsweise erhalten bleiben, „Grundstellung“ bei Abrechnungszeiträumen nach 2024



# SOZIALVERSICHERUNG ELEKTRONISCHER DATENAUSTAUSCH

## Auslaufen Rechtskreistrennung Ost/West

### BEISPIEL

Ein sozialversicherungspflichtiger Arbeitnehmer ist seit Jahren für einen in Dresden ansässigen Arbeitgeber tätig; die Beschäftigung endet:

a) zum 31.12.2024

b) zum 31.1.2025

- a) Die DEÜV-Abmeldung (30) zum 31.12.2024 ist mit der Kennzeichnung Rechtskreis „**Ost**“ zu erstellen.

- b) Die DEÜV-Abmeldung (30) zum 31.1.2025 ist **ohne** Kennzeichnung des Rechtskreises zu erstellen.

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

# SOZIALVERSICHERUNG ELEKTRONISCHER DATENAUSTAUSCH

1. Januar  
2025

## Einrichtung eines Arbeitgeberkontos

- Datenaustausch im sog. **Qualifizierten Meldedialog**
  - Anforderung per DSKK (DS Krankenkassenmeldung) mit Abgabegrund „06“
  - Rückmeldungen mit „01“ (nächste Entgeltabrechnung) bzw. Änderungen mit „02“ (bei Bedarf) per DSAK (DS Arbeitgeberkonto)
- **Erstattungssatz U1** (DBWU): Wahl immer zum Jahresanfang, so auch zum Stichtag 1. Januar 2025
- Erteilung **SEPA-Lastschriftmandat** unmittelbar mit „01“ oder auch erst später mit „02“ möglich – sollten mehrere Mandate vorliegen, gilt immer das zuletzt übermittelte
- Anpassungen im DSAK zum **1. Januar 2025**:
  - **Widerruf** SEPA-Lastschriftmandat möglich (frühestens 4. Arbeitstag nach Datensatzerstellung)
  - Klarstellung: „abweichende Korrespondenzanschrift“ hat sich auf den Arbeitgeber zu beziehen

# SOZIALVERSICHERUNG

## ELEKTRONISCHER DATENAUSTAUSCH

### Elektronischer Abruf der Krankenkasse (AZK)

- Arbeitgeber (aber auch Zahlstellen von Betriebsrenten) können die zuständige Krankenkasse elektronisch beim **GKV-Spitzenverband** abrufen
- „**Abfrage** Mitgliedschaft Krankenkasse“ (mit VSNR) nur, wenn trotz vorheriger Aufforderung von Beschäftigten **keine, unvollständige oder falsche** Informationen vorliegen
- Abfragen von Montag bis Freitag möglich, Rückmeldungen erfolgen innerhalb **24 Stunden** mit „Angabe Mitgliedschaft Krankenkasse“:
  - 1 = Mitgliedschaft ermittelt**, enthält BBNR der zum Abfrage-Zeitpunkt zuständigen Kasse
  - 2 = Keine Mitgliedschaft ermittelt**, d. h. Arbeitgeber muss Nachforschungen anstellen
- Rückmeldung ersetzt **nicht** die elektronische Mitgliedsbestätigung der Krankenkasse

**HINWEIS:** Steht im **SV-Meldeportal** seit Anfang September 2024 zur Verfügung, ob/wann eine Umsetzung im **Abrechnungsprogramm** erfolgt, ist den Update-Reports zu entnehmen

# SOZIALVERSICHERUNG ELEKTRONISCHER DATENAUSTAUSCH

## Elektronische Unbedenklichkeitsbescheinigung (BUB)



- Anforderung **einmalig oder im Abo**, d. h. monatlich/Quartal/halbjährlich (unbefristet auf Widerruf)
- Bestehendes Abo mit Beginn elektronisches Verfahren neu beantragen!
- Ausstellung als **qualifizierte** (letzte 6 Monate) oder **einfache UB**, als Anhang im PDF-Format
- Zusätzlich ggf. in englischer Sprache (sofern angefordert)

