

Sonderheft der AOK NordWest  
Informationen für Arbeitgeber  
zum Jahreswechsel

# gesundes unternehmen

**Aktuelle**  
Beiträge  
Rechengrößen  
Termine  
– hier klicken!

**daten & fakten**  
zur Sozialversicherung

# 2024



# So funktioniert das E-Paper

Navigieren Sie mit einem Klick auf die Symbole durch die Broschüre.



Sprung zur nächsten Seite



Sprung zur vorherigen Seite



Zum Inhaltsverzeichnis



Sprung zur Inhaltsseite

Button →

Button →

Über einen Klick auf die Links gelangen Sie auf weiterführende Internetseiten und Downloads.



# Was 2024 wichtig wird

Auch dieses Jahr bringt viel Neues, auf das sich Unternehmen einstellen müssen. So ist der gesetzliche Mindestlohn erneut angehoben worden. Angesichts der Inflation weniger erfreulich für Arbeitgeber, aber für viele Beschäftigte in Deutschland eine Entlastung. Damit steigen auch die Grenzen für geringfügig entlohnte Beschäftigungen und im Übergangsbereich.

Außerdem geht es weiter mit der Digitalisierung. Was das neue SV-Meldeportal und die Anpassungen im elektronischen Meldeverfahren bereithalten, erfahren Sie ebenfalls hier in unserem Jahreswechselmagazin.

Und wir blicken für Sie voraus – unter anderem auf das Familienstartzeitgesetz: Was tut sich nach der Geburt für den zweiten Elternteil?

Die Beiträge in der **daten & fakten 2024** geben Ihnen einen fundierten Überblick über alle für Arbeitgeber im neuen Jahr relevanten Themen rund um die Sozialversicherung.

Ich wünsche Ihnen und Ihrem Unternehmen viel Erfolg und alles Gute für 2024

Ihr



**Tom Ackermann**  
**Vorsitzender des Vorstandes**  
**AOK NordWest**  
**Die Gesundheitskasse.**



# Alle Themen im Überblick



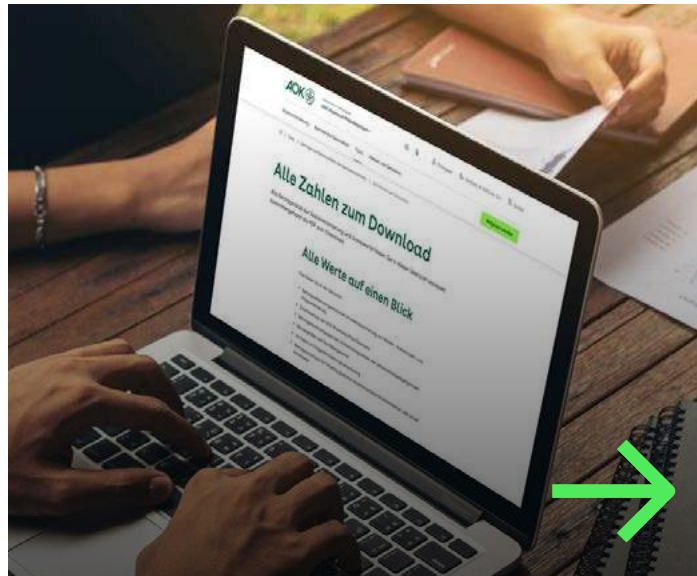
**Minijob und Mindestlohn**



**Familienstartzeitgesetz**



**Pflegereform: Nachweis von Kindern**



**Beitragsentwicklung in der Sozialversicherung**



**Beiträge | Rechengrößen | Termine 2024**

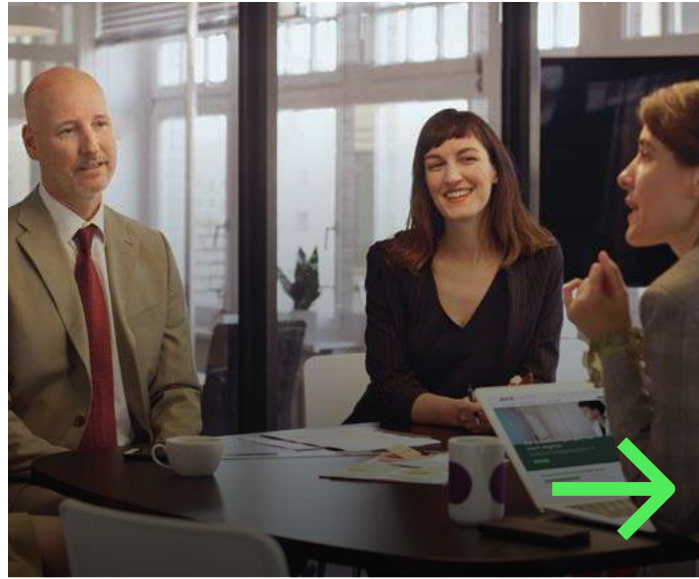


**SV-Meldeportal mit neuen Funktionen**

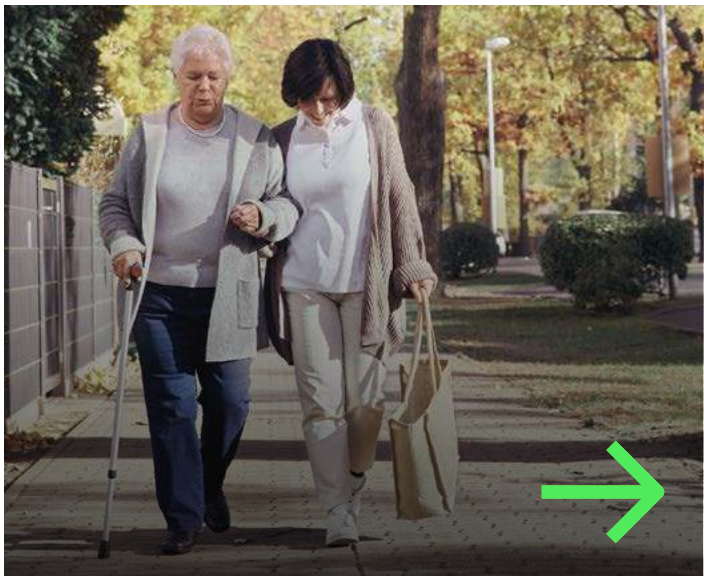
# Alle Themen im Überblick



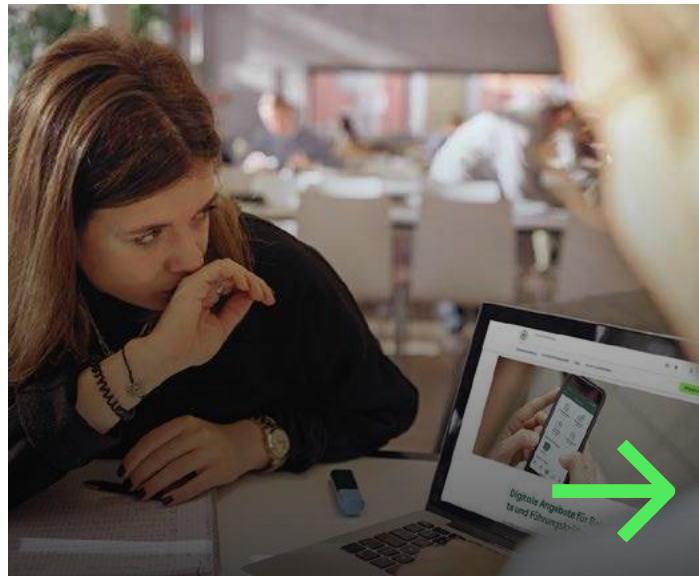
**Elektronisches Meldeverfahren**



**Mitarbeiterkapitalbeteiligung**



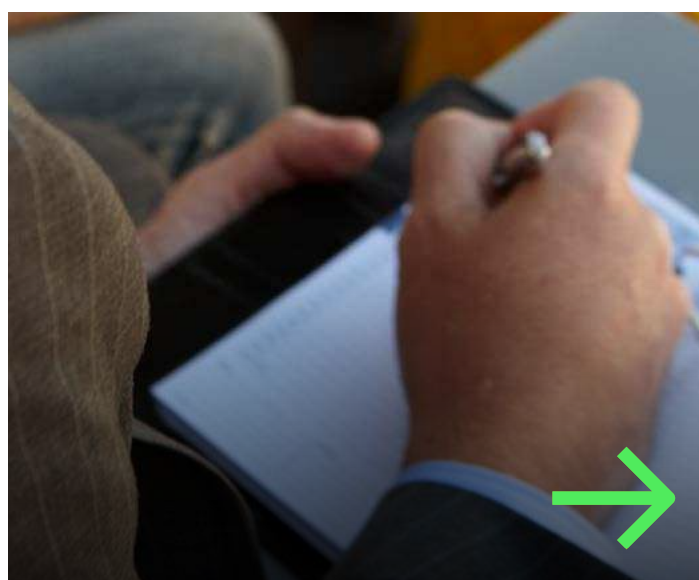
**Fachkräfte aus dem Ausland**



**Weiterbildung**



**AOK-Service**



**Kontakt / Impressum**



# Minijob und Mindestlohn

**Anhebung 2024.** Der gesetzliche Mindestlohn ist zum 1. Januar 2024 auf 12,41 Euro gestiegen. Damit geht auch eine Erhöhung der Minijob-Entgeltgrenze auf 538 Euro monatlich einher. Für 2025 steht eine erneute Erhöhung an.



