

# Ihre Webinar-FAQs im Überblick:

## Informationen zum Jahreswechsel 2025/2026 – Sozialversicherung

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!

### **Pflegeversicherung (DaBPV, Kinder, Nachweise)**

**Hallo, wir haben die Initialmeldung bereits gemacht. Die Rückmeldung haben wir für alle Mitarbeiter erhalten, außer von geringfügig Beschäftigten und Mitarbeiter mit einer privaten Krankenversicherung. Ist das korrekt? Warum erhalten wir für diese Mitarbeiter keine Rückmeldung?**

Es haben nur legitimierte Stellen Zugang zu diesem Verfahren. Hierzu zählen Sie als Arbeitgeber und Zahlstellen und die Pflegekassen nach § 55b SGB XI. Für die private Versicherung bestehen keine Zuschläge oder Abschläge zur Pflegeversicherung. Dies gilt ebenso bei einer geringfügigen Beschäftigung. Daher erfolgt hierzu keine Rückmeldung.

**Wenn wir nach der DaBPV-Rückmeldung die Information erhalten, dass ein Mitarbeiter ein Kind hat. Es liegt ab 1. Juli 2025 ein PV-Kind vor. Der MA ist seit über 15 Jahren bei uns beschäftigt. Die Geburtsurkunde wurde bisher nicht vorgelegt und möglicherweise auch nicht von der Personalabteilung bei Einstellung angefordert. Auf dem Personalfragebogen ist ein Kind aufgeführt. Für welchen Zeitraum sollte die Neuberechnung durchgeführt werden? Ab dem 1. Juli 2025, dem Tag des Arbeitsbeginns oder ab dem Monat nach Vorlage der Geburtsurkunde? Für welchen Zeitraum sollte die**

### **Neuberechnung erfolgen, wenn eine Geburtsurkunde vorliegt, das Kind aber als PV-Kind aufgeführt war?**

Da die Antwort etwas länger geht, teile ich Ihnen diese in zwei Abschnitte auf.

1. Die Neuberechnung der Personalverrechnung (PV) bezüglich des Mitarbeiters und des Kindes sollte in der Regel ab dem Zeitpunkt erfolgen, an dem das Kind als PV-Kind anerkannt wird. In diesem Fall ist das Datum des 1. Juli 2025 relevant, da ab diesem Datum das Kind als PV-Kind gilt.

Wenn die Geburtsurkunde nicht vorgelegt wurde: Die Neuberechnung sollte ab dem 1. Juli 2025 erfolgen, da dies das Datum ist, an dem das Kind als PV-Kind anerkannt wird. Es ist jedoch wichtig, dass die Geburtsurkunde so schnell wie möglich angefordert wird, um sicherzustellen, dass alle erforderlichen Dokumente vorliegen.

2. Wenn die Geburtsurkunde vorliegt, das Kind aber als PV-Kind aufgeführt war: In diesem Fall sollte die Neuberechnung ebenfalls ab dem 1. Juli 2025 erfolgen, da das Kind ab diesem Datum als PV-Kind gilt. Die Tatsache, dass das Kind bereits auf dem Personalfragebogen aufgeführt ist, hat keinen Einfluss auf das Datum der Neuberechnung, sofern die Geburtsurkunde noch nicht vorgelegt wurde. Zusammenfassend sollte die Neuberechnung in beiden Fällen ab dem 1. Juli 2025 vorgenommen werden.

**Vielen Dank für die Antwort. Ich habe sehr schnell geschrieben, deswegen habe ich falsch letzte Frage gefragt. Ich korrigiere: Für welchen Zeitraum sollte die Neuberechnung erfolgen, wenn eine Geburtsurkunde vorliegt, das Kind**

### **aber als PV-Kind nicht aufgeführt war? Und zwar PV-Kind war 0, obwohl der MA ein Kind hat.**

Wenn eine Geburtsurkunde vorliegt und das Kind nicht als PV-Kind aufgeführt war (also PV-Kind war 0), sollte die Neuberechnung ab dem Zeitpunkt erfolgen, an dem die Geburtsurkunde vorgelegt wurde. (im Rahmen der Verjährung ist eine Korrektur möglich).

### **Werden verstorbene Kinder oder Totgeburten in der Pflegeversicherung berücksichtigt?**

Verstorbene Kinder werden bei der Pflegeversicherung berücksichtigt und können sich auf die Beitragssatzermäßigung auswirken. Totgeburten dagegen sind seit jeher nicht zu berücksichtigen und werden auch im digitalen Prüfungs- und Meldeverfahren nicht erfasst.

### **Welche Nachweise sind für die Berücksichtigung von Pflege- oder Stiefkindern erforderlich?**

- Pflegekind: Eine aktuelle Meldebescheinigung des Einwohnermeldeamts sowie ein Nachweis des Jugendamts über die Vollzeitpflege genügen.
- Stiefkind: Notwendig sind die Geburtsurkunde sowie die Meldebescheinigung, die bestätigt, dass das Stiefkind im Haushalt des Arbeitnehmers lebt.

Seit 1. Juli 2025 erfolgt die Prüfung im DaBPV-Verfahren. Arbeitgeber sind dann nicht mehr verpflichtet, Nachweise einzusammeln - dies erfolgt durch die Datenstelle der Rentenversicherung.

### **Was ist zu tun, wenn im digitalen Verfahren (DaBPV) eine höhere oder niedrigere Anzahl von Kindern gemeldet wird, als der Arbeitnehmer angegeben hat? Muss rückwirkend korrigiert werden?**

Arbeitgeber dürfen den elektronisch übermittelten DaBPV-Daten vertrauen. Eine Rückrechnung oder rückwirkende Korrektur ist gesetzlich nicht verpflichtend. Arbeitnehmer sind verpflichtet, die korrekten Daten mitzuteilen.

Bei bewussten falschen Angaben sollte die

Krankenkasse informiert werden.

