



# LOHN & GEHALT

zuverlässig | praxisnah | betriebsprüfungssicher

## AKTUELL

### TOP-THEMA NEUES VERFAHREN

Die Beitragsberechnung zur Pflegeversicherung ist kompliziert – nicht zuletzt wegen der abgestuften Zusatzbeiträge, die sich nach der Anzahl der Kinder richten. Ab 1.7.2025 arbeiten Sie hier mit einem digitalisierten Nachweis der Elterneigenschaft. Seite 6 und 7



### BESONDERE MIT- ARBEITER

Unständig Beschäftigte stellen melderechtlich eine echte Herausforderung dar. Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben geklärt, wie Meldungen vereinfacht werden können. Seite 4 und 5

### BILDUNGURLAUB

Was gilt, wenn ein Mitarbeiter Bildungurlaub beantragt? Kann der Beschäftigte den Urlaub jederzeit beanspruchen? Muss der Arbeitgeber das Entgelt weiterzahlen und die Kosten der Weiterbildung tragen? Seite 9

### VORSICHT, UNFALL

Derzeit werden in vielen Betrieben Sommerfeste geplant – oft inklusive sportlicher Wettbewerbe. Kommt es bei solchen Events zu einem Unfall, ist der Versicherungsschutz von einer Frage abhängig. Seite 10



## „Klarer Fall von krankfeiern? Nicht unbedingt!“

Liebe Leserin, lieber Leser,

meldet sich ein Mitarbeiter bei Ihnen krank, bedeutet das noch lange nicht, dass er im Bett bleiben und stillliegen muss. Wundern Sie sich also nicht, wenn Sie einen Arbeitnehmer, dessen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung Sie gerade abgerufen haben, beispielsweise beim Spazierengehen treffen. Das kann der Genesung dienen und muss kein Entgeltfortzahlungsbetrug sein. Schwieriger wird es allerdings, wenn ein Beschäftigter, der in einem Zeitraum, für den er krankgeschrieben ist, an Karnevalsveranstaltungen teilnimmt.

Dass sein Arbeitgeber, der davon erfuhr, wenig Verständnis hatte und den Mitarbeiter entlassen wollte, scheint nachvollziehbar. Letztendlich liefen die Kündigungen des Unternehmens aber ins Leere. Die Gerichte bestätigten die drastische Maßnahme des Arbeitgebers nicht. Warum das so war und worauf es konkret ankommt, damit in solchen Fällen der Beweiswert einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung tatsächlich erschüttert wird, erfahren Sie auf Seite 8.

Viel Spaß beim Lesen wünscht Ihnen Ihre

Britta Schwalm

Als Rechtsanwältin und Expertin für Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrecht berät sie vor allem kleine und mittelständische Unternehmen.

# INHALT

## NEUREGELUNGEN

3

Das kann mit dem neuen Koalitionsvertrag im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht auf Sie zu kommen

## BESONDERE MITARBEITER

4–5

Unständig Beschäftigte: Wie Sie die Meldungen für diese Mitarbeiter nach neuen Vorgaben erstatten

## TOP-THEMA

6–7

Pflegeversicherung: Beachten Sie diese Neuerungen zum digitalen Nachweis der Elterneignenschaft

## URTEIL DES MONATS

8

Kurz nach der Arbeitsunfähigkeit zum Feiern? Hier dürfen Sie nicht automatisch von einer Täuschung ausgehen

## LESERFRAGEN

9

Mitarbeiter wünscht Bildungsurlaub: Was müssen wir beachten?

Entgeltfortzahlung bei krankem Kind: Gibt es hierfür eine Erstattung?

## SAISONALE FRAGEN

10

So erreichen Sie, dass Trinkgelder abgabenfrei bleiben

Betriebliche Unfallversicherung und Firmen-Sommerfest? Wie Sie auf alle Fälle richtig vorgehen

# Das kann mit dem neuen Koalitionsvertrag im Arbeits-, Sozial- und Steuerrecht auf Sie zu kommen

Am 9.4.2025 haben sich CDU/CSU und die SPD auf einen Koalitionsvertrag geeinigt. Dieser sieht unter anderem zahlreiche arbeitsrechtliche und sozial(versicherungs-)rechtliche Änderungen vor, die Ihre Arbeit eventuell unmittelbar betreffen. Lesen Sie hier, womit Sie rechnen sollten.

Der neue Koalitionsvertrag zwischen CDU/CSU und SPD umfasst 144 Seiten. Nach CSU und CDU haben die Mitglieder der SPD per Mitgliedervotum dem Vertrag bis Ende April zugestimmt. Erklärte Ziele sind unter anderem eine bessere internationale Wettbe-

werbsfähigkeit, stabile Renten, gesteuerte Migration, weniger Bürokratie sowie eine Reform des Gesundheits- und Bildungssystems. Einige Gesetzesvorhaben sind bereits konkret genannt. Die für Sie besonders relevanten finden Sie in der Tabelle unten.