## daten & fakten | Minijob und Mindestlohn

Der Mindestlohn ist zum 1. Januar 2024 von 12 Euro auf 12,41 Euro angestiegen. Zuletzt hatte die Bundesregierung den Mindestlohn zum 1. Oktober 2022 einmalig per Gesetz auf 12 Euro angehoben. Die erneute Erhöhung geht auf den Vorschlag der Mindestlohnkommission zurück. Die Bundesregierung hat den neuen Mindestlohn im November 2023 per Verordnung verbindlich gemacht.

### Auswirkungen auf die Minijobgrenze

Seit Oktober 2022 ist die Geringfügigkeitsgrenze für Minijobs dynamisch an den gesetzlichen Mindestlohn gekoppelt. Dessen Erhöhungen 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 2024 erhöht sich durch den gestiegenen Mindestlohn somit die Minijobgrenze von 520 Euro auf 538 Euro.

Daraus ergibt sich ein regelmäßiges Jahresentgelt für geringfügig entlohnte Beschäftigte von 6.456 Euro. Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt im Minijobbereich liegt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen.

### Wegfall der Übergangsregelung zum 31.12.2023

Für die Zeit vom 01.10.2022 bis 31.12.2023 galt eine Übergangsregelung, wonach Beschäftigungsverhältnisse mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 450,01 Euro bis 520,00 Euro im Monat gegebenenfalls aus Bestandsschutzgründen in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung trotz Anhebung der Minijobgrenze auf 520,00 Euro weiterhin der Versicherungspflicht unterlagen (sogenannte Übergangsfälle). Aufgrund des Auslaufens dieser Regelung sind diese Beschäftigungsverhältnisse versicherungsrechtlich neu

### AOK-Tipp:

Änderungen bei Minijobs und Midijobs durch den neuen Mindestlohn erfahren Sie im Jahreswechsel-Spezial im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

[Mehr dazu →](#)



## daten & fakten | Minijob und Mindestlohn

zu beurteilen und entsprechende Meldungen zur Sozialversicherung zu erstellen.

### Folgen für Midijobs

Infolge der Mindestloohnerhöhung verschiebt sich die Mindestgrenze für den Übergangsbereich von 520,01 Euro auf 538,01 Euro. Eine Beschäftigung im Übergangsbereich liegt 2024 vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt regelmäßig im Entgeltkorridor von 538,01 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.

### Überschreiten der 538-Euro-Grenze

Ein Überschreiten der 538-Euro-Grenze ist möglich, solange der tatsächliche Verdienst im Monatsdurchschnitt nicht über 538 Euro liegt – das heißt, die Jahresentgeltgrenze von 6.456 Euro darf nicht überschritten werden.

#### Beispiel:

**Ein Arbeitnehmer nimmt zum 1. März 2024 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf. Aus der Tätigkeit erhält er ein Arbeitsentgelt von monatlich 538 Euro. Zusätzlich wird ihm in seinem Arbeitsvertrag ein Weihnachtsgeld von 300 Euro zugesichert.**

Bei der Berechnung des jährlichen Gesamtentgelts muss zum einen das monatliche Arbeitsentgelt berücksichtigt werden. Prognostiziert man ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis, sind das 538 Euro mal 12 (Beschäftigung vom 1. März 2024 bis zum 28. Februar 2025). Das ergibt 6.456 Euro. Hinzugerechnet wird das

### Dynamische Grenze

Formel für die Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze:

**Mindestlohn × 130 ÷ 3**  
(auf volle Euro aufgerundet)

Die Zahl 130 entspricht dabei der Arbeitszeit in 13 Wochen (= 3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden.





## daten & fakten | Minijob und Mindestlohn

Weihnachtsgeld von 300 Euro, da es vertraglich zugesichert und damit regelmäßig ist. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt liegt somit bei 6.756 Euro. Auf den Monat betrachtet liegt das Entgelt bei 563 Euro und übersteigt somit die Geringfügigkeitsgrenze von 538 Euro. Damit liegt keine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Minijobbende dürfen in einem Kalendermonat maximal das Doppelte der Minijobgrenze verdienen, das entspricht 1.076 Euro.

### Unvorhersehbares Überschreiten

Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der jährlichen Entgeltgrenze von 6.456 Euro ist unschädlich und 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 (6.456 Euro plus maximal zweimal 538 Euro zusätzlich ergibt 7.532 Euro).

### Ausblick auf 2025

Eine weitere Anpassung des Mindestlohns erfolgt zum 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro monatlich.

### AOK-Tipp:

Mit dem Minijob- und Übergangsbereichsrechner 2024 ermitteln Sie die aktuellen Abgaben für geringfügig entlohnte Beschäftigungen bis 538 Euro und Tätigkeiten im Übergangsbereich (Midijobs).

[Mehr dazu →](#)





# Familienstartzeitgesetz

**Gesetzesvorhaben.** Nach der Geburt eines Kindes muss bisher der zweite Elternteil Urlaub nehmen, um Mutter und Kind zu unterstützen. Das soll sich künftig ändern. Was genau geplant ist und wie sich das erwartete Gesetz gegebenenfalls auf die Umlage U2 auswirkt.



## daten & fakten | Familienstartzeitgesetz

Mit einem Sonderurlaub nach der Geburt eines Kindes soll der Start in die gemeinsame Familienzeit künftig erleichtert werden. Während die Frau im Mutterschutz ist, soll es auch für den Vater oder gleichgestellte Elternteile möglich werden, bei der Familie zu sein, ohne Urlaub oder Elternzeit in Anspruch nehmen zu müssen: Sie können sich künftig nach den bekannten Planungen des Gesetzgebers in den ersten zehn Arbeitstagen nach der Geburt des Kindes bezahlt freistellen lassen. Im Unterschied zu regulärem Urlaub oder Elternzeit soll die Freistellung direkt zur Geburt beginnen – für Arbeitgeber bedeutet dies, gut vorzuplanen, da Entbindungen selten genau zum errechneten Termin stattfinden.

Das Familienstartzeitgesetz markiert laut Bundesfamilienministerin Lisa Paus einen wichtigen Schritt in Richtung einer ausgewogeneren Aufgabenteilung in Familien und einer besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf. Die Umsetzung hat das Ministerium für Januar 2024 angekündigt. Damit realisiert es ein Vorhaben aus dem Koalitionsvertrag und aus der EU-Richtlinie zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige – die Umsetzung ist in Deutschland längst überfällig. Aktuell befindet sich ein Entwurf in der Ressortabstimmung.

### **Wichtige Eckpunkte sind jedoch bereits bekannt:**

- Der zweite Elternteil soll in den ersten zehn Arbeitstagen nach der Geburt freigestellt werden.
- Während der Freistellung erhält der zweite Elternteil vom Arbeitgeber Partnerschaftslohn in Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten drei Kalendermonate.
- Wenn der zweite Elternteil nicht im selben Haushalt lebt, kann die Mutter auch eine andere Person benennen.

# 10

**Arbeitstage nach der Geburt eines Kindes soll sich der zweite Elternteil künftig bezahlt freistellen lassen können.**



## daten & fakten | Familienstartzeitgesetz

- Alleinerziehende Frauen können ebenfalls eine Person bestimmen, die dann anspruchsberechtigt ist.
- Die Zeit der Partnerfreistellung wird auf den Anspruch auf Elternzeit angerechnet.
- Bei Anspruch auf Elterngeld wird der Lohn für die zehn Arbeitstage auf das Elterngeld angerechnet.
- Der Anspruch soll nicht an die Dauer der vorherigen Beschäftigung oder Betriebszugehörigkeit geknüpft sein.

