



## Informationen zum Jahreswechsel 2023/2024

### Der Beitragssatz zur Krankenversicherung

Ab 2015 wurde der allgemeine Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung von bis dahin 15,5 Prozent auf 14,6 Prozent und damit einhergehend der ermäßigte Beitragssatz von 14,9 Prozent auf 14,0 Prozent gesenkt. Dafür wurde ein einkommensabhängiger Zusatzbeitrag eingeführt, der je Kasse individuell festgelegt wird. Die Entwicklung der jüngsten Zeit gingen auch am Gesundheitswesen nicht spurlos vorbei. Die Ausgaben der gesetzlichen Krankenkassen steigen. Deshalb passt der Gesetzgeber den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz für 2024 auf 1,7 % an.

Der individuelle Zusatzbeitragssatz ihrer mhplus bleibt auch über den 01.01.2024 hinaus unverändert bei 1,58 %. Seit dem 01.01.2019 unterliegt auch der kassenindividuelle Zusatzbeitrag der paritätischen Beitragstragung. Das bedeutet der kassenindividuelle Zusatzbeitrag wird jeweils hälftig durch den Arbeitnehmer und den Arbeitgeber getragen.

#### Beispiel

Monatliches Arbeitsentgelt 3.500,00 Euro

Allgemeiner Beitragssatz 14,6 %

Zusatzbeitragssatz der mhplus 1,58 %

#### Beitragsaufteilung seit 01.01.2019

Arbeitgeber:  $3.500,00 \text{ Euro} \times 7,3 \% + 3.500,00 \text{ Euro} \times 0,79 \% = 283,15 \text{ Euro}$

Arbeitnehmer:  $3.500,00 \text{ Euro} \times 7,3 \% + 3.500,00 \text{ Euro} \times 0,79 \% = 283,15 \text{ Euro}$

Zusatzbeiträge sind Bestandteil des Krankenversicherungsbeitrages und unterliegen damit bezüglich der Fälligkeit und Zahlung den gleichen Regelungen wie die allgemeinen Krankenversicherungsbeiträge.

### Die Beitragssätze zur Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

Der Beitragssatz zur gesetzlichen Pflegeversicherung wurde bereits zum 01.07.2023 angepasst und beträgt 3,4 Prozent. Der bundeseinheitliche Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose wurde ebenfalls bereits zum 01.07.2023 angepasst und liegt auch über den Jahreswechsel hinaus bei 0,6 Prozent.

Der Beitragssatz zur gesetzlichen Rentenversicherung bleibt unverändert bei 18,6 Prozent.

Der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung bleibt ebenfalls unverändert und beträgt nach dem 01.01.2024 weiter 2,6 Prozent.

### Die Umlagesätze der mhplus-Ausgleichskasse

Ihre mhplus Ausgleichskasse senkt die Umlagesätze in der Umlagekasse U1. Sie betragen ab 01.01.2024:

	Umlagesatz	Erstattungssatz
Allgemein (Standard*)	2,5 %	70 %
Erhöht (wählbar*)	3,0 %	80 %
Ermäßigt (wählbar*)	1,5 %	50 %

In der Umlage U2 wird der Umlagesatz zum 01.01.2024 von aktuell 0,43 Prozent auf dann 0,36 Prozent angepasst. Damit gehört die Umlageversicherung Ihrer mhplus weiterhin zu den günstigsten im bundesweiten Vergleich.

Wenn Sie Ihren bisherigen Umlagetarif in der Umlageversicherung U1 ändern möchten, finden Sie unter <http://www.mhplus-krankenkasse.de/firmenkunden> eine entsprechende Wahlerklärung.

### **Insolvenzgeldumlage**

Die Bundesregierung legt die Höhe des Umlagesatzes jährlich per Rechtsverordnung für das Folgejahr fest. Der Umlagesatz für das Jahr 2024 beträgt unverändert 0,06 Prozent.

### **Rechtskreise**

Für die Datenübermittlung hat jede Krankenkasse seit dem 01.07.2017 nur noch eine einheitliche Betriebsnummer, unabhängig für welchen Rechtskreis die abgegebene Meldung oder der Beitragsnachweis gilt.

Trotzdem gelten für die Beitragsberechnung weiterhin unterschiedliche Bemessungsgrenzen in den Rechtskreisen West (für die alten Bundesländer) und Ost (für die neuen Bundesländer). Geben sie daher bitte bei den Meldungen und den Beitragsnachweisen das entsprechende Rechtskreiskennzeichen an.

Die einheitliche Empfängerbetriebsnummer Ihrer mhplus lautet: 63495749.

