

# Arbeitgeber-Seminar

## Alles Wichtige für das Jahr 2025

Celina Leppin ▪ mkk meine krankenkasse ▪ Fachberaterin Firmenkunden  
Alexandra Werner ▪ mkk meine krankenkasse ▪ Account Managerin  
Daniel Forner ▪ mkk meine krankenkasse ▪ Gebietsleiter

# Agenda

## 01 Sozialversicherung

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

## 02 Lohnsteuer

- Grundfreibetrag, Kinderfreibetrag und Kindergeld
- Jahressteuergesetz 2024
- Zweites Betriebsrentenstärkungsgesetz
- Viertes Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV)

## 03 Arbeit/Soziales

- Wachstumsinitiative: Rente
- Familienstartzeit-Gesetz
- Änderung des Arbeitszeitgesetzes
- Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeiten 2025



# 01 Sozialversicherung

# SOZIALVERSICHERUNG

## Elektronische Patientenakte (ePA)

15. Januar 2025

Zum Jahresanfang 2025 kommt die „ePA für alle“

**Vernetzte Gesundheitsversorgung** ohne Informationslücken bei höchster Datensicherheit

**Speicherung** relevanter Gesundheitsinformationen wie z. B. Medikationsdaten (aus dem eRezept) und Arztbriefe

**Pilotierung** in Modellregionen ab 15. Januar 2025, nach erfolgreichem Test erfolgt bundesweiter Einsatz

**Opt-Out:** wer ePA 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, Kinderuntersuchungsheft, 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 Mindestlohn Anpassung
- 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 Mindestlohn Anpassungsverordnung (MiLoV4)** wurde am 29. November 2023 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht

# SOZIALVERSICHERUNG

## Mindestlohn, Minijobs und Midijobs

### Auswirkungen Minijobs ab 1. Januar 2025

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

The diagram illustrates the calculation of the dynamic low-wage limit. It consists of five circular nodes connected by mathematical symbols. The first node is an orange circle containing '12,82 EUR'. This is followed by an orange multiplication symbol '×'. The second node is a dark teal circle containing '130 Stunden'. This is followed by an orange division symbol '÷'. The third node is an orange circle containing '3 Monate'. This is followed by an orange equals symbol '='. The final node is a dark teal circle containing '556,00 EUR'.

- Im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung dürfen **556 EUR/Monat** nicht überschritten werden
- Oder **Zwölfaches** bei durchgehender Beschäftigung  $\geq 12$  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, Minijobs und Midijobs

### 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, 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<br>(+ 18 %) | 3. Jahr<br>(+ 35 %) | 4. Jahr<br>(+ 40 %) |
|------------------|---------|---------------------|---------------------|---------------------|
| Beginn 2024      | 649 EUR | 766 EUR             | 876 EUR             | 909 EUR             |
| Beginn 2025      | 682 EUR | 805 EUR             | 921 EUR             | 955 EUR             |

- 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 =<br>650,00 EUR | Minijob =<br>556,00 EUR |
| Einheitlichkeit!                   |                         |
| PGR 101, BGR 1111                  |                         |

| Auszubildender                        |                         |
|---------------------------------------|-------------------------|
| Ausbildungsverhältnis =<br>649,00 EUR | Minijob =<br>556,00 EUR |
| Keine Einheitlichkeit!                |                         |
| 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

### Einführung 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                   |  |  |  |  |  |
|---------------------------|---|---|--|---|---|
| Arbeitgeber<br>(Sachsen)  | 1,70<br>(1,20)  | 1,70<br>(1,20)  | 1,70<br>(1,20)   | 1,70<br>(1,20)  | 1,70<br>(1,20)  |
| Arbeitnehmer<br>(Sachsen) | 1,70<br>(2,20)  | 1,45<br>(1,95)  | 1,20<br>(1,70)   | 0,95<br>(1,45)  | 0,70<br>(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