### Finanzierung des neuen Sonderurlaubs

Da Arbeitgeber den vollen Lohn während der zehntägigen Freistellung weiterbezahlen, entstehen Kosten. Auch hierfür gibt es bereits Pläne: Sie sollen aus dem arbeitgeberfinanzierten U2-Umlageverfahren gedeckt werden, das bisher schon für die Mutterschaftsleistungen gilt. So liegt die finanzielle Belastung nicht allein bei einem betroffenen Arbeitgeber, sondern wird durch die Umlage auf alle Unternehmen verteilt. Dass sich der Umlagesatz für die U2 erhöhen wird, ist wahrscheinlich. Die weitere Entwicklung bleibt aber abzuwarten. Arbeitgeber bekommen durch die Umlagekasse die zu zahlenden Bezüge anteilig von den Krankenkassen zurückgezahlt. Eine Bezuschussung durch den Staat ist hier nötig – die genaue Ausgestaltung wird vom Gesetzgeber zurzeit noch beraten.

### Weitere Neuerung beim Elterngeld

Neben der Partnerfreistellung ist eine weitere Änderung geplant, über die aber noch nicht final entschieden wurde. So sollen Eltern von frühgeborenen Kindern wegen des höheren zeitlichen Bedarfs für Pflege und Betreuung stärker unterstützt werden. Kommt das Kind vor der 37. Schwangerschaftswoche zur Welt, sollen die Eltern künftig einen weiteren Monat Basiselterngeld bekommen.

### AOK-Tipp:

Weitere Infos zum geplanten Gesetz und alle Auswirkungen finden Sie auf der Themenseite „Familienstartzeitgesetz“ im Spezial zum Jahreswechsel im AOK-Fachportal für Arbeitgeber.

[Mehr dazu →](#)





# Pflegereform: Nachweis von Kindern

**Pflegeversicherung.** Seit Juli zahlen Beschäftigte mit zwei oder mehr Kindern geringere Beiträge zur Pflegeversicherung. Arbeitgeber müssen Anzahl und Alter der Kinder abfragen – und dabei einiges beachten.



## daten & fakten | Pflegeversicherung

Seit dem 1. Juli 2023 sind neue Beitragssätze in der Pflegeversicherung gültig. Der allgemeine Pflegeversicherungsbeitragssatz liegt seither bei 3,4 Prozent und gilt für Eltern mit einem Kind. Während der Zuschlag für Kinderlose auf 0,6 Prozent erhöht wurde, wurden für Beschäftigte mit mindestens zwei Kindern Abschläge von 0,25 Prozent je Kind eingeführt (bis einschließlich für das fünfte Kind).

Diese Abschläge werden nur bis zum Ablauf des Monats gewährt, in dem das Kind 25 Jahre alt wird. Wird die Elterneigenschaft hingegen einmal festgestellt, bleibt sie ein Leben lang und bewahrt vor dem Beitragszuschlag. Besonderheiten gelten bei Stief-, Adoptiv- und Pflegeeltern (siehe Folgeseite).

### Vereinfachtes Nachweisverfahren

Arbeitgeber sind derzeit dazu angehalten, die Angaben zu den anrechnungsfähigen Kindern ihrer Mitarbeitenden einzuholen. In der aktuellen Übergangsfrist vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 können sie das per vereinfachtem Nachweisverfahren erledigen. Dabei genügt es, wenn die versicherungspflichtig Beschäftigten Namen und Geburtsdatum ihrer unter 25 Jahre alten Kinder formlos mitteilen. Sie müssen keine bestimmten Dokumente als Nachweis vorlegen. Für diese Selbstauskunft stellt die AOK auf ihrer Website ein Musterschreiben zur Verfügung, den Link finden Sie in der rechten Spalte.

Ab dem 1. Juli 2025 (Ende der Übergangsfrist) müssen Arbeitgeber die Angaben zu Kindern überprüfen. Ab Ende März 2025 soll es dafür ein digitales Verfahren über das Bundeszentralamt für Steuern geben. Arbeitgeber können bereits im Übergangszeitraum die Nachweise einholen. Der GKV-Spitzenverband empfiehlt eine

### AOK-Tipp:

Das Musterschreiben für die Selbstauskunft finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

[Zum Musterschreiben →](#)



## daten & fakten | Pflegeversicherung

Reihe von Dokumenten, die sich dafür eignen, wie etwa Geburtsurkunde, Auszug aus dem Familienbuch oder Elterngeldbescheid.

Wer mit der Abfrage zu den Kindern seiner Beschäftigten wartet, bis das digitale Verfahren zur Verfügung steht, riskiert unter Umständen eine Menge Arbeit mit der Abwicklung der (zu verzinsenden) Erstattung. In den systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen existiert bereits die Möglichkeit, die Kinderanzahl zu hinterlegen, um die Beitragsabschläge zu berücksichtigen.

### Elterneigenschaft und Abschläge bei Adoptiv-, Stief- und Pflegeeltern

**Adoptiveltern** erhalten die Elterneigenschaft im Sinne der Pflegeversicherung dann, wenn das Kind zum Zeitpunkt, zu dem die Adoption wirksam wird, noch nicht die Altersgrenzen für die Familienversicherung erreicht hat. Die genannten Abschläge gibt es, wenn das Kind anrechnungsfähig ist.

**Stiefeltern** gelten im Sinne der Pflegeversicherung dann als Eltern, wenn das Kind zum Zeitpunkt der Eheschließung (oder Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft) mit dem Elternteil des Kindes die Altersgrenzen für die Familienversicherung noch nicht erreicht hat. Zudem muss das Kind vor Erreichen dieser Altersgrenzen im gemeinsamen Haushalt mit dem Stiefelternanteil wohnen.

**Pflegeeltern** erhalten die Elterneigenschaft dann, wenn sie ein Kind in den eigenen Haushalt aufgenommen haben und eine familienähnliche und auf mehrere Jahre angelegte Beziehung zu ihm führen. Die familiäre Bindung des Kindes zu den leiblichen Eltern darf nicht mehr bestehen.

### AOK-Tipp:

Die aktuellen Beitragssätze, das Musterschreiben zur Selbstauskunft sowie Infos zu den Aufbewahrungspflichten der Nachweise finden Sie kompakt auf:

[Mehr dazu →](#)





# Beitragsentwicklung in der Sozialversicherung

**Finanzierung der Beiträge.** Die Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung sind im Vergleich zu den Vorjahren für 2024 stark gestiegen. Auch der durchschnittliche Zusatzbeitragsatz in der gesetzlichen Krankenversicherung wurde angehoben.





### Beitragsbemessungsgrenzen

Mit der Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung wurden die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung für 2024 gemäß der Einkommensentwicklung im Bezugsjahr 2022 turnusgemäß angepasst. Dazu gehören auch die Beitragsbemessungsgrenzen in der Sozialversicherung.

### Beitragssätze

Die Beitragssätze (allgemein und ermäßigt) in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) bleiben stabil bei 14,6 beziehungsweise 14,0 Prozent.

Am 12. Oktober 2023 hatte der GKV-Schätzerkreis die Prognosen für 2024 vorgelegt und vorgeschlagen, den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz um 0,1 Prozentpunkte auf 1,7 Prozent anzuheben. Die GKV stehe 2024 vor einer Finanzierungslücke im Umfang von 3,2 Milliarden Euro. Das Defizit ergibt sich, weil die erwarteten Ausgaben höher sind als die Einnahmen aus Beiträgen, Bundeszuschuss und einer Einmalzahlung aus der Reserve des Gesundheitsfonds. Dem Schätzerkreis gehören Fachleute des Bundesgesundheitsministeriums, des Bundesamts für Soziale Sicherung sowie des GKV-Spitzenverbandes an.

Das Bundesministerium für Gesundheit ist dem Vorschlag des Schätzerkreises gefolgt und hat den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz zum 1. Januar 2024 auf 1,7 Prozent angehoben.

Der stellvertretende Vorstandsvorsitzende des AOK-Bundesverbandes, Jens Martin Hoyer, erklärte zur Beitragsentwicklung: „Die gesetzliche Krankenversicherung gerät 2024 wieder in schwereres Fahrwasser, die Ausgabendynamik nimmt an Fahrt auf und liegt auf Rekordniveau.“ Die Honorarabschlüsse bei den Ärzten

### AOK-Tipp:

Alle wichtigen Beitragssätze, Rechengrößen und Termine der AOK NordWest im Überblick finden Sie hier:

[zu den Tabellen →](#)



## daten & fakten | Beiträge

sowie Ausgabenschübe im Krankenhaus- oder Arzneimittelbereich schlügen kräftig zu Buche. „Das kann die nach wie vor gute Einnahmentwicklung nicht mehr ausgleichen“, so Hoyer.