### **Ein Arbeitnehmer hat ab 1. Juli 2025 Kinder rückgemeldet, die aber bereits 2023 relevant gewesen wären. Welche Pflicht hat der Arbeitgeber?**

Arbeitgeber passen die Beitragsberechnung ab dem 1. Juli 2025 an die gemeldeten Daten an. Eine rückwirkende Änderung für Zeiträume vor diesem Datum ist nicht verpflichtend. Die Mitwirkungspflicht zur korrekten Datenbereitstellung liegt beim Arbeitnehmer.

### **Reicht das Zusammenleben aus, um ein Stiefkind in der Pflegeversicherung zu berücksichtigen?**

Nein, ein bloßes Zusammenleben der Eltern ist nicht ausreichend. Für Kinderzuschläge ist der Nachweis erforderlich, dass das Stiefkind im Haushalt des versicherten Arbeitnehmers lebt. Bei Trennung des Stiefvaters von der Mutter bleibt die Elterneigenschaft für die private Pflegeversicherung nur bestehen, wenn zuvor eine Haushaltsgemeinschaft nachgewiesen und anerkannt wurde. Die konkrete Beitragspflicht ist im Einzelfall zu prüfen.

### **Ein Stiefkind, das nicht im Haushalt lebt, wurde fälschlicherweise seit Juli 2023 in der Pflegeversicherung berücksichtigt. Muss der Arbeitgeber ab Juli 2023 oder erst ab Juli 2025 korrigieren?**

Während der Übergangsphase vom 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2025 sind rückwirkende Korrekturen gesetzlich nicht vorgeschrieben. Ab dem 1. Juli 2025 sind die DaBPV-Daten verbindlich heranzuziehen und Beiträge sind entsprechend zu korrigieren. Bereits vorgenommene Korrekturen für den Zeitraum vor Juli 2025 bleiben bestehen und müssen nicht rückgängig gemacht werden.

### **Muss der Arbeitgeber weiterhin Nachweise zur Elterneigenschaft der Kinder der Mitarbeiter einsammeln?**

Nein, seit dem 1. Juli 2025 erfolgt der Nachweis der Elterneigenschaft über das digitale Austauschverfahren Pflegeversicherung (DaBPV). Arbeitgeber sind nicht mehr verpflichtet, diese Nachweise einzuholen. Bei besonderen Fällen kann der Arbeitnehmer eine Bescheinigung vorlegen, diese Pflicht obliegt jedoch nicht dem Arbeitgeber.

## **Warum gibt es keine Rückmeldung für geringfügig Beschäftigte und privat KV-Versicherte im DaBPV?**

Für geringfügig Beschäftigte besteht keine Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung; privat Krankenversicherte sind ausgenommen. Daher erfolgt hier keine Rückmeldung.

## **Wann erfolgt Neuberechnung bei späterem PV-Kind-Nachweis?**

Grundsätzlich ab Anerkennungsdatum (z. B. 1. Juli 2025) oder, falls erst später nachgewiesen, ab Vorlage der Geburtsurkunde, im Rahmen der Verjährung.

## **Was ist mit Mitarbeitenden, die privat versichert sind und im Abrufverfahren (DaBPV) nicht berücksichtigt wurden?**

Für privat krankenversicherte Mitarbeitende ist die Datenauskunft über das Abrufverfahren nicht relevant. Die Abschläge in der Pflegeversicherung werden ausschließlich bei Beiträgen zur gesetzlichen Pflegeversicherung berücksichtigt. Eine Erfassung über DaBPV erfolgt daher nicht.

## **Kinder über 18 Jahre werden laut BZSt nicht mehr übermittelt, wenn sie die steuerlichen Voraussetzungen (z. B. Ausbildung) nicht erfüllen. Dennoch zählen sie bis zum 25. Lebensjahr für die Pflegeversicherung. Wird es dafür künftig eine Lösung geben?**

Kinder, die nicht mehr über das Datenaustauschverfahren übermittelt werden, müssen weiterhin gesondert nachgewiesen werden. Aktuell ist keine technische Erweiterung geplant. Arbeitgeber benötigen daher auch künftig entsprechende schriftliche Nachweise (z. B. Geburtsurkunden, Schul- oder Ausbildungsbescheinigungen).

## **Welche Nachweise sind vorzulegen und muss der Arbeitgeber diese prüfen?**

Bitte beachten Sie die „Grundsätzlichen Hinweise des GKV-Spitzenverbandes vom 31. März 2025“, in denen die zulässigen Nachweise aufgeführt sind (Abrufbar unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2194410**). Arbeitgeber müssen prüfen, dass die vorgelegten Unterlagen plausibel und

gültig sind; eine rechtliche Einzelprüfung ist nicht erforderlich.

## **Was tun, wenn die Daten über DaBPV kein Kind ausweisen, aber ein Kinderfreibetrag vorliegt und der Mitarbeitende keinen Nachweis einreicht?**

Der Kinderfreibetrag auf der elektronischen Lohnsteuerkarte (ELStAM) gilt als ausreichender Nachweis der Elterneigenschaft. Sofern dieser vorhanden ist, kann der Pflegeversicherungsabschlag gewährt werden, auch wenn keine separate Bescheinigung vorliegt.

## **Wenn ein Pflegeverhältnis (z. B. Pflegekind) endet – entfällt der Anspruch auf Elterneigenschaft oder nur der Beitragsabschlag?**

Mit dem Ende des anerkannten Pflegeverhältnisses entfällt der Anspruch auf den Beitragsabschlag für Eltern in der Pflegeversicherung. Der Zuschlag für Kinderlose ist dann wieder zu erheben. Siehe dazu Punkt 4.7 in den „Grundsätzlichen Hinweisen zur Differenzierung der Beitragssätze in der Pflegeversicherung nach Anzahl der Kinder“, Stand 31. März 2025.

## **Können die Kinderdaten, die per DaBPV gemeldet werden, unbedenklich übernommen werden, wenn die Kinderanzahl höher gemeldet wird, als bislang bei uns bekannt? Oder bedarf es weiterer Prüfschritte beim Arbeitgeber?**

Die über DaBPV übermittelten Kinderdaten gelten grundsätzlich als verlässliche Grundlage und können im Regelfall ohne zusätzliche Nachweise übernommen werden. Eine gesetzlich vorgeschriebene inhaltliche Überprüfung der übermittelten Daten durch den Arbeitgeber besteht nicht; bei offensichtlichen Unstimmigkeiten oder Widersprüchen sollte jedoch eine Plausibilitätsprüfung erfolgen und ggf. Rücksprache mit der Mitarbeiterin bzw. dem Mitarbeiter gehalten werden.

