



VADEMECUM

**2024**

Personal

**Hinweis:** Verabschiedung Wachstumschancengesetz verschoben, daher sind die Werte für Verpflegungsmehraufwand, Betriebsveranstaltungen und Gruppenunfallversicherung noch unsicher.

[auren.de](https://www.auren.de)

## SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE GRENZEN UND SÄTZE

Beitragsbemessungsgrenzen							
	West (alte Bundesländer)			Ost (neue Bundesländer)			
	KV / PV	RV / AV		KV / PV	RV / AV		
Monat	5.175,00 EUR	7.550,00 EUR		5.175,00 EUR	7.450,00 EUR		
Jahr	62.100,00 EUR	90.600,00 EUR		62.100,00 EUR	89.400,00 EUR		
Versicherungspflichtgrenze							
	Allgemeine	Besondere für private KV am 31.12.2002					
Monat	5.775,00 EUR	5.175,00 EUR					
Jahr	69.300,00 EUR	62.100,00 EUR					
Beitragssätze							
RV	AV	PV		KV	Insolvenzgeld- Umlage	Künstlersozial- abgabe	
18,6 %	2,6 %	3,4 % Besonderheit in Sachsen: Arbeitnehmer: 2,20 % Arbeitgeber: 1,20 %		4,00 % Besonderheit in Sachsen: Arbeitnehmer: 2,80 % Arbeitgeber: 1,20% Kinderlose*	14,6 % (7,3 % AG, 7,3 % AN) + x**	0,06 %	5,0 %

\* Seit dem 01.07.2023 gelten 4,00 % für Kinderlose, 3,4 Prozent für Mitarbeiter mit einem Kind lebenslang und für jedes weitere Kind (bis max. fünf) bis zu demselben 25. Lebensjahr 0,25 % weniger. Der Arbeitgeberanteil beträgt immer 1,7% und in Sachsen 1,2 %.

\*\* Zusätzlicher KV-Beitrag, der von den Krankenkassen individuell festgelegt wird und von AG und AN wieder je paritätisch zu bezahlen ist; 1,7 % für 2024.

Gesetzliche Grenzen	
Gesetzlicher Mindestlohn	ab 01.01.2024: 12,41 EUR ab 01.01.2025: 12,82 EUR
Minijob – Entgeltgrenze	ab 01.01.2024: 538,00 EUR ab 01.01.2025: 556,00 EUR
Übergangsbereich (früher: Gleitzone)	ab 01.01.2024: 538,01 EUR – 2.000,00 EUR ab 01.01.2025: 556,01 EUR – 2.000,00 EUR
Einkommensgrenze für die Familienversicherung	2024 allgemein: 505,00 EUR bei Minijobbern: 538,00 EUR 2025 allgemein: 505,00 EUR (noch offen) bei Minijobbern: 556,00 EUR
Höchstbetrag Versorgungsbezugsempfänger	2024: 176,75 EUR
Höchstbeitragszuschüsse zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung	
Private Krankenversicherung	2024: 421,76 EUR
Pflegeversicherung	2024: 87,98 EUR
Pflegeversicherung bei Beschäftigung in Sachsen	2024: 62,10 EUR
Betriebliche Altersvorsorge: Steuerfreier Betrag gemäß § 3 Nr. 63 EStG	
Gesamtes Bundesgebiet neu 8% RV-BBG West	jährlich 7.248,00 EUR
Geringfügige Beschäftigung (Minijob)	
Entgelt für alle (Neben-)Beschäftigungen zusammen	ab 01.01.2024: maximal 538,00 EUR ab 01.01.2025: maximal 556,00 EUR
RV-Beitrag	15 %
KV-Beitrag	13 %
Steuersatz (pauschal, wenn ohne Lohnsteuerkarte)	2 %
Kurzfristige Beschäftigung	
Begrenzung auf drei Monate oder 70 Arbeitstage	sozialversicherungsfrei
Höchstlohn je Arbeitstag, durchschnittlich	150,00 EUR
Höchstlohn je Arbeitsstunde, durchschnittlich	19,00 EUR
Steuersatz (pauschal, wenn ohne Lohnsteuerkarte)	25 % zzgl. SolZ und KiSt