## A–V: Diese geplanten Änderungen wirken sich besonders auf Ihre Arbeit aus

THEMA	DAS IST GEPLANT
Arbeitszeit	Es soll im Einklang mit der Arbeitszeitrichtlinie die Möglichkeit einer wöchentlichen anstelle einer täglichen Höchstarbeitszeit geschaffen werden. Die Pflicht zur elektronischen Arbeitszeiterfassung soll gesetzlich normiert werden. Hierbei sind für kleine und mittlere Unternehmen Übergangsregelungen vorgesehen. Weiterhin soll Vertrauensarbeitszeit möglich sein – ohne Zeiterfassung im Einklang mit der EU-Arbeitszeitrichtlinie. Geplant ist, den Ausnahmekatalog nach § 10 Arbeitszeitgesetz für Sonn- und Feiertagsbeschäftigung um das Bäckereihandwerk zu erweitern.
Betriebliche Altersvorsorge	Die betriebliche Altersversorgung (bAV) soll gestärkt und ihre Verbreitung vor allem in kleinen und mittleren Betrieben vorangetrieben werden. Auch für Geringverdiener soll die bAV attraktiver werden. Eine der geplanten Maßnahmen ist es, die finanzielle Förderung von Geringverdienern im Rahmen der bAV zu verbessern. Weiter soll die bAV digitalisiert, transparenter gemacht und entbürokratisiert werden. Die Portabilität der bAV für Mitarbeiter bei einem Arbeitgeberwechsel soll optimiert werden. Konkrete Maßnahmen hierzu nennt der Koalitionsvertrag aber nicht.
Bürokratieabbau	Bürger und Betriebe sollen nach dem Once-Only-Prinzip im Kontakt mit den Sozialversicherungen und Verwaltungen nur einmal ihre jeweiligen Daten eingeben müssen. Zwischen den Sozial-, Finanz- und Sicherheitsbehörden soll ein vollständiger Datenaustausch ermöglicht werden.
Mindestlohn	Die Mindestlohnkommission prüft im Rahmen einer Gesamtabwägung die Höhe des künftigen Mindestlohns und beschließt regelmäßig die Neufestsetzung des Mindestlohns. Sie wird von der Bundesregierung errichtet und alle 5 Jahre neu berufen. Sie tagt nach Bedarf, mindestens 3-mal im Jahr und hält ihre Sitzungsergebnisse protokollarisch fest. Die neue Koalition will an der Mindestlohnkommission festhalten. Weiterhin wird ein Mindestlohn von 15 € im Jahr 2026 angestrebt.
Rentner als Mitarbeiter	Es sollen zusätzliche finanzielle Anreize geschaffen werden, damit sich freiwilliges längeres Arbeiten mehr lohnt (sogenannte Aktivrente). Rentner, die das gesetzliche Rentenalter erreicht haben und freiwillig weiterarbeiten, sollen ihr Entgelt bis zu einer Grenze von 2.000 € im Monat steuerfrei bekommen. Zudem soll die Rückkehr zum bisherigen Arbeitgeber nach Erreichen der Regelaltersgrenze erleichtert werden. Als konkrete Maßnahme wird die Aufhebung des Vorbeschäftigteverbots/Anschlussverbots für diese Personengruppen genannt. Vorbeschäftigteverbots bedeutet: War ein Mitarbeiter schon einmal im Unternehmen beschäftigt, ist für jede weitere Befristung eines Arbeitsvertrags ein Sachgrund nötig. Im Ergebnis soll also die befristete Beschäftigung von ehemaligen Mitarbeitern nach dem Renteneintritt erleichtert werden.
Studenten als Mitarbeiter	Auch Arbeitsverhältnisse während eines Studiums sollen künftig vom Anschlussverbot nach § 14 Abs. 2 Satz 2 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) ausgenommen werden.
Überstunden	Mehrarbeit soll sich verstärkt auszahlen. Aus diesem Grund sieht der Koalitionsvertrag vor, dass Zuschläge für Mehrarbeit, die über die tariflich vereinbarte beziehungsweise an Tarifverträgen orientierte Vollzeitarbeit hinausgehen, lohnsteuerfrei bleiben. Als Vollzeitarbeit soll dabei für tarifliche Regelungen eine Wochenarbeitszeit von mindestens 34 Stunden, für nicht tariflich festgelegte oder vereinbarte Arbeitszeiten von 40 Stunden gelten.
Vollzeitprämien steuerfrei	Im Koalitionsvertrag ist ein neuer steuerlicher Anreiz für die Ausweitung der Arbeitszeit vorgesehen: Wenn Arbeitgeber Teilzeitbeschäftigte künftig eine Prämie für die Ausweitung ihrer Arbeitszeit zahlen, soll diese Leistung lohnsteuerfrei bleiben.



# Unständig Beschäftigte: Wie Sie die Meldungen für diese Mitarbeiter nach neuen Vorgaben erstatten

Sogenannte unständig Beschäftigte stellen sozialversicherungsrechtlich und melderechtlich eine echte Herausforderung dar. In einer Besprechung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger am 12.3.2025 sollte deshalb geklärt werden, wie das Verfahren vereinfacht werden kann. Die in der Besprechung beschlossenen Änderungen gelten ab dem 1.1.2026.

Unständig Beschäftigte sind – vertraglich oder wegen des Charakters der Beschäftigung – befristet für kurze Zeiträume mal bei diesem, mal bei jenem Arbeitgeber beschäftigt. Das Beschäftigungsverhältnis dauert jedes Mal maximal nicht länger als eine Woche am Stück.

## ACHTUNG

Mit der „Woche“ ist im Zusammenhang mit den unständig Beschäftigten nicht die Kalenderwoche (von Montag bis Sonntag), sondern die arbeitsrechtliche Beschäftigungswoche gemeint. Diese umfasst einen Zeitraum von 7 aufeinanderfolgenden Kalendertagen. Das bedeutet: Auch beschäftigungsfreie Samstage, Sonn- und Feiertage zählen Sie bei der Dauer der Beschäftigung mit. Wie lange der unständig Beschäftigte an einem Arbeitstag arbeitet, ist dagegen unerheblich.

## Arbeiten diese Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen?

Unständig Beschäftigte arbeiten hauptsächlich in Branchen, in denen das Arbeitsaufkommen wenig planbar und gebündelt auftritt, zum Beispiel in der Film- und Medienbranche, aber auch in gewerblichen Bereichen wie Bau und Logistik. Für das Be- und Entladen großer Lieferungen in einem Unternehmen werden häufig unständig Beschäftigte eingesetzt ebenso wie beispielsweise beim Messebau und in der Hafenwirtschaft.

**Prüfen Sie:** Wenn die folgenden Voraussetzungen zusammen vorliegen, haben Sie es mit unständig Beschäftigten zu tun:

1. Die einzelne Beschäftigung beschränkt sich auf weniger als eine zusammenhängende Woche (7 Tage) und wurde dementsprechend von vornherein befristet.
2. Es ist für das Arbeitgeberunternehmen nicht im Voraus planbar, wann der Arbeitnehmer das nächste Mal eingesetzt wird.
3. Der Arbeitseinsatz richtet sich nach der Erledigung einer bestimmten Aufgabe und nicht nach der Anzahl der Arbeitsstunden.