- **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

### Nachweis Elterneigenschaft/Anzahl der Kinder

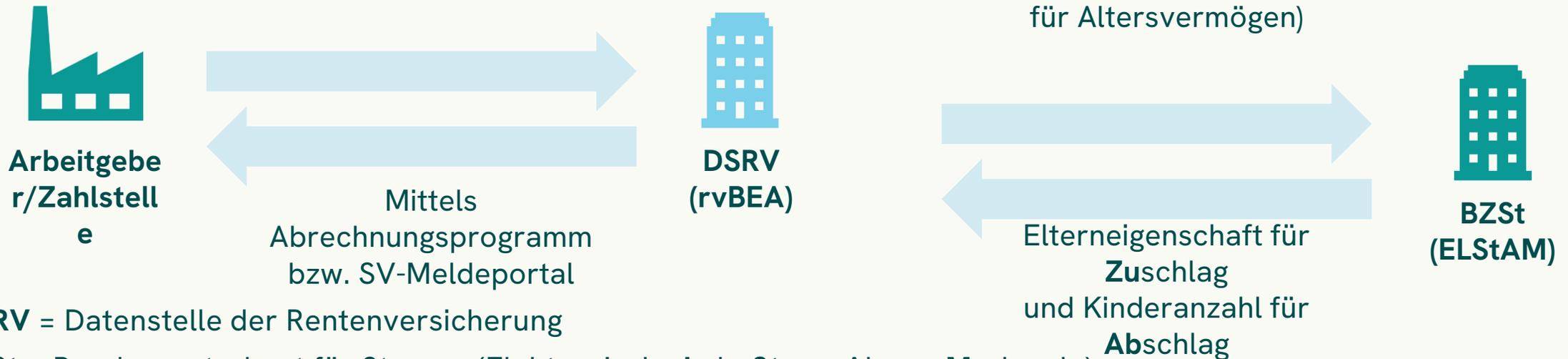
- **Grundsatz:** Alter und Kinderzahl sind gegenüber Arbeitgeber nachzuweisen
- Dies gilt nicht, sofern sich die Angaben bereits **nachprüfbar** aus Personal-/Entgeltunterlagen ergeben (z. B. vorliegende Kopien von Geburtsurkunden im Zusammenhang mit Elternzeit/-geld)
- Grundsatz gilt erst wieder für **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

### 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

### Meldeanlässe im digitalen Verfahren DaBPV



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:

**Elterneigenschaft ab** 1.7.2025

#### **Kinderanzahl**

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

### Anpassung Entgeltbescheinigungen

1. Januar 2025

- 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

## 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 seit 1. Juli 2024 in der Firmenverwaltung für Benutzer den Zugriff auf bereits gültig 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

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

|  |
|--|
| Anwendergruppe 2<br><b>Multi-Mandanten-Version</b>             |
| Austausch von Meldungen<br>für <b>mehrere</b> Betriebsnummern  |
| <b>99,00 EUR netto für 3 Jahre</b><br>(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



# SOZIALVERSICHERUNG

## Elektronischer Datenaustausch

1. Januar 2025

### Auslaufen Rechtskreistrengung Ost/West

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



**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

**HINWEIS:** Änderungen durch Arbeitgeber/Steuerbüros lösen Grund „02“ aus und führen zu hohem Datenaufkommen bei Krankenkassen – daher bitte immer prüfen, ob tatsächlich sinnvoll/notwendig

# SOZIALVERSICHERUNG

## Elektronischer Datenaustausch

### Elektronische Beantragung Unbedenklichkeitsbescheinigung (BUB)



Arbeitgeber



Bevollmächtigte

\*

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

Anforderung UB im XML-Format

Ausstellung/Ablehnung/Beendigung  
Abo

Anforderung UB im XML-Format

Ausstellung/Ablehnung/Beendigung  
Abo

Anforderung UB im XML-Format

Ausstellung/Ablehnung/Beendigung  
Abo



Kasse A

- Anforderung **einmalig oder im Abo**, d. h. monatlich/Quartal/halbjährlich (unbefristet auf Widerruf)



Kasse B

- Bestehendes Abo mit Beginn elektronisches Verfahren neu beantragen!
- Ausstellung als **qualifizierte** (letzte 6 Monate) oder **einfache UB**, als Anhang im PDF-Format



