

summa summarum

Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen

Digital sozial **2**

Austausch zur Sozialversicherung der Zukunft

Qualifizierungsgeld **4**

Versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung

Unternehmensnummer (UNR.S) wird Pflicht **9**

Antrag auf Betriebsnummer ab Januar 2024

Neuer Mindestlohn **12**

Auswirkungen auf Mini- und Midijobs

Rundschreiben und Besprechungsergebnisse **15**

Fundorte

Auf einen Blick **16**

Voraussichtliche Rechengrößen 2024



Digital sozial: Damit die Sozialversicherung auch in Zukunft leistungsfähig bleibt

summa summarum

wird herausgegeben von der Deutschen Rentenversicherung Bund, Geschäftsbereich Presse- und Öffentlichkeitsarbeit, Kommunikation, Ruhrstraße 2, 10709 Berlin.

Beteiligte Rentenversicherungsträger:
Deutsche Rentenversicherung
– Baden-Württemberg,
– Bayern Süd,
– Berlin-Brandenburg,
– Braunschweig-Hannover,
– Hessen,
– Mitteldeutschland,
– Nord,
– Nordbayern,
– Oldenburg-Bremen,
– Rheinland,
– Rheinland-Pfalz,
– Saarland,
– Schwaben,
– Westfalen,
Deutsche Rentenversicherung Bund,
Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See

Verantwortlich für den Inhalt:
Thorsten Diepenbrock,
Deutsche Rentenversicherung Westfalen
Bettina Segebrecht,
Deutsche Rentenversicherung Bund
Axel Jochim,
Deutsche Rentenversicherung Bund

Nachdruck oder auszugsweise Wiedergabe mit Quellenangabe erlaubt.

Redaktionsschluss: 27.11.2023

Gemäß § 13 ff. SGB I sind die Rentenversicherungsträger gesetzlich verpflichtet, die Arbeitgeber und Steuerberater über ihre Rechte und Pflichten im Rahmen von Betriebsprüfungen aufzuklären und zu beraten.

Die Rentenversicherungsträger erfüllen diese Verpflichtung mit dieser kostenlosen Publikation.

Weitere Informationen unter www.deutsche-rentenversicherung.de/summarum.

Arbeits- und Fachkräftemangel, der bevorstehende Renteneintritt der Baby-Boomer-Generation und die wachsenden Anforderungen einer älter werdenden Gesellschaft an die gesundheitliche und pflegerische Versorgung stellen den Sozialstaat vor immense Herausforderungen. Die drei Chefinnen der großen deutschen Sozialversicherungsträger diskutierten am 19. Oktober 2023 in Berlin mit Bundestagsabgeordneten über Lösungen für den Sozialstaat der Zukunft.


„Die demografische Entwicklung führt dazu, dass wir in Zukunft mit knapper werdendem Personal mehr Leistungen erbringen müssen“, brachten Andrea Nahles (Vorstandsvorsitzende Bundesagentur für Arbeit), Dr. Doris Pfeiffer (Vorstandsvorsitzende GKV-Spitzenverband) und Gundula Roßbach (Präsidentin Deutsche Rentenversicherung Bund) die künftigen Herausforderungen für den deutschen Sozialstaat auf den Punkt.

Die Aufgaben werden komplexer – das Personal immer knapper: Für das Führungstrio ist deshalb klar, dass neben einer auskömmlichen Finanzierung die Digitalisierung und Automatisierung von Verwaltungs- und Versorgungsprozessen entscheidend für den Erhalt des sozialen Netzes in Deutschland sind. Den Arbeitsagenturen, Rentenversicherungsträgern sowie Kranken- und Pflegekassen stehen allzu oft vorhandene rechtliche und strukturelle Rahmenbedingungen der weiteren Transformation und einer zukunftsfähigen Aufstellung im Wege. Für die notwendige Vereinfachung und Überführung des Sozialrechts in das digitale Zeitalter braucht es ein „digitales Rechtsverständnis“, indem bestehende Rechtsnormen auf ihre digitale Umsetzung geprüft und gegebenenfalls angepasst werden. In Zukunft muss bereits bei der Formulierung von Gesetzen deren digitale Umsetzbarkeit von vornherein mitgedacht werden.