## Unständig Beschäftigte sind sozialversicherungspflichtig

Grundsätzlich sind unständig Beschäftigte wie versicherungspflichtige dauerbeschäftigte Arbeitnehmer zu betrachten. Es gelten allerdings ein paar Besonderheiten in der Sozialversicherung. Achten Sie insbesondere auf Folgendes:

- In der Krankenversicherung und Pflegeversicherung besteht die Mitgliedschaft auch an den Tagen weiter, an denen der berufsmäßig unständig Beschäftigte vorübergehend nicht beschäftigt wird. Die Unterbrechung zwischen den Beschäftigungen darf allerdings nur maximal 3 Wochen beziehungsweise 21 Kalendertage dauern.
- In der Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungsfreiheit, wenn die unständige Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird (s. u.). Unständig Beschäftigte, die nicht berufsmäßig arbeiten, sind in der Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig.
- In der Rentenversicherung sind berufsmäßig und nicht berufsmäßig unständig Beschäftigte versicherungspflichtig.

## ACHTUNG

Unständig Beschäftigte arbeiten berufsmäßig, wenn die Tätigkeit aufgrund ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und ihres zeitlichen Umfangs die Erwerbstätigkeit in dem Kalendermonat der Ausübung prägt.

## So erstatten Sie die Sozialversicherungsmeldungen für unständig Beschäftigte

Ist Ihr Unternehmen Arbeitgeber von unständig Beschäftigten, haben Sie grundsätzlich die gleichen Meldungen zu erstatten wie für alle anderen Mitarbeiter auch.

## ACHTUNG

Sie können jedoch für einen unständig Beschäftigten bis zum 5. Werktag eines jeden Monats für den vorangegangenen Monat eine zusammengefasste Meldung an die Krankenkasse abgeben, wenn der Zeitraum der Unterbrechung zwischen den einzelnen unständigen Beschäftigungen nicht mehr als 3 Wochen (21 Kalendertage) beträgt.

In der zusammengefassten Meldung geben Sie als Beschäftigungszeitraum den jeweils ersten und den letzten Beschäftigungstag des zu meldenden Monats und als Grund der Abgabe den Meldegrund 40 an. In solchen Fällen müssen Sie die Beschäftigungszeiten auch in der GKV-Monatsmeldung zusammenfassen.

**Beispiel:** Ein Mitarbeiter übt im Monat Mai mehrere unständige Beschäftigungen bei unterschiedlichen Arbeitgebern aus. Auch in Ihrem Unternehmen arbeitet der Mitarbeiter, und zwar in der Zeit vom 3.5. bis 5.5. und dann

nochmals vom 25.5. bis 29.5. Sie haben 2 Möglichkeiten, die Beschäftigungszeiten zu melden:

**Alternative 1:** Sie fassen die beiden Beschäftigungszeiten nicht in einer Meldung zusammen und erstatten eine erste Entgeltmeldung für die Zeit vom 3.5. bis 5.5. sowie eine zweite Entgeltmeldung für die Zeit vom 25.5. bis 29.5. Die erste angeforderte GKV-Monatsmeldung erstreckt sich entsprechend vom 3.5. bis 5.5., die zweite angeforderte GKV-Monatsmeldung vom 25.5. bis 29.5.

**Alternative 2:** Sie fassen die Beschäftigungsverhältnisse in einer Meldung zusammen und erstatten eine Entgeltmeldung für die Zeit vom 3.5. bis 29.5. Die eine angeforderte GKV-Monatsmeldung erstreckt sich dementsprechend auf die Zeit vom 3.5. bis 29.5.

gungszeiten eines berufsmäßig unständig Beschäftigten (Personengruppe 118) in einer Abmeldung zusammenzufassen, sofern der Zeitraum der Unterbrechung zwischen den einzelnen unständigen Beschäftigungen nicht mehr als 3 Wochen beträgt. Wurde zu diesem Zeitpunkt noch keine Anmeldung erstattet, kann die Zusammenfassung der Beschäftigungszeiten in einer zeitgleichen An- und Abmeldung erfolgen (Abgabegrund 40).

Beachten Sie ab 1.1.2026 bei der zusammengefassten Meldung eines unständig Beschäftigten außerdem Folgendes:

1. Geben Sie die Abmeldung frühestens nach Ablauf der 3-wöchigen Frist in zusammengefasster Form ab.
2. Geht der Zeitraum über den 31.12. eines Jahres hinaus, müssen Sie eine Jahresmeldung abgeben.

## Kurzfristig oder unständig? So urteilen Sie richtig

Den unständig Beschäftigten sehr ähnlich sind die kurzfristig beschäftigten Aushilfen.

### ACHTUNG

Kurzfristig Beschäftigte sind vollständig sozialversicherungsfrei, dürfen hierfür aber nur maximal 70 Arbeitstage oder 3 Monate im Kalenderjahr als kurzfristig beschäftigte Aushilfen arbeiten.

Arbeitet für Ihr Unternehmen ein unständig Beschäftigter, der die Zeitgrenzen für kurzfristig beschäftigte Aushilfen nicht überschreitet, können Sie den Mitarbeiter alternativ als Aushilfe abrechnen. Der Vorteil: Für diese Mitarbeiter fallen keine Sozialversicherungsbeiträge an. Auch bei kurzfristig beschäftigten Aushilfen ist innerhalb eines Rahmenarbeitsvertrags von maximal einem Jahr ein flexibler Einsatz im Umfang von 70 Arbeitstagen möglich.

### ACHTUNG

Prüfen Sie, wenn Sie den Status als Aushilfe anstreben, grundsätzlich bei Beginn jeder neuen Beschäftigung, ob diese zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die maßgebenden Zeitgrenzen überschreitet. Das gilt auch für die Beurteilung einer unständigen Beschäftigung. Bei unständig Beschäftigten, die für mehrere Arbeitgeber tätig werden, kann der Prüfungsumfang allerdings entsprechend groß werden.

Wird bei der Zusammenrechnung die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen überschritten, ist eine versicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung ausgeschlossen. Wenn bei einem regelmäßig unständig Beschäftigten absehbar ist, dass die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen aufgrund zukünftiger befristeter Beschäftigungen überschritten wird, ist die Annahme einer versicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung ebenfalls nicht möglich (Bundessozialgericht (BSG), Urteil vom 31.3.2017, Az. B 12 KR 16/14 R).