Minijob-Zentrale

- Zusätzlich ggf. in englischer Sprache (sofern angefordert)

# SOZIALVERSICHERUNG

## Elektronischer Datenaustausch

1. Januar 2025

### Stammdatendatei löst Beitragssatzdatei ab

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

Arbeitgeber muss nichts weiter tun, profitiert aber von den Vorteilen, sobald Softwareersteller auf die **Stammdatendatei** zurückgreifen



#### Allgemeine Entgelt-abrechnungsgrößen

wie Beitragssätze zur KV, PV, RV und ALV, InsG-Umlage, Beitragsbemessungsgrenzen etc.

#### Stammdaten der verschiedenen Träger sozialer Sicherheit

wie Krankenkassen, UV-Träger, Datenannahmestellen etc.

#### Trägerspezifische Abrechnungsgrößen

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

#### Dienststellenverzeichnisse 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

31. Mai 2025

### 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 Initialmeldungen automatisiert aus – wer nur eine **Ausfüllhilfe** benutzt, ist allerdings selbst dafür verantwortlich



# 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“)

### 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

## 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 vom 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

### Weitere Änderungen für die Entgeltabrechnung

- **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 Einzugsstelle 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. Oktober 2024 an Krankengeld. Zum 31. Mai 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**.

# 02 Lohnsteuer

# LOHNSTEUER

## Grundfreibetrag, Kinderfreibetrag und Kindergeld

2024

### Gesetz zur steuerlichen Freistellung des Existenzminimums 2024

- Steuerlicher **Grundfreibetrag** steigt für 2024 nochmals um 180 auf **11.784 EUR**
- Diesmal **keine** Rechtsverschiebung der Tarifeckwerte wegen „kalter Progression“
- Anhebung **Kinderfreibetrag** für 2024 nochmals um 114 auf **3.306 EUR** je Elternteil

| 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        |
| <b>2024 (neu)</b>                             | <b>11.784 / 23.568 EUR</b> | <b>2024 (neu)</b>                  | <b>9.540 EUR</b> |

\*) Kinderfreibetrag plus Freibetrag für den Betreuungs-/Erziehungs-/Ausbildungsbedarf je Kind

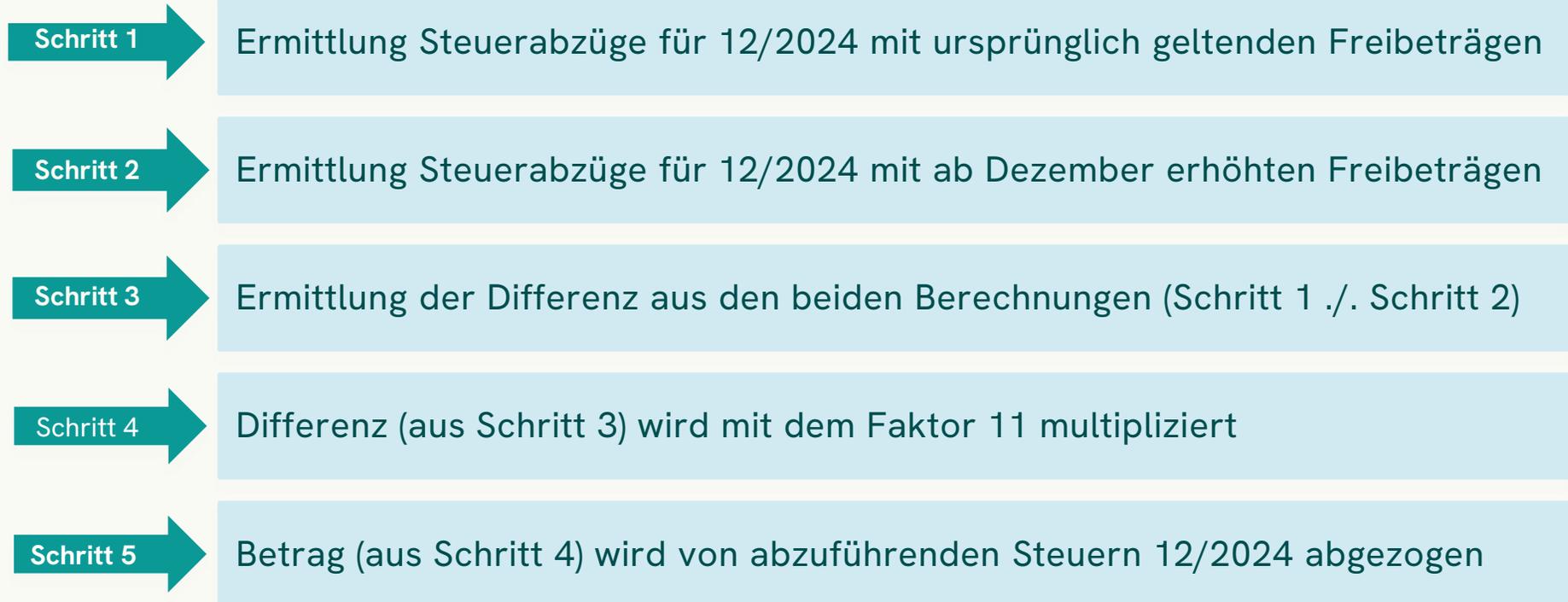
**WICHTIG:** Korrektur Lohnsteuerabzug 2024 mit Dezember-Abrechnung **als Differenzermittlung**