Drei Themenfelder wurden besonders herausgehoben:

Once-Only-Prinzip – datensicherer und automatischer Datenaustausch

„Wir brauchen einen unbürokratischeren, datensicheren und automatischen Datenaustausch zwischen den Sozialversiche-



Trägerinnen und Träger sowie zwischen nationalen und europäischen Behörden, damit Nutzerinnen und Nutzer ihre Daten nur einmal mitteilen müssen. Dieses Once-Only-Prinzip auf allen Ebenen verringert den Verwaltungsaufwand für Behörden und Sozialversicherungsträger erheblich“, erklärte BA-Chefin Andrea Nahles.

Fachkräftesicherung durch Digitalisierung und strukturelle Reformen

„Die wichtigen Investitionen in schlanke, digitale Prozesse müssen auch im Bereich Gesundheit und Pflege mit strukturellen Veränderungen Hand in Hand gehen. Die digitale Transformation in der Versorgung, die Ausrichtung der Versorgungsstrukturen am tatsächlichen Bedarf der Bevölkerung, eine sektorenübergreifende Behandlung und eine Spezialisierung können entscheidend zu einem gezielteren Einsatz knapper Personalressourcen beitragen“, erklärte die GKV-Chefin Dr. Doris Pfeiffer.

Beschleunigung durch partnerschaftlichen Dialog

„Die Sozialversicherungsträger sind, was Nutzende, Kundinnen und Kunden sowie Mitarbeitende, aber auch Erfahrungen und Erfolge angeht, bei der Digitalisierung äußerst kompetent und überaus relevant – schließlich ist nahezu jeder und jede sozialversichert. Es macht daher Sinn, die Zweige der Sozialversicherung in die Abstimmungsprozesse des IT-Planungsrates zur Verwaltungsdigitalisierung einzubinden. Das würde die Kooperation und den Austausch verbessern und könnte das Tempo bei der Umsetzung der Verwaltungsdigitalisierung in Deutschland beschleunigen“, sagte die Präsidentin der Deutschen Rentenversicherung Bund, Gundula Roßbach.

summa summarum informiert Sie auch weiterhin über die digitalen Entwicklungen im Bereich der Sozialversicherungsprüfung im Unternehmen.

Mit freundlichen Grüßen
Die Herausgeber

Qualifizierungsgeld: Versicherungspflichtige Förderung der betrieblichen Weiterbildung

Der wirtschaftliche Strukturwandel führt zu erheblichen betrieblichen Veränderungen und einem erhöhten Qualifizierungsbedarf für die Beschäftigten. Mit der Einführung eines Qualifizierungsgeldes soll die betriebliche Weiterbildung gefördert werden.

Betriebliche Weiterbildung

Die demografische Entwicklung sowie die angestrebte Digitalisierung und Dekarbonisierung führen zu einem verstärkten wirtschaftlichen Strukturwandel. Viele Unternehmen werden ihre Geschäftsmodelle anpassen müssen. Dabei werden sich für die Beschäftigten Tätigkeitsprofile und Qualifikationsanforderungen erheblich verändern. Um die Beschäftigungsfähigkeit der Belegschaften zu sichern, soll die Weiterbildungsförderung fortentwickelt werden

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung vom 17. Juli 2023 ([BGBl. I Nr. 191](#)) wurden daher Maßnahmen getroffen, um durch den Strukturwandel bedingte Arbeitslosigkeit zu vermeiden. Dringend benötigte Fachkräfte sollen ausgebildet, Fachkräfte in den Unternehmen gehalten und dort für neue Aufgaben und Tätigkeitsfelder weiter qualifiziert werden. Eine der Maßnahmen ist die Einführung eines Qualifizierungsgeldes für betriebliche Weiterbildung.

Qualifizierungsgeld

Das Qualifizierungsgeld soll ab 1. April 2024 die Beschäftigten fördern, denen durch den Strukturwandel der Verlust des Arbeitsplatzes droht und denen Weiterbildungen eine zukunfts-sichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können. Erfordern hiernach strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe die Weiterbildung eines erheblichen Teils der Belegschaft, wird das Qualifizierungsgeld unabhängig von der Betriebsgröße, dem Alter und der Qualifikation der Beschäftigten gezahlt.