Verwenden Sie für unständig Beschäftigte grundsätzlich folgende Personengruppenschlüssel:

1. 117 für nicht berufsmäßig unständig Beschäftigte (versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung)
2. 118 für berufsmäßig unständig Beschäftigte (nicht versicherungspflichtig in der Arbeitslosenversicherung)

## Viele Einmeldungen führen zu Problemen

Für viele unständig Beschäftigte melden Arbeitgeber regelmäßig nur einzelne Beschäftigungstage. Dies führt, so heißt es im aktuellen Besprechungsergebnis, zu einem erheblichen Meldevolumen und damit bei den Sozialversicherungsträgern zu Schwierigkeiten.

### ACHTUNG

Zwar haben Arbeitgeber bereits die Möglichkeit, auch mehrere einzelne Beschäftigungstage von berufsmäßig unständig Beschäftigten innerhalb eines Kalendermonats in einer An- und Abmeldung zusammenzufassen (s. o.). Diese Option wird allerdings bisher nicht oder nur vereinzelt in Anspruch genommen. Das liegt vermutlich auch daran, dass die Option noch nicht in den Abrechnungsprogrammen umgesetzt worden ist.

## So soll der Meldeaufwand reduziert werden

Aus diesem Grund soll die Bündelung von Beschäftigungszeiten durch den Arbeitgeber nun verpflichtend werden. Die Besprechungsteilnehmer haben beschlossen, die bestehende Möglichkeit einer Zusammenfassung der einzelnen Beschäftigungstage in einer Entgeltmeldung ab dem 1.1.2026 als verpflichtende Vorgabe vorzusehen. Die ab 1.1.2026 geltende Regelung in den Gemeinsamen Grundsätzen lautet dann:

Für unständig Beschäftigte sind die gleichen Meldungen zu erstatten wie für ständig Beschäftigte. In Anwendung der besonderen Vorschriften zum Beginn und Ende der Mitgliedschaft unständig Beschäftigter (§ 186 Abs. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) V) haben Arbeitgeber die Beschäfti-



# Pflegeversicherung: Beachten Sie diese Neuerungen zum digitalen Nachweis der Elterneigenschaft

Die Beitragsberechnung zur Pflegeversicherung ist kompliziert. Ursache dafür sind die abgestuften Zusatzbeiträge, die sich nach der Anzahl der Kinder richten. Um die Sache für Arbeitgeber, in diesem Zusammenhang „beitragsabführende Stellen“ genannt, und die Pflegekassen etwas zu erleichtern, wird der Nachweis der Elterneigenschaft bei Mitarbeitern ab dem 1.7.2025 digitalisiert. Damit verbunden sind Meldepflichten für Arbeitgeber. Der Spitzenverband der gesetzlichen Krankenkassen (GKV-Spitzenverband) hat kürzlich weitere Konkretisierungen veröffentlicht, die Sie kennen sollten.

Am 30.6.2025 endet in der Pflegeversicherung der Übergangszeitraum für das vereinfachte Nachweisverfahren zur Elterneigenschaft und zur Anzahl der Kinder. Ab 1.7.2025 gilt das automatisierte Nachweisverfahren. Die grundsätzlichen Hinweise des GKV-Spitzenverbandes sind eine Orientierungshilfe, die ständig angepasst wird. In einer aktuellen Fassung vom 31.3.2025 gibt es neue Klarstellungen zur Verzinsung von Beitragserstattungen und Empfehlungen zum Nachweis der Elterneigenschaft ab dem 1.7.2025.

## Digitales Verfahren: ab Juli für alle Pflicht

Ab 1.7.2025 müssen Arbeitgeber und Pflegekassen das automatisierte Nachweisverfahren für die Elterneigenschaft und die Anzahl der Kinder nutzen (geregelt in § 55a Sozialgesetzbuch (SGB) XI). Wenn Ihr Unternehmen einen neuen Mitarbeiter einstellt und Sie feststellen müssen, ob für diesen ein Zusatzbeitrag zur Pflegeversicherung anfällt, läuft das Verfahren ab diesem Zeitpunkt folgendermaßen ab:

1. Sie rufen die Angaben zur Elterneigenschaft und zur Anzahl der Kinder in einem digitalen Verfahren beim Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) ab.
2. Gibt es danach Änderungen an der Kinderzahl, meldet das BZSt dies automatisiert und aktiv an Ihr Unternehmen.
3. Sie können auch Anfragen für abgeschlossene vergangene Zeiträume stellen, sogenannte Historienanfragen. Das BZSt meldet dann die Angaben für genau diese Zeiträume zurück.

## Hier kann Aufklärungsarbeit nötig werden

Ausnahmen vom automatisierten Verfahren gelten immer dann, wenn Kinder steuerlich nicht erfasst, aber wichtig für die Berechnung der Pflegeversicherungsbeiträge sind. Das ist zum Beispiel bei Stief- und Pflegekindern möglich.

### ACHTUNG

Sind Kinder steuerlich nicht erfasst, müssen sich Beschäftigte grundsätzlich selbst darum kümmern, die Kinder beim Arbeitgeber oder der Pflegekasse anzugeben. Für den Arbeitgeber bzw. für den Entgeltabrechner

gilt in solchen Fällen: Hat er abweichende Angaben von Beschäftigten bekommen, muss er das aufklären.

Grundsätzlich gilt: Erhalten Sie Nachweise über Elterneigenschaft und anrechenbare Kinder von den Beschäftigten Ihres Unternehmens, müssen Sie diese anerkennen – auch wenn das BZSt möglicherweise etwas anderes gemeldet hat.

### ACHTUNG

Angaben, die von den Mitarbeitern Ihres Unternehmens während des vereinfachten Nachweisverfahrens gemacht wurden, können von der Kranken- oder Pflegekasse für Zeit nach dem 30.6.2025 nicht so einfach übernommen werden

## Was sind Eltern?

Vom Zuschlag in der Pflegeversicherung befreit sind alle Eltern und das sind: leibliche Eltern, Adoptiveltern, Stief- oder Pflegeeltern und ehemalige Eltern (deren Kind/er verstorben ist/sind). Sowohl der Vater als auch die Mutter sind von dem Zuschlag befreit.