\*) Sonstige Dienstleister haben ihre Bevollmächtigung stets (wenn auf Widerruf nur bei erster Antragstellung) nachzuweisen, als Anhang im PDF-Format

# SOZIALVERSICHERUNG ELEKTRONISCHER DATENAUSTAUSCH

## Stammdatendatei löst Beitragssatzdatei ab

- Notwendige tagesaktuelle/historisierte Stammdaten der SV-Träger (8. SGB IV-ÄndG):

1. Januar  
2025

Arbeitgeber muss nichts weiter tun, profitiert aber von Vorteilen,  
sobald Softwareersteller auf **Stammdatendatei** zurückgreift

**Allgemeine Entgelt-  
abrechnungsgrößen**  
wie Beitragssätze zur  
KV, PV, RV und ALV,  
InsG-Umlage, Beitrags-  
bemessungsgrenzen etc.)

**Stammdaten der  
verschiedenen Träger  
sozialer Sicherung**  
wie Krankenkassen,  
UV-Träger, Daten-  
annahmestellen etc.

**Trägerspezifische  
Abrechnungsgrößen**  
wie individueller KV-  
Zusatzbeitrag, Umlage-  
und Erstattungssätze,  
Vollarbeiterrichtwert etc.

**Dienststellen-  
verzeichnisse der  
Bundesagentur  
für Arbeit**  
Verzeichnisse nach SGB II  
und SGB III

**HINWEIS:** „Alte“ Beitragssatzdatei wird noch bis Ende 2025 weiter aktualisiert zur Verfügung gestellt)

# SOZIALVERSICHERUNG ELEKTRONISCHER DATENAUSTAUSCH

## Datensatz Betriebsdaten (DSBD)

- Schon bisher Übermittlung relevanter Änderungen, zusätzlich **Bestandsdaten** in 2024 und 2025
- **Hintergrund:** Kopplung von Betriebsnummer (BA) und Unternehmensnummer (UV) für Unternehmensbasisdatenregister
- **Initialmeldung** mit Abgabegrund „09“ musste bis 31. Mai 2024 erfolgen und erneut **bis 31. Mai 2025**, da laut BA 25 % Kopplungsinformationen fehlten

**HINWEIS:** Softwareersteller lösen Initialmeldung automatisiert aus – wer nur eine **Ausfüllhilfe** benutzt, ist allerdings selbst dafür verantwortlich

31. Mai 2025



Arbeitgeber

DSBD, Initialmeldung „09“



Bundesagentur für  
Arbeit

# SOZIALVERSICHERUNG ELEKTRONISCHER DATENAUSTAUSCH

## Mitführungs- und Sofortmeldepflicht

- Entwurf eines **Gesetzes zur Modernisierung und Digitalisierung der Schwarzarbeitsbekämpfung** (Zeitpunkt des Inkrafttretens: noch offen)
- Zollverwaltung soll laut Koalitionsvertrag moderner und digitaler aufgestellt werden, um Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung effizienter zu verfolgen
- Änderungen u. a. bei **Mitführungs-/Vorlagepflicht** von Ausweispapieren und **Sofortmeldepflicht** sowie Melde-/Arbeitszeitaufzeichnungspflicht gem. MiLoG

**Wichtig:** Friseursalons laut FKS (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) besonders betroffen, Forstwirtschaft am wenigsten – daher Streichung („One in, one out“)

## Wirtschaftsbereiche SchwarzArbG

- Baugewerbe
- Gaststätten-/Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- ~~Unternehmen der Forstwirtschaft~~
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen beteiligen
- Fleischwirtschaft
- Prostitutionsgewerbe
- Wach- und Sicherheitsgewerbe
- Friseursalons

# SOZIALVERSICHERUNG ELEKTRONISCHER DATENAUSTAUSCH

## Mitführungs- und Sofortmeldepflicht

### BEISPIEL

Eine Friseurin nimmt am 1.2.2025 (Samstag) eine neue Beschäftigung im Friseursalon „Zopf oder Kahl“ auf (Arbeitsbeginn: 9.00 Uhr).