Das Qualifizierungsgeld soll das Arbeitsentgelt ersetzen, das durch die Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an einer

strukturwandelbedingten Weiterbildung entfällt. In Anlehnung an die Regelungen zum Kurzarbeitergeld beträgt es

- für Beschäftigte mit Kind, die deshalb Anspruch auf den erhöhten Leistungssatz beim Arbeitslosengeld haben würden, 67 %
- für die übrigen Beschäftigten 60 %

der Nettoentgeltdifferenz, die sich ergeben würde, wenn im letzten – mindestens drei Monate vor Beginn der geförderten Weiterbildung liegenden – Entgeltabrechnungszeitraum (Referenzzeitraum) der Entgeltausfall aufgrund der Teilnahme an der Weiterbildung eingetreten wäre.


Die Nettoentgeltdifferenz entspricht dabei der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt (Soll-Entgelt) im Referenzzeitraum und dem pauschalierten Nettoentgelt aus einem fiktiven beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt (Ist-Entgelt), das sich unter Annahme des Entgeltausfalls durch den weiterbildungsbedingten Arbeitsausfall im Referenzzeitraum ergibt.

Dabei wird Nebeneinkommen auf das Qualifizierungsgeld angerechnet. Dies gilt nicht, wenn das Nebeneinkommen aus Erwerbstätigkeiten erzielt wird, die bereits im maßgeblichen Referenzzeitraum ausgeübt wurden. Zuschüsse des Arbeitgebers zum Qualifizierungsgeld werden ebenfalls nicht auf das Qualifizierungsgeld angerechnet, soweit sie zusammen mit dem Qualifizierungsgeld das Soll-Entgelt nicht übersteigen.

Voraussetzungen

Beschäftigte erhalten das Qualifizierungsgeld für eine betriebliche Weiterbildung, wenn

- die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind,
- in der Weiterbildung Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen, vermittelt werden,

- 
- der Maßnahmeträger für eine Förderung zugelassen ist und
 - die Maßnahme mehr als 120 Stunden – maximal die Dauer einer Vollzeitmaßnahme – umfasst.

Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

- strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe bestehen und diese mindestens 20 % der Beschäftigten betreffen (in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten mindestens 10 %),
- der Arbeitgeber die berufliche Weiterbildung finanziert und
- beim Arbeitgeber durch eine Betriebsvereinbarung oder durch einen Tarifvertrag (in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten auch durch schriftliche Erklärung des Arbeitgebers) betriebsbezogene Regelungen getroffen wurden über
 - a) strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf,
 - b) nachhaltige Beschäftigungsperspektiven im Betrieb,
 - c) Zahlung des Qualifizierungsgeldes.


Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

- die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses erfolgt,
- der Beschäftigte in den letzten vier Jahren nicht an einer mit Qualifizierungsgeld geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat und
- das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist.

Verfahren

Die Gewährung von Qualifizierungsgeld ist, wie beim Kurzarbeitergeld, vom Arbeitgeber bei der Arbeitsagentur zu beantragen. Die Voraussetzungen für die Erbringung von Qualifizierungsgeld sind von ihm nachzuweisen. Dem Antrag ist zudem die Zustimmung der Beschäftigten zur Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme beizufügen.

Das Qualifizierungsgeld ist vom Arbeitgeber kostenlos zu berechnen und auszuführen. Die Verpflichtung des Arbeitgebers



zur Berechnung des Qualifizierungsgeldes umfasst auch die Ermittlung des anzurechnenden Nebeneinkommens. Hierzu hat der Beschäftigte die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

In Folgeanträgen hat der Arbeitgeber darzulegen, wie viele der Beschäftigten bereits eine entsprechende Weiterbildungsmaßnahme abgeschlossen haben und ob diese noch im Betrieb beschäftigt sind. Dies gilt nicht, wenn seit dem letzten Antrag weniger als drei Jahre vergangen sind.

Versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung **Qualifizierungsgeld**

Die versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung des Qualifizierungsgeldes erfolgt wie beim Bezug von Kurzarbeitergeld. Demnach besteht während des Bezuges von Qualifizierungsgeld das Versicherungsverhältnis in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fort.


In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung besteht zudem Beitragspflicht. Die Beiträge sind aus einem fiktiven Arbeitsentgelt in Höhe von 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt zu zahlen und vom Arbeitgeber allein zu tragen.