### ACHTUNG

Die Elterneigenschaft für ein Kind kann auch von mehr als 2 Elternteilen erfüllt werden. Das ist beispielsweise dann der Fall, wenn leibliche Eltern geschieden werden, ein Elternteil wieder heiratet und das Kind mit in den Haushalt des neuen Ehepartners nimmt. Den Beitragszuschlag müssen dann die leiblichen Eltern nach wie vor nicht zahlen, aber auch der neue Stiefelternteil ist vom Zusatzbeitrag befreit.

Alle Mitarbeiter, auf die die genannten Elterneigenschaften nicht zutreffen bzw. die keine Nachweise über ihre Elterneigenschaft erbringen, gelten als „kinderlos“.

## Auch junge Mitarbeiter sind befreit

Beschäftigte, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, sind ebenfalls vom Beitragszuschlag für Kinderlose be-

freit. Ein Lebensjahr wird einen Tag vor dem Geburtstag vollendet. Daher müssen Arbeitgeber für Mitarbeiter, die am Ersten eines Monats ihren 23. Geburtstag feiern, den Beitragszuschlag sofort entrichten.

#### Beispiele:

Ein Mitarbeiter hat am 15.1.2002 Geburtstag und hat sein 23. Lebensjahr am 14.1.2025 vollendet. Seine Zuschlagspflicht in der Pflegeversicherung begann am 1.2.2025.

Ein Mitarbeiter hat am 31.1.2002 Geburtstag und hat sein 23. Lebensjahr am 30.1.2025 vollendet. Seine Zuschlagspflicht in der Pflegeversicherung begann ebenfalls am 1.2.2025.

Ein Mitarbeiter hat am 1.7.2002 Geburtstag und vollendet sein 23. Lebensjahr am 30.6.2025. Seine Zuschlagspflicht in der Pflegeversicherung beginnt am 1.7.2025.

### Das gilt für die Verzinsung von Erstattungen

Zu Erstattungen von Beitragsteilen kann es kommen, wenn beispielsweise ein Arbeitnehmer bisher als kinderlos geführt wurde und den erhöhten Beitrag gezahlt hat. Über das digitale Verfahren wird ab Juli aber bestätigt, dass er ein Kind hat. Damit fällt der Beitragszuschlag für diesen Mitarbeiter weg und er erhält eine Beitragserstattung.

#### ACHTUNG

Die Beiträge werden durch Auszahlung oder Aufrechnung mit den Beiträgen zur Pflegeversicherung für den laufenden Abrechnungszeitraum erstattet. Das gilt auch dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis zu diesem Zeitpunkt bereits beendet ist. Die gemeinsamen Grundsätze für die Auf- bzw. Verrechnung und Erstattung zu Unrecht gezahlter Beiträge gelten nicht.

### Diese neuen Beitragssätze gelten in der Pflegeversicherung (außer in Sachsen)

ANZAHL DER KINDER UNTER 25 JAHREN	GEPLANTER GESAMT-BEITRAGSSATZ	ARBEITGEBERANTEIL	ARBEITNEHMERANTEIL
Keine Kinder	4,2 % monatlich	1,8 %	2,4 %
Ein Kind	3,60 % monatlich	1,8 %	1,8 %
2 Kinder	3,35 % monatlich	1,8 %	1,55 %
3 Kinder	3,10 % monatlich	1,8 %	1,30 %
4 Kinder	2,85 % monatlich	1,8 %	1,05 %
5 Kinder und mehr	2,60 % monatlich	1,8 %	0,80 %

Im Hinblick auf die Verzinsung lautete die Aussage des GKV-Spitzenverbandes zu solch einem Fall bisher: Wenn der Beitragszuschlag für Kinderlose durch das digitale Übermittlungsverfahren wegfällt, ist die Erstattung nicht zu verzinsen. In der Veröffentlichung vom 31.3.2025 wurde das aber geändert und es gilt nun Folgendes:

1. Hat der Arbeitnehmer nur ein Kind, muss die Beitragserstattung nicht verzinst werden.
2. Hat der Arbeitnehmer jedoch 2 oder mehr Kinder, kann eine Verzinsung nötig werden. Es wird aber nicht die gesamte Beitragserstattung verzinst. Wenn der Arbeitnehmer eigentlich Anspruch auf Beitragsreduzierungen (Beitragsabschläge) hätte, muss nur dieser Anteil der Beitragserstattung verzinst werden. Der zu Unrecht gezahlte Beitragszuschlag für Kinderlose ist dagegen nicht zu verzinsen.

### Bei diesen Personen gibt es keinen Abschlag

Muss ein Mitarbeiter seinen Zusatzbeitrag zur Pflegeversicherung nicht selbst tragen, wird der Zusatzbeitrag bei mehreren Kindern nicht reduziert. Das betrifft insbesondere Azubis mit einem Entgelt von nicht mehr als 325 €, Freiwilligendienstleistende und Bezieher von Kurzarbeitergeld.

### Das ist der Zuschlag für Kinderlose aktuell

Der Beitragszuschlag in der gesetzlichen Pflegeversicherung beträgt aktuell 0,6 %. Seit dem 1.1.2025 führen Sie also für kinderlose Mitarbeiter, die das 23. Lebensjahr überschritten haben, einen Gesamtbeitrag zur Pflegeversicherung von 4,2 % ab. Davon zahlt Ihr Unternehmen 1,8 %, der Mitarbeiter zahlt davon 2,4 % (1,8 % + 0,6 %). Für Arbeitnehmer mit mehreren Kindern gilt ein Abschlag von 0,25 % pro anrechnungsfähigem Kind. Es werden maximal 5 Kinder unter 25 Jahren angerechnet. Kinder, die das 25. Lebensjahr bereits überschritten haben, können nicht berücksichtigt werden. Sind alle Kinder älter als 25 Jahre, gilt dauerhaft der Ein-Kind-Beitrag.