Wie hoch der je zur Hälfte von Beschäftigten und Arbeitgebern zu tragende Beitrag dann aber im Einzelfall ausfällt, legt jede Kasse je nach ihrer Finanzlage individuell fest. Die AOK NordWest hält ihren kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz für das Jahr 2024 stabil auf dem Niveau von 2023.

### **AOK-Tipp:**

Laden Sie hier die Beitragssätze und Rechengrößen der AOK NordWest in einer übersichtlichen Tabelle direkt aus dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber herunter:

[Zum Download →](#)





# Beiträge und Rechengrößen der AOK NordWest für 2024

In den folgenden Tabellen finden Sie zusätzlich die wichtigsten Fälligkeitstermine für das laufende Jahr.



# AOK NordWest

## Beitragsätze

Versicherungszweig	Beitragsgruppe	Beitragsatz
Krankenversicherung		
Allgemeiner Beitragssatz	1000	14,6 %
Ermäßigter Beitragssatz	3000	14,0 %
Zusatzbeitragssatz der AOK NordWest		1,89 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz		1,7 %
Rentenversicherung		
Allgemeine Rentenversicherung	0100	18,6 %
Agentur für Arbeit		
Arbeitslosenversicherung	0010	2,6 %
Insolvenzgeldumlage	0050	0,06 %
Pflegeversicherung <sup>1</sup>		
Beitragssatz für Kinderlose (ab Vollendung des 23. Lebensjahres)	0001	4,0 %
Beitragssatz mit 1 Kind	0001	3,4 %

Die Beitragsabschläge bei zwei bis fünf Kindern finden Sie hier

[zurück zum Text →](#)

<sup>1</sup> Der Arbeitgeberanteil liegt stets bei 1,7%, in Sachsen bei 1,2%.

Stand: 20. Dezember 2023, alle Angaben ohne Gewähr.



## Beitragsätze

### Künstlersozialkasse

Künstlersozialabgabe	5,0%
----------------------	------

## Entgeltfortzahlungsversicherung der AOK NordWest

Umlage	Erstattung	Umlagesatz
U1 für Krankheitsaufwendungen	50%	2,4%
	60%	2,9%
	70%	3,4%
	80%	4,6%
U2 für Mutterschaftsaufwendungen	100%	0,5%

Stand: 20. Dezember 2023, alle Angaben ohne Gewähr.



**Minijobs (Minijob-Zentrale)**

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%
<b>Steuer</b>		
Einheitliche Pauschsteuer	St	2,0%
<b>Entgeltfortzahlungsversicherung bei Minijobs</b>		
Umlage U1 für Krankheitsaufwendungen (80%)	U1	1,1%
Umlage U2 für Mutterschaftsaufwendungen (100%)	U2	0,24%

Stand: 20. Dezember 2023, alle Angaben ohne Gewähr.



## Beitragsbemessungsgrenzen

### Kranken- und Pflegeversicherung

bundesweit

Monat 5.175,00 €

Jahr 62.100,00 €

### Renten- und Arbeitslosenversicherung

West

Ost

Monat 7.550,00 € 7.450,00 €

Jahr 90.600,00 € 89.400,00 €

## Versicherung

### Jahresarbeitsentgeltgrenze

Allgemein Jahr 69.300,00 €

Besondere<sup>1</sup> Jahr 62.100,00 €

<sup>1</sup> Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 versicherungsfrei und privat krankenvollversichert waren

Stand: 20. Dezember 2023, alle Angaben ohne Gewähr.



## Einkommensgrenzen

### Familienversicherung

Gesamteinkommen	Monat	505,00 €
Bei Ausübung Minijob	Monat	538,00 €

### Geringverdienergrenze

Für zur Berufsausbildung Beschäftigte	Monat	325,00 €
---------------------------------------	-------	----------

### Mini- und Midijob

Geringfügigkeitsgrenze (Minijob)	Monat	538,00 €
Übergangsbereich (Midijob)	Monat	538,01–2.000,00 €

## Bezugsgrößen

### Kranken- und Pflegeversicherung

**bundesweit**

Monat	3.535,00 €
Jahr	42.420,00 €

### Renten- und Arbeitslosenversicherung

**West**

**Ost**

Monat	3.535,00 €	3.465,00 €
Jahr	42.420,00 €	41.580,00 €

Stand: 20. Dezember 2023, alle Angaben ohne Gewähr.





## Sachbezüge

Art des Sachbezugs		
Verpflegung	Monat	313,00 €
Unterkunft	Monat	278,00 €
Gesamtsachbezugswert	Monat	591,00 €

## Beitragszuschüsse

Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung		
Freiwillige Krankenversicherung in der AOK NordWest mit Krankengeld	Monat	426,68 € <sup>1</sup>
Freiwillige Krankenversicherung in der AOK NordWest ohne Krankengeld	Monat	411,15 € <sup>1</sup>
Pflegeversicherung in der AOK NordWest	Monat	87,98 € <sup>3</sup>
Private Kranken- und Pflegeversicherung		
Krankenversicherung mit Krankengeld maximal	Monat	421,77 € <sup>2</sup>
Krankenversicherung ohne Krankengeld maximal	Monat	406,24 € <sup>2</sup>
Pflegeversicherung	Monat	87,98 € <sup>3</sup>

<sup>1</sup> inklusive halber individueller Zusatzbeitrag

<sup>2</sup> inklusive halber durchschnittlicher Zusatzbeitrag

<sup>3</sup> in Sachsen 62,10 €

Stand: 20. Dezember 2023, alle Angaben ohne Gewähr.



## daten & fakten | Fälligkeiten der Beiträge 2024

Beitragsmonat	Termine für den Beitragsnachweis <sup>1</sup>	Fälligkeits-tag <sup>2</sup>
Januar	25.1.2024	29.1.2024
Februar	23.2.2024	27.2.2024
März	22.3.2024	26.3.2024
April	24.4.2024	26.4.2024
Mai	24.5.2024	28.5.2024
Juni	24.6.2024	26.6.2024
Juli	25.7.2024	29.7.2024
August	26.8.2024	28.8.2024
September	24.9.2024	26.9.2024
Oktober	25.10.2024	29.10.2024
November	25.11.2024	27.11.2024
Dezember <sup>3</sup>	19.12.2024	23.12.2024

Für die Termine ist maßgeblich, in welchem Bundesland die Einzugsstelle ihren Sitz hat. Für die AOK NordWest ist dies Nordrhein-Westfalen.

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

<sup>2</sup> drittletzter Bankarbeitstag

<sup>3</sup> Der 24. und 31. Dezember gelten nicht als Bankarbeitstag.



### PDF-Download der Fälligkeiten 2024

Hier können Sie sich die Zahlen für 2024 als PDF-Dokument herunterladen.

[Zum Download →](#)

### Fälligkeiten 2024 in Ihrem Kalender

Hier können Sie sich die Zahlen für 2024 als ics-Dokument herunterladen.

[Zum Download →](#)





# SV-Meldeportal mit neuen Funktionen

**Ausfüllhilfe.** Am 4. Oktober 2023 hat das SV-Meldeportal die Ausfüllhilfe sv.net abgelöst. Das neue Portal bietet eine Reihe Vorteile.



### Neue Anwendung für das Meldeverfahren

Das SV-Meldeportal dient – wie schon sein Vorgänger, die Ausfüllhilfe sv.net – dem elektronischen Austausch von Meldungen, Beitragsnachweisen, Bescheinigungen und Anträgen zwischen Sozialversicherungsträgern und den Arbeitgebern und Selbstständigen.

### Sichere Registrierung

Die Anmeldung im SV-Meldeportal ist nur über ein sogenanntes ELSTER-Organisationszertifikat möglich. Das Zertifikat kann auf der Seite [info.mein-unternehmenskonto.de](https://www.info.mein-unternehmenskonto.de) beantragt werden. Anschließend folgt aus Sicherheitsgründen ein mehrstufiger Registrierungsprozess.

### Neue Funktionen

Das SV-Meldeportal ist eine reine Webanwendung, die ausschließlich mit einem Browser ausgeführt wird. Die Nutzung ist auch mobil etwa auf dem Smartphone möglich. Darüber hinaus bietet das SV-Meldeportal eine Reihe neuer Funktionen:

- **Online-Datenspeicher:** Unternehmen können im SV-Meldeportal ihre Daten in einem zentralen, sicheren Online-Datenspeicher vorhalten. Die Daten sowie alle Meldungen werden für die Dauer von maximal fünf Jahren verschlüsselt gespeichert. Sie können später auch für die Betriebsprüfung genutzt werden.
- **Komplexe Mandantenverwaltung:** Sie ist interessant für Anwendende, die für mehr als eine Betriebsnummer Daten mit den Sozialversicherungsträgern austauschen. So kann ein Arbeitgeber zum Beispiel eine Steuerberatung für einen Zeitraum per Mandat mit der Abgabe von Meldungen, Beitragsnachweisen, Anträgen und Bescheinigungen beauftragen, aufgrund der Zuordnung zu seiner Betriebsnummer selbst aber vollständig über seine Daten verfügen.