## **Berücksichtigung von Kindern der Partnerin / des Partners ohne Haushaltszugehörigkeit Wenn ein Mitarbeitender heiratet und der Partner bzw. die Partnerin Kinder hat, die nicht im Haushalt wohnen, werden diese Kinder berücksichtigt?**

Kinder der Partnerin oder des Partners, die nicht dauerhaft im Haushalt der Mitarbeiterin bzw. des Mitarbeiters leben, werden in der Regel nicht berücksichtigt. Voraussetzung für die Berücksichtigung ist, dass sich das Kind dauerhaft im Haushalt des Mitarbeitenden aufhält; dies ist in der Praxis regelmäßig durch eine Meldebescheinigung des Einwohnermeldeamts oder gleichwertige

Nachweise zu belegen.

**Ist bei einer kinderlosen Frau ein Kind anzurechnen, wenn sie mit einem Mann mit Kind verheiratet ist und das Kind im gemeinsamen Haushalt lebt?**

Ja. Das Kind muss zum Zeitpunkt der Eheschließung oder Begründung der Lebenspartnerschaft die für eine Familienversicherung vorgesehene Altersgrenze nicht überschritten haben und es muss im gemeinsamen Haushalt gelebt haben. Eine spätere Beendigung des gemeinsamen Haushalts führt nicht zum Wegfall der Stiefelterneigenschaft.

Für den Nachweis sind z.B. eine Meldebescheinigung des Einwohnermeldeamtes zur Haushaltszugehörigkeit sowie die Geburtsurkunde des Kindes geeignet.

**Welche Stelle ist für das DaBPV Meldeverfahren zuständig und an wen können wir uns bei Differenzen wenden?**

Die Daten zur Elterneigenschaft und Kinderanzahl werden dem Arbeitgeber im Rahmen des Datenaustauschverfahrens zur Beitragsdifferenzierung in der sozialen Pflegeversicherung (DaBPV) durch das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) übermittelt. Grundlage sind ausschließlich steuerrechtliche Daten, sodass nicht alle Kinder erfasst sein können. Bei Differenzen zwischen den DaBPV Daten und den Angaben der Beschäftigten sollten Arbeitgeber geeignete Nachweise (z.B. Geburtsurkunden, Adoptionsbeschlüsse, Meldebescheinigungen) von den Beschäftigten anfordern; diese Nachweise sind für die Beitragsberechnung maßgeblich, auch wenn sie von den BZSt Daten abweichen.

**Eine Mitarbeiterin hat ein Kind direkt nach der Geburt zur Adoption freigegeben, keinen Kontakt und möchte nicht, dass dies bekannt wird. Zwei Kinder hat sie anerkannt. DaBPV meldet drei Kinder zurück. Darf der Arbeitgeber nur zwei Kinder berücksichtigen?**

Für die Befreiung vom Beitragszuschlag für Kinderlose bleibt eine einmal begründete Elterneigenschaft grundsätzlich lebenslang bestehen, auch wenn das Kind später adoptiert wird. Für die Beitragsabschläge nach Anzahl der Kinder kann die

Elterneigenschaft mit Zustellung des Adoptionsbeschlusses an die Adoptiveltern entfallen. Maßgeblich ist stets die Rechtslage nach den „Grundsätzlichen Hinweisen zur Differenzierung der Beitragssätze in der Pflegeversicherung nach Anzahl der Kinder“. Ergibt sich aus den vorgelegten Nachweisen, dass die Elterneigenschaft für das zur Adoption freigegebene Kind nicht mehr besteht, sind nur die noch bestehenden Elterneigenschaften (z.B. für zwei Kinder) für Abschläge zu berücksichtigen; für den Zuschlag Kinderlosigkeit ist die frühere Elterneigenschaft weiterhin relevant.

**Können volljährige Stiefkinder, die nicht im gemeinsamen Haushalt mit der Stiefmutter leben, für den Zuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose berücksichtigt werden?**

Für die Befreiung vom Beitragszuschlag für Kinderlose können Stiefkinder grundsätzlich eine Elterneigenschaft begründen. Voraussetzung ist jedoch, dass für das Stiefkind eine Stiefelternbeziehung im sozialversicherungsrechtlichen Sinn vorliegt, wozu nach den aktuellen Grundsätzen in der Regel auch ein (früherer oder aktueller) gemeinsamer Haushalt mit dem Mitglied gehört. Besteht keine Haushaltsgemeinschaft mit dem Stiefkind und kann diese auch nicht durch geeignete Nachweise (z.B. Meldebescheinigung, Geburtsurkunde) belegt werden, wird die Elterneigenschaft in der Regel nicht anerkannt und der Beitragszuschlag für Kinderlose ist zu erheben.

**Was gilt bei einem Wechselmodell, wenn das Kind bei der Mutter gemeldet ist, aber regelmäßig beim Vater lebt?**

Das Kind kann nur dann bei der Stiefmutter in der Pflegeversicherung berücksichtigt werden, wenn es auch im Haushalt der Stiefmutter gemeldet ist. Ein regelmäßiger Aufenthalt an Wochenenden reicht hierfür nicht aus.

Unabhängig davon kann das Kind bei beiden leiblichen Elternteilen in der Familien- bzw. Pflegeversicherung berücksichtigt werden, wenn die jeweiligen Voraussetzungen erfüllt sind. (Rechtsgrundlage: § 10 SGB V, § 25 SGB XI)

**Muss der Arbeitgeber immer die PUEG-Meldung abwarten oder kann er nach Vorlage der Geburtsurkunde abrechnen?**

Grundsätzlich ist die elektronische Meldung über das DaBPV-Verfahren maßgeblich, da sie als offizieller Nachweis der Elterneigenschaft gilt. Eine vorläufige Erfassung anhand der Geburtsurkunde ist möglich, sollte jedoch erst nach Eingang der Meldung bestätigt werden, um spätere



Korrekturen zu vermeiden.