# Kurz nach der Arbeitsunfähigkeit zum Feiern? Hier dürfen Sie nicht automatisch von einer Täuschung ausgehen

Mitarbeiter die während einer Arbeitsunfähigkeit eine Karnevalsveranstaltung besuchen, täuschen eine Erkrankung vielleicht nur vor. Anders ist das aber, wenn der Besuch der Festlichkeit kurz nach den ärztlich bescheinigten Krankentagen stattfindet. So etwas erschüttert nach Ansicht des Landesarbeitsgerichts (LAG) Köln den Beweiswert einer ärztlich ausgestellten Arbeitsunfähigkeit nicht (Urteil vom 21.1.2025, Az. 7 SLa 204/24).

Es ging um einen Logistik-Mitarbeiter, der bei seinem Arbeitgeber vorwiegend körperliche Tätigkeiten ausübte. Vom 31.10.2022 bis zum 4.11.2022 war er krankgeschrieben. Allerdings besuchte er als Mitglied eines Karnevalsvereins am Abend des 4.11.2022 den Mobilmachungsappell, eine Veranstaltung zum Karnevalsaufmarsch. Ähnliches spielte sich nochmals Anfang des darauffolgenden Jahres ab: Der Mitarbeiter war bis 6.1.2023 krankgeschrieben, nahm aber am 5.1.2023 an einer weiteren Karnevalsveranstaltung, am Generalkorpsappell, teil. Der Arbeitgeber erfuhr wenige Tage später davon. Es folgten 2 Anhörungen zu den beiden Vorfällen. Der behandelnde Arzt des Beschäftigten stellte klar, dass bei der letzten Arbeitsunfähigkeit bis zum 6.1.2023 kein Ausgehverbot bestanden habe.

## Der Beschäftigte klagte

Das Unternehmen kündigte dem Mitarbeiter im Februar zunächst außerordentlich und im April schließlich ordentlich zum Jahresende. Der Beschäftigte zog gegen die Entlassung vor Gericht und begehrte seine Weiterbeschäftigung. Er sei in beiden Fällen an einem akuten Atemwegsinfekt erkrankt gewesen. Am Freitag, 4.11.2022, seien die Symptome bis auf den Husten und eine leichte Erschöpfung nicht mehr vorhanden gewesen.

## Arbeitsunfähig oder nicht?

Er habe an der Veranstaltung teilgenommen, jedoch im Vorfeld bereits besprochen, dass er nach 2 Stunden wieder abgeholt werde. Am 5.1.2023 habe er die benannte Veranstaltung besucht, um seine Belastungsfähigkeit zu testen, und sei nach einer Stunde abgeholt worden, um zu vermeiden, erneut arbeitsunfähig zu erkranken. Das Arbeitsgericht (ArbG) gab der Klage statt und kassierte die Kündigung. Das LAG in der nächsten Instanz bestätigte diese Entscheidung.

## Keine Gefährdung der Genesung

Der Beweiswert der AU war nach Ansicht der Gerichte in beiden Fällen nicht erschüttert. Im ersten Fall sei, so das LAG, die Arbeitsunfähigkeit ohnehin bereits beendet gewesen. Der Besuch einer Karnevalsveranstaltung kurz nach Ende der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit erschüttere nicht den Beweiswert der ausgestellten AU. Dies gilt zumindest vor dem Hintergrund des diagnostizierten Infekts der oberen Atemwege. Im zweiten Fall erkannte das Gericht allenfalls einen möglichen Verdacht auf eine vorgetäuschte Erkrankung an. Letztendlich waren aber nach Ansicht der Richter auch hier die Umstände, die den Beweiswert des ärztlichen Attests hätten erschüttern können, nicht ausreichend

gravierend. Da der Arbeitgeber keine weiteren Beweise beibringen konnte, liefen seine Kündigungen ins Leere.

## FAZIT



Sind Mitarbeiter krankgeschrieben, bedeutet das nicht automatisch, dass sie das Bett hüten müssen. Sie als Arbeitgeber kennen die Diagnose nicht und wenn sich ein Beschäftigter mit AU außerhalb seines Hauses aufhält, kann das auch der Genesung dienen. Die aktuelle Rechtsprechung stellt immer wieder klar: Eine AU hat eine starke Beweiskraft. Wollen Sie diese erschüttern, um rechtlich etwas in der Hand zu haben, beispielsweise um eine Abmahnung oder eine Kündigung zu untermauern, benötigen Sie handfeste Indizien.

## Grundsätzlich erfahren Sie keine Diagnosen

Mit der AU-Bescheinigung und den Folgebescheinigungen erhalten Sie keine Diagnosen. Daher haben Sie zunächst keinen anderen Anhaltspunkt als die eAU. Der betreffende Mitarbeiter ist zunächst auch nicht dazu verpflichtet, die Diagnosen offenzulegen.

## ACHTUNG



Gibt ein Beschäftigter allerdings freiwillig Informationen über seine Erkrankung preis, dürfen Sie sich für eine eventuelle Erschütterung des Beweiswerts der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf die Mitteilungen stützen.

Wenn Sie tragfähige Indizien haben, die die Aussagekraft der eAU erschüttern, kann ein Mitarbeiter dazu gezwungen sein, seinen Arzt von der Schweigepflicht zu entbinden oder anderweitig Diagnosen offenzulegen.

## TIPP



Haben Sie bei Mitarbeitern den Verdacht, dass sie ihre Arbeitsunfähigkeit vortäuschen, können Sie den Medizinischen Dienst der Krankenversicherung (MDK) hinzuziehen. Die Überprüfung hat unverzüglich nach Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung stattzufinden, wenn Ihr Unternehmen dies verlangt. Voraussetzung ist, dass Sie Ihre Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit schlüssig darlegen.

# „Mitarbeiter wünscht Bildungsurlaub: Was müssen wir beachten?“

## FRAGE



Unser Unternehmen sitzt in Baden-Württemberg. Ein Mitarbeiter kam nun mit einem Antrag auf Bildungsurlaub zu uns. Wir wissen zwar, dass es das gibt, hatten so einen Fall aber noch nie. Was gilt nun? Kann der Beschäftigte den Urlaub jederzeit beanspruchen und müssen wir das Entgelt in voller Höhe weiterzahlen, möglicherweise sogar noch die Kosten für die Weiterbildungmaßnahme übernehmen?

