

Sonderheft der
AOK Hessen
Fachinformationen
für Arbeitgeber

gesundes unternehmen

Beiträge
Rechengrößen
Termine

in der Heftmitte zum
Herausnehmen

daten | fakten | termine
zur Sozialversicherung

2025

gesundes unternehmen –
daten | fakten | termine 2025 –
Sonderheft der AOK Hessen

Herausgeber:

AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin
AOK Hessen
Basler Straße 2
61352 Bad Homburg
aok.de/hessen

**Kontakt, Adressänderungen
und Kommentare:**

gu_magazin@he.aok.de

Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH
Kanalstraße 28
22085 Hamburg
Momentum Data Driven
Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:

Jochen Brenner

Redaktionsleitung:

Per Horstmann
Maria Zeitler (stv.)

Fachredaktion:

Heike Bohn, Silke Siems

Regionalredaktion

AOK Hessen:

Ralf Metzger, Jürgen Merz,
Tanja Bader

Alle Bildrechte: AOK, sofern
nicht anders angegeben

Druck:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien
Marktweg 42–50
47608 Geldern

Erscheinungsweise:

einmal jährlich

Redaktionsschluss:

20. Dezember 2024

Mit der kostenfreien Aus-
sendung des Magazins
gesundes unternehmen
kommt die AOK Hessen
ihren sich aus §104 SGB IV
und §13 SGB I ergebenden
Beratungs- und Informa-
tionspflichten nach. Nach-
druck, auch auszugsweise,
sowie elektronische Ver-
vielfältigung von Artikeln
und Fotos nur mit ausdrück-
licher Genehmigung des
Verlags. Für unverlangt ein-
gesandte Manuskripte und
Fotos keine Gewähr.

Die wichtigsten Änderungen 2025

2025 kommt eine historische Erhöhung der Zusatzbeiträge auf Beitragszahlende zu. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz liegt 2025 bei 2,5 Prozent. Auch der Beitragsatz für die Pflegeversicherung steigt um 0,2 Prozentpunkte und liegt 2025 für Beschäftigte mit einem Kind bei 3,6 Prozent. „Die drängendste gesundheitspolitische Aufgabe der nächsten Wahlperiode ist: Wir brauchen eine Konsolidierung der GKV-Finzen. Das erfordert eine einnahmenorientierte Ausgabenpolitik, echte Strukturreformen und ein Ende der Verschiebebahnhöfe zulasten der gesetzlichen Krankenversicherung“, fordert die Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes, Dr. Carola Reimann. Der Zusatzbeitragssatz der AOK Hessen wird 2025 mit 2,49 Prozent günstiger als der Branchenschnitt liegen. 1,74 Millionen Versicherte der hessischen Gesundheitskasse und die Unternehmen in Hessen profitieren damit auch weiterhin von einem fairen und attraktiven Preis-Leistungs-Verhältnis.

Was für Arbeitgeber sozialversicherungsrechtlich noch wichtig wird, lesen Sie neben folgenden Themen in der **daten | fakten | termine 2025**:

- neue Rückmeldegründe für Arbeitgeber bei der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)
- die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns und die neue Minijobgrenze
- Änderungen im Meldeverfahren

In der Heftmitte finden Sie wie gewohnt die aktuellen Beitragssätze und Rechengrößen in der Sozialversicherung als herausnehmbaren Teil.

Wenn Sie darüber hinaus weitere Informationen zu den Themen Sozialversicherung und Betriebliche Gesundheitsförderung suchen, finden Sie diese auf aok.de/fk/hessen.

Die AOK Hessen wünscht Ihnen und Ihrem Unternehmen viel Erfolg und alles Gute im neuen Jahr.

Jederzeit für Sie erreichbar



Firmenservice

Für alle Fragen rund um Beiträge,
Meldungen und Co. von 8 bis 17 Uhr
für Sie da unter **0800 123 2318**
(kostenfrei) oder
→ aok.de/fk/hessen/kontakt

Feedback

Welche Erfahrungen haben Sie mit uns
gemacht? Lassen Sie es uns wissen.
0800 0001037 (kostenfrei) oder
→ aok.de/fk/hessen/kontakt

Fachportal für Arbeitgeber

Die Lösung für Ihre Fragen unter
→ aok.de/fk/hessen



4 Bessere Informationen beim eAU-Verfahren

Neuerungen beim eAU-Verfahren erleichtern die Abfragen für Arbeitgeber

6 Häufige Fragen rund um die eAU

Die Abläufe und Neuerungen beim eAU-Verfahren waren Thema eines AOK-Online-Seminars

8 SV-News

Aktuelle Rechtsänderungen kurz und knapp

10 Beitragsentwicklung in der Sozialversicherung

Die wichtigsten Änderungen bei Beiträgen und Rechengrößen 2025

11 beiträge | rechengrößen | termine 2025

Sonderteil zum Herausnehmen in der Heftmitte

15 SV-Checkliste zum Jahreswechsel

Zu Beginn eines neuen Jahres sind in der Entgeltabrechnung mehrere Aufgaben zu erledigen

16 Neue Grenzen bei Minijobs

Auswirkungen der Erhöhung des Mindestlohns auf Mini- und Midijobs

18 Fachkräfte gewinnen mit der Chancenkarte

Die Chancenkarte erleichtert Fachkräften aus Drittstaaten die Arbeitssuche in Deutschland

20 Neues bei den Meldungen

Die wichtigsten Neuerungen in den Meldeverfahren zur Sozialversicherung im Überblick

23 AOK-Service

Die Arbeitgebermedien der AOK





Bessere Informationen beim eAU-Verfahren

Arbeitsunfähigkeit. Die Neuerungen beim eAU-Verfahren erleichtern die Abfragen für Arbeitgeber. Dafür sorgen neue Rückmeldegründe.

eAU bei Vorsorge-, Reha- und teilstationären Behandlungen

Kennzeichen „5“ (Reha/Vorsorge): Stationäre Aufenthalte in einer Vorsorge- oder Rehabilitationseinrichtung werden seit 1. Januar 2025 als Rückmeldegrund „5“ in das eAU-Verfahren einbezogen. Der Leistungsträger Unfallversicherung ist jedoch noch nicht am Datenaustauschverfahren beteiligt.

Bei teilstationären Behandlungen erhält der Arbeitgeber mit dem **Kennzeichen „6“ (Teilstationäre Kranken-**

hausbehandlung) einen Hinweis auf diese Behandlung. Weitere Angaben enthält die Rückmeldung nicht. Konkrete Daten erfragen Arbeitgeber bei den betroffenen Beschäftigten.

Bei Unklarheiten: Zwischenmeldung „7“

Erhält die Krankenkasse eAU-Daten, selektiert und kontrolliert sie diese, bevor sie die Daten an den Arbeitgeber weiterleitet. Wenn die Krankenkasse noch Angaben der Klinik oder Praxis beziehungsweise der Vorsorge- oder Reha-Einrichtung prüft, erhalten Arbeitgeber eine Mel-

derung mit dem **Kennzeichen „7“ (in Prüfung)**. Das gilt auch, wenn die AU-Bescheinigung nicht vollständig digital übermittelt werden konnte.

Dabei handelt es sich um eine Zwischenmeldung: Klärt die Krankenkasse den Sachverhalt innerhalb von 28 Tagen, schickt sie proaktiv eine abschließende Rückmeldung. Gelingt die Klärung innerhalb dieses Zeitraums nicht, erhält der Arbeitgeber keine neue Rückmeldung. Um den Sachverhalt zu bearbeiten, wendet sich der Arbeitgeber am besten an den Beschäftigten oder die Beschäftigte oder direkt an die Krankenkasse. Auch eine erneute eAU-Abfrage für den betreffenden Zeitraum ist nach Ablauf der Frist möglich.