## SACHBEZÜGE, ZUSCHLÄGE UND ANDERE VORTEILE

Sachbezüge für 2023	monatlich	täglich (1/30)
Freie Verpflegung und Unterkunft	591,00 EUR	19,70 EUR
Freie Verpflegung, davon	313,00 EUR	10,43 EUR
– Frühstück	65,00 EUR	2,17 EUR
– Mittagessen	124,00 EUR	4,13 EUR
– Abendessen	124,00 EUR	4,13 EUR
Freie Unterkunft	278,00 EUR	9,27 EUR

**Aufmerksamkeiten** sind Geschenke an Arbeitnehmer, die anlassbezogen (z. B. für Geburtstag oder Hochzeit) bis zu einem Wert von 60,00 EUR inkl. MwSt. steuer- und SV-frei gewährt werden können. Wichtig: Es muss sich dabei um Sachbezüge handeln.

**Betriebsveranstaltungen** können bis zu zweimal jährlich für übliche Betriebsveranstaltungen (z. B. Sommerfest und Weihnachtsfeier) steuerfrei bis zu einem Betrag von 150,00 EUR – bis 31.12.2023 EUR 110,00 EUR – inkl. MwSt. pro Teilnehmer durchgeführt werden. Übersteigende Kosten sind mit 25 % spätestens bis zum 28.02. des Folgejahres pauschal zu versteuern, um SV-Freiheit zu erhalten.

Bei der Ermittlung der Gesamtkosten sind alle Bestandteile der Veranstaltung aufzunehmen: auch die Kosten für den Veranstaltungsort, die Angehörigen sowie sogar die Reisekosten, wenn für die Anreise zur Veranstaltung z. B. ein Bus gemietet wird, d. h. eine gemeinschaftliche Anreise erfolgt.

**Fünftelregelung für Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten** Die Möglichkeit zur ermäßigten Besteuerung für Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten oder Abfindungen soll ab dem 01.01.2024 entfallen. Die begünstigte Besteuerung kann weiterhin in der Einkommensteuererklärung geltend gemacht werden.

**Belegschaftsrabatte** können steuer- und sozialversicherungsfrei bis zu 1.080,00 EUR pro Mitarbeiter pro Jahr gewährt werden, wobei ein Abschlag von 4 % vom Endpreis an den Letztverbraucher vorgenommen werden kann.

**Betreuungsleistungen für Kinder und Angehörige** können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern bezahlen und mit steuerfreien Serviceleistungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Steuer- und damit SV-frei verbleiben

- Leistungen für die Vermittlung von Betreuungspersonen für Kinder bis zum 14. Lebensjahr oder pflegebedürftige Angehörige – ohne Betragslimit auf Nachweis.
- der Ersatz von Betreuungskosten, die kurzfristig, aus zwingenden beruflich veranlassten Gründen entstehen – bis zu 600,00 EUR im Jahr. Übersteigende Beträge unterliegen wieder der Steuerpflicht; der Freibetrag von 600,00 EUR bleibt aber bestehen.

**Fahrtkostenzuschüsse** können für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte geleistet werden. Dabei sind diese SV-frei mit einer Pauschalsteuer von 15 % ansetzbar, wenn folgende Formel beibehalten wird: 15 Tage/Monat x Entfernungspauschale x Anzahl Kilometer Wohnung – erste Tätigkeitsstätte einfache Strecke. Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel können auch höhere Beträge entsprechend dem Nachweis der Anschaffungskosten steuerfrei vergütet werden. Die Option der Pauschalisierung mit 25 % bei der Fahrtkostenerstattung ohne Anrechnung auf die Entfernungspauschale bleibt zusätzlich bestehen.

Erhöhung der Entfernungspauschale, befristet bis 31.12.2026

erste 20 km 0,30 EUR

ab 21. km 0,38 EUR

Höchstgrenze: 4.500,00 EUR jährlich

**Gesundheitsförderung** Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind seitens des Arbeitgebers bis zu 600,00 EUR pro Jahr pro Mitarbeiter zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn steuerfrei. Die förderfähigen Maßnahmen sind in den § 20 und 20a des SGB V definiert und umfassen: Bewegungsprogramme, Kurse zur Stressbewältigung und Entspannung, Beratung zu Ernährung und Umgang mit Suchtmitteln wie Alkohol oder Nikotin.

Vorsicht: Der GKV-Spitzenverband hat einige Maßnahmen ausdrücklich untersagt, so z. B. die Übernahme von Beiträgen zum Sportverein oder Fitnessstudio, Massagen, Kurse zum Erlernen einer Sportart sowie auch reines oder überwiegend gerätegestütztes Training.