- In Friseursalons besteht künftig Mitführungs- und Sofortmeldepflicht.

Ungeachtet des Samstags hat der Arbeitgeber für die Friseurin spätestens bis zum Arbeitsbeginn am 1.2.2025 um 9.00 Uhr eine Sofortmeldung mit Abgabegrund „20“ direkt an die DSRV (Datenstelle der Rentenversicherung) zu übermitteln.

Weil der Inhaber des Friseursalons versäumt hat, sein Steuerbüro im Vorfeld über die Neueinstellung zu informieren, übermittelt er die Sofortmeldung am Samstagmorgen selbst über das SV-Meldeportal.



# SOZIALVERSICHERUNG

## UV-WEITERENTWICKLUNGSGESETZ

### Ausweitung gesetzlicher Unfallversicherungsschutz

- Anerkennung von Wegeunfällen soll tatsächlichen familiären Realitäten angepasst werden: Versicherungsschutz auf **Wegen zur Kita/Schule** folgt künftig Umgangsrecht gemäß BGB, d. h. auch für getrenntlebende Eltern, Großeltern, Geschwister, enge Bezugspersonen des Kindes, die in sozial-familiärer Beziehung mit dem Kind leben

### BEISPIEL

Der von der Mutter getrenntlebende Vater bringt den Sohn nach dem Besuchs-Wochenende am Montagmorgen auf seinem direkten Arbeitsweg in die Kita. Auf dem Weg zum Parkplatz rutscht er auf regennassem Fußweg aus und zieht sich einen Bänderriss im Sprunggelenk zu.

- Der tatsächlichen Sorgeübernahme wird nach dem UV-Weiterentwicklungsgesetz Rechnung getragen, es handelt sich künftig um eine unfallversicherte Tätigkeit (Wegeunfall).

# SOZIALVERSICHERUNG

## UV-WEITERENTWICKLUNGSGESETZ

1. Juli 2025

- **Versicherungsnummernabfrage:** nach wie vor erhebliche Abweichungen (270.000 Fälle) mit Korrekturaufwand für alle Beteiligten – daher Abfragen bei DSRV bei jeder Neuanlage, also sofern noch **keine VSNR programmseitig vorliegt** (Ausnahme: Sofortmeldungen)
- **Verzichtserklärung:** nach Erreichen Regelaltersgrenze besteht bei Altersvollrentenbezug RV-Freiheit – es sei denn, Beschäftigte verzichten entweder durch schriftliche Erklärung oder zukünftig auch nur in **elektronischer Form** (z. B. per E-Mail)
- **Korrekturen fehlerhafter Meldungen:** erfolgen trotz mehrfacher Aufforderung in über 70.000 Fällen pro Jahr (Schätzung GKV-Spitzenverband) nicht – können daher **im Einvernehmen** mit Beschäftigten auch (wieder) **durch Einzugsstellen erfolgen** (außer: beitragspflichtiges Entgelt und BBNR)
- **Abgeltung abgeleiteter Entgeltguthaben:** Einbeziehung langfristiger **Krankheitsfälle** in seit 2023 bestehende Neuregelung (8. SGB IV-ÄndG)

# SOZIALVERSICHERUNG

# UV-WEITERENTWICKLUNGSGESETZ

## Weitere Änderungen für die Entgeltabrechnung

### BEISPIEL

Eine Bürokauffrau bezieht vom 1.10.2024 an Krankengeld. Zum 31.5.2025 wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und die vor ihrer Erkrankung aufgebauten Überstunden werden ausbezahlt.