Nachweise aus dem Ausland und von Privatpraxen

Mit dem **Kennzeichen „8“ (anderer Nachweis liegt vor)** meldet die Krankenkasse, dass ein privatärztlicher oder ausländischer AU-Nachweis vorliegt. Weitere Daten dazu können nicht rückgemeldet werden. Mehr Informationen zu dieser Arbeitsunfähigkeit erhalten Arbeitgeber von dem oder der Beschäftigten.

eAU bei Krankenkassenwechsel

Das **Kennzeichen „9“ (Weiterleitungsverfahren)** zeigt Arbeitgebern, dass in Einzelfällen die neue Krankenkasse nach einem Krankenkassenwechsel noch keine Informationen zu einer eAU hat. Grundsätzlich leitet die bisherige Kasse eAU-Daten für Zeiträume nach Ende einer Mitgliedschaft proaktiv an die neue Kasse weiter.

Fragt der Arbeitgeber dort eAU-Zeiträume ab, die noch nicht vorliegen, etwa weil der Kassenwechsel noch nicht abgeschlossen ist, erhält er die Zwischenmeldung „9“.

Innerhalb von 14 Tagen nach Versand der Zwischenmeldung „9“ erfolgt an den Arbeitgeber eine Rückmeldung

- entweder von der neuen Kasse, wenn dort Daten eingehen,
- oder von der bisher zuständigen Krankenkasse, sofern dort Daten vorliegen.

Arbeitgeber können so auch im Fall eines Kassenwechsels zeitnah eAU-Daten abrufen.

Rückmeldung bei Krankenhausaufenthalt

Beim eAU-Informationsaustausch bei Krankenhausaufenthalt gibt es auch eine Neuerung: Sofern die stationäre Behandlung zum Zeitpunkt der eAU-Abfrage durch den Arbeitgeber noch läuft, erhält dieser eine Mitteilung über das voraussichtliche Entlassungsdatum. Die Krankenkasse übermittelt dann proaktiv das tatsächliche Entlassungsdatum, sobald es ihr vom Krankenhaus mitgeteilt wird.

Fristen für automatische Rückmeldungen

Wenn AU-Daten zum Abfragezeitpunkt nicht vorliegen, schickt die Krankenkasse unter bestimmten Umständen von sich aus eine Rückmeldung:

- Innerhalb von 14 Tagen nach der eAU-Abfrage gehen eAU-Daten aus Praxis oder Klinik ein. Die Krankenkasse leitet sie automatisch an den Arbeitgeber weiter.
- Auch beim Weiterleitungsverfahren (Rückmeldegrund „9“) erhalten Arbeitgeber innerhalb von 14 Tagen eine Rückmeldung.
- Innerhalb von 28 Tagen meldet sich die Krankenkasse bei Rückmeldegrund „7“ (in Prüfung), sofern sie die Unklarheiten klären konnte.

Passendes Datum, passende eAU

Damit eine eAU zugeordnet werden kann, sollten Arbeitgeber eines beachten: Nicht der Zeitpunkt der Abfrage ist maßgeblich, sondern das im Feld „Abwesenheit_ab_AG“ angegebene Datum. Es entspricht jenem Tag, ab dem der oder die Beschäftigte abwesend war. Wird die Person erneut krankgeschrieben, ruft der Arbeitgeber jede Folgebesccheinigung separat ab. Die Abfrage ist dabei frühestens einen Kalendertag nach dem bisherigen Ende der AU möglich.



So unterstützt die AOK

Alle wichtigen Infos zum eAU-Verfahren und den Neuerungen 2025 gibt es auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/jahreswechsel

→ aok.de/fk/sozialversicherung/entgeltfortzahlung-und-ausgleichsverfahren

Häufige Fragen rund um die eAU

Arbeitsunfähigkeit. Die Abläufe und Neuerungen beim eAU-Verfahren waren Thema eines AOK-Online-Seminars. Die häufigsten Fragen der Teilnehmenden beantwortet das FAQ zur eAU.

Was bedeutet das Feld „Abwesenheit_ab_AG“?

Das ist das Datum des Beginns der Arbeitsunfähigkeit, das der oder die Beschäftigte dem Arbeitgeber mitteilt. Nicht der Abrufzeitpunkt, sondern das Datum in diesem Feld ist beim eAU-Abruf entscheidend.

Eine Beschäftigte wird erst im Verlauf des Arbeitstages krank, geht am selben Tag noch in eine ärztliche Praxis und erhält auch die AU ab diesem Tag. Wann beginnt die Entgeltfortzahlung?

Hier liegt ein sogenannter Bruchtag vor, an dem der Arbeitgeber das gewöhnliche Arbeitsentgelt zahlt, auch wenn die ärztliche Praxis ab diesem Tag die AU bescheinigt. Bei Abgabe einer Entgeltbescheinigung für das Krankengeld teilen Arbeitgeber der Krankenkasse dann mit, dass der oder die Beschäftigte am ersten Tag der Erkrankung noch gearbeitet hat.

Ein Beschäftigter bleibt über den Zeitraum der ersten eAU hinaus arbeitsunfähig. Mit welchem Datum rufe ich die Folgebescheinigung ab?

Der Arbeitgeber startet für die Erstbescheinigung und jede Folgebescheinigung eine eigene eAU-Abfrage. Die Abfrage der Folgebescheinigung erfolgt mit dem Datum des ersten Tages nach dem Ende der bisher vorliegenden eAU. Das gilt auch, wenn die Folgebescheinigung schon beginnt, bevor die Erstbescheinigung endet.

Beispiel:

Erste AU-Bescheinigung eines Beschäftigten:

16.9. bis 20.9.

Folgebescheinigung:

19.9. bis 26.9.

Die erste Abfrage bleibt unverändert bestehen. Der Arbeitgeber startet eine neue Abfrage und gibt im Feld „Abwesenheit_ab_AG“ den ersten Tag nach Ende der vorangegangenen AU-Zeit ein, also den 21.9.

Eine Beschäftigte liegt zum Zeitpunkt meiner eAU-Abfrage im Krankenhaus. Die Rückmeldung der Krankenkasse enthält nur das voraussichtliche Entlassungsdatum. Wie geht es weiter?

Seit diesem Jahr übermittelt die Krankenkasse das tatsächliche Entlassungsdatum proaktiv an den Arbeitgeber, sobald das Krankenhaus es ihr meldet. Weil das oft bis zu zwei Wochen verzögert passiert, dauert es ein wenig, bis die Rückmeldung vorliegt.

Ein Beschäftigter erkrankt im Ausland. Gibt es dann auch eine eAU?

Liegt eine ausländische AU-Bescheinigung vor, erhalten Arbeitgeber die Rückmeldung „8 – anderer Nachweis liegt vor“. Genaue Daten werden aber nicht weitergeleitet. Diese erfragen Arbeitgeber selbst bei ihren Beschäftigten. Das gilt auch bei privatärztlichen AU-Bescheinigungen.

Ab wann ist der Abruf einer eAU sinnvoll?

Wenn die oder der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Abfrage verpflichtet ist, eine AU durch eine ärztliche Praxis feststellen zu lassen, und die Praxis das bereits an die Krankenkasse melden konnte. In der Regel ist das der fünfte Kalendertag, nachdem der oder die Beschäftigte sich arbeitsunfähig gemeldet hat. Besteht im Betrieb die Pflicht, eine AU bereits ab dem ersten Tag der Erkrankung ärztlich zu bescheinigen, ist der Abruf ab dem zweiten Kalendertag möglich.