**Gruppenunfallversicherung** Gruppenunfallversicherungsbeiträge können ab 01.01.2024 unabhängig vom Betrag lohnsteuerlich pauschaliert werden. Zuvor bestand eine Deckelung auf einen Betrag von bis zu 100,00 EUR.

**Inflationsbonus:** ab dem 26. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2024 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten steuer- und sv-frei einen Betrag bis zu 3.000 Euro gewähren. Hierbei handelt es sich um einen steuerlichen Freibetrag, der auch in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt werden kann, aber immer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden muss. Es genügt, wenn der Arbeitgeber bei Gewährung der Prämie deutlich macht, dass diese im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht – zum Beispiel durch entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung.

**50-Euro-Freigrenze für Sachbezüge** ermöglichen die „Auszahlung“ von bis zu 50,00 EUR monatlich steuer- und SV-frei an die Belegschaft, der Betrag kann in Form von Geschenken oder Gutscheinen investiert werden. Die Nutzung einer Mitarbeiter-Card ermöglicht dabei die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Zahlung des Maximalbetrags monatlich, der Mitarbeiter kann die Gelder aber auch erst zu einem sehr viel späteren Zeitpunkt ausgeben. MitarbeiterCards müssen entsprechend den Vorgaben des Zahlungsdienstleistungsgesetzes begrenzt sein auf eigene Produktpalette, einen Kreis von Akzeptanzstellen im Inland (z. B. PLZ-Gebiete) oder von Anbietern mit einheitlichem Markenauftritt im Inland (z. B. Tankkarten einer Tankstelle).

**Umzugskostenzuschüsse** verbleiben steuer- und SV-frei auf Nachweis bzw. als Pauschale ohne Nachweis, soweit keine höheren Beträge als Werbungskosten abziehbar wären, die Wertgrenzen wurden rückwirkend geändert:

Datum des Umzugs	Ledige	Verheiratete	Weitere Personen/Kinder
ab 04/2021	870,00 EUR	1.450,00 EUR	580,00 EUR
ab 04/2022	886,00 EUR	1.476,00 EUR	590,00 EUR

**Zuschuss zur Internetnutzung** können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern bis zu 50,00 EUR monatlich pauschalversteuert auf Basis abgestimmter Nachweise erstatten. Die regelmäßige Abführung der Pauschalsteuer von 25 % zieht SV-Freiheit nach sich. Vorsicht: Die Finanzämter fordern hier teils Nachweise seitens der Mitarbeiter über die entstandenen Kosten. Daher sollten die Beträge nicht höher als mit 30,00 EUR monatlich bezuschusst werden.

## ZUKUNFTSSICHERUNG

### Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz

Die **Zukunftssicherung** stellt sich aktuell wie folgt dar: Aufwendungen für die Zukunftssicherung unterscheiden sich in kein Zufluss bzw. Zufluss von Arbeitslohn.

#### Kein Zufluss von Arbeitslohn

- bei Pensionszusagen (Iohnsteuerpflichtig sind in diesem Fall die späteren Versorgungsleistungen in Form einer Betriebsrente oder Beamtenpension),
- bei Aufwendungen für eine Rückdeckung,
- bei Zuwendungen an eine Unterstützungskasse (Iohnsteuerpflichtig sind in diesem Fall die späteren Versorgungsleistungen in Form einer Betriebsrente oder Beamtenpension).

**Zufluss von Arbeitslohn** Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung:

Durchführungsweg	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung
<b>Pensionskasse/ Direktversicherung</b>	Steuerliche Berücksichtigung abhängig von Abschlusstermin. Als grober Anhaltspunkt gilt: Abschluss vor 31.12.2004 > Altregelung; mit 20 % pauschalbesteuert bis zu einem Gesamtwert von 1.752,00 EUR (Ausnahme Gruppenverträge: pauschalierbar bis zu einem Betrag von 2.148,00 EUR). Abschluss nach dem 31.12.2004 > bis zu einer Beitragshöhe von maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze steuer- und SV-frei. Weitere 1.800,00 EUR steuerfrei, aber SV-pflichtig. Ab dem 01.01.2018 erhöhte sich die Freigrenze auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze und somit ab dem 01.01.2024 auf 7.248,00 EUR, die Sozialversicherungsgrenze bleibt bei 4 % der BBG (3.624,00 EUR).
<b>Pensionsfonds</b>	Steuerfreie Zuwendungen verbleiben bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung steuer- und beitragsfrei. Dies gilt auch für steuerfreie Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfond zu Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder -anwartschaften. Ab 01.01.2018 erhöhte sich die steuerliche Freigrenze auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze.
<b>Direktzusage/ Unterstützungskasse</b>	Aufwand des Arbeitgebers, der nicht aus einer Entgeltumwandlung stammt, ist in vollem Umfang beitragsfrei. Aufwand, der aus einer Entgeltumwandlung stammt, ist bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2024: 3.624,00 EUR) beitragsfrei. Steuerlich sind die Zahlungen grundsätzlich in der Ansparphase steuerfrei.