- Die Überstundenabgeltung ist dem letzten Abrechnungszeitraum mit laufendem Arbeitsentgelt zuzuordnen, also dem September 2024. Die Einmalzahlung ist unter den sonstigen Voraussetzungen **beitragspflichtig**, es gelten die Beitragsfaktoren im Zuordnungsmonat.

**HINWEIS:** Nach früherer Rechtslage hätte die Einmalzahlung dem letzten Abrechnungszeitraum im laufenden Kalenderjahr zugeordnet werden müssen, also dem Mai 2025. Da im Kalenderjahr 2025 aber kein laufendes Arbeitsentgelt bezogen wurde und die März-Klausel nicht in Betracht kommt, war die Überstundenabgeltung **nicht beitragspflichtig**.

# LOHNSTEUER

# LOHNSTEUER

## ZWEITES BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ

### Verbesserungen beim BAV-Förderbetrag

- Seit 2018 **Zuschuss von 30 %** für Arbeitgeber, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn mind. 240 EUR/Kalenderjahr in Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung einzahlen
- **Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz** bringt Verbesserungen:

**Monatliche Einkommensgrenze**  
bis 2024 = 2.575 EUR  
Künftig dynamisch  
(3 % der BBG-RV)  
2025 = **2.898 EUR**

**Mindestförderbetrag**  
bis 2024/ab 2025  
(unverändert):  
30 % von 240 EUR =  
72 EUR

**Höchstförderbetrag**  
bis 2024: 30 % von  
960 EUR = 288 EUR  
ab 2025: 30 % von  
1.200 EUR = **360 EUR**

**PRAXIS-TIPP:** Weitere Änderungen mit dem Zweiten Betriebsrentenstärkungsgesetz und FAQs unter:  
[www.bmas.de](http://www.bmas.de) (Rubrik: Service/Gesetze und Verordnungen)

# LOHNSTEUER

## ZWEITES BETRIEBSRENTENSTÄRKUNGSGESETZ

### Verbesserungen beim BAV-Förderbetrag

#### BEISPIEL

Eine Arbeitnehmerin (2.600 EUR/Monat) hat vor fünf Jahren eine Direktversicherung abgeschlossen. In diese zahlt sie per Entgeltumwandlung monatlich 125 EUR steuer-/beitragsfrei ein. Ihr Arbeitgeber zahlt vierteljährlich (März, Juni, September, Dezember) jeweils zum Monatsende mit 375 EUR Beiträge in derselben Höhe – ebenfalls steuer-/beitragsfrei.

- Die bisherige Einkommensgrenze für den BAV-Förderbetrag (2.575 EUR/Monat) ist bis Ende 2024 überschritten, ab dem 1. Januar 2025 aber nicht mehr (2.898 EUR/Monat). Die Förderbeträge, die der Arbeitgeber über die Lohnsteuer-Anmeldungen (Zeile 22) geltend machen kann, betragen:

03/2025	375 EUR x 30 % = 112,50 EUR
06/2025	375 EUR x 30 % = 112,50 EUR
09/2025	375 EUR x 30 % = 112,50 EUR
12/2025 (Differenz Höchstförderbetrag)	75 EUR x 30 % = 22,50 EUR
<b>Insgesamt</b>	<b>360,00 EUR</b>

# LOHNSTEUER

## VIERTES BÜROKRATIEENTLASTUNGSGESETZ (BEG IV)

### Aufbewahrungsfristen für Entgeltunterlagen

**Sozialversicherung**  
(§ 28f Abs. 1 SGB IV)



**Unverändert:** bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung (mind. alle 4 Jahre) folgenden Kalenderjahres



**Lohnsteuer**

(§§ 41 Abs. 1 Satz 9 EStG, 147 Abs. 3 Satz 1 AO)



**Unverändert:** bis zum Ablauf des 6. Kalenderjahres, das auf die zuletzt eingetragene Lohnzahlung folgt

**Reduziert:** Unterlagen zur Gewinnermittlung wie Buchungsbelege, Eingangs-/Ausgangsrechnungen, Lohnjournale sind gem. BEG IV anstatt 10 nur noch **8 Jahre** aufzubewahren\*