Für die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versicherten Bezieher von Qualifizierungsgeld zahlt der Arbeitgeber den auf das fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung (einschließlich des zusätzlichen Beitrags zur Krankenversicherung) in voller Höhe. Der Beitragszuschlag für Kinderlose wird hingegen wie beim Kurzarbeitergeld in einer Pauschalzahlung von der BA übernommen.

Zur Arbeitslosenversicherung sind keine Beiträge zu zahlen.

Arbeitgeberzuschuss

Während für Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld nach der SvEV Beitragsfreiheit besteht, sofern sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen



Soll- und Ist-Entgelt nicht übersteigen, fehlt es für Zuschüsse zum Qualifizierungsgeld an einer entsprechenden Regelung zur Beitragsfreiheit.

Demnach würden entsprechende Arbeitgeberzuschüsse der Beitragspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auch dann unterliegen, wenn sie 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen Soll- und Ist-Entgelt nicht übersteigen.

Betriebliche Angaben zum Beschäftigungsbetrieb um UNR.S erweitert

Ab 2024 muss das Ordnungsmerkmal der Unfallversicherung, die Unternehmensnummer, mit der Betriebsnummer der Bundesagentur für Arbeit (BA) gekoppelt werden. Diese Neuerung durch das 8. SGB IV-ÄndG führt zu Änderungen bei der Beantragung einer neuen Betriebsnummer. Bei bestehenden Betriebsnummern werden „Initialmeldungen“ an die BA aus den Entgeltabrechnungsprogrammen erzeugt.

Antrag auf Betriebsnummer ab 1. Januar 2024


Ab dem 1. Januar 2024 gehört die UNR.S (Unternehmensnummer) zu den für die Beantragung einer Betriebsnummer (BBNR) notwendigen betrieblichen Angaben nach § 18i Abs. 2 SGB IV n. F. Diese Gesetzesänderung wirkt sich auf die Betriebsnummernvergabe aus: Bei Beantragung einer Betriebsnummer muss die UNR.S (Unternehmensnummer) im elektronischen Betriebsnummern-Antrag angegeben werden. Zunächst muss der Unternehmer also die UNR.S nach [§ 136a SGB VII](#) bei seinem zuständigen Unfallversicherungsträger beantragen.

Koppelung der BBNR mit der UNR.S

Die Beschäftigungsbetriebe werden durch die von der BA vergebene achtstellige BBNR identifiziert. Die Unternehmen werden durch eine vom zuständigen UV-Träger vergebene und über die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung e.V. (DGUV) erteilte UNR.S (Unternehmensnummer) identifiziert. Die UNR.S setzt sich aus der zwölfstelligen Unternehmensnummer und einem dreistelligen Anhang nach [§ 136a Abs. 1 Satz 4 SGB VII](#) zusammen.

Die Koppelung beider Ordnungsmerkmale ist zwingende Voraussetzung, um die in [§ 3 Abs. 3 Nr. 7 Unternehmensbasisdatenregistergesetz](#) (UBRegG) geforderte Versorgung des vom Statistischen Bundesamt geführten Basisregisters mit Listen aller einem Unternehmen zugeordneten Betriebsnummern sicherstellen zu können.

Die Koppelungsinformation, welche BBNR zu welcher UNR.S (Unternehmensnummer) gehören, liegt derzeit nur bei den Arbeitgebern bzw. ihren Dienstleistern im Entgeltabrechnungs-



programm vor. Die UNR.S wurde den Arbeitgebern 2022 zunächst auf dem Papierweg durch den zuständigen UV-Träger mitgeteilt. Zusätzlich werden die UNR.S durch das digitale Abrufverfahren der UV-spezifischen Stammdaten zwischen den UV-Trägern und den in der Unfallversicherung meldepflichtigen Arbeitgebern maschinell an die Entgeltabrechnungsprogramme übermittelt.

Die Verantwortung für die korrekte Verknüpfung der BBNR der Beschäftigungsbetriebe mit der UNR.S (Unternehmensnummer) obliegt den Arbeitgebern. Die Entgeltabrechnungsprogramme unterstützen diese Aufgabe durch eine technische Zuordnung der zugehörigen UNR.S zur BBNR.