### **Reicht der Nachweis über das ELStAM-Verfahren (ZKF) für ein Stiefkind aus?**

Ja. Wenn die Zahl der Kinderfreibeträge (ZKF) über das ELStAM-Verfahren elektronisch übermittelt wird, genügt dies als Nachweis.

Damit sind Sie auch bei einer Betriebsprüfung auf der sicheren Seite – zusätzliche Recherchen sind nicht erforderlich.

### **Elektronische Meldeverfahren und Entsendungen**

#### **Wann wird der Abruf der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) im SV-Meldeportal angepasst, sodass er bereits am ersten Tag der Arbeitsunfähigkeit möglich ist?**

Derzeit ist keine Änderung des SV-Meldeportals zum Abruf der eAU am ersten Krankheitstag vorgesehen. Die Abfrage ist aktuell erst ab dem Folgetag möglich. Arbeitgeber sollten dies in ihren Abläufen berücksichtigen.

#### **Folie 14 erst ab neuen Entsendungen? Oder auch für Mitarbeiter die bereits im Ausland sind?**

Die Neuerung tritt ab 1. Januar 2026 für Neuanträge in Kraft. Bereits bestehende Anträge müssen nicht erneut elektronisch gestellt werden. Die Anträge sind dann z. B. über das SV-Meldeportal zu stellen. Auch Rückmeldungen, Genehmigungen oder Rückfragen erfolgen künftig einheitlich und elektronisch.

#### **Wird das neue Verfahren für Entsendungen (mit SV-Abkommen) auch in DATEV umgesetzt?**

Ja. Die Integration des Entsendeverfahrens wird von den gängigen Entgeltabrechnungsprogrammen (u. a. DATEV) im Rahmen eines Updates erwartet. Alternativ kann die Beantragung über das SV-Meldeportal erfolgen.

#### **Kann ab 2026 die Entsendebescheinigung (z. B. für Marokko) elektronisch beantragt werden?**

Ja, ab dem 1. Januar 2026 sind

Entsendebescheinigungen ausschließlich elektronisch zu beantragen (z.B. über das SV-Meldeportal).

### **Gilt das neue elektronische A1-Verfahren nur für Staaten mit vollständigem Sozialversicherungsabkommen oder auch für reine Rentenversicherungsabkommen?**

Das Verfahren gilt für alle Staaten, mit denen ein Sozialversicherungsabkommen besteht – auch dann, wenn sich dieses nur auf einzelne Zweige (z. B. Rentenversicherung) beschränkt.

### **Wo können Abweichungen bei Kinderdaten gemeldet werden, z. B. wenn über DaBPV drei Kinder übermittelt werden, tatsächlich aber nur zwei vorliegen?**

Die vom Datenaustausch übermittelten Werte sind verbindlich. Eine eigenständige Prüfung oder Korrektur der gemeldeten Angaben durch den Arbeitgeber ist nicht vorgesehen. Mitarbeitende müssen bei Unstimmigkeiten ihre Daten direkt bei der übermittelnden Stelle (z. B. BZSt oder Krankenkasse) berichtigen lassen.

### **Wo beantrage ich das Abonnementmodell für die Unbedenklichkeitsbescheinigung?**

Die Beantragung erfolgt elektronisch über das SV-Meldeportal oder über das verwendete Lohnabrechnungsprogramm. Weitere Informationen finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, Suchnummer **2034062**.

### **Aktivrente (Ab 1. Januar 2026)**

#### **AG zahlt RV-Beiträge. Was ist mit einem GL, bzw. Inhaber, die bei der GmbH angestellt sind, und Altersvollrentner sind. Von der RV befreit, gilt dort trotzdem die 2.000 EUR-Grenze?**

Sobald für den Arbeitnehmer Beiträge zur Rentenversicherung abgeführt werden müssen, gilt der Freibetrag von 2.000 EUR. Wenn ein Geschäftsführer o.ä. in seiner Beschäftigung allerdings selbstständig ist, dann gilt diese Grenze nicht.

#### **Entschuldigung. Folie 21 Aktivrentengesetz In unserer GmbH ist der GF und Inhaber von der RV befreit, sie sind jedoch Altersvollrentner. Können der GL/Inhaber dann von der 2.000 EUR Freigrenze abweichen?**

Sollte der Geschäftsführer/Inhaber gds. von der Rentenversicherungspflicht befreit sein und somit weder Arbeitgeber- noch Arbeitnehmerbeiträge abzuführen sein, gilt der Freibetrag nicht.

## **Würde das auch bei Wechsel von Minijob auf sozialversicherungspflichtigen Job gehen? Folie 21/22 Steuerfrei Aktivrente**

Geringfügige Beschäftigungen sind von der Aktivrente ausgeschlossen. Wenn aber die Beschäftigung aufgrund einer Erhöhung des Arbeitsentgelts versicherungspflichtig wird, dann kann hier die Steuerfreiheit bzgl. der 2.000 Euro mtl. greifen. Wichtig ist nur, dass RV-Beiträge gezahlt werden und die Regelaltersgrenze erreicht wurde.

## **Zahlen Rentner dann KV/PV Beiträge entsprechend zur Hälfte? Und der AG übernimmt komplett die RV- und AV-Beiträge?**

An der Beitragsabführung ändert sich zur bestehenden Regelung nichts. Eine Übersicht darüber, wann welche Beiträge von Arbeitgebern oder Arbeitnehmern zu tragen sind, können Sie unserem Beratungsblatt auf [firmenkunden.tk.de](http://firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031416, entnehmen.

## **Folie 22, ist das Gesetz schon verabschiedet? Holt sich der AN die Steuer im Rahmen des Jahressteuerausgleichs zurück oder anderweitig?**

Mit dem Beschluss der Aktivrente durch das Bundeskabinett wurde der Gesetzentwurf an den Bundestag und Bundesrat geleitet. Die Aktivrente soll zum 1. Januar 2026 in Kraft treten.