### AOK-Tipp:

Jetzt für die Anmeldung im SV-Meldeportal das ELSTER-Organisationszertifikat beantragen.

[Zur Anmeldung →](#)



## daten & fakten | SV-Meldeportal

- **Komfortable Mitarbeitendenverwaltung mit Historie:** Dank des Online-Datenspeichers können für alle Beschäftigten eines Unternehmens unter der Betriebsnummer die Basisdaten wie Name, Anschrift, Geburtsdatum und Versicherungsnummer erfasst werden. Diese können dann in allen Meldungen verwendet werden.

### sv.net nur noch bis Ende Februar

Das Vorläuferprodukt sv.net steht seit dem 1. Januar 2024 und bis zum 29. Februar 2024 nur noch eingeschränkt zur Verfügung. Ein baldiger Umstieg auf das SV-Meldeportal ist ratsam.

### AOK-Tipp:

#### SV-Meldeportal

Für Unternehmen, die sich bis zum 31. März 2024 registrieren, ist die Nutzung 2024 kostenfrei. Erst ab 2025 ist die Nutzung des SV-Meldeportals kostenpflichtig.

[Mehr dazu →](#)





# Elektronisches Meldeverfahren

**Überblick.** Papier war gestern. Auf Arbeitgeber kommen 2024 neue Meldepflichten zu, andere Meldevorgänge werden jetzt endgültig digitalisiert. Die Änderungen im Meldeverfahren im Überblick.



### Meldung der Elternzeit

Arbeitgeber übermitteln seit dem 1. Januar 2024 den Beginn und das Ende einer Elternzeit ihrer Beschäftigten elektronisch. So können die Krankenkassen rechtzeitig die weitere Mitgliedschaft ihrer Versicherten in Elternzeit prüfen und feststellen. Betroffen sind allerdings nur Elternzeiten, die ab dem 1. Januar 2024 beginnen. Die Meldepflicht besteht für alle gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten, bei denen die Tätigkeit für mindestens einen Kalendermonat durch die Elternzeit unterbrochen ist. Bei gesetzlich freiwillig Versicherten melden Arbeitgeber auch Elternzeiten von weniger als einem Kalendermonat.

Ausgenommen von der Meldepflicht sind privat krankenversicherte und geringfügig Beschäftigte. Die neuen Abgabegründe sind „17“ (Beginn-Meldung) und „37“ (Ende-Meldung).

### Mehr Kinderkrankengeld

Der gesetzliche Anspruch auf Kinderkrankengeld steigt ab 1. Januar 2024 für die Jahre 2024 und 2025 auf regulär 15 Arbeitstage je gesetzlich versicherten Elternteil pro Kind im Kalenderjahr. Bei Alleinerziehenden liegt der Anspruch bei 30 Arbeitstagen im Kalenderjahr. Die Gesamtzahl der Anspruchstage ist von 25 auf 35 Tage im Jahr gestiegen (für Alleinerziehende von 50 auf 70 Tage). Die Corona-Sonderregelung für Kinderkrankentage ist Ende 2023 ausgelaufen.

Anspruch auf Kinderkrankengeld besteht jetzt auch bei einer medizinisch notwendigen Mitaufnahme eines Elternteils ins Krankenhaus, wenn das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat. Bei Kindern unter neun Jahren ist hier keine Bescheinigung notwendig. Bei älteren Kindern muss das Krankenhaus eine Bescheinigung über die medizinische Notwendigkeit ausstellen.

# 15

**Arbeitstage je  
Elternteil pro Kind  
besteht Anspruch auf  
Kinderkrankengeld.**



## daten & fakten | Meldeverfahren

Der Anspruch auf Kinderkrankengeld wegen Mitauf-  
nahme besteht im Übrigen zusätzlich zum grundsätz-  
lichen Anspruch auf Kinderkrankengeld.

Der Arbeitgeber meldet die Höhe des Entgelts für das  
Kinderkrankengeld seiner Beschäftigten elektronisch  
an die Krankenkasse über sein Entgeltabrechnungspro-  
gramm.

### Digitale Unbedenklichkeitsbescheinigungen

Zum 1. Januar 2024 hat ein vollständig digitalisiertes  
Verfahren zur Beantragung und Übermittlung von  
Unbedenklichkeitsbescheinigungen in der gesetzlichen  
Krankenversicherung das bisher papiergestützte  
Verfahren ersetzt. Arbeitgeber beantragen daher Unbe-  
denklichkeitsbescheinigungen seit Beginn des neuen  
Jahres nur noch elektronisch.

Da sich der Bedarf für Unbedenklichkeitsbescheini-  
gungen in der Regel auf bestimmte Wirtschaftsbereiche  
beschränkt, ist das Verfahren in den Grundsätzen als  
Zusatzmodul „elektronisches Antrags- und Bescheini-  
gungsverfahren UB (Unbedenklichkeitsbescheinigung)“  
deklariert. Das bedeutet, nicht alle systemuntersuchten  
Entgeltabrechnungsprogramme bieten die digitale  
Umsetzung an. In diesem Fall, also wenn das Abrech-  
nungsprogramm die Funktion nicht hat, können Unter-  
nehmen das SV-Meldeportal nutzen.

### Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Auch zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbeschei-  
nigung, abgekürzt eAU, gibt es neue Entwicklungen:

- Tagesstationäre Behandlungen, also tagsüber  
Behandlung im Krankenhaus und Übernachtung zu  
Hause, übermittelt das Krankenhaus als eAU.
- Eine teilstationäre Behandlung ist dagegen auf Dauer  
vom eAU-Verfahren ausgeschlossen.

### AOK-Tipp:

Weitere Informationen  
zum Meldeverfahren  
finden Sie im Jahres-  
wechsel-Spezial im  
AOK-Fachportal für  
Arbeitgeber:

[Mehr dazu →](#)

Hier finden Sie die  
Videoaufzeichnung  
des „Trends & Tipps“-  
Seminars der AOK zu  
den Neuerungen in der  
Sozialversicherung im  
Jahr 2024:

[Mehr dazu →](#)

Wenden Sie sich bei  
Fragen gern auch an  
Ihre persönliche AOK-  
Ansprechpartnerin  
oder Ihren AOK-  
Ansprechpartner, die  
Ihnen gern weiter-  
helfen:

[Mehr dazu →](#)





## daten & fakten | Meldeverfahren

- Bei einem Krankenkassenwechsel tauschen die Kassen künftig untereinander die Daten der elektronischen AU-Bescheinigung aus.

Aktuell melden ärztliche Praxen und Krankenhäuser wöchentlich 1,5 bis zwei Millionen eAUs an die Krankenkassen. Circa sechs Millionen Abrufe erfolgen monatlich durch die Arbeitgeber.

### Elektronische Abfrage der Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse

Seit dem 1. Januar 2024 haben Arbeitgeber, Zahlstellen und Sozialleistungsträger wie die Bundesagentur für Arbeit oder Kommunen die Möglichkeit, die Mitgliedschaft eines oder einer Beschäftigten bei einer Krankenkasse elektronisch durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung mit einem zertifizierten Abrechnungsprogramm, einer elektronischen Ausfüllhilfe oder mit dem SV-Meldeportal beim GKV-Spitzenverband abzurufen. Der Spitzenverband fragt dann die Daten bei den Krankenkassen ab und übermittelt die Auskunft an den Arbeitgeber.



**Hinweis: Die Rückmeldung des GKV-Spitzenverbands ersetzt nicht die elektronische Mitgliedsbestätigung der Krankenkasse.**

### Kennzeichen Rückmeldung an Arbeitgeber:

1 = Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse ermittelt (inklusive Betriebsnummer der Krankenkasse)

2 = keine Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse ermittelt (Ermittlung über Arbeitnehmer erforderlich)





# Mitarbeiterkapitalbeteiligung

**Zukunftsfinanzierungsgesetz.** Umfangreiche Neuregelungen verbessern künftig die steuerlichen Rahmenbedingungen bei der Kapitalbeteiligung von Mitarbeitenden. Das soll insbesondere Start-ups sowie kleine und mittlere Unternehmen (KMU) im internationalen Wettbewerb um junge Talente attraktiver machen.