\*) Gilt für alle Unterlagen, deren Aufbewahrungsfrist am Tag nach der Verkündung des BEG IV noch nicht abgelaufen ist

# ARBEIT/SOZIALES



# ARBEIT / SOZIALES

## VIERTES BÜROKRATIEENTLASTUNGSGESETZ (BEG IV)

### Künstlersozialabgabe: Bagatellgrenze deutlich angehoben

- Abgabepflicht nur, sofern Entgelte für einen oder mehrere im Kalenderjahr erteilte Aufträge in Summe sog. **Bagatellgrenze** übersteigen (Tatbestandsmerkmal „nicht nur gelegentlich“ seit 2023 gestrichen):



Bis 2024: **450 EUR**

Für 2025: **700 EUR**

Ab 2026: **1.000 EUR**

- Auch zukünftig keine Anwendung bei **typischen Verwertern** wie Verlagen oder Werbeagenturen
- **Generalklausel:** Abgabepflicht aufgrund Durchführung von Veranstaltungen unverändert nur, sofern Bagatellgrenze überschritten und mehr als 3 Veranstaltungen im Kalenderjahr

**PRAXIS-TIPP:** Siehe auch „Informationsschrift Nr. 1“ unter: [www.kuenstlersozialkasse.de](http://www.kuenstlersozialkasse.de)

# ARBEIT / SOZIALES

## VIERTES BÜROKRATIEENTLASTUNGSGESETZ (BEG IV)

### Auswahl weiterer Einzelmaßnahmen

- BEG IV ist bei Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt auf 74 Artikel angewachsen, hier eine **kleine Auswahl** weiterer Maßnahmen zur Bürokratieentlastung:



**Zentrale Vollmachtsdatenbank** der Bundessteuerberaterkammer (optional ab 2028, obligatorisch ab 2030)



**Wegfall von Aushangpflichten** im Arbeitszeit- und Jugendarbeitschutzgesetz, stattdessen Intranet ausreichend



**Nachweisgesetz** erlaubt es unter bestimmten Voraussetzungen, die Schrift- durch Textform\* (§ 126b BGB) zu ersetzen

\*) Lesbare Erklärung, in der die Person des Erklärenden genannt ist, muss auf dauerhaftem Datenträger abgegeben werden



**Ausnahme vom Schriftformerfordernis** (gemäß Teilzeit- und Befristungsgesetz) bei Befristung auf Erreichen Regelaltersgrenze



**Herabstufung Schriftformerfordernis auf Textform\*** im BEEG (Geburten ab 1.5.2025), PflegeZG und FPfZG



**Arbeitszeugnisse** können mit Einwilligung des Verpflichteten in elektronischer Form erteilt werden

# ARBEIT / SOZIALES WACHSTUMSINITIATIVE: RENTE

## Ausblick auf rentenpolitische Maßnahmen\*

### Einschränkung sog. Vorbeschäftigungsverbot nach Erreichen Regelaltersgrenze

Ermöglichen eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags mit bisherigem Arbeitgeber (Höchstdauer 8 Jahre und/oder max. 12 befristete Arbeitsverträge) ab 2. April 2025

### Einführung „Sockelbetrag“ für Einkommensanrechnung bei Renten wegen Todes

Einkommen bleibt bis zur jeweiligen Geringfügigkeitsgrenze von Anrechnung ausgenommen (zusätzlich zur bestehenden 40 %-Regelung oberhalb der Freibeträge) ab 1. Juli 2027

### Auszahlung Arbeitgeberbeitragsanteile RV/ALV nach Erreichen Regelaltersgrenze

Bei Auszahlung in voller Höhe zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn (aber nur in RV und ALV einheitlich – es sei denn, Versicherungsstatus fällt auseinander) ab 1. Juli 2025