Änderungs- und Bestandsmeldung im Verfahren Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD)

Die Unfallversicherung ist gesetzlich verpflichtet, dem Statistischen Bundesamt für das Unternehmensbasisdatenregister die gekoppelte UNR.S (Unternehmensnummer) und BBNR zu übermitteln. Die BA liefert hierfür die relevanten Daten zu, indem sie ab dem 1. Januar 2024 zu jeder neu vergebenen BBNR auch die ihr vom Arbeitgeber angegebene UNR.S speichert und diese Koppelungsinformation ab dem 1. Juni 2024 an die Unfallversicherung übermittelt.

Die zutreffende Koppelungsinformation zum BBNR-Bestand muss bei den Arbeitgebern erhoben werden. Dies geschieht mithilfe des DSBD, mit welchem künftig bei Änderungen der betrieblichen Angaben nach § 18i Abs. 4 SGB IV n. F. – wie z. B. der Anschrift – und der Übertragung von Bestandsdaten im Einzelfall zusätzlich die im Entgeltabrechnungsprogramm gespeicherte UNR.S (Unternehmensnummer) übermittelt wird. Auch die alleinige Änderung der UNR.S löst nun einen DSBD aus. Hierfür wurde die neue Version des DSBD um ein Feld für die Übermittlung der UNR.S ergänzt.

Initialmeldung zur UNR.S

Mit den Änderungsmeldungen und den bisherigen anlassbezogenen Bestandsmeldungen wird nur ein kleiner Teil der Koppelungsinformationen übertragen. Um dennoch in kurzer Zeit alle UNR.S (Unternehmensnummern) erheben zu können, müssen im Jahr 2024 zu allen BBNR sog. Initialmeldungen an die BA



übermittelt werden. Das betrifft aktive BBNR, unabhängig davon, ob Beschäftigte gemeldet werden oder nicht. Ausgenommen sind BBNR, zu denen bereits eine Beendigung übermittelt wurde.

Mit der Initialmeldung sind in der ersten Jahreshälfte 2024 die bereits in den Entgeltabrechnungsprogrammen gespeicherten UNR.S (Unternehmensnummern) unter Angabe des Abgabegrundes 09 bis zum 31. Mai 2024 zu übermitteln. Die Meldung wird vom Entgeltabrechnungsprogramm automatisiert gelöst. Konnte die Initialmeldung z. B. aufgrund des vorübergehenden Endes aller Beschäftigungsverhältnisse bis Ende Mai 2024 nicht abgegeben werden, ist diese nachzuholen.

Arbeitgeber, die ausschließlich eine Ausfüllhilfe wie z. B. das SV-Meldeportal der Sozialversicherung nutzen, müssen ihrer Meldepflicht nachkommen, indem sie aktiv die Ausfüllhilfe aufrufen und die Initialmeldung abgeben.

Falls es zum Zeitpunkt der Initialmeldung auch zu einer Änderung an den betrieblichen Stammdaten eines Beschäftigungsbetriebes kommt, sind sowohl die Initialmeldung (GD=09) als auch der Änderungs-DSBD mit dem entsprechenden Abgabegrund zu übermitteln.

Die BA verarbeitet aus der Initialmeldung nur die Koppelungsinformation von BBNR und UNR.S (Unternehmensnummer). Anders als bei sonstigen Verfahren im Zusammenhang mit dem DSBD erhält der Arbeitgeber daher nach der Verarbeitung der Initialmeldung keine Benachrichtigung über eine Speicherung.

Neuer Mindestlohn: Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze und neuer Übergangsbereich

Der gesetzliche Mindestlohn wird ab 1. Januar 2024 angehoben. Damit erhöht sich auch die Geringfügigkeitsgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen und somit die Einstiegsgrenze für Beschäftigungen im Übergangsbereich.

Anhebung des Mindestlohns

Die Mindestlohnkommission hat nach [§ 9 MiLoG](#) am 26. Juni 2023 beschlossen, den gesetzlichen Mindestlohn zum

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

zu erhöhen.

Die Bundesregierung hat daraufhin am 15. November 2023 die Vierte Mindestlohnverordnung beschlossen, wonach der Beschluss der Mindestlohnkommission nach [§ 11 MiLoG](#) verbindlich wird.

