

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

personal wissen

3.2026



Ende der Beschäftigung

Korrekte Meldung von Sonderfällen

Wie Arbeitgeber Beschäftigungen bei Freistellung, Aussteuerung oder bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente in der Sozialversicherung richtig beurteilen.

Während einer Freistellung von der Arbeit besteht Sozialversicherungspflicht – vorausgesetzt, der Arbeitgeber zahlt weiterhin ein angemessenes Entgelt. Wenn sich durch die Freistellung an der Beitragsgruppe etwas ändert, meldet der Arbeitgeber die Änderung der Beitragsgruppe (Abgabegrund „32“ und „12“). Endet die SV-Pflicht, meldet der Arbeitgeber mit Grund „30“ ab.

Ende des Krankengeldbezugs

Nach 78 Wochen endet grundsätzlich der Anspruch auf Krankengeld („Aussteuerung“).



DATEN UND FAKTEN

Rente wegen verminderter Erwerbsfähigkeit

172 Tsd.

Menschen in Deutschland haben 2024 zum ersten Mal eine Erwerbsminderungsrente erhalten.

69.294

Menschen davon erhalten die EM-Rente aufgrund psychischer Erkrankungen. Das sind 40 Prozent aller neuen EM-Rentenbeziehenden.

Quelle: DRV-Statistikportal, 2024.

Besteht noch ein Arbeitsverhältnis, informiert die Krankenkasse den Arbeitgeber automatisch zum Ende des Krankengeldbezugs. Dieser hat dann einen Monat Zeit für die Abmeldung. Läuft die Frist ab, erfolgt die Abmeldung (Grund „34“).

Endet das Arbeitsverhältnis innerhalb der Monatsfrist, ist Abmeldegrund „30“ zum Zeitpunkt der Beendigung anzugeben. Bei anschließendem Arbeitslosengeldbezug erfolgt die Abmeldung (Grund „30“) zum Zeitpunkt der Aussteuerung.

Vorgehen bei Erwerbsminderungsrente

Eine bewilligte Erwerbsminderungsrente (EM-Rente) beendet das Arbeitsverhältnis nicht automatisch, außer bei einer entsprechenden Klausel im Arbeits- oder Tarifvertrag. Bei Bewilligung einer vollen, unbefristeten Erwerbsminderungsrente meldet der Arbeitgeber rückwirkend ab (Grund „32“) und neu an (Grund „12“), um die Beitragsgruppe (BGR) zu ändern (von „1111“ zu „3101“).

Besteht kein Entgeltanspruch mehr und wird keine Arbeitsleistung mehr erbracht, gilt die Person noch maximal einen Monat als sozialversicherungspflichtig beschäftigt. Danach endet die Beschäftigung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn – auch wenn das Arbeitsverhältnis formal besteht (Abmeldung mit Grund „34“, BGR „3101“). Endet das Arbeitsverhältnis früher, etwa durch Kündigung, erfolgt die Abmeldung zu diesem Zeitpunkt (Grund „30“, BGR „3101“).



So unterstützt die AOK

Noch mehr sozialversicherungs- und arbeitsrechtliche Aspekte zum Ende von Beschäftigungen erklären AOK-Fachleute im Seminarvideo.

→ aok.de/fk/ende-von-beschaeftigungen



Studierende

Sozialversicherung im dualen Studium

Immer mehr Unternehmen setzen auf dual Studierende, um Fachkräfte frühzeitig zu gewinnen. Viele Betriebe starten den Bewerbungsprozess für das Studienjahr 2027/28 bereits jetzt. Doch wie sind dual Studierende in der Sozialversicherung zu behandeln?

Bei ausbildungsintegrierten dualen Studiengängen absolvieren die Studierenden parallel ein Hochschulstudium und eine anerkannte betriebliche Ausbildung. Sie erwerben sowohl einen Studien- als auch einen Berufsabschluss. Sozialversicherungsrechtlich gelten sie als Auszubildende.

Bei praxisintegrierten dualen Studiengängen dagegen steht das Hochschulstudium im Mittelpunkt. Es wird mit längeren

Praxisphasen im Unternehmen ergänzt. Ein reguläres Ausbildungs- oder Arbeitsverhältnis begründet sich damit nicht. Für die Sozialversicherung gelten Teilnehmende an praxisintegrierten Studiengängen dennoch als Auszubildende.