## ANTWORT



In Baden-Württemberg können Mitarbeiter bei einer 5-Tage-Arbeitswoche 5 Arbeitstage pro Kalenderjahr Bildungsurlaub beanspruchen.

## ACHTUNG



Die Bildungsurlaubsgesetze gehen in der Regel von einer 5-Tage-Arbeitswoche aus. Arbeitende Teilzeitkräfte an mehr oder weniger als 5 Arbeitstagen pro Woche, rechnen Sie den Anspruch entsprechend um.

In allen anderen Bundesländern gibt es vergleichbare Ansprüche. Nur in Bayern und Sachsen existiert kein Anspruch auf Bildungsurlaub. Die Kosten für die Weiterbildung tragen die Beschäftigten selbst. In sämtlichen Bundesländern mit Bildungsurlaub haben die Beschäftigten für die Zeit der Freistellung jedoch einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegen ihren Arbeitgeber. Diesen Anspruch berechnen Sie in den meisten Bundesländern wie die Entgeltfortzahlung nach den Regeln des Bundesurlaubsgesetzes. In einigen

Bundesländern rechnen Sie dagegen nach den Vorgaben für die Entgeltfortzahlung an Feiertagen. In Baden-Württemberg gilt: Während der Bildungszeit und im Fall der Erkrankung während der Bildungszeit wird das Arbeitsentgelt fortgezahlt und entsprechend §§ 9, 11 und 12 Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) berechnet.

## Nicht geltend gemacht? Verfällt automatisch

Nimmt ein Mitarbeiter den Bildungsurlaub nicht in Anspruch, erlischt er mit Ablauf des Zeitraums, auf den er befristet ist. Einen Anspruch auf Abgeltung hat der Mitarbeiter auf keinen Fall – auch nicht bei Beendigung der Beschäftigung. Ihr Unternehmen ist außerdem nicht dazu verpflichtet, auf den Verfall des Bildungsurlaubs hinzuweisen. Sie dürfen den Bildungsurlaub nicht auf den Erholungsurlaub oder auf sonstige Freistellungen, auf die der Mitarbeiter einen Anspruch hat, anrechnen.

## Wann Ihr Unternehmen ablehnen darf

Teilweise enthalten die Regelungen der Bundesländer zum Bildungsurlaub eine Reihe von Gründen, nach denen der Arbeitgeber den konkreten Wunsch eines Mitarbeiters nach Bildungsurlaub ablehnen oder verweigern darf. Das können beispielsweise folgende Klauseln sein:

- Kleinbetriebsregelung (beispielsweise in Nordrhein-Westfalen)
- Quotenregelung (z. B. in Brandenburg, Hessen)
- Ablehnung aus wichtigem Grund (fristgerechte Erledigung wichtiger Projekte, Saisongeschäft)
- entgegenstehende Urlaubswünsche anderer Arbeitnehmer, die aus bestimmten Gründen Vorrang haben

# „Entgeltfortzahlung bei krankem Kind: Gibt es hierfür eine Erstattung?“

## FRAGE



Wir haben eine Mitarbeiterin, deren Kind häufig krank ist. Unser Unternehmen ist zur Entgeltfortzahlung verpflichtet, so mit entstehen hier hohe Kosten. Können wir eine Erstattung im Rahmen des U1-Verfahrens erhalten oder gibt es ein vergleichbares Verfahren für den Fall der Erkrankung des Kindes?

## ANTWORT



Die Pflege eines erkrankten Kindes ist ein triftiger Grund, der Arbeit fernzubleiben. Ihr Unternehmen muss die Beschäftigte von der Arbeit freistellen und – falls das nicht vertraglich ausgeschlossen wurde – nach § 616 Bürgerliches Gesetzbuch (BGB) das Entgelt

weiterzahlen – zumindest für einige Tage (grundsätzlich für die Zeit, für die die Mitarbeiterin Kinderkrankengeld beanspruchen könnte). Die Entgeltfortzahlung ist aber keine Leistung nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG). Deshalb ist eine Erstattung des Entgelts nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG), das heißt im Rahmen der U-Verfahren, ausgeschlossen.

## Fragen an die Redaktion



Sie haben noch Fragen?

Schreiben Sie mir:

**schwalm@vnr.de**



## So erreichen Sie, dass Trinkgelder abgabenfrei bleiben

Hat Ihr Unternehmen Kunden, Mandanten oder Gäste – und möglicherweise gerade jetzt zur Sommersaison besonders viele davon? Dann ist es wichtig, dass Mitarbeiter und Sommerraushilfen motiviert bleiben. Wenn die Beschäftigten Ihres Unternehmens Trinkgelder erhalten, sollten sie diese möglichst brutto gleich netto bekommen. Lesen Sie, worauf es hierfür ankommt.

Trinkgelder von Dritten an die Beschäftigten Ihres Unternehmens bleiben lohnsteuerfrei und damit auch beitragsfrei, wenn sie freiwillig an die Beschäftigten gezahlt wird. Für Sie im Lohnbüro ist die Entscheidung zwischen lohnsteuer- und beitragsfreiem Trinkgeld auf der einen und abgabenpflichtigem Arbeitsentgelt auf der anderen Seite oft eine Gratwanderung. Folgende Voraussetzungen müssen für die Lohnsteuer- und Beitragsfreiheit von Trinkgeldern zusammen vorliegen:

1. Es muss sich um eine freiwillig gezahlte Leistung von Dritten handeln. Deshalb darf sie beispielsweise nicht mit auf der Rechnung stehen. Um freiwillige Trinkgelder handelt es sich auch, wenn Arbeitgeber oder Vorgesetzte nichts von ihnen wissen oder wenn die Entgegennahme, wie häufig in Alten- und Pflegeheimen geregelt, ausdrücklich untersagt ist.
2. Ein Kunde, Gast oder Mandant kann selbst entscheiden kann, ob ein Mitarbeiter Trinkgeld erhält.