# LOHNSTEUER

## Grundfreibetrag, Kinderfreibetrag und Kindergeld

### Geänderter Programmablaufplan (PAP) für Differenzermittlung

- Steuerentlastung für 2024 mit **Steuerabzug 12/2024** (keine Nachberechnungen):



# LOHNSTEUER

## Grundfreibetrag, Kinderfreibetrag und Kindergeld

2025  
2026

### Steuerfortentwicklungsgesetz

- Grundfreibetrag steigt 2025 um 300 auf **12.084 EUR**, 2026 um 252 auf **12.336 EUR**
- „Kalte Progression“: Rechtsverschiebung der Tarifeckwerte (ohne Reichensteuer)
- Anhebung **Kinderfreibetrag** für 2025 auf **3.336 EUR**, für 2026 auf **3.414 EUR**

| Grundfreibetrag (Einzel-/Zusammenveranlagung) |                            | Freibeträge Kinderexistenzminimum* |                  |
|---|----------------------------|------------------------------------|------------------|
| 2022  | 10.347 / 20.694 EUR        | 2022                               | 8.548 EUR        |
| 2023  | 10.908 / 21.816 EUR        | 2023                               | 8.952 EUR        |
| 2024  | 11.784 / 23.568 EUR        | 2024                               | 9.540 EUR        |
| <b>2025</b>                                   | <b>12.084 / 24.168 EUR</b> | <b>2025</b>                        | <b>9.600 EUR</b> |
| <b>2026</b>                                   | <b>12.336 / 24.672 EUR</b> | <b>2026</b>                        | <b>9.756 EUR</b> |

\*) Kinderfreibetrag plus Freibetrag für den Betreuungs-/Erziehungs-/Ausbildungsbedarf je Kind

# LOHNSTEUER

## Grundfreibetrag, Kinderfreibetrag und Kindergeld

2025  
2026

### Steuerfortentwicklungsgesetz

- Kindergelderhöhung ab **1. Januar 2025** um **5 EUR** pro Kind und Monat
- **Kopplung im Einkommensteuergesetz ab 2026:** immer wenn die Steuerfreibeträge für Kinder in Zukunft angehoben werden, wird das Kindergeld entsprechend erhöht (kaufmännisch gerundet auf volle Euro)