**Achtung:** Arbeitgeber müssen seit 2019 bei neuen Verträgen zur Entgeltumwandlung in die Betriebsrente ohne Arbeitgeberhaftung, **15 % Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung leisten. Diese Verpflichtung gilt, soweit** der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung SV-Beiträge einspart. Auch Altverträge müssen gesetzlich ab 01.01.2022 bezuschusst werden.

**Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit** Folgende Zuschläge zum Grundlohn sind steuerfrei, wenn sie den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit zuzurechnen sind:

Sonntage	bis 50 %
Gesetzliche Feiertage sowie 31.12. (ab 14 Uhr)	bis 125 %
Weihnachten (24.12. ab 14 Uhr; 25./26.12.) und am 1. Mai	bis 150 %
Nachtarbeit von 20 Uhr bis 6 Uhr; - wenn Arbeitsaufnahme vor 0 Uhr für die Zeit von 0 bis 4 Uhr - ansonsten	bis 40 % bis 25 %

Sonn- und Feiertagszuschläge können nicht kombiniert werden. Eine Kombination von Nachtarbeitszuschlag und Zuschlägen für Sonn- und Feiertagsarbeit ist möglich; es dürfen sich jedoch insgesamt maximal 190 % ergeben. Bei Sonn-, Feiertags- und Nachtszuschlägen (SFN) herrscht nur für einen Grundlohn von maximal 25,00 EUR/Std. SV-Freiheit.

**Vorsicht:** die sogenannten SFN-Zuschläge müssen bei Krankheit und Urlaub als Durchschnitt der letzten drei Monate weitergezahlt werden, werden dann allerdings steuer- und sv-pflichtig.

## REISEKOSTEN

Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte können mit 0,03 % pauschaliert werden. Zusätzlich gibt es die Ansätze, weniger häufige Fahrten mit 0,002 % zu pauschalieren bzw. sogar mit Faktor 0,001 % abzurechnen, wenn Fahrten nur gelegentlich stattfanden.

**Fahrtkosten** Alle Fahrten aufgrund beruflicher Auswärtstätigkeit, die nicht zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte erfolgen, gehören zu den Reisekosten, die durch den Arbeitgeber steuerfrei ersetzt werden können.

Höhe der Aufwendungen:

- tatsächliche Aufwendungen für Beförderungsmittel – Fahrpreis einschließlich Zuschläge bei öffentlichen Verkehrsmitteln.

Bei Benutzung eines eigenen Fahrzeuges:

- Kilometersatz aus jährlichen Gesamtkosten (Einzelnachweis) – Kilometerpauschale:

Fahrzeug	Kilometersatz (EUR pro km)
Kraftwagen (erhebliches betriebliches Interesse)	0,30 EUR
Kraftfahrzeuge oder andere motorbetriebene Fahrzeuge	0,20 EUR max. 130,00 EUR

- Außergewöhnliche Kosten (z. B. Unfall, Diebstahl, technische Abnutzung) sind neben den Kilometersätzen zu berücksichtigen.