## daten & fakten | Zukunftsfinanzierungsgesetz

Um Unternehmensgründungen zu erleichtern und die Attraktivität junger sowie kleinerer Betriebe bei der Suche nach Bewerbenden zu erhöhen, hat die Bundesregierung das sogenannte Zukunftsfinanzierungsgesetz (ZuFinG) beschlossen. Der Bundesrat hat dem Gesetz am 24. November 2023 zugestimmt. Es ist zum 1. Januar 2024 in Kraft getreten und soll die steuerfreie Mitarbeiterkapitalbeteiligung erleichtern. Als einer der wichtigsten Schritte wird dafür der Freibetrag für die Kapitalbeteiligung von bisher jährlich 1.440 auf 2.000 Euro erhöht. Die Anpassung fällt somit geringer aus, als ursprünglich vom Gesetzgeber geplant. Mit der Steuerfreiheit geht auch die Beitragsfreiheit zur Sozialversicherung einher.

Steuerfreie Mitarbeiterkapitalbeteiligungen können aber – anders als im Gesetzentwurf vorgesehen – weiterhin in vollem Umfang auch durch Entgeltumwandlung finanziert werden. In diesem Fall besteht jedoch eine Beitragspflicht in der Sozialversicherung, da die Finanzierung nicht aus zusätzlich zum Lohn oder Gehalt gezahltem Entgelt erfolgt. Der Gesetzentwurf sah ursprünglich eine neue Haltefrist vor, die aber nicht umgesetzt wurde.

### Dry Income

Die Vorschriften zur aufgeschobenen Besteuerung im neuen Gesetz haben zum Ziel, Start-ups und KMU beim Gewinnen und Binden von Mitarbeitenden zu unterstützen, indem sie die sogenannte Dry-Income-Problematik für Beschäftigte entschärfen. Diese tritt bislang auf, weil die Übertragung einer Beteiligung zu steuerpflichtigem Arbeitslohn (Sachbezug) bei Beschäftigten führt, ohne dass ihnen liquide Mittel zugeflossen sind. Das Zukunftsfinanzierungsgesetz sieht für die Tatbestände „Ablauf von 15 Jahren“ sowie „Beendigung des Dienstverhältnisses“ keine Besteuerung mehr vor, wenn der Arbeitgeber auf freiwilliger Basis und unwiderruflich

**2.000** Euro

ist der neue  
Freibetrag für die  
Kapitalbeteiligung.  
Bisher betrug dieser

**1.440** Euro



## daten & fakten | Zukunftsfinanzierungsgesetz

erklärt, die Haftung für die einzubehaltende und abzuführende Lohnsteuer zu übernehmen. Erst der Tatbestand „Verkauf“ löst eine Besteuerung aus. Auch wenn die Gesellschaftsanteile nicht vom Arbeitgeber selbst, sondern von den (Gründungs-)Gesellschaftern gewährt werden, zählt dies als begünstigter Sachverhalt.

In der öffentlichen Anhörung des Finanzausschusses hatte die Start-up-Branche darauf gedrungen, das Problem mit sogenannten vinkulierten Anteilen zu lösen. Bei diesen liegt erst zum Zeitpunkt der Zustimmung der Gesellschaft in Bezug auf die Übertragung ein steuerlicher Lohnzufluss vor. Eine Sonderregelung im Gesetzesbeschluss stellt sicher, dass der Steueraufschub auch für vinkulierte Anteile anwendbar ist (§ 19a Abs. 1 Satz 3 EStG).

### **Ausweitung des zeitlichen Schwellenwerts**

Zudem wurde die zeitliche Komponente des Schwellenwerts von zwei auf sieben Jahre erweitert. Die Förderung ist danach möglich, wenn die Schwellenwerte zum Zeitpunkt der Übertragung der Vermögensbeteiligung oder in einem der sechs vorangegangenen Kalenderjahre nicht unterschritten wurden. Darüber hinaus wird der maßgebliche Gründungszeitraum des Unternehmens von zwölf auf 20 Jahre ausgeweitet. Die Besteuerung des geldwerten Vorteils aus Vermögensbeteiligungen soll also spätestens 20 Jahre (bisher: zwölf Jahre) nach Übertragung erfolgen (§ 19a Abs. 4 EStG).

### **AOK-Tipp:**

#### **Aktuelles zum neuen Gesetz**

Das Bundesfinanzministerium informiert auf seiner Website über weitere Details unter dem Stichwort Zukunftsfinanzierungsgesetz.

[Mehr dazu →](#)





# Fachkräfte aus dem Ausland

**Recruiting.** Seit November 2023 vereinfacht das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz die Zuwanderung von qualifizierten Beschäftigten. Für Arbeitgeber ergeben sich dadurch viele Vorteile bei der Suche und Einstellung von Bewerbenden aus dem Ausland.



## daten & fakten | **Fachkräfte aus dem Ausland**

Um dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, beschloss der Bundestag im Juli 2023 eine Reihe von Maßnahmen, die Arbeitgebern dabei helfen sollen, qualifizierte Mitarbeitende zu finden. Das Ziel: die Einwanderung von Fachkräften aus Drittstaaten – also von außerhalb der EU – zu steigern. Dazu hat der Gesetzgeber den Kreis der Fachkräfte ausgeweitet sowie die Anerkennung von Qualifikationen erleichtert.

### **Neue Chancen für Arbeitgeber**

Unternehmen, die zukünftig verstärkt auf Fachkräfte aus dem Ausland setzen, profitieren von den abgesenkten Gehaltsschwellen für die Blaue Karte EU in Regel- und Engpassberufen. Als Engpassberufe galten bisher Berufsgruppen wie naturwissenschaftlich oder mathematisch Forschende, Personen in Ingenieursberufen, die Ärzteschaft der Humanmedizin oder IT-Fachkräfte. Zukünftig werden zum Beispiel auch Krankenpflege- und Geburtshilfefachkräfte und Lehrkräfte als Engpassberufe eingestuft.

Auch die Gehaltsschwellen für die Fachkräfte aus dem Ausland wurden gesenkt. Bereits seit November 2023 gilt ein Mindestgehalt von 45,3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (im Jahr 2024 jährlich 41.041,80 Euro) für die Engpassberufe und Berufsanfängerinnen und -anfänger. Bei allen anderen Berufen liegt das Mindestgehalt bei 50 Prozent (im Jahr 2024: 45.300 Euro).

### **Qualifikation als Schlüssel**

Im Fokus der Zuwanderung bleibt weiterhin die Gewinnung von Fachkräften mit anerkanntem Abschluss. Arbeitgeber können seit November 2023 jedoch Personen mit einer in Deutschland anerkannten Berufsausbildung in jeder qualifizierten Tätigkeit in nicht reglementierten Berufen beschäftigen – und nicht

### **AOK-Tipp:**

Das neue Konzept der Bundesregierung basiert auf den drei Säulen

- **Fachkräfte**
- **Erfahrung und**
- **Potenzial.**

Näheres dazu erfahren Sie auf:

**Mehr dazu** →



## daten & fakten | **Fachkräfte aus dem Ausland**

wie bisher nur in dem Bereich der anerkannten Berufsqualifikationen. Ein großer Vorteil, da Arbeitgeber dadurch viel flexibler bei der Einstellung werden: So können in Zukunft zum Beispiel Personen, die im Heimatland in der Mechatronik gearbeitet haben, in Deutschland auch als IT-Fachkräfte eingestellt werden.

### **Anerkennung durch Erfahrung**

Ab März 2024 können Bewerbende eingestellt werden, ohne dass eine formelle Anerkennung des Berufsabschlusses vorliegt. Wichtig ist eine im Herkunftsland anerkannte Ausbildung sowie eine zweijährige Berufserfahrung. Der Arbeitgeber muss zudem die Sprachkenntnisse prüfen und auch hier sicherstellen, dass ein Mindestgehalt von 45 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (2024: 40.770 Euro) vorliegt.

Wird die notwendige Gehaltsschwelle nicht erreicht, gibt es bei nicht reglementierten Berufen die Möglichkeit einer Beschäftigung mittels Anerkennungspartnerschaft. Dadurch können Personen aus Drittstaaten künftig erst einreisen und dann das Anerkennungsverfahren in Deutschland durchlaufen – zunächst mit einem Aufenthalt von einem Jahr, schließlich aber bis zu drei Jahre.

### **Chancenkarte und Punktesystem**

Im Juni 2024 folgt dann der dritte und letzte Teil des Zuwanderungsrechts mit einer Chancenkarte, die auf zwei Wegen eine Einreise zur Arbeitsplatzsuche ermöglicht:

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

### **AOK-Tipp:**

Die neuen Folgen der Podcast-Reihe **AOK im Ohr – der Arbeitgeberpodcast** informieren über alle relevanten Neuerungen des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes.