Beiträge zur Sozialversicherung

Wenn der Arbeitgeber ein Entgelt zahlt, gilt für beide Varianten: Es besteht Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Die Beiträge werden zwischen dual Studierenden und Arbeitgeber geteilt. Die Regelungen zum Werkstudentenprivileg, zum Übergangsbereich oder zum Minijob finden keine Anwendung. Die Studierenden werden als Auszubildende gemeldet, mit dem Personengruppenschlüssel (PGRS) „102“ und dem Beitragsgruppenschlüssel (BGR) „1111“.

In der Unfallversicherung gilt: In der Praxisphase besteht gesetzlicher Versicherungsschutz über die jeweilige Berufsgenossenschaft, in der Studienphase über die am Hochschulstandort zuständige Unfallkasse.

Geringe oder keine Vergütung

Beträgt das monatliche Arbeitsentgelt bis 325 Euro (Geringverdienergrenze), trägt der Arbeitgeber die Beiträge allein (PGRS „121“, BGR „1111“). Auch wenn der Arbeitgeber kein Arbeitsentgelt zahlt, besteht dennoch Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht. In diesem Fall erfolgt die Beitragsbemessung aus 1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße (2026: 39,55 Euro). Es gilt der PGRS „102“ und die BGR „0110“. Der Arbeitgeber trägt den Beitrag hieraus allein.



So unterstützt die AOK

Wie sieht es mit der SV bei Praktika und Schnuppertagen aus? Das Seminarvideo „Probearbeit und Praktikum“ gibt Antworten.

→ aok.de/fk/seminarvideos

Steuerfreier Benefit

600 Euro BGF-Freibetrag nutzen

Arbeitgeber können für Maßnahmen zur Gesundheitsförderung jährlich bis zu 600 Euro pro beschäftigter Person steuer- und sozialabgabenfrei nutzen. Bei Mehrfachbeschäftigung oder einem Wechsel des Arbeitgebers gilt der Freibetrag je Arbeitgeber. Leistet der Arbeitgeber mehr als 600 Euro, fallen nur auf den übersteigenden Betrag Steuern und SV-Beiträge an.

Arbeitgeber leisten die Förderung zum Start der Maßnahme. Sie setzen den tatsächlichen Endpreis an, Eigenanteile von Beschäftigten ziehen sie ab. Gesamtkosten, etwa für einen im Betrieb abgehaltenen Kurs, werden zu gleichen Teilen auf alle



Teilnehmenden aufgeteilt. Solange der Freibetrag im laufenden Jahr noch nicht ausgeschöpft ist, kann die Maßnahme steuer- und abgabenfrei abgerechnet werden. Nachweise wie Rechnung und Teilnehmendenliste nehmen Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen.



AOK-Tipp:

Welche Gesundheits- und Präventionsangebote förderfähig sind, ist hier erklärt:

→ aok.de/fk/bgf-foerderung

KURZMELDUNGEN

eUB-Antrag wird einfacher

Zwei Neuerungen vereinfachen seit 1. Juli 2026 das Verfahren zur elektronischen Unbedenklichkeitsbescheinigung (eUB): Arbeitgeber mit mehreren Betriebsnummern können für jeden Betrieb eine eigene eUB beantragen. Außerdem ist das Verfahren bei Ablehnung eines eUB-Antrags durch neue Rückmeldungen zu den Gründen jetzt besser nachzuvollziehen.

Minijob: Rückkehr zur RV-Pflicht möglich

Haben Minijobbende eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gewählt, können sie diese seit 1. Juli 2026 einmalig widerrufen. Dafür genügt eine Mitteilung in Papierform oder per E-Mail an den Arbeitgeber. Die Aufhebung wirkt ab dem Folgemonat für die gesamte Dauer des Minijobs. Arbeitgeber melden die Änderung an die Minijob-Zentrale: Abmeldung „32“, Anmeldung „12“ mit Beitragsgruppe „1 – voller Beitrag bei Versicherungspflicht in der RV“).

Sie fragen, Expertinnen und Experten antworten

PV-BEITRAGSABSCHLAG BEI AUSZUG

Ein Beschäftigter in unserem Unternehmen hat vier Stiefkinder, die alle unter 25 Jahre alt sind. Nun verlässt der Beschäftigte den gemeinsamen Haushalt. Wie wirkt sich das auf den Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung aus?