Ein Beschäftigter hat einen AU-Schein auf Papier vorgelegt. Digital erhalten wir bei Abruf aber die Meldung, dass keine eAU vorliegt. Was nun?

Können ärztliche Praxen eine AU-Bescheinigung nicht digital übermitteln, senden sie diese per Post an die Krankenkasse oder übertragen dem oder der Beschäftigten die Weiterleitung. Das verursacht eine Verzögerung, bis die Daten elektronisch abrufbar sind. Erhält ein Arbeitgeber die Rückmeldung „4 – Nachweis liegt nicht vor“ und die AU geht der Krankenkasse innerhalb von

14 Tagen zu, wird die eAU dem Arbeitgeber ohne erneute Abfrage bereitgestellt.

Sind die Rückmeldegründe bei allen Krankenkassen gleich?

Ja, das gesetzlich abgestimmte Verfahren gilt für alle Krankenkassen. Die Rückmeldungen sind bei allen gleich.

Gibt es auch eine eAU für Beschäftigte, die wegen eines kranken Kindes zu Hause bleiben?

Nein, das muss der oder die Beschäftigte dem Arbeitgeber selbst mitteilen. Die ärztliche Praxis übergibt oder sendet eine Bescheinigung an den versicherten Elternteil. Sie enthält ärztliche Angaben zur Betreuung des erkrankten Kindes und Felder, die die Eltern ausfüllen. Die Bescheinigung dient so auch als Antrag auf Kinderkrankengeld.

Wie sieht es mit der AU-Bescheinigung für Azubis aus?

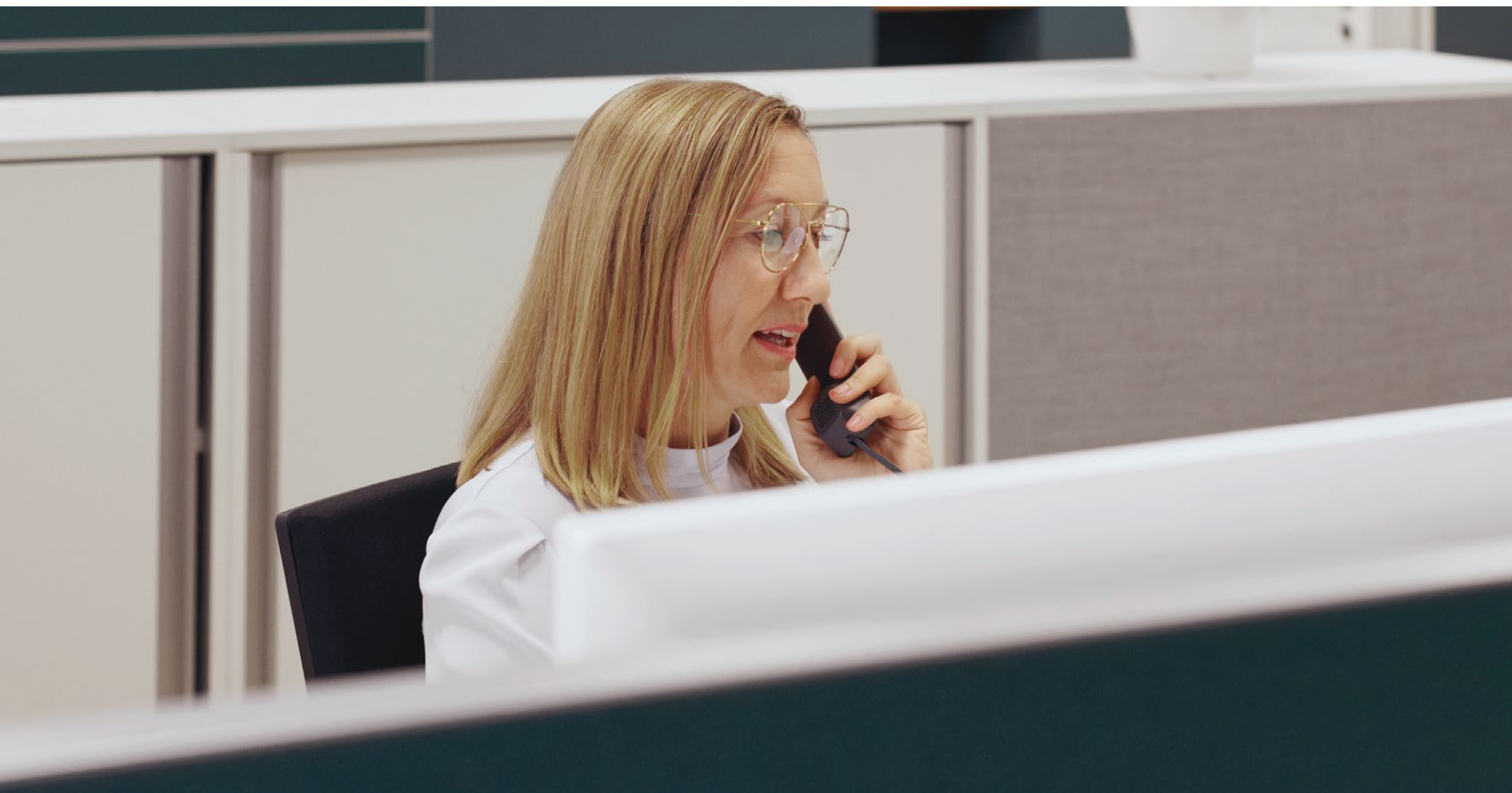
Arbeitgeber können für Auszubildende die eAU abfragen. Die Berufsschule hat diese Möglichkeit nicht, sodass gegebenenfalls Arbeitgeber Informationen zur Krankschreibung an die Schule weiterleiten.



So unterstützt die AOK

Eine Aufzeichnung des Online-Seminars „eAU: Neuerungen ab 1. Januar 2025“ sowie ein Best-of der Fragen von Teilnehmenden samt Antworten der AOK-Expertinnen und -Experten finden Sie auf:

→ aok.de/fk/online-seminare-als-video





Pflegeversicherung

Digitales Verfahren zum Kindernachweis kommt

Ab Juli 2025 kommt es in der Pflegeversicherung zu wichtigen Änderungen. Zentrales Element ist die Einführung eines digitalen Verfahrens zur Erfassung der Elterneigenschaft sowie der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder. Arbeitgeber brauchen dann in den meisten Fällen keine Nachweise mehr von ihren Beschäftigten anzufordern, da das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) die Daten automatisch bereitstellt. Dazu müssen die Daten der Beschäftigten einmal über eine Schnittstelle bei der Deutschen Rentenversicherung abgefragt werden. Ändert sich die Zahl der Kinder, wird der Arbeitgeber proaktiv informiert.

Die Daten des Bundeszentralamts sind allerdings nicht immer vollständig. Denn Daten für steuerlich nicht erfasste Kinder können über dieses Verfahren nicht erhoben werden. Das ist etwa bei Stiefkindern der Fall. Hier müssen Arbeitgeber und Beschäftigte individuell reagieren. Beschäftigte sollten dann entsprechende Nachweise vorlegen.

3,6%

ist der neue Beitragssatz zur Pflegeversicherung ab 1. Januar 2025. Dieser Basisbeitragssatz gilt für Beschäftigte mit einem Kind.



