

Der Infoservice zu Sozialversicherung und Recht
Für das Personal- und Lohnbüro

personal wissen

2·2025



Pflegeversicherung

Digitales Nachweisverfahren startet

Ab dem 1. Juli 2025 ist für Arbeitgeber zur Berechnung der Pflegeversicherungsbeiträge das neue elektronische Verfahren zur Erhebung und zum Nachweis der Elterneigenschaft und Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder verpflichtend.

Der Vorteil des digitalen Verfahrens ist, dass der Arbeitgeber bei einer Änderung der Elterneigenschaft oder Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder proaktiv informiert wird. Somit braucht der Arbeitgeber in den meisten Fällen keine Nachweise mehr von seinen Beschäftigten anfordern.



DATEN UND FAKTEN

Zuschlag für Kinderlose

0,6%

beträgt der Zuschlag zur Pflegeversicherung, falls keine Nachweise über Kinder vorliegen.

Quelle: § 55 Abs. 3 Satz 1 SGB XI.

In Ausnahmefällen, zum Beispiel bei steuerlich nicht erfassten Stiefkindern, sind die Daten des Bundeszentralamts für Steuern (BZSt) unvollständig und können nicht über das digitale Verfahren erhoben werden. Dann sollten die Beschäftigten ihrem Arbeitgeber entsprechende Nachweise zur Dokumentation vorlegen, die er dann bei der Beitragsberechnung berücksichtigt.

So funktioniert das neue Verfahren

Zentrale Datenquelle ist das BZSt. Die Behörde hält die Daten über steuerlich erfasste Kinder der Meldebehörden und Finanzämter vor. Die technische Anbindung der Entgeltabrechnungsprogramme an das BZSt erfolgt indirekt über die Schnittstelle zur Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV).

Ab dem 1. Juli 2025 müssen Arbeitgeber beim Ein- und Austritt von Beschäftigten eine zusätzliche elektronische An- beziehungsweise Abmeldung über ihr Entgeltabrechnungssystem oder das SV-Meldeportal erstellen. Unter Angabe der erforderlichen Zuordnungskriterien, unter anderem Steuer-ID und Geburtsdatum, sowie der Anfragedaten, werden die Meldungen übermittelt.

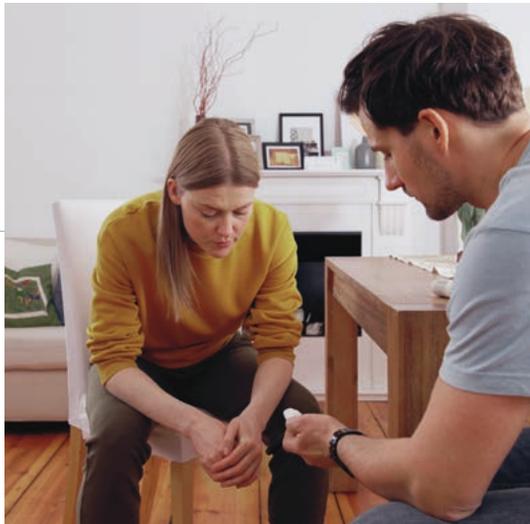
Initialabruf ab Juli erforderlich

Für alle Beschäftigten, die vor dem 1. Juli 2025 in einem laufenden Beschäftigungsverhältnis stehen, hat der Arbeitgeber zum 1. Juli 2025 einen Initialabruf vorzunehmen. Für diesen Abruf hat er sechs Monate Zeit.

Auf den Initialabruf des Arbeitgebers folgt eine Rückmeldung des BZSt zur Elterneigenschaft der oder des Beschäftigten, zur Kinderanzahl und zum Datum, ab wann Kinder berücksichtigt werden.

Weitere proaktive Meldungen des BZSt an den Arbeitgeber folgen bei entsprechenden Änderungen, zum Beispiel, wenn ein neues Kind dazukommt.

Mit der Abmeldung des Arbeitgebers beim Austritt von Beschäftigten enden die proaktiven Meldungen des BZSt.



Neues Gesetz

Mutterschutz nach Fehlgeburt

Ab 1. Juni 2025 haben Frauen, die ab der 13. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, Anspruch auf Mutterschutz. Dieser umfasst neben Schutzfristen auch einen finanziellen Ausgleich durch das Mutterschaftsgeld.

Schutzfristen bei Fehlgeburt

Jährlich erleben rund 6.000 Frauen in Deutschland eine Fehlgeburt ab der 13. Schwangerschaftswoche. Um die psychische und körperliche Belastung in einer solchen Situation anzuerkennen, hat der Bundestag im Januar das Mutterschutzanpassungsgesetz beschlossen. Der Bundesrat hat der Gesetzesänderung am 14. Februar 2025 zugestimmt.