### Einführung einer Rentenaufschubprämie nach Erreichen Regelaltersgrenze

Optional zu höherem Zugangsfaktor, wenn ab 2025 mehr als geringfügig weitergearbeitet wird für mind. 12 und max. 36 Monate (Höhe: Monatsrenten und dynamischer Prämienfaktor) ab 1. Januar 2028

\*) Vom Bundeskabinett beschlossene Formulierungshilfe, Ausgang Gesetzgebungsverfahren „Rentenpaket II“ bleibt abzuwarten

# ARBEIT / SOZIALES WACHSTUMSINITIATIVE: RENTE

## BEISPIEL (Auszahlung Arbeitgeberanteile zur RV/ALV)

Ein Arbeitnehmer arbeitet nach Erreichen der Regelaltersgrenze noch weiter für seinen bisherigen Arbeitgeber (PGR = 119, BGR = 3321). Für seine Teilzeitbeschäftigung erhält er ein monatliches Gehalt in Höhe von 2.000 EUR. Bisher zahlt der Arbeitgeber 186 EUR (9,3 %) zur Renten- und 26 EUR (1,3 %) zur Arbeitslosenversicherung, der Arbeitnehmer zahlt keine Beiträge.

- Bei der Beitragsfreiheit des Arbeitnehmers bleibt es. Ab dem 1. Juli 2025 soll der Arbeitgeber die 212 EUR steuer- und beitragsfrei an den Arbeitnehmer auszahlen können – vorausgesetzt, die Zahlung erfolgt 1. zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn und 2. einheitlich in der Renten- und Arbeitslosenversicherung (Ausnahme: unterschiedlicher Versicherungsstatus in der RV und ALV).

**HINWEIS:** Bleibt die Frage, wie sich solch eine Ungleichbehandlung von jungen und älteren Beschäftigten auf den Betriebsfrieden auswirkt. Außerdem hat die DRV Bund erklärt, dass sich die Beitragsausfälle auf bis zu eine Milliarde Euro pro Jahr belaufen könnten, sodass der RV-Beitragsatz früher und/oder stärker angehoben werden müsste.

# ARBEIT / SOZIALES WACHSTUMSINITIATIVE: RENTE

## BEISPIEL (Einführung einer Rentenaufschubprämie)

Eine Arbeitnehmerin verzichtet trotz Erreichens der Regelaltersgrenze auf den Rentenanspruch und arbeitet ab dem 1. Januar 2026 für zwei Jahre weiter für ihren bisherigen Arbeitgeber (PGR = 101, BGR = 1121). Der Rentenanspruch würde sich auf 2.000 EUR/Monat belaufen.

- Berechnung der Anfang 2028 zu gewährenden **Rentenaufschubprämie:**

24 Monate x 2.000 EUR Monatsrente =	48.000 EUR
Dynamischer Prämienfaktor (weil DRV die KV-Beiträge einspart):	
48.000 EUR x 1,0815 (Faktor 2024: Hälfte von 14,6 % + 1,7 %) =	<b>51.912 EUR</b>

**HINWEIS:** Ob die Rentenaufschubprämie 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.“

# ARBEIT / SOZIALES FAMILIENSTARTZEIT-GESETZ

## Sachstand Partnerfreistellung („Vaterschaftsurlaub“)

**Hintergrund: Artikel 4 EU-Richtlinie 2019/1158 (EU-Vereinbarkeitsrichtlinie)**

- (1) Die Mitgliedstaaten ergreifen die notwendigen Maßnahmen, um sicherzustellen, dass Väter oder – soweit nach nationalem Recht anerkannt – gleichgestellte zweite Elternteile, Anspruch auf **zehn Arbeitstage** Vaterschaftsurlaub haben, der anlässlich der Geburt des Kindes des Arbeitnehmers genommen werden muss. Die Mitgliedstaaten können bestimmen, ob der Vaterschaftsurlaub auch teilweise vor der Geburt des Kindes oder ausschließlich danach genommen werden kann und ob er in flexibler Form genommen werden kann.
- (2) Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub ist nicht an eine vorherige Beschäftigungs- oder Betriebszugehörigkeitsdauer geknüpft.
- (3) Der Anspruch auf Vaterschaftsurlaub wird unabhängig vom im nationalen Recht definierten Ehe- oder Familienstand des Arbeitnehmers gewährt.