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zu Pflegeversicherungsbeiträgen und einer eventuellen Verzinsung von Beitragsansprüchen finden Sie im Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/pv-beitragsaetze-2025

Viertes Bürokratieentlastungsgesetz

Bagatellgrenze für Künstlersozialabgabe liegt 2025 bei 700 Euro

Unternehmen, die die Leistung selbstständiger Kunstschaffender oder Publizistinnen und Publizisten in Anspruch nehmen, bezahlen die Künstlersozialabgabe als Umlage. Bisher entfiel die Abgabepflicht, wenn die Gesamtsumme der Aufträge unter 450 Euro im Kalenderjahr lag. Diese Bagatellgrenze wird nun in zwei Stufen erhöht. Sie steigt zum 1. Januar 2025 auf 700 Euro und zum 1. Januar 2026 auf 1.000 Euro. Diese Freigrenze gilt nicht für Unternehmen, die als „typische Verwerter“ eingestuft sind, weil sie regelmäßig mit Kunstschaffenden oder publizistisch Tätigen zusammenarbeiten, etwa Verlage, Theater, Orchester oder Galerien.

Berechnet wird die Künstlersozialabgabe auf Basis der Entgelte, die das Unternehmen in einem Kalenderjahr

an diese Selbstständigen gezahlt hat. Diese werden mit dem Abgabesatz für die Künstlersozialversicherung multipliziert, der 2025 unverändert bei 5,0 Prozent liegt. Für die Abgabepflicht eines Unternehmens kommt es nicht darauf an, ob der oder die Auftragnehmer bei der Künstlersozialkasse versichert ist oder welchen Beruf er oder sie gelernt hat – erheblich ist nur die konkret erbrachte Leistung. Unternehmen, die 2024 selbstständige Kunstschaffende oder Publizierende beauftragt haben, melden die gezahlten Honorare bis 31. März an die Künstlersozialkasse.

Nähere Informationen zur Künstlersozialabgabe erhalten Sie unter:

→ aok.de/fk/kuenstlersozialabgabe

SV-Beiträge

Insolvenzgeldumlage 2025 steigt auf 0,15 Prozent

Die **Insolvenzgeldumlage** steigt zum 1. Januar 2025 auf 0,15 Prozent. Die Bundesregierung hat (bis Redaktionsschluss) keine neue Insolvenzgeldverordnung erlassen. Daher tritt der gesetzlich festgelegte Wert wieder in Kraft.

Das Insolvenzgeld sichert Beschäftigte finanziell gegen das Risiko der Zahlungsunfähigkeit ihres Arbeitgebers ab. Tritt bei einem Unternehmen ein Insolvenzereignis ein und es kann das Entgelt für seine Beschäftigten nicht mehr bezahlen, können diese Insolvenzgeld bei der Agentur für Arbeit beantragen. Es wird einmalig für die letzten drei Monate vor Eintreten der Insolvenz gewährt.

Die Umlage dafür zahlen Arbeitgeber grundsätzlich für alle Beschäftigten – auch bei Praktika, Minijobs und Ausbildungsverhältnissen. Die Unternehmensgröße spielt dabei keine Rolle. Ausgenommen von der Umlagepflicht sind Arbeitgeber der öffentlichen Hand, Privathaushalte, die zum Beispiel eine Haushaltshilfe beschäftigen, und Wohnungseigentümergeinschaften.

Bezugsdauer verlängert

Kurzarbeitergeld wird bis zu 24 Monate gezahlt

Das **Bundeskabinett** hat am 18. Dezember 2024 mit einer Verordnung die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld auf bis zu 24 Monate verlängert. Das gilt bis Ende Dezember 2025. Danach gilt wieder die gesetzliche Dauer von zwölf Monaten.

Die Bundesregierung reagiert damit auf den deutlichen Anstieg der Kurzarbeit in Deutschland. Im September 2024 lag die Zahl der Kurzarbeitenden nach vorläufigen, hochgerechneten Daten bei rund 268.000. Das sind 76 Prozent mehr als im Vorjahr – und fast dreimal so viele wie im September 2022.



Viertes Bürokratieentlastungsgesetz

Zahlreiche Anträge künftig per E-Mail möglich

Bei vielen Vorgängen, für die bisher eine eigenhändige Unterschrift nötig war, reicht zukünftig eine einfache E-Mail. Das hat die Bundesregierung im Oktober mit dem Bürokratieentlastungsgesetz beschlossen und an zahlreichen Stellen das sogenannte Formerfordernis von Schriftform (schriftlich mit eigenhändiger Unterschrift) auf Textform (etwa per E-Mail) herabgestuft.

Ab 1. Januar 2025 ist etwa für folgende Anträge und Vorgänge die Textform ausreichend:

- Anträge beim Arbeitgeber auf Familienpflege- und Pflegezeit können über eine einfache Mitteilung per E-Mail erfolgen.
- Arbeitgeber können über die zentralen Bedingungen von Arbeitsverträgen per E-Mail informieren.
- Bei der Arbeitnehmerüberlassung reicht ein per E-Mail abgeschlossener Überlassungsvertrag zwischen Ver- und Entleiher.

Ab 1. Mai 2025 ist zudem die Ankündigung der Elternzeit beim Arbeitgeber per E-Mail gültig.

Die Maßnahmen entlasten Unternehmen wie Privatpersonen von unnötiger Bürokratie. Sowohl Arbeitgeber als auch Beschäftigte ersparen sich dadurch viel Zeitaufwand und Kosten.



Beitragsentwicklung in der Sozialversicherung

Finanzierung der Beiträge. Die gesetzliche Krankenversicherung wird in diesem Jahr teurer. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung wurde deutlich angehoben. Dazu kommt eine Anhebung der Beitragssätze in der Pflegeversicherung.

Beitragssätze

Die Beitragssätze (allgemein und ermäßigt) in der gesetzlichen Krankenversicherung bleiben stabil bei 14,6 beziehungsweise 14,0 Prozent. Allerdings steigt der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz deutlich von 1,7 Prozent auf 2,5 Prozent.

„Zum Ende des dritten Quartals 2024 verzeichnet die AOK-Gemeinschaft eine weitere Ausweitung des Defizits auf nunmehr 1,0 Milliarde Euro (1. Halbjahr 2024: minus 721 Millionen Euro). Das hat vor allem einen Grund: Der Anstieg der Leistungsausgaben liegt mit 6,6 Prozent auf sehr hohem Niveau“, erklärt die Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes, Dr. Carola Reimann: „Zu Beginn der Ampel-Koalition stand das Versprechen einer Stabilisierung der GKV-Finzen. Am Ende dieser Legislaturperiode steht nun stattdessen ein historischer Anstieg des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes in der GKV.“

Zusatzbeitragssatz der AOK Hessen

Wie hoch der je zur Hälfte von Beschäftigten und Arbeitgebern zu tragende Zusatzbeitragssatz im Einzelfall ausfällt, legt jede Kasse je nach ihrer Finanzlage individuell fest. Der Zusatzbeitragssatz der AOK Hessen wird 2025 mit 2,49 Prozent günstiger als der Branchenschnitt liegen. 1,74 Millionen Versicherte der hessischen Gesundheitskasse und die Unternehmen in Hessen profitieren

damit auch weiterhin von einem fairen und attraktiven Preis-Leistungs-Verhältnis.

Auch der Beitragssatz zur Pflegeversicherung wurde für 2025 angehoben. Der Basissatz für Beschäftigte mit einem Kind liegt bei 3,6 Prozent.

Die Beitragssätze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung dagegen bleiben im Jahr 2025 unverändert (18,6 beziehungsweise 2,6 Prozent).