Kern der Neuregelung ist die Einführung gestaffelter Mutterschutzfristen nach einer Fehlgeburt:

- ab der 13. Schwangerschaftswoche: 2 Wochen
- ab der 17. Schwangerschaftswoche: 6 Wochen
- ab der 20. Schwangerschaftswoche: 8 Wochen



informieren Expertinnen und Experten der AOK über „Arbeitgeberaufgaben bei Mutterschutz“ im gleichnamigen Online-Seminar. Freie Termine auf: aok.de/fk/seminarsuche

Die Mutterschutzfrist beginnt am Tag nach der Entbindung. Um mutterschutzrechtliche Leistungen zu erhalten, ist ein Nachweis über die Fehlgeburt erforderlich.

Schutzfrist bei Totgeburt

Als Totgeburt gilt, wenn ein Kind mit mindestens 500 Gramm Geburtsgewicht oder ab der 24. Schwangerschaftswoche im Mutterleib verstirbt. In diesen Fällen ist eine Schutzfrist von acht Wochen vorgesehen. Mit der Gesetzesänderung wurde präzisiert, dass der Anspruch auf verlängertes Mutterschaftsgeld für Früh- oder Mehrlingsgeburten im Fall einer Totgeburt nicht besteht.

Freiwillig weiterarbeiten

Möchte eine Frau nach einer Fehlgeburt auf ihre Schutzfrist verzichten, kann sie ihre Arbeit wieder aufnehmen, sofern aus medizinischer Sicht nichts dagegenspricht. Bei einer Totgeburt gilt das ebenfalls, aber erst ab der dritten Woche nach der Entbindung. Diese Entscheidung kann die betroffene Frau jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen.

U2-Erstattung für Arbeitgeber

Während der Mutterschutzfrist erhalten gesetzlich versicherte Arbeitnehmerinnen Mutterschaftsgeld von ihrer Krankenkasse in Höhe von 13 Euro täglich. Liegt ihr Nettoverdienst für gewöhnlich über 13 Euro pro Tag, kommt ein Zuschuss zum Mutterschaftsgeld vom Arbeitgeber dazu, damit der Frau kein Einkommensverlust entsteht. Arbeitgeber können sich die Kosten für mutterschutzrechtliche Leistungen auch im Fall einer Fehl- oder Totgeburt über die Umlagekasse U2 zurückholen.



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zum Mutterschutz im Arbeitgeberportal der AOK:

→ aok.de/fk/u2



Geringfügige Beschäftigungen

Minijobbende aus dem EU-Ausland

Kommen Minijobbende aus einem anderen EU/EWR-Mitgliedstaat, der Schweiz oder dem Vereinigten Königreich nach Deutschland und legen ihrem Arbeitgeber in Deutschland eine sogenannte A1-Entsendebescheinigung vor, weisen sie nach, dass auch für die in Deutschland ausgeübte Beschäftigung weiterhin das Sozialversicherungsrecht des Heimatstaats gilt. Für die

Minijobbenden sind in diesen Fällen keine Beiträge an die Minijob-Zentrale zu zahlen und auch keine Meldungen zu erstellen. Aber Vorsicht! Es kann durchaus sein, dass der Arbeitgeber in Deutschland Beiträge und Meldungen an die Versicherung oder Behörde des Herkunftsstaats entrichten muss, weil die oder der Minijobbende dort sozialversicherungsspflichtig ist.

Können Minijobbende keine A1-Entsendebescheinigung vorlegen oder kommen sie aus einem anderen als den zuvor genannten Staaten, gilt generell das deutsche Sozialversicherungsrecht.



So unterstützt die AOK

Mehr Informationen zu Minijobs finden Sie im E-Paper „Minijobs – geringfügige und kurzfristige Beschäftigung“:

→ aok.de/fk/sv-e-paper

KURZMELDUNGEN

Feiertagszuschläge richtig abrechnen

Von Pfingsten bis Christi Himmelfahrt: In vielen Branchen wird an Feiertagen gearbeitet. Dafür erhalten Beschäftigte Zuschläge. Für diese fallen bis zu bestimmten Grenzen weder Lohnsteuer noch Sozialversicherungsbeiträge an. Wie Arbeitgeber Zuschläge und andere Entgeltarten in der Abrechnung behandeln, wird im AOK-Arbeitgeberportal erklärt: → aok.de/fk/entgeltarten-im-beitragsrecht

Elternzeit per E-Mail beantragen

Väter und Mütter in Deutschland haben einen gesetzlichen Anspruch auf Elternzeit. Den Antrag beim Arbeitgeber können sie für Geburten ab 1. Mai 2025 in Textform stellen, also auch per E-Mail. Bisher war dafür die eigene Unterschrift in Papierform notwendig. Bis sieben Wochen vor dem gewünschten Beginn muss der Antrag beim Arbeitgeber eingehen. Wird die Frist nicht eingehalten, verschiebt sich die Elternzeit nach hinten.