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

# LOHNSTEUER

## Grundfreibetrag, Kinderfreibetrag und Kindergeld

2030

### Steuerfortentwicklungsgesetz

- **Steuerklassenkombination III/V:** Partner in Steuerklasse V beim Lohnsteuerabzug ohne Grundfreibetrag, dafür doppelter Betrag beim Partner in Steuerklasse III
- Gegenwärtig mögliche Steuerklassenkombinationen:

|           |           |   |
|-----------|-----------|---|
| IV        | IV        | Per Zuweisung, Standard für Verheiratete/Verpartnerte |
| IV-Faktor | IV-Faktor | Auf Antrag, genauer + beschäftigungsfördernd          |
| III       | V         | Auf Antrag, Nachzahlungen + beschäftigungsschädlich   |

- **Bundesregierung** will III/V in Faktorverfahren überführen, Splittingverfahren bleibt
- Lange **Umstellungsphase bis 2030** wegen umfangreicher Programmierarbeiten: Ermittlung Faktor durch BZSt (Bundeszentralamt für Steuern) und Mitteilung an alle mit III/V am Stichtag 30. September 2029, Abrufmöglichkeit für Arbeitgeber (ELStAM)

# LOHNSTEUER

## Jahressteuergesetz 2024

### Gesundheitsboni als Leistung oder Beitragserstattung?

- **Bonusleistungen** der Krankenkassen (§ 65a SGB V) gelten bis **150 EUR** pro versicherte Person und Beitragsjahr nicht als Beitragserstattung und mindern somit nicht den Sonderausgabenabzug für Vorsorgeaufwendungen
- Übersteigende Boni gelten **stets als Beitragserstattung**, Nachweisführung ist jedoch möglich, dass auch übersteigende Beträge nicht als Erstattungen zu qualifizieren sind
- Verwaltungsvereinbarung (zuletzt BMF-Schreiben vom 28.12.2023, IV C 3 -S 2221/20/10012 :005) hat sich in der Praxis bewährt, gilt aber nur noch bis Ende 2024
- Daher: **ab 2025 Verstetigung** der 150 EUR-Vereinfachungsregelung im Einkommensteuergesetz (§ 10 Abs. 2b Satz 1 EStG)
- **Hintergrund:** Vermeiden administrativ komplexer Aufteilung bei meist sehr geringer Steuerwirkung

# LOHNSTEUER

## Jahressteuergesetz 2024

**Mitarbeiterkapitalbeteiligungen** (Gewährung von Vermögensbeteiligungen wie z. B. Aktien, GmbH-Anteile, Genossenschaftsanteile) **gemäß Zukunftsfinanzierungsgesetz\***

**Steuerfreibetrag** (§ 3 Nr. 39 EStG)  
(sofern steuerfrei, auch **SV-frei**)

Anhebung von 1.440 auf **2.000 EUR**  
ab Veranlagungszeitraum 2024

**Aufgeschobene Besteuerung** (§ 19a EStG)  
(keine Anwendung, **SV-pflichtig**)

**Verbesserte Rahmenbedingungen**, um die  
Attraktivität für junge Unternehmen zu steigern

**Jahressteuergesetz 2024: Anwendung sog.  
Konzernklausel rückwirkend ab 1. Januar 2024**

\*) **BMF-Schreiben vom 1. Juni 2024** (IV C 5 - S 2347/24/10001 :001)

# 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 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

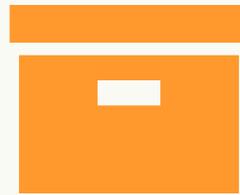
## Viertes Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV)

### 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\*

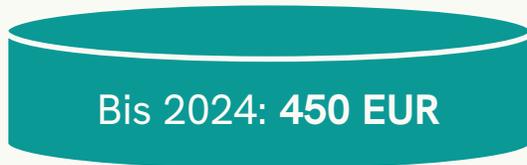
\*) Gilt für alle Unterlagen, deren Aufbewahrungsfrist am Tag nach der Verkündung des BEG IV noch nicht abgelaufen ist

# LOHNSTEUER

## Viertes Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV)

### Künstlersozialabgabe: Bagatellgrenze wird 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):



- 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)