# ARBEIT / SOZIALES

## RECHENGRÖßEN, GRENZWERTE, FÄLLIGKEIT 2025

### Wichtige Sozialversicherungswerte

#### Bezugsgröße (Monat)

- Kranken- und Pflegeversicherung
- Renten- und Arbeitslosenversicherung

#### Beitragsbemessungsgrenze (Monat)

- Kranken- und Pflegeversicherung
- Renten- und Arbeitslosenversicherung

#### Versicherungspflichtgrenze (Jahr)

- Allgemeine
- Besondere (PKV am 31.12.2002)

#### (Höchst-)Beitragszuschuss (Monat)

- Krankenversicherung mit Krankengeld\*
- Krankenversicherung ohne Krankengeld\*
- Pflegeversicherung

\*) Ohne individuellen (GKV) bzw. durchschnittlichen (PKV) Zusatzbeitrag

Ab 2025 bundesweit einheitlich

**3.745,00 EUR**

**5.512,50 EUR**

**8.050,00 EUR**

**73.800,00 EUR**

**66.150,00 EUR**

**402,41 EUR**

**385,88 EUR**

**93,71 EUR, Sachsen: 66,15 EUR**

# ARBEIT / SOZIALES RECHENGRÖßEN, GRENZWERTE, FÄLLIGKEIT 2025

## Beitrags- und Umlagesätze

### Krankenversicherung

- Allgemeiner Beitragssatz **14,60 %**
- Ermäßigter Beitragssatz **14,00 %**
- Individueller Zusatzbeitrag **%**
- Durchschnittlicher Zusatzbeitrag **2,50 %**

**Rentenversicherung** **18,60 %**

**Arbeitslosenversicherung** **2,60 %**

**Pflegeversicherung** **3,40 %**

- Beitragszuschlag Kinderlose **0,60 %**

### Umlage 1 (Krankheit)

- bei **%** Erstattung **%**

### Umlage 2 (Mutterschaft)

- bei **100 %** Erstattung **%**

**Insolvenzgeldumlage** **0,06 %**



# ARBEIT / SOZIALES RECHENGRÖßEN, GRENZWERTE, FÄLLIGKEIT 2025

## Abgabe- und Fälligkeitstermine im Jahr 2025\*

Eingang Beitrags- nachweis	Jan. 27.	Feb. 24.	März 25.	April 24.	Mai* 23.	Juni 24.
	Juli 25.	Aug. 25.	Sept. 24.	Okt.* 24./27.	Nov. 24.	Dez. 19.
Zahlungs- eingang	Jan. 29.	Feb. 26.	März 27.	April 28.	Mai* 27.	Juni 26.
	Juli 29.	Aug. 27.	Sept. 26.	Okt.* 28./29.	Nov. 26.	Dez. 23.

\* Maßgeblich ist der Hauptsitz der Einzugsstelle (Krankenkasse).

**VIELEN DANK FÜR IHR  
INTERESSE!**

# SOZIALVERSICHERUNG

## BEITRAGSDIFFERENZIERUNG IN DER PFLEGEVERSICHERUNG

Hintergrund: Beschluss des Bundesverfassungsgerichts

Frage: Wird die unterschiedliche Kinderzahl im Beitragsrecht ausreichend berücksichtigt?