## **Kann der Freibetrag von 2.000 Euro auf zwei Arbeitgeber verteilt werden?**

Ja, das ist möglich. Wird die Steuerbefreiung in einem zweiten Dienstverhältnis genutzt, muss der Arbeitnehmer gegenüber dem zweiten Arbeitgeber schriftlich bestätigen, dass der Freibetrag nicht bereits in einem anderen Arbeitsverhältnis berücksichtigt wurde. Diese Bestätigung ist zur Lohnakte zu nehmen.

## **Kann die Aktivrente mit Versorgungsbezügen, Rente oder Minijob kombiniert werden?**

Die Aktivrente gilt ausschließlich für sozialversicherungspflichtige Beschäftigungen. Eine Kombination mit

Minijobs oder reinen Versorgungsbezügen ist nicht möglich.

## **Muss der Arbeitnehmer bis zur Regelaltersgrenze gearbeitet haben, um steuerfrei beschäftigt werden zu können?**

Der Freibetrag gilt ab Erreichen der Regelaltersgrenze, unabhängig davon, ob bereits eine Rente bezogen oder eine frühere Altersrente (mit Abschlägen) in Anspruch genommen wurde. Voraussetzung: Es besteht eine versicherungspflichtige Beschäftigung, kein Minijob.

## **Wer stößt den Prozess zur Aktivrente an – Arbeitgeber oder Finanzverwaltung (über ELStAM)?**

Ein automatischer Hinweis über ELStAM erfolgt nicht. Arbeitgeber müssen prüfen, für welches Einkommen sie Lohnsteuer berechnen, und den Freibetrag anhand der vorliegenden Entgeltart selbst berücksichtigen – analog zur Handhabung des Übungsleiterfreibetrags oder der Ehrenamtspauschale.

## **Erhält der Aktivrentner trotz Verdienst weiterhin seine Altersrente?**

Ja. Seit Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen für Altersvollrentner bleibt der Rentenanspruch vollständig bestehen. Das Arbeitsentgelt beeinflusst die Rentenhöhe also nicht mehr.

## **Wie wird der Aktivrenten-Freibetrag steuerlich berücksichtigt?**

Das Arbeitsentgelt wird in der Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen. Steuerfrei ist nur der gesetzlich vorgesehene Anteil, der Freibetrag. In der Steuererklärung wird nur der übersteigende Teil berücksichtigt. Pauschal versteuerte Minijobs erscheinen nicht in der Einkommensteuererklärung.

## **Gilt der Übergangsbereich auch für Aktivrentner?**

Ja. Der Übergangsbereich (Midijob) gilt grundsätzlich auch für Beschäftigte, die die Aktivrente in Anspruch nehmen.

## **Kann man eine Altersrente beziehen und zusätzlich die Aktivrente in Anspruch nehmen, also zwei Einkünfte haben?**

Bei der Aktivrente handelt es sich um eine steuerliche Begünstigung für Personen, die nach Erreichen der Regelaltersgrenze eine Altersrente beziehen und daneben weiterhin eine Beschäftigung

ausüben. In diesen Fällen können zwei Einkunftsarten nebeneinander bestehen (Altersrente und Arbeitslohn), wobei der steuerliche Freibetrag der Aktivrente auf das zusätzliche Erwerbseinkommen angewendet wird und keinen eigenständigen weiteren Rentenanspruch begründet.

### **Bei Bezug einer Altersrente: Gelten in der Kranken- und Pflegeversicherung normale oder ermäßigte Beitragssätze?**

Die Beitragshöhe in der gesetzlichen Krankenversicherung von Altersrentnerinnen und -rentnern richtet sich danach, ob eine Pflichtversicherung oder eine freiwillige Mitgliedschaft vorliegt sowie danach, ob ein Anspruch auf Krankengeld besteht. In der Pflegeversicherung gibt es keine besonderen „ermäßigten“ Beitragssätze allein aufgrund des Rentenbezugs; es gelten die regulären Beitragssätze, ggf. mit Zuschlägen (z.B. für Kinderlose) nach den jeweils geltenden gesetzlichen Vorgaben.

### **Sind Aktivrentner in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig?**

Die Regelungen zur Aktivrente betreffen primär die steuerliche Behandlung des Erwerbseinkommens und führen nicht automatisch zu Änderungen der sozialversicherungsrechtlichen Grundsystematik. Ob und in welchen Zweigen der Sozialversicherung Versicherungspflicht besteht, richtet sich weiterhin nach den allgemeinen Vorschriften (z.B. Art und Umfang der Beschäftigung, Erreichen der Regelaltersgrenze, Minijob-Grenzen), unabhängig von der steuerlichen Begünstigung durch die Aktivrente.

### **Gelten die steuerlichen Begünstigungen der Aktivrente auch für bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse?**

Die gesetzlichen Aktivrenten-Regelungen gelten ab dem 01.01.2026 auch für bereits bestehende Beschäftigungsverhältnisse, sofern die persönlichen Voraussetzungen – insbesondere das Erreichen der Regelaltersgrenze und der Bezug einer Altersrente – erfüllt sind. Ab diesem Zeitpunkt kann der Steuerfreibetrag der Aktivrente auch auf laufende Beschäftigungen angewendet werden, ohne dass hierfür ein neuer Arbeitsvertrag erforderlich ist.

### **Was ist, wenn jemand aufgrund seiner Versicherungsjahre früher in Rente geht? Gilt dann der Steuerfreibetrag der Aktivrente?**

Nein, der Steuerfreibetrag der Aktivrente knüpft an das Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze, nicht an den tatsächlichen (ggf. vorgezogenen) Rentenbeginn. Erst wenn die Regelaltersgrenze erreicht ist und eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung besteht, kann der steuerfreie Arbeitslohn nach Aktivrenten Regelung genutzt werden.

### **Eine Arbeitnehmerin wird zum 01.07.2026 Regelaltersrentnerin. Ab wann gilt die Aktivrente?**

Die Aktivrente gilt ab dem Folgemonat nach Erreichen der gesetzlichen Regelaltersgrenze. Erreicht die Arbeitnehmerin die Regelaltersgrenze am 01.07.2026, kann der steuerfreie Arbeitslohn aus der Aktivrente erstmals ab dem 01.08.2026 angewendet werden, sofern die übrigen Voraussetzungen vorliegen.