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Die für geringfügig entlohnte Beschäftigungen maßgebende monatliche Arbeitsentgeltgrenze entwickelt sich seit dem 1. Oktober 2022 dynamisch und orientiert sich an der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns. Sie soll eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu 10 Stunden zum Mindestlohn auch dann unverändert ermöglichen, wenn der Mindestlohn steigt.

Neue Geringfügigkeitsgrenze

Seit 1. Oktober 2022 ist die Geringfügigkeitsgrenze an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt und entspricht dem Verdienst bei einer wöchentlichen Arbeitszeit von zehn Stunden zum Mindestlohn.

Die Geringfügigkeitsgrenze wird nach folgender Formel berechnet:

$$\frac{\text{Mindestlohn} \times 130}{3}$$

Demnach wird die Geringfügigkeitsgrenze ab

- 1. Januar 2024 auf 538 Euro
- 1. Januar 2025 auf 556 Euro

steigen.

Damit wird auch die Grenze für das für die geringfügig entlohnte Beschäftigung unschädliche unvorhersehbare zweimalige Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze bis zu deren doppelten Betrag auf 1.076 Euro ab 1. Januar 2024 bzw. 1.112 Euro ab 1. Januar 2025 steigen.

Übergangsbereich

Arbeitsentgelte innerhalb des Übergangsbereichs werden bei der Berechnung des Arbeitnehmerbeitragsanteils nach einer im Gesetz festgelegten Formel vermindert. Der vom Beschäftigten zu zahlende reduzierte Beitragsanteil führt aber nicht zu geminderten Rentenanträgen.

Neuer Übergangsbereich

Da die Geringfügigkeitsgrenze auch die Einstiegsgrenze für versicherungspflichtige Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt im Übergangsbereich darstellt, wird der Übergangsbereich ab

- 1. Januar 2024 den Entgeltbereich von 538,01 Euro bis 2.000 Euro
- 1. Januar 2025 den Entgeltbereich von 556,01 Euro bis 2.000 Euro

erfassen.


Damit werden sich auch die Berechnungsformeln zur Ermittlung der für Arbeitgeber erhöhten und für Arbeitnehmer reduzierten Beitragsanteile zur Sozialversicherung ändern.

Bestandsschutzregelungen seit 1. Oktober 2022

Mit der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze ab 1. Oktober 2022 wurde der Übergangsbereich auf den Entgeltbereich von 520,01 Euro bis 1.600 Euro (ab 1. Januar 2023 bis 2.000 Euro) angehoben.

Für Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 450,01 Euro bis 520 Euro, die bis 30. September 2022 versicherungspflichtig im Übergangsbereich ausgeübt worden sind, wurden Bestandsschutzregelungen in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung getroffen (vgl. [summa summarum 3/2022](#)).

Diese Bestandsschutzregelungen sahen unter bestimmten Voraussetzungen den Fortbestand der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung bis längstens 31. Dezember 2023 vor. Sofern Beschäftigte von diesen Bestandsschutzregelungen Gebrauch gemacht haben, endet die Versicherungspflicht in diesen Beschäftigungen am



31. Dezember 2023. Ab 1. Januar 2024 werden auch diese Beschäftigungen als geringfügig entlohnte Beschäftigungen in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Die Beschäftigungen sind dann entsprechend ab- und neu anzumelden.

Auch die besondere Bestandsschutzregelung in der Rentenversicherung für Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 450,01 Euro bis 520 Euro in Privathaushalten endet am 31. Dezember 2023. In diesen Beschäftigungen bestand zwar ab 1. Oktober 2022, wie bei Beschäftigungen im gewerblichen Bereich, eine rentenversicherungspflichtige geringfügig entlohnte Beschäftigung. Allerdings fanden für die Beitragsberechnung übergangsweise noch die alten beitragsrechtlichen Regelungen für den Übergangsbereich Anwendung. Ab 1. Januar 2024 ist auch in diesen Beschäftigungen die Beitragsberechnung allein nach den aktuellen beitragsrechtlichen Regelungen für geringfügig entlohnte Beschäftigte vorzunehmen.

Keine Bestandsschutzregelungen ab 1. Januar 2024

Vergleichbare Bestandsschutzregelungen für künftige Anhebungen der Geringfügigkeitsgrenze und somit der Einstiegs- grenze in den Übergangsbereich sind nicht vorgesehen.