# LOHNSTEUER

## 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 Jugendarbeitsschutzgesetz, stattdessen Intranet ausreichend



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



**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

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



# 03 Arbeit/Soziales

## Wachstumsinitiative: Rente

### Ausblick auf rentenpolitische Maßnahmen

#### Einschränkung sog. Vorbeschäftigungsverbot nach Erreichen Regelaltersgrenze

Ermöglichen eines sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrags mit bisherigem Arbeitgeber (Höchst-dauer 8 Jahre und/ oder maximal 12 befristete Arbeitsverträge)  
**ab 2. April 2025**

#### Auszahlung Arbeitgeberanteile zur 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 „Sockelbetrag“ bei Einkommens- anrechnung 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**

#### 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

## Wachstumsinitiative: Rente

### BEISPIEL (Einführung einer Rentenaufschubprämie)

Eine Arbeitnehmerin verzichtet trotz Erreichen 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 eigentliche Rentenanspruch würde sich auf 2.000 EUR/Monat belaufen.

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

24 Monate x 2.000 EUR Monatsrente (exkl. Rentenanpassungen) = 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 %) = **51.912 EUR**

**HINWEIS:** Ob die Rentenaufschubprämie interessant ist, wird entscheidend von der steuerlichen Behandlung abhängen. In der Formulierungshilfe heißt es: „Das Bundesministerium der Finanzen prüft zudem Optionen hinsichtlich der Besteuerung der Rentenaufschubprämie zur Steigerung der Attraktivität dieser Maßnahme.“

## Familienstartzeit-Gesetz

### Sachstand Partnerfreistellung („Vaterschaftsurlaub“)

- **Vertragsverletzungsverfahren** gegen Deutschland am 20. September 2022 eingeleitet, nach Prüfung aber bereits am 1. Juni 2023 im vorgerichtlichen Stadium **wieder eingestellt**
- BMFSFJ: „Vaterschaftsurlaub“ muss **nicht umgesetzt** werden, weil Mitgliedstaaten unter bestimmten Voraussetzungen befreit sind, diese erfüllt Deutschland durch umfassende Regelungen zur Elternzeit (Freistellung) und zum Elterngeld (Vergütung)
- Regierungsparteien haben sich ungeachtet der EU-RL **im Koalitionsvertrag** darauf verständigt, eine zweiwöchige vergütete Partnerfreistellung nach Geburt eines Kindes einzuführen
- Referentenentwurf zum **Familienstartzeit-Gesetz** vom März 2023 wird derzeit noch immer innerhalb der Bundesregierung ressortübergreifend beraten

