

Ihre Webinar-FAQs im Überblick: Grundlagen der Entgeltabrechnung (SV) Teil 2 21. August 2025

Damit Sie die Webinarinhalte noch besser nutzen können, finden Sie hier die häufigsten Fragen aus dem Webinar kompakt beantwortet. Bei Fragen stehen wir gerne zur Verfügung – und freuen uns schon jetzt auf ein Wiedersehen in einer unserer nächsten Veranstaltungen!

Was passiert, wenn bei Überschreiten der JAEG (Jahresarbeitsentgeltgrenze) die Änderungsmeldung nicht erstellt wird?

Unterbleibt die Meldung, drohen Bußgelder nach § 111 SGB IV. Zusätzlich können Beitragsnachforderungen und Säumniszuschläge entstehen. Spätestens bei einer Betriebsprüfung fällt die fehlende Meldung auf. Arbeitgeber sind verpflichtet, den Wechsel zwischen Versicherungspflicht und Versicherungsfreiheit unverzüglich als Meldung an die Krankenkasse zu übermitteln (Meldegrund „31“).

Unbezahlter Urlaub – geht es nicht um Kalendermonate? Wenn man z. B. vom 10.07.–25.08. unbezahlten Urlaub hat?

Eine Unterbrechungsmeldung (Meldegrund „51“) ist nur erforderlich, wenn ein voller Kalendermonat ohne beitragspflichtiges Beschäftigungsverhältnis vorliegt. In Ihrem Beispiel liegen im Juli Beitragszeiten (01.–09.) und im August (26.–31.), daher bleibt die Versicherung durchgängig bestehen – es ist keine Unterbrechungsmeldung vorzunehmen.

Was passiert, wenn ein Mitarbeiter 3 Monate unbezahlten Urlaub hat?

Wenn ein oder mehrere volle Kalendermonate ohne beitragspflichtiges Arbeitsentgelt anfallen, endet die Versicherungspflicht in KV/PV/ALV/RV. Die Krankenkasse nimmt dann Kontakt zum Arbeitnehmer auf und klärt das weitere Versicherungsverhältnis (z. B. freiwillige Versicherung, Familienversicherung oder Anwartschaft). Kosten für freiwillige

Versicherung können mehrere Hundert Euro monatlich betragen.

Wie stellt die Lohnbuchhaltung fest, ob es sich um eine private Krankenversicherung handelt?

Der Arbeitnehmer ist nach § 280 Abs. 1 SGB IV verpflichtet, die Mitgliedschaft seiner Krankenversicherung nachzuweisen. Gesetzlich Versicherte legen eine Mitgliedsbescheinigung ihrer GKV vor. Privatversicherte legen eine entsprechende Bestätigung ihrer PKV plus ggf. Befreiungsnachweis der gesetzlichen Versicherungspflicht vor. Ohne Nachweis kann der Arbeitgeber zunächst von GKV-Mitgliedschaft ausgehen.

Kann eine Werkstudentin mit 560 € Gehalt im Midijob/Übergangsbereich abgerechnet werden?

Ja. Für Werkstudenten gilt die Werkstudentenregelung: Sie sind in KV/PV/ALV versicherungsfrei, nur RV-pflichtig. Da 560 € im Übergangsbereich (538,01–2.000 €) liegt, gelten die Midijob-Regeln für die RV-Beiträge (§ 20 Abs. 2 SGB IV). Der RV-Beitrag reduziert sich also entsprechend.

Gelten die ermäßigten Beiträge auch für sehr langjährig Versicherte, die abschlagsfrei vorzeitig in Rente gehen?

Nein. Der ermäßigte Beitragssatz in der Krankenversicherung der Rentner gilt erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze (§ 247 SGB V). Rentenarten oder Abschlagsfreiheit haben darauf keinen Einfluss.

Muss bei Rentnern auch der Altersentlastungsbetrag berücksichtigt werden?

Nein. Der Altersentlastungsbetrag (§ 24a EStG) ist eine rein steuerliche Regelung. Er wirkt sich nicht auf die Sozialversicherungsbeiträge aus.

U1-Erstattung: Erfolgt sie nur bei Vorlage einer AU?

Grundsätzlich ja – die Krankenkasse benötigt für eine Erstattung nach dem AAG eine AU-Bescheinigung.

Hat der Betrieb intern geregelt, dass eine AU erst ab dem 4. Tag vorzulegen ist, genügt beim Arbeitnehmer eine formgerechte Krankmeldung. Die U1-Erstattung gilt dann auch rückwirkend für Tage 1–3.

Zählen duale Studenten bei der Entgeltfortzahlung/Umlage U1 zu den Personen in Berufsausbildung?

Ja. Duale Studenten sind rechtlich Auszubildende. Sie gehören zur Personengruppe „Berufsausbildung“ und fallen damit unter die Umlagepflichten (z. B. U1).

Müssen Abzüge für unbezahlte Arbeitstage separat auf der Entgeltabrechnung ausgewiesen werden?

Ja. Unbezahlte Tage sind im Lohnkonto und in der Entgeltabrechnung darzustellen, da sie beitrags- und steuerrelevant sind. In der elektronischen LSt-Bescheinigung ist das Kennzeichen „U“ anzugeben, wenn unbezahlter Urlaub mindestens fünf zusammenhängende Arbeitstage umfasst. Das Kennzeichen dient der Finanzverwaltung zur korrekten Besteuerung.

Muss der Arbeitgeber Kopien von Personalausweis oder Geburtsurkunde aufbewahren?

Nein. Für Zwecke der Lohnabrechnung gibt es keine gesetzliche Pflicht, Kopien aufzubewahren. Es reicht die bloße Einsichtnahme.

Nur bei Drittstaatsangehörigen ist eine Dokumentation des Aufenthaltsrechts erforderlich.

Nach DSGVO gilt der Grundsatz der Datenminimierung: Kopien sind nur mit Zustimmung des AN und zweckgebunden erlaubt.

Übergangsbereich – Arbeitnehmer ist verpflichtet Unterlagen einzureichen: Rechtsgrundlage?

Die Pflicht zur Mitwirkung ergibt sich aus § 280 Abs. 1 SGB IV. Beschäftigte sind verpflichtet, Arbeitgebern die notwendigen Tatsachen mitzuteilen, damit diese die Sozialversicherung ordnungsgemäß abrechnen können. Ergänzt wird dies durch die arbeitsvertragliche Nebenpflicht (Treuepflicht).

Woher weiß man, ob die richtige Umlage (U1/U2) abgerechnet wurde?

Der Arbeitgeber erhält elektronische Rückmeldungen der Krankenkasse zu Erstattungsanträgen.

Diese Daten sollten mit den Angaben im Lohnabrechnungsprogramm abgeglichen werden. Bei Unstimmigkeiten ist Rücksprache mit der KK oder dem Softwareanbieter nötig.