### **Beitragsnachweise**

Beitragsnachweise sind durch den Arbeitgeber grundsätzlich 2 Arbeitstage vor Fälligkeit der Beiträge (fünftletzter Bankarbeitstag) durch Datenübertragung an die Einzugsstelle zu übermitteln.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben klargestellt, dass die Aussage, nach der der Beitragsnachweis spätestens zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstages des Monats vorliegen muss, so zu verstehen ist, dass der Beitragsnachweis der Einzugsstelle bereits zu Beginn (0.00 Uhr) dieses Tages vorzuliegen hat. Beachten sie daher die notwendigen Vorlaufzeiten.

### **Dauerbeitragsnachweise**

Durch die neuen, ab 01.01.2024 gültigen Rechengrößen und Beitragssätze sind zum Jahreswechsel neue Dauerbeitragsnachweise zu erstellen.

### **Fälligkeitstermine 2024 (maßgeblich ist der Kassensitz der mhplus)**

Monat	01/24	02/24	03/24	04/24	05/24	06/24	07/24	08/24	09/24	10/24	11/24	12/24
<b>Abgabe Beitragsnachweis</b>	25.01.	23.02.	22.03.	24.04.	24.05.*	24.06.	25.07.	26.08.	24.09.	25.10.	25.11.	23.12.
<b>Fälligkeit der Beiträge</b>	29.01.	27.02.	26.03.	26.04.	28.05.*	26.06.	29.07.	28.08.	26.09.	29.10.	27.11.	19.12.

\* Gilt für Bundesländer, in denen der 30. Mai (Fronleichnam) ein gesetzlicher Feiertag ist

### **Minijobs und Midijobs**

Seit dem 01.10.2022 orientiert sich die Minijob-Grenze am gesetzlichen Mindestlohn und wurde zudem dynamisch ausgestaltet. Mit der zum 01.01.2024 beschlossenen Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,41 Euro pro Stunde, erhöht sich die Geringfügigkeitsgrenze daher von 520,00 Euro auf dann 538,00 Euro monatlich (12,41 Euro x 130 : 3).

Zum 01.10.2022 wurde auch das unvorhersehbare Überschreiten gesetzlich geregelt. Gelegentlich ist dann ein unvorhersehbares Überschreiten bis zu zwei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres. Darüber hinaus darf der Verdienst in dem Kalendermonat der Überschreitung maximal das Zweifache der Geringfügigkeitsgrenze (538,00 Euro x 2 = 1.066 Euro) betragen, so dass auf Jahressicht ein maximaler Verdienst bis zur Höhe des 14-fachen der Minijob-Grenze möglich ist. Ein Minijobber darf also grundsätzlich 6.456,00 Euro jährlich (538,00 Euro x 12) und in begründetem Ausnahmefall höchstens 7.532,00 Euro jährlich (538,00 Euro x 14) verdienen.

Der Übergangsbereich, in dem Beschäftigte als Midijobber bezeichnet werden und von reduzierten Arbeitnehmerbeiträgen profitieren, beginnt bei einem Arbeitsentgelt, das mehr als geringfügig entlohnt ist und endete bis zum 30.09.2022 bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 1.300,00 Euro. Diese Höchstgrenze wurde zum 01.10.2022 auf 1.600,00 Euro angehoben. Im Rahmen des „Dritten Entlastungspaketes“ wurde es seit dem 01.01.2023 auf eine Höchstgrenze von 2.000,00 Euro erhöht. Der Übergangsbereich beginnt somit ab dem 01.01.2024 bei einem Arbeitsentgelt von 538,01 Euro und endet bei 2.000,00 Euro.

Die Berechnung der Beiträge und die Verteilung der Beiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer erfolgt weiterhin gesondert für jeden Versicherungszweig. Allerdings wird der Arbeitnehmerbeitragsanteil seit dem 01.10.2022 über eine gesonderte Formel berechnet und vom Gesamtbeitrag abgesetzt, um so den Arbeitgeberbeitragsanteil zu ermitteln.

Der für die Ermittlung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts benötigte Faktor F beträgt **0,6846** im Jahr 2024 und wird jährlich vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales festgelegt.

## **Jahresmeldungen**

Eine Jahresmeldung ist für jeden am 31.12. eines Jahres versicherungspflichtig Beschäftigten mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens aber bis zum 15.02. des folgenden Jahres zu erstatten. Der späteste Abgabetermin der Meldungen für das Kalenderjahr 2023 ist der 15.02.2024.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte sind ebenfalls Jahresmeldungen zu erstatten.

Für Arbeitnehmer in einer kurzfristigen Beschäftigung (Personengruppenschlüssel 110) ist lediglich eine UV-Jahresmeldung zu erstellen. Dabei ist das Kalenderjahr (01.01. bis 31.12.) und das beitragspflichtige Bruttoarbeitsentgelt zu bescheinigen. Eine Jahresmeldung für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung ist nicht erforderlich.