Damit tritt ab 1. Januar 2024 in bisher versicherungspflichtigen Beschäftigungen im Übergangsbereich mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 520,01 Euro bis 538 Euro in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung Versicherungsfreiheit wegen Geringfügigkeit ein. In der Rentenversicherung bleibt zwar die Versicherungspflicht bestehen. Die dann geringfügig entlohnt Beschäftigten können sich jedoch von dieser Versicherungspflicht befreien lassen.

Rundschreiben und Besprechungsergebnisse

Nicht immer reichen die knappen Formulierungen im Gesetzestext aus, um Regelungen im Alltag umzusetzen. Kommentierungen verschiedener Autoren und Besprechungsergebnisse oder Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bieten hier weitergehende Informationen, bringen Klarheit und geben hilfreiche Handlungsanweisungen.

Zu den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung gehören der GKV-Spitzenverband, die Deutsche Rentenversicherung Bund, die BA, die Deutsche Gesetzliche Unfallversicherung, die Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See und die Sozialversicherung für Landwirtschaft, Forsten und Gartenbau. Im Rahmen der Produktreihe summa summarum veröffentlicht die Deutsche Rentenversicherung Bund die Rundschreiben und Besprechungsergebnisse der Spitzenorganisationen auf der Seite www.deutsche-rentenversicherung.de/summarum.

Rundschreiben

Rundschreiben erläutern einzelne Themen genauer (wie beispielsweise die Geringfügigkeitsrichtlinien oder die Statusfeststellung von Erwerbstätigen). Sie werden von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung gemeinsam herausgegeben, bei Bedarf aktualisiert und bei gesetzlichen Neuregelungen angepasst. Die Rundschreiben werden [hier](#) veröffentlicht.

Besprechungsergebnisse

Die Spitzenorganisationen beraten regelmäßig über Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs und des gemeinsamen Meldeverfahrens. Die Ergebnisse dieser Besprechungen werden [hier](#) veröffentlicht.

Auf einen Blick: Voraussichtliche Rechengrößen 2024

Zum Jahreswechsel werden wieder viele Rechengrößen der Sozialversicherung an die wirtschaftliche Entwicklung angepasst. Die nachfolgende Tabelle gibt einen Überblick.

Rechengrößen ab 1. Januar 2024 ¹	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenze, Allgemeine Rentenversicherung		
Monat	7.550	7.450
Jahr	90.600	89.400
Beitragsbemessungsgrenze, Knappschaftliche Rentenversicherung		
Monat	9.300	9.200
Jahr	111.600	110.400
Beitragsbemessungsgrenze, Kranken- und Pflegeversicherung		
Monat		5,175
Jahr		62.100
Versicherungspflichtgrenze, Krankenversicherung		
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze		69.300
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze ²		62.100
Geringfügigkeitsgrenze		
Monat ³		538
Übergangsbereich		
Faktor F ⁴		0,6846
Bezugsgröße (Monat)		
RV/ALV	3.535	3.465
Sachbezüge (Monat)		
Freie Verpflegung		313
Freie Unterkunft		278
Beitragssätze		
Krankenversicherung, allgemein		14,6 %
Krankenversicherung, ermäßigt		14,0 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag zur KV		1,7 %
Pflegeversicherung - Regulärer Beitragssatz ⁵		3,4 %
Allgemeine Rentenversicherung		18,6 %
Knappschaftliche Rentenversicherung		24,7 %
Arbeitslosenversicherung		2,6 %
Insolvenzgeldumlage		0,06 %
Künstlersozialabgabe		5,0 %
Mindestlohn		
Der Mindestlohn liegt vom 1. Januar bis 31. Dezember 2024 bei 12,41 Euro.		

¹ Vorläufige Werte, Beträge in Euro, Stand: 3. November 2023

² Für am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze versicherungsfreie und privat krankenversicherte Arbeitnehmer

³ Dynamische Grenze: gesetzlicher Mindestlohn x 130 : 3

⁴ Der Faktor wurde noch nicht durch das BMAS amtlich veröffentlicht

⁵ Beitragssätze in der Pflegeversicherung siehe www.deutsche-rentenversicherung.de