Die aktuellen Beitragssätze, Rechengrößen und Termine finden Sie auf den folgenden Seiten.



So unterstützt die AOK

Mit dem Gehaltsrechner der AOK können Sie schnell die Höhe des Arbeitgeberanteils an den Sozialversicherungsbeiträgen für die Löhne und Gehälter Ihrer Beschäftigten ermitteln:

→ aok.de/fk/gehaltsrechner

Sonderheft der
AOK Hessen
Fachinformationen
für Arbeitgeber

gesundes unternehmen

Beilage

zum
Herausnehmen

beiträge | rechengrößen | termine
zur Sozialversicherung

2025

Beitragssätze und Rechengrößen 2025

AOK Hessen

Beitragssätze		
Versicherungszweig	Beitragsgruppe	Beitragssatz
Krankenversicherung		
Allgemeiner Beitragssatz	1000	14,6 %
Ermäßigter Beitragssatz	3000	14,0 %
AOK-eigener Zusatzbeitragssatz		2,49 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz		2,5 %
Rentenversicherung		
Allgemeine Rentenversicherung	0100	18,6 %
Agentur für Arbeit		
Arbeitslosenversicherung	0010	2,6 %
Insolvenzgeldumlage	0050	0,15 %
Pflegeversicherung¹		
Beitragssatz für Kinderlose (ab Vollendung des 23. Lebensjahres)	0001	4,20 %
Beitragssatz mit 1 Kind	0001	3,60 %
Beitragssatz mit 2 Kindern bis 25 Jahre	0001	3,35 %
Beitragssatz mit 3 Kindern bis 25 Jahre	0001	3,10 %
Beitragssatz mit 4 Kindern bis 25 Jahre	0001	2,85 %
Beitragssatz mit 5 und mehr Kindern bis 25 Jahre	0001	2,60 %
Künstlersozialabgabe		5,00 %
Entgeltfortzahlungsversicherung der AOK Hessen		
Umlage	Erstattung	Umlagesatz
U1 für Krankheitsaufwendungen	50 %	1,8 %
	60 %	2,4 %
	70 %	2,7 %
	80 %	4,3 %
U2 für Mutterschaftsaufwendungen	100 %	0,43 %
Beitragsbemessungsgrenzen		
Kranken- und Pflegeversicherung		bundesweit
Tag		183,75 €
Monat		5.512,50 €
Jahr		66.150,00 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung		bundesweit
Tag		268,33 €
Monat		8.050,00 €
Jahr		96.600,00 €
Krankenversicherung		
Jahresarbeitsentgeltgrenze		
Allgemein	Jahr	73.800 €
Beschäftigte, die am 31.12.2002 privat krankenvollversichert waren	Jahr	66.150 €

Minijobs (Minijob-Zentrale)		
Geringfügigkeitsgrenze		Betrag
Monat		556 €
Beiträge/Steuern/Umlagen	Beitragsgruppe	Prozentsatz
Pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung	6000	13,0%
Krankenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt	6000	5,0%
Pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur Rentenversicherung	0500	15,0%
Rentenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt	0500	5,0%
Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung	0100	3,6%
Arbeitnehmerbeitrag zur Rentenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt	0100	13,6%
Steuer		
Einheitliche Pauschsteuer	St	2,0%
Entgeltfortzahlungsversicherung bei Minijobs		
Umlage U1 für Krankheitsaufwendungen (80%)	U1	1,1%
Umlage U2 für Mutterschaftsaufwendungen (100%)	U2	0,22%
Bezugsgrößen		
Sozialversicherung		bundesweit
Tag		124,83 €
Monat		3.745 €
Jahr		44.940 €
Sachbezüge		
Art des Sachbezugs		
Verpflegung	Monat	333 €
Unterkunft	Monat	282 €
Gesamtsachbezugswert	Monat	615 €
Beitragszuschüsse		
Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung		
Freiwillige Krankenversicherung für Beschäftigte mit Krankengeld	Monat	402,41 € ²
Freiwillige Krankenversicherung für Beschäftigte ohne Krankengeld	Monat	385,88 € ²
Pflegeversicherung	Monat	99,23 € ³
Private Kranken- und Pflegeversicherung		
Krankenversicherung mit Krankengeld maximal	Monat	471,32 €
Krankenversicherung ohne Krankengeld maximal	Monat	454,79 €
Pflegeversicherung	Monat	99,23 € ³

¹ Der Arbeitgeberanteil liegt stets bei 1,8%, in Sachsen bei 1,3%.

² Plus halber individueller Zusatzbeitrag.

³ In Sachsen 71,66 €.

Stand: 1. Januar 2025, alle Angaben ohne Gewähr.



Fälligkeit der Beiträge 2025

Beitragsmonat	Termine für den Beitragsnachweis (2 Arbeitstage vor Fälligkeit der Beitragsgutschrift)	Fälligkeitstag (drittletzter Bankarbeitstag)
Januar	27.01.2025 ¹	29.01.2025
Februar	24.02.2025 ¹	26.02.2025
März	25.03.2025 ¹	27.03.2025
April	24.04.2025 ¹	28.04.2025
Mai	23.05.2025 ¹	27.05.2025
Juni	24.06.2025 ¹	26.06.2025
Juli	25.07.2025 ¹	29.07.2025
August	25.08.2025 ¹	27.08.2025
September	24.09.2025 ¹	26.09.2025
Oktober	24.10.2025 ² /27.10.2025 ¹	28.10.2025 ² /29.10.2025
November	24.11.2025 ¹	26.11.2025
Dezember	19.12.2025 ¹	23.12.2025

¹ Bitte beachten Sie, dass der Beitragsnachweis mit Beginn des Tages um 0:00 Uhr vorliegen muss. Daher unser Tipp: Bitte übermitteln Sie den Beitragsnachweis so rechtzeitig, dass dieser bereits am Vortag bis 24:00 bei der AOK eingeht.

² Gilt für Bundesländer, in denen der Reformationstag ein gesetzlicher Feiertag ist. Entscheidend ist der Sitz der Krankenkasse.

SV-Checkliste zum Jahreswechsel

Alle Jahre wieder. Zu Beginn eines neuen Jahres sind in der Entgeltabrechnung mehrere Aufgaben zu erledigen.



Jahresmeldungen bis 17. Februar 2025

Arbeitgeber übermitteln mit der Jahresmeldung 2024 den Beschäftigungszeitraum und das rentenversicherungspflichtige Bruttoentgelt des abgelaufenen Jahres für ihre Beschäftigten. Die Meldung mit dem Meldegrund „50“ ist die Grundlage für eine korrekte Berechnung der Rentenansprüche. Wegen des Wochenendes fällt der Abgabetermin in diesem Jahr auf Montag, den 17. Februar. Die Jahresmeldung zur Unfallversicherung ist ebenfalls am 17. Februar 2025 fällig.

→ aok.de/fk/sozialversicherung/meldung-zur-sozialversicherung



Prüfung der Krankenversicherungspflichtgrenze

Zum Jahreswechsel prüfen Arbeitgeber, wie sich die angehobene Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze 2025: 73.800 Euro) auf die Krankenversicherungspflicht ihrer Beschäftigten auswirkt. Wird in einer krankenversicherungspflichtigen Beschäftigung mit dem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt die Grenze von 2024 und 2025 überschritten, endet zum 31.12.2024 die Krankenversicherungspflicht.