Sie fragen, Experten antworten

SONDERZAHLUNG WÄHREND MUTTERSCHUTZ ODER ELTERNZEIT

Eine Mitarbeiterin ist im Juli in Mutterschutz gegangen. Im Anschluss folgen zwei Jahre Elternzeit. Sie erhält im November eine Sonderzahlung. Welchem Beitragsmonat ist diese zuzuordnen?

Bei einer Sonderzahlung handelt es sich um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt. Dieses wird grundsätzlich dem Entgeltabrechnungszeitraum der Auszahlung zugeordnet. Einmalzahlungen während eines ruhenden Beschäftigungsverhältnisses (zum Beispiel während Elternzeit) werden dem letzten vorangegangenen Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zugeordnet.

Im Fall Ihrer Mitarbeiterin liegen im laufenden Kalenderjahr im Juli sozialversicherungspflichtige Tage (SV-Tage) vor. Die im November gewährte Sonderzahlung ist daher dem Entgeltzeitraum Juli zuzuordnen. Die SV-Beiträge berechnen Sie nach den für einmalig gezahltes Arbeitsentgelt anzuwendenden Grundsätzen.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum



Rund 2,87 Millionen Studierende sind an deutschen Hochschulen immatrikuliert. Jeder zweite Studienstart beginnt an einer Fachhochschule.

Beschäftigte Studierende

Werkstudentenregelung und Minijob

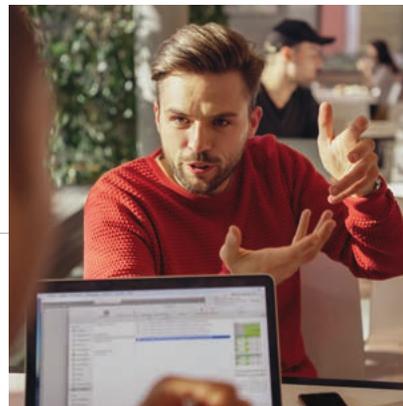
Wer Studierende einstellen möchte, prüft vorher genau, ob ein Minijob, eine Tätigkeit als Werkstudent oder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung vorliegt.

Minijob

Bei Minijobs gelten entweder Entgelt- oder Zeitgrenzen. Im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung dürfen Minijob-bende 2025 maximal 556 Euro monatlich verdienen. Bei kurzfristigen Beschäftigungen sind die Zeitgrenzen von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen im Kalenderjahr einzuhalten. Zudem darf keine Berufsmäßigkeit vorliegen.

Werkstudentenregelung

Werkstudenten im Sinne der Sozialversicherung sind ordentlich Studierende, die maximal 20 Stunden pro Woche während eines



Semesters arbeiten. Ein Überschreiten dieser Grenze ist erlaubt, solange die Studierenden innerhalb eines Zeitjahres höchstens 26 Wochen mehr als 20 Wochenstunden arbeiten. Hier ist die Höhe des Arbeitsentgelts nicht begrenzt. Es besteht lediglich Rentenversicherungspflicht.

Kombination

Studierende können das Werkstudentenprivileg mit einem Minijob kombinieren – solange das Studium weiterhin Vorrang hat und die 20-Stunden-Regel eingehalten wird.



So unterstützt die AOK

Alles Wichtige zur Beschäftigung von Studierenden erfahren Sie im interaktiven Online-Training Ihrer AOK:

→ aok.de/fk/medien-und-seminare/online-trainings/beschaeftigung-von-studenten

AKTUELL

Mein AOK-Arbeitgeberservice

Mit der neuen Online-Geschäftsstelle kommunizieren Arbeitgeber und ihre Steuerberatenden schnell, sicher und effizient mit der AOK. Sie sehen auf einen Blick ihre gemeldeten Beschäftigten und alle Kontenbewegungen bei der AOK. Erleichtern Sie sich die Verwaltungsarbeit und melden Sie sich an zu „Mein AOK Arbeitgeberservice“.

→ aok.de/fk/rh/mein-aok-arbeitgeberservice

Online-Trainings

Zeitlich flexibel und ortsunabhängig weiterbilden: Die kostenfreien Online-Trainings der AOK können Mitarbeitende wie Führungskräfte einfach in den Arbeitsalltag einbauen. Die Themenpalette umfasst etwa die Grundlagen der Sozialversicherung, die Beschäftigung von Studierenden, das Krankenkassenwahlrecht, den Übergangsbereich, die betriebliche Altersversorgung sowie das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

→ aok.de/fk/online-trainings