## Betriebliche Unfallversicherung und Firmen-Sommerfest? Wie Sie auf alle Fälle richtig vorgehen

Derzeit werden in vielen Unternehmen Veranstaltungen für den Sommer geplant. Oft finden im Rahmen solcher Feste auch sportliche Wettbewerbe statt – und die Unfallgefahr steigt. Lesen Sie, wie Sie bei solchen Unfällen rechtssicher entscheiden, ob Sie es mit einem betrieblichen Ereignis zu tun haben, das Sie umgehend melden müssen.

Kommt es zu einem Unfall in Ihrem Unternehmen, melden Sie diesen nur dann an die zuständige Berufsgenossenschaft, wenn es sich um einen Arbeitsunfall handelt. In vielen Fällen ist es aber nicht eindeutig, ob ein Arbeitsunfall oder ein privater Unfall vorliegt. Gerade bei betrieblich ausgetragenen Wettkämpfen ist die Grenze zwischen dem privaten und dem betrieblichen Bereich schwer zu ziehen. Nach der aktuellen Rechtsprechung kann ein zwischen der Belegschaft ausgetragener sportlicher Wettkampf Teil einer betrieblichen Gemeinschaftsveranstaltung sein.

### Prüfen Sie den Schutz vor dem nächsten Fest

Wird ein Wettkampf als betriebliche Veranstaltung gewertet, steht ein Spieler, der dabei verletzt wird, unter dem Schutz der gesetzlichen Unfallversicherung. Ein Sommerfest für die gesamte Belegschaft, in dessen Rahmen sportliche Veranstaltungen für alle stattfinden, kann die Voraussetzungen hierfür erfüllen. Prüfen Sie, ob das der Fall ist, noch vor der nächsten betrieblichen Veranstaltung – am besten anhand der Checkliste unten.

**Folgende Kriterien müssen nach der Rechtsprechung erfüllt sein, damit Sie von einem Arbeitsunfall ausgehen dürfen:**



VORAUSSETZUNG	LIEGT VOR
1. Tatsächliche Betriebsveranstaltung	<input type="radio"/>
Die Veranstaltung muss im Interesse des Unternehmens liegen und von der Autorität der Unternehmensleitung getragen werden. Nicht unter betrieblichem Unfallversicherungsschutz stehen deshalb Mitarbeiter, die sich privat organisiert nach der Arbeit zum Fußballspiel treffen.	<input type="radio"/>
2. Im Interesse des Unternehmens	<input type="radio"/>
Die Veranstaltung muss der Verbundenheit der Unternehmensleitung einerseits und der Beschäftigten andererseits dienen.	<input type="radio"/>
3. Alle dürfen mitmachen	<input type="radio"/>
Die Teilnahme muss grundsätzlich allen Mitarbeitern (als Spieler oder Zuschauer) offenstehen.	<input type="radio"/>

## IHRE SERVICES ALS LESER:



### FRAGEN AN DIE REDAKTION

Sie haben noch Fragen?  
Unsere Rechtsanwälte und Redakteure  
helfen Ihnen:

[schwalm@vnr.de](mailto:schwalm@vnr.de)



### KUNDENSERVICE

Sie haben Fragen rund um Ihr Abonnement  
von „Lohn & Gehalt aktuell“?

Telefon: 0228 9550 160  
E-Mail: [kundenservice@personalwissen.de](mailto:kundenservice@personalwissen.de)



### ONLINEBEREICH

Sie haben Zugriff auf den umfangreichen Onlinebereich

#### 1. Aktuelle Beiträge

Bleiben Sie stets auf dem neuesten Stand und verpassen Sie keine wichtigen Änderungen.

#### 2. Arbeitshilfen und Checklisten

Arbeiten Sie effektiver und schneller mit praktischen Vorlagen und Tools.

#### 3. Ausgabenarchiv durchstöbern

Nutzen Sie auch heute noch wertvolle Informationen aus früheren Ausgaben.

#### So einfach geht es:

Registrieren Sie sich für den Onlinebereich unter

[www.personalwissen.de/login](http://www.personalwissen.de/login)



### IN DER NÄCHSTEN AUSGABE LESEN SIE UNTER ANDEREM:

#### Urteil der Woche

Säumniszuschläge in der Sozialversicherung:  
Nur wenn Sie, drohen diese Zusatzkosten

#### Aktuelle Urteile

Vorsicht: Ein Datenschutzverstoß durch die Personalsoftware  
kann Ihr Unternehmen schadensersatzpflichtig machen



PERSONALWISSEN

# Entdecken Sie die unschlagbaren Vorteile unserer Azubi-Produkte!

© Hunia Studio · AdobeStock



Mit unseren maßgeschneiderten Azubi-Produkten unterstützen Sie Ihre Neulinge in den entscheidenden Anfangsphasen ihrer Ausbildung. Wir sorgen dafür, dass sie sich von Beginn an gut aufgehoben fühlen und bereit sind, das Beste für Ihr Unternehmen zu geben.

## ➤ Das bieten wir Ihnen:

### ● Das Azubi-Start-Paket

Ein echter Knaller! Dieses Paket garantiert einen reibungslosen Start für Ihre Azubis mit 9 verschiedenen Themen, Broschüren, Kalendern und wertvollen Informationen, alles aus einer Hand. Von Stundenplänen über Finanzen bis hin zur Ersten Hilfe und Datenschutz – hier ist alles dabei, was sie benötigen!

### ● Der Knigge für Berufseinsteiger

Soziale Kompetenz ist essentiell. Dieser Leitfaden bietet übersichtliche Tipps zu Benehmen, Kommunikation, Geschäftskleidung und mehr – unverzichtbar für einen gelungenen Eintritt in die Berufswelt!



### ● Schubladen-Aufgaben Band 1 & 2

Nutzen Sie jede Minute gezielt! Die Schubladen-Aufgaben sind der Schlüssel, um auch scheinbar „tote“ Zeit sinnvoll zu nutzen. Von Kalkulation bis hin zu Arbeitsrecht – hier wird relevantes Wissen in kurzen und knackigen Lektionen vermittelt.

Überzeugen Sie sich selbst: <https://www.azubi-start.de/>



PERSONALWISSEN