Da die Abgabefrist für die DEÜV-Jahresmeldung vor dem Ende der weiterhin gültigen Märzklause (31.03.) liegt, kann es zur Notwendigkeit einer Zuordnung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt zum Vorjahr kommen, wenn dieses erst nach Fristende ausgezahlt und damit noch nicht in der Jahresmeldung berücksichtigt werden konnte. In diesem Fall ist eine Sondermeldung mit Abgabegrund 54 erforderlich.

Eine Jahresmeldung entfällt, wenn bereits wegen einer Unterbrechung der Beschäftigung (z. B. Krankengeldbezug) eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten war und der 31.12.2022 in den Unterbrechungszeitraum fällt. Außerdem ist auch keine Jahresmeldung zu erstellen, wenn wegen einer Änderung im Beschäftigungs- oder Versicherungsverhältnis ohnehin zum 31.12.2022 eine Sonstige Meldung, z. B. wegen Änderung der Beitragsgruppe, erstattet wurde.

## **Elektronische Anforderung fehlender Jahresmeldungen**

Seit dem 01.01.2021 **können** Krankenkassen fehlende Jahresmeldungen (einmalig) elektronisch anfordern.

Dazu wird der bekannte Datensatz Krankenkassenmeldung (DSKK) um den Datenbaustein Anforderung Meldung (DBAM mit der Angabe "Kalenderjahr für das eine Jahresmeldung angefordert wird") erweitert.

Im Anschluss an die elektronische Erinnerung hat der Arbeitgeber die Jahresmeldungen spätestens mit der nächsten Entgeltabrechnung zu übermitteln. Geschieht dies nicht, so erfolgen die nächsten Erinnerungen im bisherigen Papierverfahren.

Die fehlenden Jahresmeldungen zur Unfallversicherung und für geringfügig Beschäftigte werden weiterhin ausschließlich in Papierform angefordert.

### **Inflationsausgleichsprämie**

Seit dem 26.10.2022 können Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber ihren Mitarbeitenden steuer- und abgabenfrei eine Inflationsausgleichsprämie in Höhe von bis zu 3.000 Euro gewähren. Voraussetzung ist, die Prämie darf nicht aus einer Gehaltsumwandlung stammen, sondern muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden. Auch Minijobber können die Prämie erhalten, da sie nicht zum sozialversicherungspflichtigen Entgelt gezahlt wird.

Die Möglichkeit der steuer- und abgabenfreien Prämienzahlung ist bis zum 31.12.2024 befristet. Die Obergrenze von insgesamt 3.000 Euro gilt dabei für den gesamten Zeitraum und entsteht nicht jedes Jahr aufs Neue. Bei Mehrfachbeschäftigungen kann die Prämie auch mehrfach bezogen werden

### **Elternzeitmeldungen**

Bislang senden Arbeitgeber beim Beginn einer Elternzeit Unterbrechungsmeldungen. Diese helfen Krankenkassen zwar, den Beginn einer Elternzeit zu erkennen, allerdings fehlen ihnen regelmäßig Informationen zum Ende der Elternzeit. Denn wenn die Elternzeit endet und die Person ihre Beschäftigung wieder aufnimmt, entsteht beim Arbeitgeber dafür keine gesonderte Meldepflicht. Das führt dazu, dass Krankenkassen erst mit erheblicher zeitlicher Verzögerung von der Änderung erfahren, nämlich bei der nächsten Entgeltmeldung.

Das betrifft nicht nur die Elternzeiten von Müttern, sondern auch die von Vätern oder Großeltern oder weiteren Personen (in Härtefällen können Verwandte bis zum dritten Grad und deren Ehe- oder Lebenspartner Elternzeit nehmen).

Eine weitere Gruppe, bei der oft Unklarheit besteht, sind freiwillig gesetzlich versicherte Mitarbeitende, wenn diese ihrer Mitteilungspflicht nicht oder unvollständig nachkommen.

Aktuell schreiben Krankenkassen die Arbeitgeber an und bitten sie um die fehlenden Angaben, die der Arbeitgeber dann an die Krankenkasse übermitteln muss. Um das Verfahren für beide Seiten zu vereinfachen und zu beschleunigen, wird nun das neue Meldeverfahren zur Elternzeit eingeführt:

Die Kassen sollen prüfen können,

- + inwiefern die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenkasse weiter besteht (§ 192 Abs. 1 Nr. 2 SGB V) und
- + wie hoch die Beiträge von freiwillig versicherten Mitarbeitenden ausfallen.

Dafür müssen Arbeitgeber ab Januar 2024 den Beginn und das Ende einer Elternzeit an die zuständige Krankenkasse melden.

Bei geringfügig beschäftigten und bei privat versicherten Mitarbeitenden entfällt die Meldepflicht.