Erster Senat des Bundesverfassungsgerichts gibt mit Beschluss vom 7. April 2022 Antwort:



**Krankenversicherung:**  
Ja, aufgrund des  
Anspruchs auf beitragsfreie  
Familienversicherung



**Rentenversicherung:**  
Ja, aufgrund Renten-  
anspruch/-erhöhung durch  
Kindererziehungszeiten



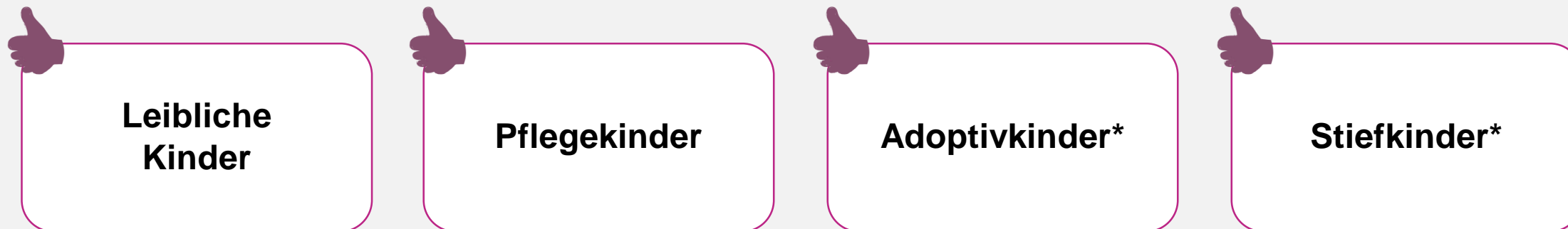
**Pflegeversicherung:**  
**Nein**, Gesetzgeber hatte  
Zeit bis zum 31. Juli 2023,  
um Abhilfe zu schaffen

Lösung: **Beitragsabschläge** seit 1. Juli 2023

# SOZIALVERSICHERUNG

## BEITRAGSDIFFERENZIERUNG IN DER PFLEGEVERSICHERUNG

Elterneigenschaft (weitergehend unverändert)



\*) Familienband zu einem Zeitpunkt bewirkt, zu dem für das Kind eine **Familienversicherung** hätte begründet werden können (18. Lebensjahr, 23. Lebensjahr ohne Erwerbstätigkeit, 25. Lebensjahr in Schul-/Berufsausbildung, ohne Altersbegrenzung bei behinderten Kindern), bei Stiefkindern wird zudem ein gemeinsamer Haushalt verlangt

**PRAXIS-TIPP:** Ergänzende Informationen enthalten die **Grundsätzlichen Hinweise** vom 28. März 2024: [www.gkv-spitzenverband.de](http://www.gkv-spitzenverband.de) (Rubrik: Pflegeversicherung/Grundprinzipien/Beitragsatz)

# LOHNSTEUER PRÄMIE ALS INFLATIONS AUSGLEICH

31. Dezember  
2024

## Zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise

- **Bis 31. Dezember 2024** in Form von Zuschüssen/Sachbezügen bis max. **3.000 EUR**, z. B. 1.000 EUR in 2022, 1.000 EUR in 2023 und weitere 1.000 EUR in 2024
- **Pro Dienstverhältnis:** mehrfach bei Arbeitgeberwechsel bzw. Mehrfachbeschäftigung
- **Steuer-/Beitragsfreiheit**, sofern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn (also nicht im Rahmen von Entgeltverzicht/-umwandlung)
- **Dokumentation:** Arbeitgeber können Zusammenhang mit Preissteigerung „in beliebiger Form“ deutlich machen, also z. B. einfacher Hinweis auf Überweisungsträger
- **Pfändung:** IAP ist als Arbeitseinkommen zu betrachten und als solches laut Bundes-gerichtshof pfändbar (BGH, Beschluss vom 25. April 2024, IX ZB 55/23)

**HINWEIS:** Kein Progressionsvorbehalt, keine Berücksichtigung IAP in Steuererklärung