### **Kann bei einem Einkommen von 1.800 Euro ein Rentner als Aktivrentner und gleichzeitig im Übergangsbereich (Midijob) abgerechnet werden?**

Ja. Liegt das regelmäßige Entgelt innerhalb des gesetzlichen Übergangsbereichs und besteht nach Erreichen der Regelaltersgrenze eine versicherungspflichtige Beschäftigung, können sowohl die beitragsrechtlichen Regelungen des Übergangsbereichs als auch die steuerliche Vergünstigung der Aktivrente parallel Anwendung finden. Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung und die steuerliche Behandlung sind getrennt vorzunehmen.

### **Ein Mitarbeiter hat sein 67. Lebensjahr vollendet, keinen Rentenanspruch gestellt, arbeitet weiter mit über 4.000 Euro monatlich und möchte weiter in die Rentenversicherung einzahlen. Wie ist er in der Sozialversicherung zu behandeln?**

Wird die Regelaltersgrenze erreicht und der Beschäftigte arbeitet weiter, liegt grundsätzlich eine versicherungspflichtige Beschäftigung vor, sofern kein Befreiungsantrag gestellt wurde. In der Praxis wird häufig die Beitragsgruppe 1 in allen Zweigen (Kranken, Pflege, Renten und Arbeitslosenversicherung) verwendet, solange Versicherungspflicht besteht; eine Beitragsgruppe 1121 ist nur korrekt, wenn die gesetzlichen Voraussetzungen für Versicherungsfreiheit bzw. Befreiung im jeweiligen Zweig erfüllt sind. Die konkrete Einstufung sollte im Zweifel mit der

zuständigen Krankenkasse bzw. Rentenversicherung geprüft werden.

### **Fallen beim Aktivrentengesetz auch langjährig Versicherte Rentner und Bezieher von Versorgungsbezügen unter die Regelung?**

Begünstigt durch die Aktivrente sind Personen, die die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht haben und aus einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung Arbeitslohn beziehen, für den der Arbeitgeber Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung abführt. Versorgungsbezüge und Tätigkeiten, aus denen keine RV-Pflicht besteht oder die selbstständig ausgeübt werden, fallen grundsätzlich nicht unter die Aktivrenten Vergünstigung.

### **Ein Altersrentner war bisher lebenslang selbstständig. Kann er jetzt als Rentner eine Beschäftigung aufnehmen und die Vorteile der Aktivrente nutzen?**

Ja. Es kommt nicht auf den vorherigen Versicherungsstatus an, sondern darauf, dass die Person die gesetzliche Regelaltersgrenze erreicht hat und nun eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung ausübt, für die der Arbeitgeber Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung abführt. Sind diese Voraussetzungen erfüllt, kann die Aktivrente genutzt werden.

### **Landwirtschaft, Saisonarbeiten und Wirtschaftszweige, Mini- und Midijobs**

#### **Saisonkräfte haben oft keine Steuer-ID und ihre Kinder sind nicht in ELStAM erfasst. Muss trotzdem für jede Saisonkraft eine Steuer-ID beantragt werden?**

Ja, für jede Saisonkraft ist eine Steueridentifikationsnummer (Steuer-ID) zu beantragen, auch wenn die Beschäftigungsdauer kurz ist. Die Lohnsteueranmeldung erfolgt im Digitalen Austauschverfahren (DaBPV). Die Kinder der Saisonkräfte, die dauerhaft im Ausland leben, sind in der Regel im digitalen Verfahren nicht erfasst und müssen analog, z. B. mit Geburtsurkunden, nachgewiesen werden. Eine Pauschalbesteuerung nach § 40a EStG ist möglich, ersetzt aber nicht die Pflicht zur Beantragung der Steuer-ID und zur Teilnahme am DaBPV-Verfahren.

### **zu Folie 26: ist das nun schon Fix verabschiedet worden?**

Vom Kabinett wurde es bereits beschlossen, es wurde aber noch nicht verabschiedet.

### **zu Folie 26: Gilt das auch für landw. Lohnunternehmen?**

Der Betrieb muss gem. Abschnitt A/ Abteilung 01 Klassifizierung der Wirtschaftszweige des Statistischen Bundesamtes eingestuft sein. Da die Änderung noch nicht verabschiedet ist, kann hier noch keine Auskunft gegeben werden.

### **Betrifft die neue Regelung auch den Landschaftsbau oder nur die Landwirtschaft?**

Bitte prüfen Sie, welchem Wirtschaftszweig Ihr Unternehmen angehört. Maßgeblich ist die Klassifizierung des Statistischen Bundesamtes (Abschnitt A, Abteilung 01). So können Sie feststellen, ob Ihr Betrieb der Land- oder Gartenbauwirtschaft zugeordnet ist. Entsprechend gelten die jeweiligen Vorschriften.

### **Wie ist die Regelung bei kurzfristig Beschäftigten, die z. B. in der Landwirtschaft und zusätzlich in einem anderen Betrieb arbeiten?**

Zur möglichen Zusammenrechnung von Beschäftigungszeiten (70 Tage-/90 Tage-Regelung) liegen derzeit keine abschließenden Informationen vor. Es gelten bis dahin die bestehenden Regelungen aus den Geringfügigkeits-Richtlinien (ab 1. Januar 2026).

### **Wird die Minijob Grenze für die Versteuerung jährlich betrachtet? Wenn einmal die Grenze von 603 Euro überschritten wird, liegt dann sofort ein Midijob vor?**

Für die Beurteilung eines Minijobs ist das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt maßgeblich, das aus den voraussichtlichen Jahresbezügen durch Zwölfteilung ermittelt wird. Ein gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze führt nicht automatisch zur Versicherungspflicht; nur wenn das regelmäßige Entgelt die Grenze überschreitet, liegt keine geringfügige Beschäftigung mehr vor.