→ aok.de/fk/jae-grenze

Mit dem JAE-Rechner der AOK erkennen Sie auf einen Blick, ob Beschäftigte die JAE-Grenze überschreiten:

→ aok.de/fk/jae-rechner



U1: Umlagepflicht prüfen und Erstattungssatz wählen

Bis Ende Januar prüfen Unternehmen, ob sie am Ausgleichsverfahren U1 teilnehmen. Maßgeblich ist die Beschäftigtenzahl aus dem Vorjahr: Bei weniger als 30 Beschäftigten besteht Umlagepflicht. Mit dem AOK-Umlagepflichtrechner erfahren Arbeitgeber mit wenigen Klicks, ob Umlagepflicht besteht.

→ aok.de/fk/umlagepflichtrechner

Bis 10. Februar 2025 können Betriebe bei der AOK Hessen zudem die Höhe des Erstattungssatzes der Umlage U1 wählen. Die Erstattungssätze der regionalen AOK für 2025 sind im AOK-Arbeitgeberportal ersichtllich.

→ aok.de/fk/umlagesaetze-2025



Künstlersozialabgabe: bis 31. März

Unternehmen, die 2024 selbstständige Kunstschaffende oder publizistisch Tätige beauftragt haben, melden die gezahlten Honorare bis 31. März an die Künstlersozialkasse.



So unterstützt die AOK

Gesetzliche Änderungen im Blick behalten

Alle Gesetzesänderungen aus dem Bereich SV finden Sie bei „Trends & Tipps 2025“ der AOK: Mit dem Themenspezial im Arbeitgeberportal, Online-Seminar, E-Paper und Erklärvideos sind Arbeitgeber bestens über neue Entwicklungen informiert.

→ aok.de/fk/jahreswechsel

Neue Grenzen bei Minijobs

Mindestloohnerhöhung. Der Mindestlohn ist zum 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro gestiegen. Damit geht auch eine Erhöhung der Minijob-Entgeltgrenze auf 556 Euro monatlich einher. Auch die Untergrenze des Übergangsbereichs wird angepasst.

Der gesetzliche Mindestlohn steigt mit Wirkung zum 1. Januar 2025 von 12,41 Euro auf 12,82 Euro. Das hatte die Bundesregierung bereits 2023 beschlossen und dabei ist es trotz einiger Diskussionen in der zweiten Jahreshälfte 2024 geblieben. Die neuen Werte für 2024 und 2025 wurden in der Vierten Mindestlohnverordnung vom 15. November 2023 festgelegt. Nach einem Anstieg im Oktober 2022 auf 12 Euro und einer weiteren Erhöhung zum 1. Januar 2024 von 12 Euro auf 12,41 Euro ist dies die dritte Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns in Folge.

Minijobgrenze ist an Mindestlohn gekoppelt

Seit 2023 ist die Geringfügigkeitsgrenze für Minijobs dynamisch an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt. Erhöhungen des Mindestlohns führen damit automatisch auch zu einer Erhöhung der Minijobgrenze. Sie entspricht dem monatlichen Arbeitsentgelt, das bei einer Arbeitszeit von zehn Wochenstunden zum Mindestlohn erzielt wird. Im Jahr 2025 erhöht sich durch den gestiegenen Mindestlohn somit die Minijobgrenze von 538 Euro auf 556 Euro.

Monatsdurchschnitt in einem Jahr ist entscheidend

Ein Überschreiten der 556-Euro-Grenze ist möglich, solange der tatsächliche Verdienst im monatlichen Durchschnitt nicht über 556 Euro liegt. Das heißt, Minijobbende können in einem Zeitjahr rückwirkend betrachtet maximal 6.672 Euro verdienen. Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt im Minijobbereich liegt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen.



Beispiel

Eine Verkäuferin nimmt zum 1. Mai 2025 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt von monatlich 520 Euro auf. Zusätzlich wird ihr im Arbeitsvertrag ein Weihnachtsgeld von 400 Euro zugesichert.

Bei der Berechnung des jährlichen Gesamtentgelts muss zum einen das monatliche Arbeitsentgelt berücksichtigt werden. Prognostiziert man ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis, sind das 520 Euro mal 12 (Beschäftigung vom 1. Mai 2025 bis zum 30. April 2026), ergibt 6.240 Euro. Hinzugerechnet wird das Weihnachtsgeld von 400 Euro, da es vertraglich zugesichert und damit regelmäßig ist. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt beträgt somit 6.640 Euro. Auf den Monat betrachtet liegt das Entgelt bei 553,33 Euro und damit innerhalb der Geringfügigkeitsgrenze von 556 Euro. Eine geringfügig entlohnte Beschäftigung liegt also vor.



12,82 Euro

beträgt der neue Mindestlohn 2025.

556 Euro

ist die neue Minijobgrenze 2025.

Gehaltsspitzen vermeiden

Größere Gehaltssprünge sind bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen zu vermeiden. Minijobbende dürfen in einzelnen Kalendermonaten auch mehr als 556 Euro verdienen, solange der Jahresverdienst die Grenze von 6.672 Euro nicht überschreitet. Dies gilt allerdings nur, wenn das Überschreiten der monatlichen Grenze nicht regelmäßig (dauerhaft) ist.

Unvorhersehbares Überschreiten

Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten bis zum Doppelten der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (1.112 Euro) gefährdet den Status als Minijob nicht. Als unvorhersehbares Ereignis gilt zum Beispiel Mehrarbeit wegen einer Krankheitsvertretung. Dabei bleibt ein zweimaliges gelegentliches, nicht vorhersehbares Überschreiten der Minijobgrenze innerhalb eines Zeitjahres beziehungsweise eines Abrechnungszeitraums ohne Konsequenzen. Daraus ergibt sich ein maximaler Jahresverdienst in Höhe des 14-Fachen der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (6.672 Euro plus maximal zweimal 556 Euro zusätzlich ergibt 7.784 Euro).

Übergangsbereich schrumpft

Infolge der Mindestlohnerhöhung verschiebt sich die Mindestgrenze für den Übergangsbereich von 538,01 Euro

auf 556,01 Euro. Eine Beschäftigung im Übergangsbereich liegt 2025 somit vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt regelmäßig im Entgeltkorridor von 556,01 Euro bis 2.000 Euro im Monat liegt und regelmäßig 2.000 Euro im Monat nicht übersteigt. An der Obergrenze für Beschäftigungen im Übergangsbereich ändert sich nichts. Durch die Anhebungen der Minijobgrenze wurde die Gehaltsspanne des Übergangsbereichs seit 2022 immer kleiner.



So unterstützt die AOK

Mit dem Minijob- und Übergangsbereichsrechner 2025 ermitteln Sie die aktuellen Abgaben für geringfügig entlohnte Beschäftigungen bis 556 Euro und Tätigkeiten im Übergangsbereich (Midijobs).

→ aok.de/fk/minijob-und-uebergangsbereichsrechner



Fachkräfte gewinnen mit der **Chancenkarte**

Recruiting. Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz vereinfacht seit November 2023 die Suche nach qualifizierten Beschäftigten aus dem Ausland. Die zum 1. Juni 2024 eingeführte Chancenkarte sorgt dafür, dass Fachkräfte aus Drittstaaten leichter in Deutschland auf Jobsuche gehen können.

Mithilfe der Chancenkarte können Menschen außerhalb der EU für ein Jahr nach Deutschland kommen, um hier eine Arbeit zu finden. Dafür brauchen sie noch keinen Arbeitsvertrag in Deutschland. Die Chancenkarte kann in einer deutschen Botschaft oder einem Konsulat beantragt werden. Einreisewillige Fachkräfte

haben jedoch einige Voraussetzungen zu erfüllen, die in einem Punktesystem bewertet werden.