Eine einmal begründete Elterneigenschaft befreit Beschäftigte dauerhaft vom Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung. Das gilt aber nicht für die Beitragsabschläge je Kind. Zieht etwa ein Stiefkind aus dem gemeinsamen Haushalt aus, gilt das Betreuungs- und Erziehungsverhältnis als beendet.

Ab diesem Zeitpunkt entfällt der Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung für das jeweilige Stiefkind und wird bei den Stiefeltern nicht mehr berücksichtigt. Das gilt auch im vorliegenden Fall, wenn ein Stiefelternteil den gemeinsamen Haushalt verlässt. Ab dem Auszug liegen die Voraussetzungen für den Beitragsabschlag nicht mehr vor.



Sie fragen, unsere Expertinnen und Experten antworten innerhalb von 24 Stunden.

→ aok.de/fk/expertenforum



dürfen Beschäftigte während einer Elternzeit wöchentlich höchstens arbeiten.



Meldegründe, -schlüssel und -fristen finden Sie kompakt im AOK-Fachportal für Arbeitgeber:
→ aok.de/fk/deuv-meldungen

DEÜV-Meldungen

Kleine Zahlen, große Wirkung

Wer bei Elternzeit oder Krankenkassenwechsel den falschen Meldegrund wählt oder Fristen übersieht, riskiert zeitaufwendige Korrekturen. Mit dieser Übersicht vermeiden Sie typische Fehler von vornherein.

Kassenwechsel: Wechseln Beschäftigte die Krankenkasse, sind zwei Meldungen notwendig: Der Arbeitgeber meldet die Person zuerst bei der alten Kasse ab (Meldegrund „31“) und dann bei der neuen an (Meldegrund „11“). Beide Meldungen beziehen sich auf dasselbe durchgehende Arbeitsverhältnis.

Fallen Krankenkassen- und Arbeitgeberwechsel zusammen, gilt: Der bisherige Arbeitgeber meldet die Person mit Meldegrund „30“

ab, der neue meldet sie mit Meldegrund „10“ bei der neuen Kasse an.

Elternzeit: Hier werden Beginn (Grund „17“) und Ende (Grund „37“) separat gemeldet. Die Meldung ist mit der nächsten Entgeltabrechnung, aber spätestens innerhalb von sechs Wochen nach dem Ereignis fällig. Das geschieht unabhängig von regulären An- und Abmeldungen. Wurde der Beginn des Mutterschaftsgeldbezugs nach der Geburt mit einer Unterbrechungsmeldung (Abgabegrund „51“) mitgeteilt und folgt die Elternzeit nahtlos auf die Mutterschutzfrist, ist keine weitere Unterbrechungsmeldung nötig.

Meldefristen: Beginnt oder endet ein Arbeitsverhältnis, melden Arbeitgeber ihre Beschäftigten mit der nächsten Entgeltabrechnung, aber spätestens innerhalb von sechs Wochen an beziehungsweise ab.

Wann eine Jahresarbeitsentgeltmeldung zum 15. Februar des Folgejahres fällig wird, erläutert das AOK-Fachportal (siehe links). Und welche Meldungen Arbeitgeber erstellen, wenn Beschäftigte die maximale Bezugsdauer von Krankengeld überschreiten, steht auf Seite 15.

AKTUELL

AOK-Fristenrechner Termine im Blick

Bis wann muss ich neue Beschäftigte angemeldet haben? Wie lange dauert die Mutterschutzfrist einer Mitarbeiterin? Der Fristenrechner der AOK kennt die für die Personalarbeit wichtigen Fristen, von Mutterschutz und Elternzeit über Entgeltfortzahlung bis zum DEÜV-Meldeverfahren.

→ aok.de/fk/fristenrechner

AOK-Rechtsdatenbank Regelungen sicher finden

Die Rechtsdatenbank der AOK enthält die wichtigsten Inhalte und Quellen des Sozialversicherungs-, Arbeits- und Steuerrechts. Gut strukturierte Abschnitte, Filter und Navigationselemente machen die Nutzung komfortabel. Ob Gesetze, Rundschreiben, Urteile oder Fachberichte, alles ist übersichtlich an einem Ort vereint.

→ aok.de/fk/rechtsdatenbank