### **Gilt der Übergangsbereich für Praktikanten (Personengruppenschlüssel 105), die unter 603 Euro pro Monat verdienen?**

Bei Pflichtpraktikanten (Personengruppenschlüssel 105) besteht in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung in der Regel Versicherungsfreiheit, in der Rentenversicherung meist Versicherungspflicht.



Die Beiträge zur Rentenversicherung werden bei Pflichtpraktika nicht nach den Regeln des Übergangsbereichs berechnet; der Übergangsbereich ist für diese Personengruppe regelmäßig nicht anwendbar.

**Führt eine Veränderung der Minijobgrenze automatisch dazu, dass ein bisher sozialversicherungspflichtiger Teilzeitvertrag zu einem neuen Minijob Arbeitsverhältnis wird? Kann ein Mitarbeiter bewusst sozialversicherungspflichtig unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze beschäftigt werden, um krankenversichert zu sein?**

Die Art der Beschäftigung (SV-pflichtig oder geringfügig) hängt vom vereinbarten regelmäßigen Entgelt und den gesetzlichen Geringfügigkeitsgrenzen ab, nicht allein von der Änderung der Grenze. Unterschreitet das regelmäßige Entgelt dauerhaft die Minijobgrenze, liegt grundsätzlich eine geringfügige Beschäftigung vor; ein arbeitsrechtlich weiterhin als „Teilzeitvertrag“ bezeichneter Vertrag ändert daran nichts. Eine Beschäftigung unterhalb der Geringfügigkeitsgrenze kann nicht über die Entgeltgestaltung „freiwillig“ sozialversicherungspflichtig gemacht werden; für eine Pflichtversicherung in der Krankenversicherung sind ggf. andere Versicherungswege (z. B. freiwillige Versicherung, Familienversicherung) zu prüfen.

**Können Übungsleiterpauschale und Ehrenamtspauschale gleichzeitig genutzt werden?**

Ja, beide Pauschalen können nebeneinander genutzt werden – jedoch nur, wenn sie für unterschiedliche Tätigkeiten gezahlt werden. Beispiel: Eine Person ist sowohl Trainer (Übungsleiterpauschale) als auch Kassierer (Ehrenamtspauschale) in demselben Verein. Für identische Aufgaben darf nur eine Pauschale angewendet werden.

**Private Krankenversicherung und Nachweispflichten**

**Muss im Entgeltabrechnungsprogramm der Name der privaten Krankenversicherung gepflegt werden?**

Im Rahmen des ELStAM-Verfahrens ist die

konkrete Bezeichnung der privaten Krankenversicherung für den Datenaustausch nicht relevant. Eine Überschreibung durch Standardbezeichnungen (z. B. „Priv. KV“) muss daher in der Regel nicht korrigiert werden.

**Muss dennoch eine Bescheinigung nach §§ 257 SGB V / 61 SGB XI bzw. § 10 EStG in der Personalakte vorliegen?**

Ja. Der Nachweis über das Bestehen einer privaten Kranken- und Pflegeversicherung ist weiterhin erforderlich. Über das ELStAM-/Datenaustauschverfahren werden zwar Beitragsdaten bereitgestellt, die Arbeitgeber müssen aber dokumentieren, dass ein Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss besteht.

**Betrifft die ELStAM Meldung bei privat Kranken- und Pflegeversicherten nur die Vorsorgepauschale oder auch den Arbeitgeberzuschuss nach § 257 SGB V bzw. § 61 SGB XI? Wie gehe ich bei Differenzen zwischen Papierbescheinigung und elektronischen Daten vor?**

Die ELStAM Daten betreffen insbesondere die lohnsteuerliche Behandlung, u.a. die Vorsorgepauschale. Für die Beurteilung der Zuschüsse des Arbeitgebers zur privaten Kranken und Pflegeversicherung sind die sozialversicherungs- und steuerrechtlichen Vorschriften maßgeblich; bei Abweichungen zwischen elektronischen ELStAM und Papierbescheinigung sollte Rücksprache mit dem zuständigen Finanzamt gehalten und dessen Vorgaben zur Korrektur bzw. Anwendung der Daten beachtet werden.

**Entgelttransparenzgesetz**

**Ab welcher Betriebsgröße gilt das Entgelttransparenzgesetz und gibt es bereits Entwürfe zu neuen Schwellenwerten?**

Nach aktueller Rechtslage gelten wesentliche Berichtspflichten des Entgelttransparenzgesetzes für Arbeitgeber mit mehr als 500 Beschäftigten; politisch wird diskutiert, Schwellenwerte zu senken und Berichtspflichten z.B. ab mehr als 100 Beschäftigten vorzusehen. Konkrete Änderungen hängen von weiteren Gesetzesinitiativen ab und sollten über die offiziellen Gesetzgebungsverfahren verfolgt werden.

**Welche Instanz prüft im Rahmen des Entgelttransparenzgesetzes (EntgTranspG)?**

Die betriebliche Prüfung kann über den Betriebsrat erfolgen. Beschäftigte können ihren Auskunftsanspruch direkt beim Arbeitgeber geltend machen.

Bei systemischen Verstößen oder Fragen können zudem das Bundesgleichstellungsministerium oder die Antidiskriminierungsstelle des Bundes beratend eingebunden werden.

## **SGB VI - Anpassungsgesetz**

### **Wenn eine falsche Nummer von der DRV geliefert wurde. Wie kann es bereinigt werden?**

Zuallererst ergibt es Sinn eine Klärung über die Krankenkasse vorzunehmen. Wurde die verwendete RVNR stillgelegt? Gibt es bereits eine neue RVNR? Die Krankenkasse muss im Zweifel auch bei Mehrfachvergabe der RVNR klären und sich entsprechende Unterlagen vom Mitglied anfordern. Die Rentenversicherungsnummer (Sozialversicherungsnummer) bleibt in der Regel lebenslang gleich. Eine Änderung ist nur in bestimmten Ausnahmefällen möglich, wie zum Beispiel nach einer rechtlichen Änderung des Geschlechts.