Bewerbende, deren ausländische Qualifikationen sie nachweislich zu Fachkräften machen, erhalten die Chancenkarte ohne weitere Voraussetzungen.

Vorteile für Arbeitgeber: Probearbeit und Punktesystem

Die Chancenkarte erlaubt Arbeitgebern, viel einfacher Fachkräfte mit der Chancenkarte probeweise zu beschäftigen. Durch die Aufnahme einer zweiwöchigen Probebeschäftigung oder einer Nebenbeschäftigung von bis zu 20 Wochenstunden können Fachkräfte und Unternehmen sich schon einmal kennenlernen und herausfinden, ob es beruflich passt.

Ein weiterer Vorteil ist das transparente Punktesystem, mit dem die vorhandenen Qualifikationen bewertet werden. Grundsätzlich müssen die Bewerbenden in Bereichen wie Qualifikation, Sprachkenntnisse, Deutschlandbezug, Berufserfahrung und Alter sechs Punkte erreichen.

Beispiele für die Punktevergabe:

- zwei Punkte für Personen unter 35 Jahren
- zwei Punkte für zwei Jahre Berufserfahrung in den letzten fünf Jahren
- drei Punkte für Deutschsprachkenntnisse auf Niveau B2 des Gemeinsamen Europäischen Referenzrahmens für Sprachen (GER)

Wer die erforderlichen Punkte erhält, kann zur Arbeitsplatzsuche nach Deutschland einreisen.

Lebensunterhalt müssen Bewerbende selbst sichern

Die Chancenkarte erhalten nur Arbeitsuchende, die den eigenen Lebensunterhalt in Deutschland selbst sichern können. Dies wird bereits bei der Visavergabe geprüft. Dazu reicht ein Einkommensnachweis, eine Bankbürgschaft oder eine Verpflichtungserklärung einer in Deutschland wohnhaften Person als Bürge.

Das Aufenthaltsrecht und die damit verbundene Jobsuche ist auf bis zu ein Jahr befristet. Es kann nur unter der Voraussetzung einmalig um maximal zwei Jahre verlängert werden, wenn die Fachkraft danach keinen anderen Erwerbstitel aus dem Aufenthaltsgesetz bekommen kann, aber dennoch ein Angebot für eine qualifizierte Beschäftigung hat.

Tipps für Arbeitgeber bei der Fachkräftesuche

Beim Recruiting von Fachkräften aus dem Ausland – ob mit oder ohne Chancenkarte – sollten Unternehmen in ihren Stellenanzeigen betonen, dass sie offen für Bewer-

bungen von ausländischen Arbeitskräften sind, und die Anzeigen bestenfalls in mehreren Sprachen formulieren. Kommen Fachkräfte über die Chancenkarte ins Unternehmen, ist es wichtig, sie bei der Erlangung eines Anschlussaufenthaltstitels zu unterstützen, um eine langfristige Zusammenarbeit zu sichern.

Studie bestätigt: Fachkräftemangel kostet Milliarden

Der Fachkräftemangel ist und bleibt eine große Herausforderung für den hiesigen Arbeitsmarkt. Gerade in der Pflege und in Dienstleistungsbranchen wie der Gastronomie und dem Handel, aber auch in der IT, fehlt Personal. Das Institut der Deutschen Wirtschaft veröffentlichte im Mai 2024 eine Studie, derzufolge der Fachkräftemangel deutschlandweit allein im Jahr 2024 49 Milliarden Euro kosten wird. Der Personalmangel in den Unternehmen führt wiederum zu Produktionseinbußen trotz hoher Nachfrage. Die Kosten für die Wirtschaft könnten sich der Studie zufolge bis zum Jahr 2027 auf 74 Milliarden Euro erhöhen.



So unterstützt die AOK

AOK im Ohr-Podcast

Die dreiteilige Podcast-Reihe **AOK im Ohr – der Arbeitgeberpodcast** informiert Sie über alle relevanten Änderungen und Neuerungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes. In der dritten Folge geht es um die Chancenkarte:

→ aok.de/fk/podcast

Online-Training

Mit dem kostenlosen Online-Training zum neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz erfahren Sie die wichtigsten Aspekte zum Thema:

→ aok.de/fk/online-trainings

Neues bei den Meldungen

DEÜV und weitere Meldeverfahren. Alle relevanten Neuerungen und Änderungen im Überblick.

Elektronische Betriebsprüfung

Die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) ist seit zwei Jahren verpflichtend für Arbeitgeber. Alle prüfrelevanten Daten müssen direkt aus der Entgeltabrechnung an die Rentenversicherung übermittelt werden.

Für Daten aus der Finanzbuchhaltung gab es eine Übergangsfrist: Bis Ende 2024 konnten diese weiterhin auf dem herkömmlichen Weg eingereicht werden. Seit 1. Januar 2025 wird aber auch hier die digitale Übermittlung bindend.

Ausnahmeregelungen können mit einem formlosen Antrag an den zuständigen Rentenversicherungsträger bis maximal Ende 2026 verlängert werden.

Das Verfahren ist XML-basiert und entspricht den höchsten Sicherheitsstandards. Die Betriebsprüfungsergebnisse werden aufgrund der Rechtsverbindlichkeit weiterhin postalisch übermittelt.

Rechtskreistrennung Ost und West entfällt

Seit dem 1. Januar 2025 gibt es keine unterschiedlichen Rechengrößen nach Rechtskreis West und Ost mehr. Das betrifft die Beitragsbemessungsgrenze und die Bezugsgröße in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Hintergrund der Trennung war, dass für die Ost-Bundesländer einkommensbedingt niedrigere Berechnungsgrößen galten als für die West-Bundesländer. Abhängig vom Meldezeitraum gelten aber unterschiedliche Bedingungen:

- Für Meldezeiträume bis einschließlich 31. Dezember 2024 bleibt die Rechtskreistrennung erhalten – das betrifft auch Stornierungsmeldungen.

- Für Meldezeiträume ab 2025 ist bei den DEÜV-Meldungen kein Rechtskreiskennzeichen mehr anzugeben. Aber Achtung: Für die Übermittlung von Beitragsnachweisen müssen Arbeitgeber auch 2025 den Rechtskreis angeben. Dies ist zunächst bis 31. Dezember 2025 vorgesehen. Die Rentenversicherung begründet dies damit, dass die Rechtskreistrennung für die Ermittlung des Bundeszuschusses bis zum Ende des Jahres 2025 erforderlich ist. Zudem sind verschiedene Schnellmeldungen und Finanzstatistiken getrennt für West und Ost zu erstellen. Außerdem ist für die Beitragsabrechnung (Monatsabrechnung) und die Beitragsweiterleitung die Rechtskreistrennung bis mindestens 31. Dezember 2025 notwendig.

Arbeitgeberkonto: SEPA-Lastschriftmandat elektronisch widerrufen

Arbeitgeber können SEPA-Lastschriftmandate seit dem 1. Januar 2025 mit der Einführung eines neuen Datenfeldes im Datenbaustein „DBSL“ elektronisch widerrufen. Vorher war dies nur in schriftlicher Form möglich. Ein Widerruf ist frühestens vier Arbeitstage nach Anmeldung zulässig. Bei mehreren Mandaten zählt das zuletzt übermittelte.

Im Datenbaustein DBKO ist es nur möglich, eine abweichende Anschrift des Arbeitgebers anzugeben, nicht die eines Dienstleistenden. Um diesen Fehler künftig zu vermeiden, wird der entsprechende Datenbaustein in „Abweichende Korrespondenzanschrift des Arbeitgebers“ umbenannt.