**Mehr dazu** →



## daten & fakten | **Fachkräfte aus dem Ausland**

- Bei allen anderen sind folgende Nachweise notwendig: ein ausländischer Hochschulabschluss, ein mindestens zweijähriger Berufsabschluss (jeweils im Ausbildungsstaat staatlich anerkannt) oder ein von einer deutschen Auslandshandelskammer erteilter Berufsabschluss.

Somit können Arbeitgeber Fachkräfte aus dem Ausland viel einfacher testweise beschäftigen und herausfinden, ob es beruflich passt. Ein Punktesystem ergänzt diese Regelung. Punkte gibt es unter anderem für berufliche Qualifikationen, Sprachkenntnisse, Berufserfahrung, Deutschlandbezug und Alter. Die Bewerbenden müssen hierbei mindestens sechs Punkte erreichen.

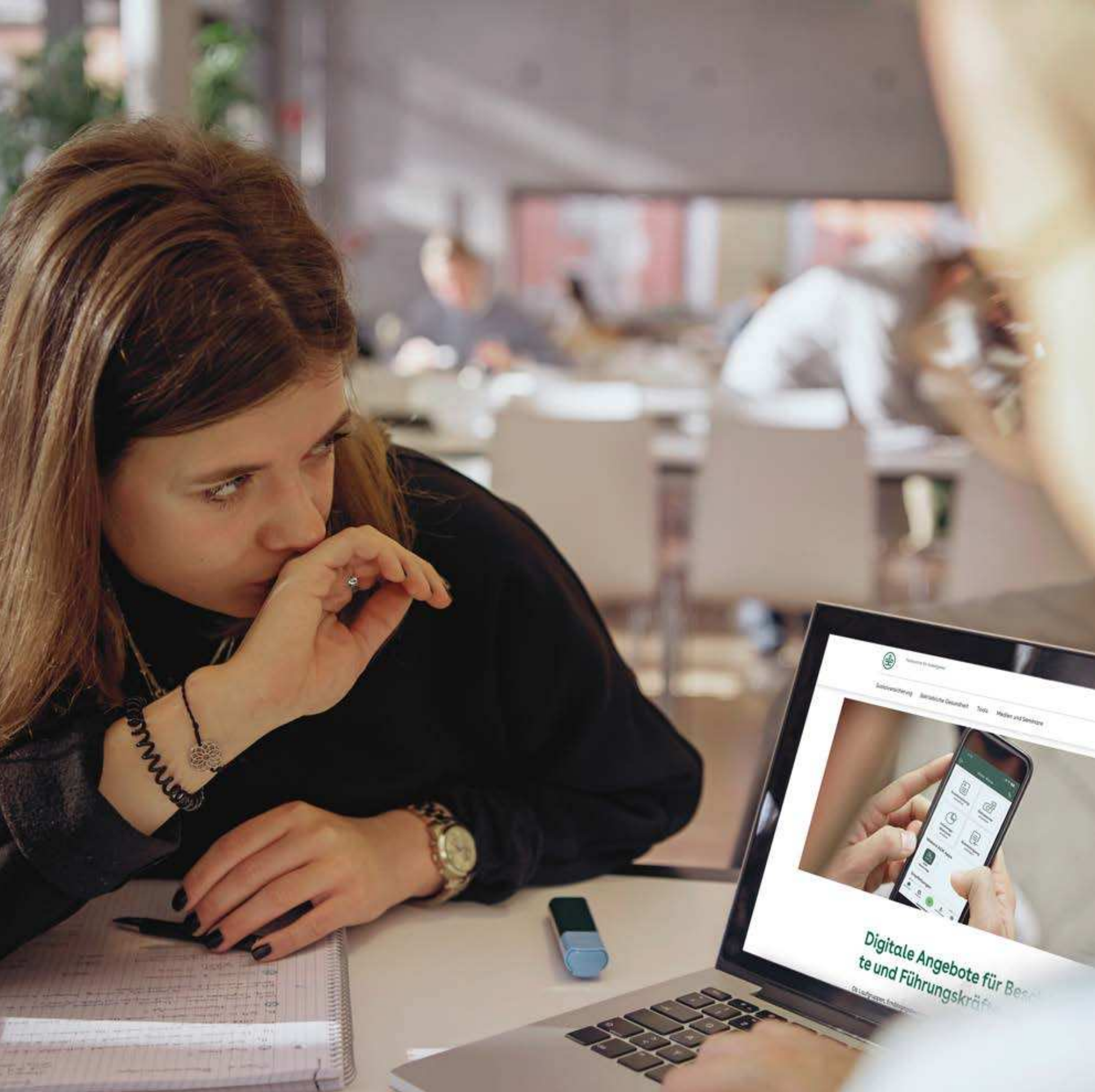
### **AOK-Tipp:**

Noch mehr Informationen zur Novellierung des Fachkräfteeinwanderungsgesetzes finden Sie auf:

**Mehr dazu** →







# Chancen mit dem Qualifizierungsgeld

**Weiterbildung.** Ab 1. April 2024 können Beschäftigte in Weiterbildung Qualifizierungsgeld von der Agentur für Arbeit erhalten – so werden Arbeitgeber dabei unterstützt, Fachkräfte durch Qualifizierung im Betrieb zu halten.



## daten & fakten | Weiterbildung

Im Juli 2023 hat der Bundesrat dem „Weiterbildungsgesetz“ zugestimmt. Ziel ist, den Zugang zu Qualifizierungsangeboten für Beschäftigte zu erleichtern und dadurch strukturelle Arbeitslosigkeit zu verhindern. Vom Strukturwandel (zum Beispiel infolge der Digitalisierung) betroffene Betriebe werden dabei unterstützt, ihre Mitarbeitenden durch Weiterbildung langfristig ans Unternehmen zu binden. Für Arbeitgeber bringt das Gesetz einige Vorteile mit sich – vor allem das Qualifizierungsgeld.

### Entgeltersatzleistung ähnelt Kurzarbeitergeld

Das Qualifizierungsgeld wird ab dem 1. April 2024 als eine an das Kurzarbeitergeld angelehnte Entgeltersatzleistung (§ 82a SGB III) von der Agentur für Arbeit an Mitarbeitende in Weiterbildung geleistet – unabhängig von der Betriebsgröße, dem Alter oder der Qualifikation der Beschäftigten.

- **Höhe:** Das Qualifizierungsgeld wird als Entgeltersatzleistung wie auch das Kurzarbeitergeld in Höhe von 60 beziehungsweise 67 Prozent der durchschnittlichen kalendertäglichen Nettoentgeltdifferenz im Referenzzeitraum geleistet. Der Referenzzeitraum ist der letzte Entgeltabrechnungszeitraum, welcher spätestens drei Monate vor Anspruchsbeginn abgerechnet wurde.
- **Voraussetzungen:** Um Qualifizierungsgeld beziehen zu können, muss für einen nicht unerheblichen Teil der Belegschaft ein strukturwandelbedingter Weiterbildungsbedarf bestehen. Die Qualifizierung muss den Mitarbeitenden zudem eine zukunftsichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen. Der Mindestumfang der Weiterbildung soll 120 Stunden betragen, wobei die Förderdauer auf 3,5 Jahre begrenzt ist.

### Mehr Infos:

Details zum Weiterbildungsgesetz finden Sie auch auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales:

[Mehr dazu →](#)

# 60<sub>oder</sub> 67

Prozent?

**Wer mindestens ein Kind hat, das im gemeinsamen Haushalt lebt, erhält den höheren Satz.**



## daten & fakten | Weiterbildung

- **Krankheit:** Werden Beschäftigte während der Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme arbeitsunfähig, haben sie Anspruch auf Qualifizierungsgeld, solange sie auch Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall hätten. Bei Erkrankung des Kindes und im Mutterschutz besteht hingegen kein Anspruch auf Qualifizierungsgeld. Hier leistet die Krankenkasse das Kinderkrankengeld beziehungsweise das Mutterschaftsgeld.