Eltern können bei ihrem Arbeitgeber vorübergehend in Teilzeit arbeiten, während sie in Elternzeit sind. In solchen Fällen müssen Arbeitgeber eine Ende-Meldung für die Elternzeit abgeben. Dann endet der Zeitraum am Tag, bevor die Beschäftigung aufgenommen wird. Sobald die Teilzeitbeschäftigung endet und die Elternzeit wieder oder erneut greift, wird eine Beginn-Meldung fällig.

Wenn die Teilzeitbeschäftigung lediglich geringfügig entlohnt ist, sind dieses Meldungen nicht abzugeben.

Wenn Beschäftigte während der Elternzeit ihre Krankenkasse wechseln, müssen Arbeitgeber die neue Krankenkasse informieren. Dafür geben sie eine Beginn-Meldung an die neue Kasse ab. Eine Ende-Meldung an die vorherige Kasse ist nicht nötig.

Endet die Beschäftigung während der Elternzeit, gibt der Arbeitgeber eine Ende-Meldung mit dem Datum des Beschäftigungsendes ab.

Für alle Zeiträume der Elternzeit, die vor dem 01.01.2024 beginnen, gibt es eine Übergangsregelung: Für diese Fälle müssen keine Ende-Meldungen abgegeben werden. Es ist auch keine Ende-Meldung nötig, wenn die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer bei ihrem Arbeitgeber während der Elternzeit in Teilzeit arbeiten.

Die neue Meldepflicht entsteht erstmalig bei Elternzeiten, die ab dem 01.01.2024 beginnen.

Die Abgabegründe entsprechen den bestehenden Abgabegründen für An- und Abmeldungen.

#### Abgabegrund 17: Beginn-Meldung

Hier wird wie bei einer Anmeldung lediglich das Beginndatum der Elternzeit eingetragen.

Das voraussichtliche oder vereinbarte Ende der Elternzeit wird hingegen nicht angegeben. Warum nicht? Ganz einfach: In der Praxis verlängern oder verkürzen Eltern ihre Elternzeit häufig. So sollen unnötige Korrekturmeldungen vermieden werden.

Die Beginn-Meldungen sind immer zur nächsten Entgeltabrechnung oder **innerhalb von sechs Wochen** nach Beginn der Elternzeit abzugeben.

#### Abgabegrund 37: Ende-Meldung

Hier werden Beginn und Ende des Elternzeitraums eingetragen.

Die Ende-Meldung ist fällig, wenn die Elternzeit tatsächlich beendet ist, und zwar mit der nächsten Entgeltabrechnung oder innerhalb von sechs Wochen nach Ende der Elternzeit

#### Elternzeit über mehrere Jahre

Dauert die Elternzeit mehrere Jahre, können Krankenkassen weiterhin nach Elternzeiträumen fragen, wenn die grundsätzliche Höchstdauer der Elternzeit überschritten ist. Aktuell liegt die Höchstdauer bei **drei Jahren** pro Kind.

### **Digitale Unbedenklichkeitsbescheinigung**

Das Verfahren zur Beantragung und Übermittlung von Unbedenklichkeitsbescheinigungen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung wird digitalisiert. Arbeitgeber beantragen daher Unbedenklichkeitsbescheinigungen ab 2024 nur noch elektronisch.

Die Unbedenklichkeitsbescheinigungen sind für Unternehmen wichtig, die für öffentliche Aufträge bieten. Damit bescheinigen Krankenkassen, dass ein Unternehmen pünktlich und regelmäßig die Sozialversicherungsbeiträge abführt. Ab dem 01.01.2024 wird das Verfahren zur Beantragung und Übermittlung von Unbedenklichkeitsbescheinigungen im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung durch ein vollständig digitalisiertes Verfahren ersetzt.

Bietende bei der Vergabe öffentlicher Aufträge beantragen daher Unbedenklichkeitsbescheinigungen ab diesem Zeitpunkt elektronisch. Da sich der Bedarf für Unbedenklichkeitsbescheinigungen in der Regel auf bestimmte Wirtschaftsbereiche beschränkt, wird das Verfahren als Zusatzmodul „elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren UB (Unbedenklichkeitsbescheinigung“) zum Basismodul in den Entgeltabrechnungsprogrammen deklariert. Das heißt, nicht alle systemuntersuchten Entgeltabrechnungsprogramme bieten die digitale Umsetzung an.

Eine Beantragung ist ab Juli 2024 auch über das SV-Meldeportal möglich. Die Rückmeldung durch die Krankenkasse erfolgt ebenfalls elektronisch.

### **Arbeitgeber Newsletter**

Über aktuelle Änderungen und Informationen halten wir Sie mit dem mhplus Arbeitgeber Newsletter auf dem Laufenden. Einfach auf unserer Webseite abonnieren und immer die wichtigsten Termine, Änderungen und Urteile zum Thema Sozialversicherung erhalten.

**Ihre mhplus  
Bereich Firmenkunden**