Für die Wirksamkeit von Daten sind grundsätzlich nur zukünftige Zeitpunkte zulässig, ausgenommen sind spezielle Regelungen im U1-Verfahren, die Rückdatierungen erlauben. Bei einem Wechsel der Bankverbindung ist es erforderlich, das Mandat zu widerrufen und ein neues zu erteilen.

Zentrale Stammdatendatei und Unternehmensdatenbasisregister ab dem 1. Juli

Vom 1. Juli 2025 an wird eine zentrale Stammdatendatei

eingeführt, die wichtige Unternehmensdaten enthält. Ziel ist es, Unternehmen von mehrfachen Berichtspflichten zu entlasten, indem sie ihre Stammdaten nur einmal melden (Once-Only-Prinzip). Eine Schnittstelle zum Unternehmenskonto im Portalverbund soll geschaffen werden, um die Identifizierung von Unternehmen für alle Verwaltungsakte zu vereinheitlichen. Die Wirtschafts-Identifikationsnummer wird nach der Abgabenordnung zur einheitlichen Wirtschaftsnummer.

Nach einem Fehlstart im vergangenen Jahr haben Arbeitgeber die Initialmeldungen für das Unternehmensbasisdatenregister erneut abzugeben, und zwar im Zeitraum vom 1. Januar 2025 bis 31. Mai 2025. Verpflichtet sind auch Arbeitgeber, die nur Ausfüllhilfen nutzen oder bereits Initialmeldungen abgegeben haben.

Elektronische A1-Bescheinigungen für weitere Fälle

Grenzgänger, die in einem EU-Staat arbeiten und in einem anderen EU-Staat wohnen und dabei regelmäßig an ihren Wohnort zurückkehren, werden seit Januar 2025 in das A1-Verfahren eingebunden. Ursprünglich war die Einführung 2024 geplant. Für diese Gruppe ist zwar die Ausstellung einer A1-Bescheinigung nicht verpflichtend. In bestimmten Fällen ist es für Grenzgänger allerdings notwendig, gegenüber Versicherungsträgern im Wohnstaat oder dem Arbeitgeber nachzuweisen, welches Sozialversicherungsrecht für sie gilt.

Arbeitgeber können die A1-Bescheinigung für EU/EWR/Schweiz und das Vereinigte Königreich bereits elekt-

ronisch über Entgeltabrechnungsprogramme oder das SV-Meldeportal beantragen. Ab 2026 soll das Verfahren auf Staaten, mit denen Deutschland ein Sozialversicherungsabkommen geschlossen hat, ausgedehnt werden.



So unterstützt die AOK



Weitere Informationen zu Änderungen in den Meldeverfahren und zur A1-Bescheinigung zum Jahreswechsel erhalten Sie im Arbeitgeberportal unter:

→ aok.de/fk/jahreswechsel





aok.de/fk –
das Fachportal
für Arbeitgeber

Unser Medienangebot für Arbeitgeber

Die AOK informiert kompetent und praxisnah über Sozialversicherung und Betriebliche Gesundheitsförderung im Fachportal für Arbeitgeber, in Magazinen und E-Paper, im Newsletter, in Podcasts sowie in Online-Seminaren.

AOK-Magazine gesundes unternehmen

Die Arbeitgebermagazine der AOK bieten viermal jährlich interessante Berichte und praktische Tipps rund um die Betriebliche Gesundheitsförderung und gesundes Führen sowie zu neuen Entwicklungen im Bereich Sozialversicherung. Das Magazin gibt es in zwei Varianten: für Betriebe mit weniger als zehn und für Arbeitgeber mit mindestens zehn Beschäftigten.

→ aok.de/fk/magazin

AOK-Newsletter gesundes unternehmen

Mit dem AOK-Newsletter für Arbeitgeber bleiben Sie immer bestens informiert: Wir halten Sie jeden Monat über wichtige Änderungen in der Sozialversicherung und Trends in der Betrieblichen Gesundheitsförderung auf dem Laufenden – mobil optimiert, klar strukturiert und perfekt auf Arbeitgeber zugeschnitten.

→ aok.de/fk/newsletter

AOK-E-Paper zu Sozialversicherungsthemen

Die AOK-E-Paper sind Ihre zuverlässige Informationsquelle bei Fragen rund um die Sozialversicherung. In fundierten Beiträgen erfahren Sie mehr über Themen wie die Beschäftigung von Studierenden oder älteren Mitarbeitenden, Entgeltfortzahlung oder Minijobs – kompakt und praxisnah aufbereitet. Die Informationen werden jährlich aktualisiert und sind ganzjährig als Download im Fachportal verfügbar.

→ aok.de/fk/sv-e-paper

Podcast AOK im Ohr

Was gibt es Neues in der Sozialversicherung? Was können Arbeitgeber für die Gesundheit der Mitarbeitenden tun? In den Podcasts lässt die AOK unterschiedliche Expertinnen und Experten zu aktuellen Themen zu Wort kommen. Einfach reinhören.

→ aok.de/fk/podcast

Digitale Weiterbildung mit der AOK

Online-Seminare

Nutzen Sie unsere attraktiven Online-Seminare für Arbeitgeber – eine innovative Plattform für Ihre berufliche Weiterbildung. Bundesweit bieten wir Ihnen viele interessante und kostenfreie Online-Seminare zu aktuellen Fachthemen aus Sozialversicherung und Betrieblicher Gesundheitsförderung.

→ aok.de/fk/online-seminare

Online-Trainings

Vertiefen Sie Ihr fachspezifisches Wissen mit den kostenfreien Lernprogrammen der AOK. Die abwechslungsreichen und zeitsouveränen Lerneinheiten bringen Sie beruflich weiter und lassen sich perfekt in Ihren Arbeitsalltag integrieren. Mit den Online-Fortbildungen lernen Sie in Ihrem eigenen Tempo – praxisorientiert und interaktiv.

→ aok.de/fk/online-trainings

Kennen Sie schon die neuen **Online-Seminare** der AOK?

Termine 2025

Februar

Arbeitsunfähigkeit und Datenaustausch
Krankengeld

März

Sonderfälle im DEÜV-Meldeverfahren

Positiv führen – Anregungen aus der
Positiven Psychologie

Mai

Beschäftigung älterer Fachkräfte

Juni

Pflegeversicherungsbeiträge:
digitales Nachweisverfahren

Frauengesundheit in der Arbeitswelt –
Fokus Wechseljahre

September

Arbeitgeberaufgaben bei
Mutterschutz

KI und Arbeit – wie uns die digitale
Transformation beeinflusst

November

Trends & Tipps 2026

Dezember

Legalisierung von Cannabis in der
Arbeitswelt – Umgang und Prävention

**Bei aktuellen Entwicklungen werden
Seminarthemen angepasst.**

**Jetzt
informieren:**

[aok.de/fk/
online-seminare](https://aok.de/fk/online-seminare)



Wollen Sie regelmäßig über aktuelle
Themen der Sozialversicherung oder
der Betrieblichen Gesundheitsförde-
rung informiert werden?

Abonnieren Sie unseren kostenlosen
Newsletter unter: aok.de/fk/newsletter



Haben Sie ein ganz konkretes sozi-
alversicherungsrechtliches Anliegen
oder eine spezielle Frage und suchen
individuellen Rat?

Fragen Sie unsere Fachleute unter:
aok.de/fk/expertenforum



Brauchen Sie schnell und umfassend
Informationen zu Fragen der Sozial-
versicherung oder zur Betrieblichen
Gesundheitsförderung?

Recherchieren Sie auf unserer Website:
aok.de/arbeitgeber