## Änderung des Arbeitszeitgesetzes

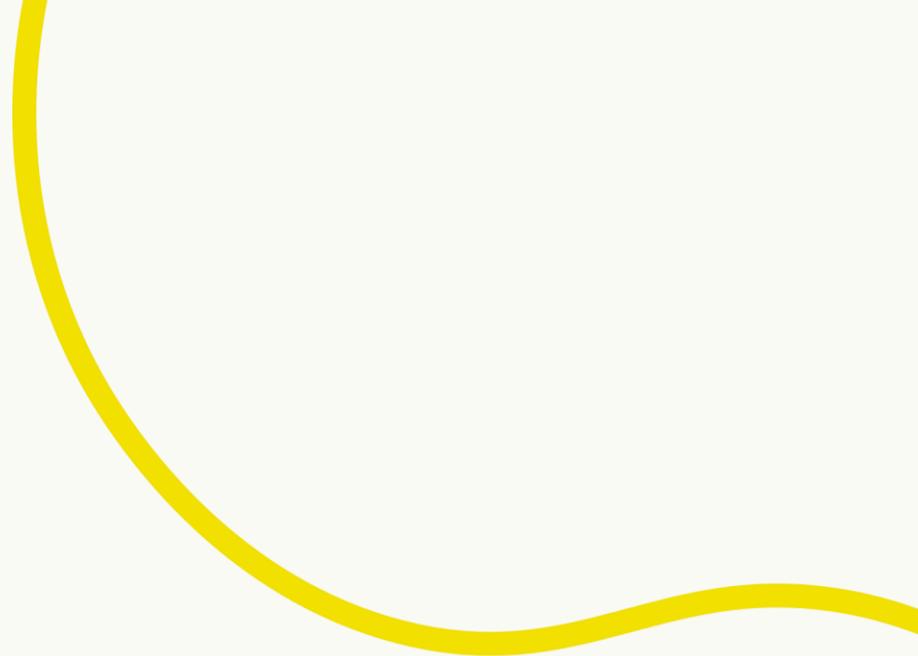
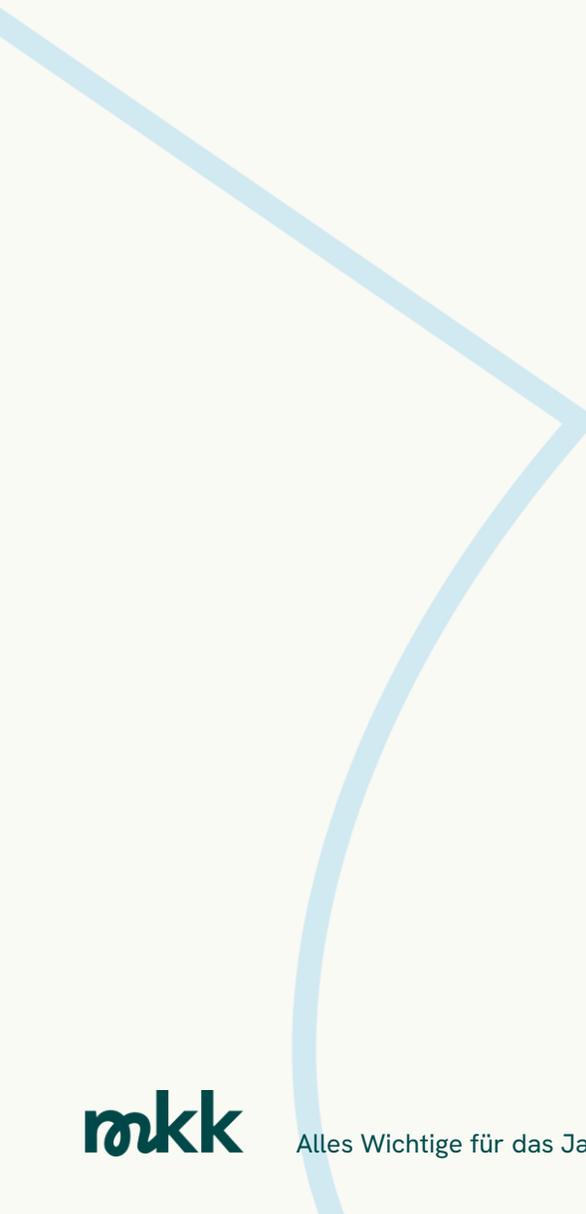
### Umsetzung BAG-Urteil vom 13. September 2022

- Was kommt laut Gesetzentwurf – **voraussichtlich** – auf Arbeitgeber bzgl. Arbeitszeiterfassung zu?
  - Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer sind jeweils am Tag der Arbeitsleistung **elektronisch** (eine bestimmte Art wird nicht vorgeschrieben) aufzuzeichnen
  - Arbeitszeitnachweise (Aufzeichnungen der Arbeitszeit, Verzeichnis der Arbeitnehmer) sind – wie schon bisher – mindestens **zwei Jahre** aufzubewahren
  - Pflichten gem. ArbZG bestehen **neben anderen** (z. B. MiLoG), d. h. sie sind unabhängig voneinander zu erfüllen und werden unabhängig voneinander kontrolliert
  - Arbeitgeber können Pflichten auf Arbeitnehmer oder Dritte (z. B. Vorgesetzte) **übertragen**, bleiben jedoch verantwortlich für deren ordnungsgemäße Umsetzung
  - **Vertrauensarbeitszeit** bleibt möglich, d. h. Verzicht auf Festlegung Arbeitszeitbeginn/-ende und Vertrauen auf Vertragserfüllung ohne Überprüfung