### SV-Beiträge bei Kurzarbeit

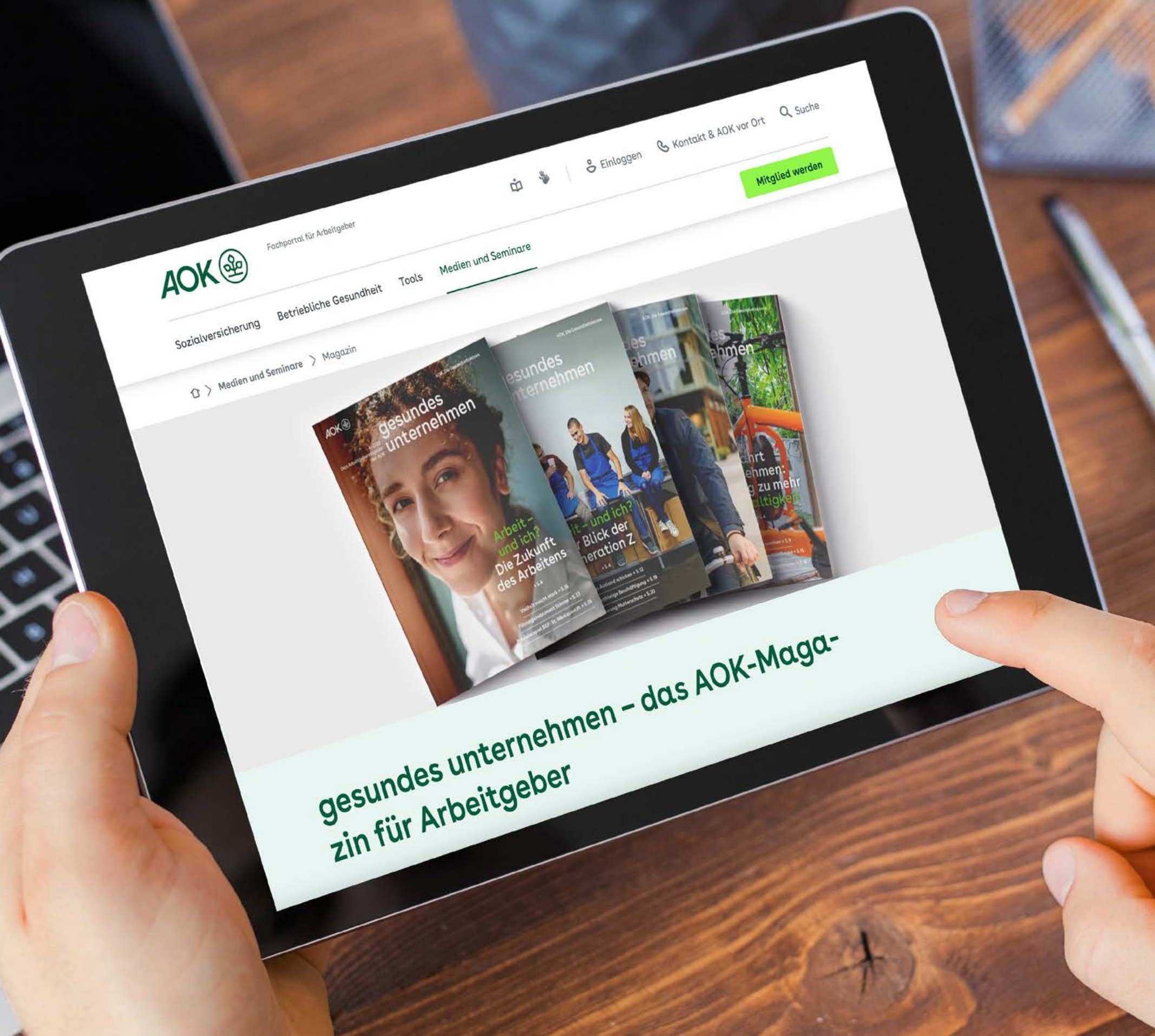
Arbeitgebern, die ihren Beschäftigten während einer Kurzarbeit eine berufliche Weiterbildung ermöglichen, erstatten die Agenturen für Arbeit zudem die Sozialversicherungsbeiträge zur Hälfte. Der Gesetzgeber hat die Regelung bis zum 31. Juli 2024 verlängert.

### AOK-Tipp:

Weitere Informationen zum Kurzarbeitergeld finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber unter:

[Mehr dazu →](#)





# Die Arbeitgebermedien der AOK

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



## AOK-Magazin gesundes unternehmen

Das Arbeitgebermagazin der AOK bietet viermal jährlich interessante Berichte und praktische Tipps für Ihren unternehmerischen Alltag: neue Entwicklungen im Bereich Sozialversicherung und umfassende Informationen rund um die Betriebliche Gesundheitsförderung. Das Arbeitgebermagazin *gesundes unternehmen* gibt es als Printversion oder digital im AOK-Fachportal.

[Mehr dazu →](#)

## AOK-Newsletter gesundes unternehmen

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



[Mehr dazu →](#)

## AOK-Fachbroschüren

Die AOK-Fachbroschüren sind Ihre zuverlässige Informationsquelle bei allen Fragen rund um die Sozialversicherung. In fundierten Beiträgen erfahren Sie mehr über wichtige Themen wie die Beschäftigung älterer Mitarbeitender, Entgeltfortzahlung, Ausgleichsverfahren, geringfügige Beschäftigungen oder Mutterschutz – kompakt und praxisnah für Sie aufbereitet. Die Informationen werden jährlich aktualisiert und neu herausgegeben. Die AOK-Fachbroschüren sind ganzjährig als Download im Fachportal verfügbar.

[Mehr dazu →](#)



## 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 den Bereichen Sozialversicherung und Betriebliche Gesundheitsförderung. Von vielen Seminaren gibt es auch Videoaufzeichnungen, die Sie sich zu einem Zeitpunkt Ihrer Wahl ansehen können.

[Mehr dazu →](#)

### Online-Trainings

Vertiefen Sie Ihr fachspezifisches Wissen mit den kostenfreien Lernprogrammen der AOK. Die abwechslungsreichen und zeitlich flexiblen 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.

[Mehr dazu →](#)





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

Die AOK bietet zahlreiche Online-Seminare an: Hier erhalten Sie alle wichtigen Informationen zu den Themen Sozialversicherung und Betriebliche Gesundheitsförderung.



## Februar

Fachkräfte aus dem Ausland gewinnen

## März

Arbeit mit Sinn: macht glücklich und hält gesund

Arbeitsentgelt – Fragen zum Beitrags- und Steuerrecht

## Mai

Praktika richtig abrechnen

## Juni

Sozialversicherung bei Entsendungen

Ziele erreichen: ein starkes Team aus Erfolgsorientierung

## September

Digitale Arbeitswelt = New Work?  
Chancen für die Gesundheit

Alles Wichtige zur Betriebsprüfung

## November

Nachhaltig und gesund: Unternehmen werden zukunftsfähig

## November bis Januar 2025

Trends & Tipps 2025

Zur Anmeldung →

### AOK-Tipp:

Sie möchten kein Online-Seminar mehr verpassen? Dann abonnieren Sie den Newsletter gesundes unternehmen der AOK NordWest:

[Zum Newsletter →](#)





# Jederzeit für Sie erreichbar

Die AOK NordWest ist in allen Fragen der Sozialversicherung Ihre kompetente Partnerin und freut sich über Anregungen und Meinungen.

Ansprechpartnerinnen und Ansprechpartner erreichen Sie unter:

[Zum Kontakt →](#)



Mit dem Newsletter der AOK NordWest bleiben Sie aktuell informiert über Sozialversicherung und Betriebliche Gesundheitsförderung:

[Mehr dazu →](#)



Im Expertenforum erhalten Sie individuellen Rat zu Ihren sozialversicherungsrechtlichen Anliegen:

[Mehr dazu →](#)



Umfassende Informationen zu Sozialversicherung und Betrieblicher Gesundheitsförderung finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:

[Mehr dazu →](#)



# Impressum

## gesundes unternehmen – daten & fakten 2024 Sonderheft der AOK NordWest

### Herausgeber:

AOK-Bundesverband  
Rosenthaler Straße 31  
10178 Berlin

AOK NordWest  
Kopenhagener Straße 1  
44269 Dortmund  
[aok.de/nw](https://aok.de/nw)

### Verlag und Redaktion:

Ministry Group GmbH  
Stadtdeich 2-4  
20097 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 NordWest:

Georg Focke, Olaf Fuhrmann,  
Ursel Kemper (Leitung),  
Andrea Stemke, Stephan Sunnus,  
Birgit Ursprung

### Erscheinungsweise:

einmal jährlich

### Redaktionsschluss:

20. Dezember 2023

### Fotonachweise:

Impressum: AOK NordWest  
„Beitragsentwicklung in der Sozialversicherung“: Blue Planet Studio –  
stock.adobe.com  
„Fälligkeiten der Beiträge 2024“:  
zorandim75 – stock.adobe.com  
„Die Arbeitgebermedien der AOK“:  
Kaspars Grinvalds – stock.adobe.com  
„Online-Seminare“:  
Luis Alvarez via Gettyimages

Sonstige: AOK