### **Folie 27 - Vielen Dank. Aber wenn die RV-Nummer stillgelegt wird, wann wird die neue RV-Nummer elektronisch zurückgemeldet? Es soll ja nur noch elektronisch erfolgen. Ist es gebunden an die Zuständigkeit der DRV beim Arbeitgeber, oder?**

Hier könnte man auch alternativ ein Schreiben an den Rentenversicherungsträger schicken und um die Richtigstellung der falschen Angaben bitten. Die Rückmeldung erfolgt dann ebenfalls nach Klärung wieder elektronisch von dem zuständigen kontoführenden RV-Träger

### **Folie 28, was ist, wenn jemand weiter einzahlen möchte über dem Renteneintrittsalter?**

Das ist unabhängig von dem Wegfall des Zustimmungserfordernisses natürlich weiterhin möglich.

### **Ich habe eine Frage zur Folie 27. Da steht drin, dass eine Verzichtserklärung zur RV bei Erreichen der Regelaltersgrenze eingereicht werden muss. Ich hatte in Erinnerung, dass bei Rentner, die die Regelaltersgrenze erreicht haben, gar nicht in die RV-Pflicht bei Minijobs kommen und somit habe ich auf die Verzichtserklärung verzichtet.**

Eine Verzichtserklärung ist nicht erforderlich, da ein Arbeitnehmer, der die Regelaltersgrenze erreicht hat, nicht rentenversicherungspflichtig ist.

### **Folie 29 Wie sind die Altersrentner in einem Fall der Weiterbeschäftigung in der Sozialversicherung zu schlüsseln?**

Das kommt auf den Sachverhalt an. Wenn die Regelaltersgrenze erreicht ist, ist es die 3321. Wenn auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet wird, ist es die 3121. Wenn es sich um eine vorgezogene Altersrente handelt, ist es die 3111.

### **Was tun bei einer falscher Rentenversicherungsnummer?**

Die Klärung erfolgt über die Krankenkasse. Nach Korrektur wird die neue RVNR elektronisch zurückgemeldet. Notfalls schriftlich an die DRV wenden.

### **Wird die geplante Mütterrente auch für bereits bestehende Renten berücksichtigt?**

Nach den derzeit öffentlich diskutierten Plänen zur Erweiterung der Mütterrente soll die Gesetzesänderung voraussichtlich ab 2027 gelten und erhöhte Rentenansprüche weitgehend automatisch auch für bereits laufende Renten berücksichtigen. Die konkrete Ausgestaltung bleibt dem endgültigen Gesetzgebungsverfahren vorbehalten.

### **Können auch Väter die sogenannten „Mütterrenten“-Zeiten erhalten?**

Ja. Die Kindererziehungszeiten können auch Vätern angerechnet werden, wenn beide Elternteile der Deutschen Rentenversicherung (DRV) gegenüber erklären, dass die Zeiten dem Vater zugeordnet werden sollen.

Ohne eine solche Erklärung werden sie automatisch der Mutter zugerechnet (§ 56 SGB VI).

### **Ist eine maschinelle Abfrage der Steuer-ID geplant?**

Derzeit gibt es kein automatisiertes Abrufverfahren für Steuer-Identifikationsnummern. Sie muss weiterhin vom Arbeitnehmer selbst mitgeteilt oder beim Finanzamt schriftlich angefordert werden.

Eine maschinelle Abfrage ist zwar im Gespräch, wurde bislang aus Datenschutzgründen nicht umgesetzt.

## **Pflegeunterstützung/Freistellung wegen Pflegesituation**

### **Wie hoch ist das Pflegeunterstützungsgeld?**

Das Pflegeunterstützungsgeld ist eine Entgeltersatzleistung, die sich in ihrer Berechnungslogik am System des Krankengeldes orientiert und prozentual auf Basis des ausgefallenen Arbeitsentgelts ermittelt wird. Die konkrete Berechnung (Bemessungszeitraum, Prozentsatz, Höchstgrenzen und Dauer des Anspruchs) richtet sich nach den jeweils geltenden gesetzlichen Regelungen zur kurzzeitigen Arbeitsverhinderung und sollte im Einzelfall mit der zuständigen Pflegekasse geprüft werden.

### **Ist der Arbeitgeber bei Freistellung wegen einer akuten Pflegesituation leistungspflichtig?**

Im Falle einer Freistellung aufgrund einer akuten Pflegesituation besteht gesetzlich grundsätzlich kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Für diesen Zeitraum kann – bei Vorliegen der gesetzlichen Voraussetzungen – Pflegeunterstützungsgeld als Entgeltersatzleistung von der zuständigen Pflegekasse gewährt werden; etwaige tarifliche oder arbeitsvertragliche Regelungen zur bezahlten Freistellung sind zusätzlich zu prüfen.

### **Ist eine Pflegefachperson dasselbe wie ein Pflegedienst?**

Nein. Eine Pflegefachperson ist eine ausgebildete Pflegekraft (z. B. Gesundheits- und Krankenpfleger, Altenpfleger), die bei einem Pflegedienst oder in einer Pflegeeinrichtung angestellt sein kann.

Der Pflegedienst ist also der Arbeitgeber oder die Organisation, nicht die einzelne Fachkraft.

### **Gibt es einen Anspruch auf Arbeitsfreistellung bei Pflege von Angehörigen im Ausland?**

Ein Anspruch auf Pflegezeit oder kurzzeitige Arbeitsverhinderung besteht nur, wenn der pflegebedürftige Angehörige

im Inland lebt und die Pflegebedürftigkeit durch eine deutsche Pflegekasse anerkannt ist (§ 2 PflegeZG, § 44a SGB XI).

Bei Pflege im Ausland besteht in der Regel kein gesetzlicher Anspruch, außer in seltenen Sonderfällen (z. B. EU-Ausland bei Entsendung).

## **Weitere Webinare**

### **Ist zukünftig ein weiteres Webinar zum Thema Altersteilzeit geplant?**

Ob und wann ein weiteres Webinar zur Altersteilzeit angeboten wird, richtet sich nach der aktuellen Seminarplanung. Ein Blick in den laufend aktualisierten Webinar Überblick des Anbieters empfiehlt sich; konkrete Terminankündigungen erfolgen in der Regel dort.