## Änderung des Arbeitszeitgesetzes

### Umsetzung BAG-Urteil vom 13. September 2022

- Was kommt laut Gesetzentwurf – **voraussichtlich** – auf Arbeitgeber bzgl. Arbeitszeiterfassung zu?
  - Arbeitnehmer müssen auf Verlangen in geeigneter Weise über Arbeitszeitaufzeichnungen **informiert** werden (z. B. Aushändigung Ausdruck oder auch auf elektronischem Wege)
  - **Tariföffnungsklausel** ermöglicht andere als elektronische Form (z. B. händisch in Papierform) oder einen späteren Zeitpunkt (**aber**: max. 7 Kalendertage nach der Arbeitsleistung)
  - **Tariföffnungsklausel** auch bzgl. Arbeitnehmer, bei denen wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit die Arbeitszeit nicht gemessen werden kann
  - **Generelle Ausnahmen**: Arbeitgeber ≤ 10 Arbeitnehmer; Arbeitgeber ohne Betriebsstätte im Inland, die ≤ 10 Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden; Privathaushalte
  - **Übergangsregelung**, d. h. keine zwingende elektronische Form nach Verkündung: **1 Jahr** für alle, **2 Jahre** für Betriebe ≤ 250 Arbeitnehmer, **5 Jahre** für Betriebe ≤ 50 Arbeitnehmer



# Zufriedenheitsabfrage

- Mini Umfrage per Zoom -

# ARBEIT / SOZIALES

## Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2025

### Wichtige Sozialversicherungswerte

#### Bezugsgröße (Monat)

- Kranken-, Pflege-, 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 **2,50 %**
- Durchschnittlicher Zusatzbeitrag **2,50 %**

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

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

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

- Beitragszuschlag Kinderlose **0,60 %**

#### Umlage 1 (Krankheit)

- bei **70 %** Erstattung **3,03 %**

#### Umlage 2 (Mutterschaft)

- bei **100 %** Erstattung **0,36 %**

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

# ARBEIT / SOZIALES

## Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2025

### Abgabe- und Fälligkeitstermine im Jahr 2025\*

|                                  |             |             |              |                  |             |             |
|----------------------------------|-------------|-------------|--------------|------------------|-------------|-------------|
| Eingang<br>Beitrags-<br>nachweis | Jan.<br>27. | Feb.<br>24. | März<br>25.  | April<br>24.     | Mai<br>23.  | Juni<br>24. |
|                                  | Juli<br>25. | Aug.<br>25. | Sept.<br>24. | Okt.*<br>24./27. | Nov.<br>24. | Dez.<br>19. |

|                      |             |             |              |                  |             |             |
|----------------------|-------------|-------------|--------------|------------------|-------------|-------------|
| Zahlungs-<br>eingang | Jan.<br>29. | Feb.<br>26. | März<br>27.  | April<br>28.     | Mai<br>27.  | Juni<br>26. |
|                      | Juli<br>29. | Aug.<br>27. | Sept.<br>26. | Okt.*<br>28./29. | Nov.<br>26. | Dez.<br>23. |

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



Vielen Dank für Ihr Interesse!

# Die mkk – ein starker Partner

- Betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen
- Azubi-Service für Ihre Nachwuchskräfte
- Krankenkasse mit gesellschaftlicher Verantwortung (CSR)
- Fachportal mit Seminarmediathek für Arbeitgeber
- Persönlicher Beratungstermin jederzeit buchbar
- Newsletter exklusiv für Arbeitgeber
- Persönlicher Ansprechpartner je Region





Celina Leppin  
Fachberaterin Firmenkunden  
Tel.: 0152 25720638  
Mail: Celina.Leppin@meine-  
krankenkasse.de



Alexandra Werner  
Account Managerin  
Tel.: 0151 41614578  
Mail: Alexandra.Werner@meine-  
krankenkasse.de



Daniel Forner  
Gebietsleiter  
Tel.: 0152 09276954  
Mail: Daniel.Forner@meine-  
krankenkasse.de

Unser Arbeitgeber-Portal  
[www.arbeitgeber.meine-krankenkasse.de](http://www.arbeitgeber.meine-krankenkasse.de)