### Mahlzeiten für Arbeitnehmer

Aus eigenbetrieblichem Interesse	Anlässlich von Auswärtstätigkeiten	Zur Belohnung
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebsveranstaltung</li> <li>- Arbeitsessen</li> <li>- Bewirtung (z. B. Kunden, im Konzern ...)</li> </ul>	Im Regelfall erfolgt hier der Ansatz der Sachbezugswerte, sofern es sich um eine sogenannte „übliche“ Mahlzeit handelt, d. h. der Wert pro Mahlzeit 60,00 EUR nicht übersteigt.	Mahlzeiten als Gegenleistung für die Arbeit müssen mit dem tatsächlichen Wert angesetzt und versteuert werden.
- Es fällt kein geldwerter Vorteil an	Kürzung der Verpflegungsmehraufwendungen für Frühstück um 5,60 EUR Mittag-/Abendessen um je 11,20 EUR 2024: Frühstück 6,40 EUR Mittag-/Abendessen: 12,80 EUR	

### Mahlzeiten anlässlich Auswärtstätigkeiten

**Der Arbeitnehmer wird durch den Arbeitgeber oder Dritte bei seiner Auswärtstätigkeit verpflegt.**

Arbeitnehmer geht selbst essen und Arbeitgeber erstattet die Kosten	Verpflegung durch Arbeitgeber oder durch Dritte veranlasst	Auswärtstätigkeit mit Übernachtung
Erstattung bleibt nur im Rahmen der bekannten Grenzen steuerfrei, d. h. bei eintägiger Abwesenheit: 14,00 EUR für mehr als 8 Stunden Abwesenheit, 2024: 16 EUR  Bei mehrtägiger Abwesenheit: je 14,00 EUR (2024: 16 EUR) für den An- und Abreisetag, 28,00 EUR (2024: 32 EUR) bei mindestens 24 Stunden Abwesenheit	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Volle Kostenübernahme durch Arbeitgeber ist zulässig.</li> <li>- Es kann zusätzlich KEIN geldwerter Vorteil mit dem Sachbezugswert angesetzt werden.</li> <li>- Bei zusätzlichem Ersatz von Verpflegungsmehraufwand in Form der gesetzlichen Pauschale erfolgt die Kürzung für Frühstück um 6,40 EUR, für Mittag-/Abendessen um je 12,80 EUR</li> </ul>	Prinzip: Die reinen Übernachtungskosten sind erstattungsfähig.  Kosten für ein erhaltenes Frühstück müssen bei einer gewährten Verpflegungsmehraufwandspauschale gekürzt werden.
Weitere Erstattungen in Höhe von 16,00 EUR / 32,00 EUR können mit 25 % pauschalversteuert werden.	Beruflich veranlasst im Interesse des Arbeitgebers. <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Übernahme der Kosten arbeitsrechtlich zugesagt.</li> <li>- Rechnung ist auf den Arbeitgeber ausgestellt.</li> </ul>	Übernahme durch Arbeitgeber = Kosten für Frühstück muss beim Verpflegungsmehraufwand um 6,40 EUR gekürzt werden.

**Anwendbarkeit des Kündigungsschutzes (KüSchG)** Erst bei Bestehen des Arbeitsverhältnisses länger als sechs Monate (§ 1 Abs. 1 KüSchG) und bei einer Größe des Betriebs (§ 23 Abs. 1 KüSchG) von entweder mehr als fünf Arbeitnehmern (für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2003 begonnen hat) bzw. mehr als zehn Arbeitnehmern (für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 begonnen hat).

## GESETZLICHE KÜNDIGUNGSFRISTEN

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist	Kündigung
Probezeit nach Vereinbarung (max. 6 Monate)	2 Wochen	jeden Tag
Bis 2 Jahre	4 Wochen	zum 15. oder Monatsende
2 bis 5 Jahre	1 Monat	zum Monatsende
5 bis 8 Jahre	2 Monate	zum Monatsende
8 bis 10 Jahre	3 Monate	zum Monatsende
10 bis 12 Jahre	4 Monate	zum Monatsende
12 bis 15 Jahre	5 Monate	zum Monatsende
15 bis 20 Jahre	6 Monate	zum Monatsende
20 Jahre und mehr	7 Monate	zum Monatsende

## FÄLLIGKEIT SOZIALVERSICHERUNGSBEITRÄGE 2024

	Jan.	Feb.	Mrz.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
Übermittlung des Beitragsnachweises bis	24.	22.	21.	23.	23.	23.	24.	25.	23.	24.	24.	18.
Fälligkeitstag drittletzter bankarbeitstag	29.	27.	26.	26.	28.	26.	29.	28.	26.	29.	27.	23.

Hinweis: Der Beitragsnachweis muss zur Wahrung der Frist immer bis um 24:00 Uhr eingereicht werden. Wie immer sind die Sozialversicherungsbeiträge am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung ausgebaut wird. Da es je nach Bundesland unterschiedliche Feiertage gibt, können die Termine von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich ausfallen. Maßgeblich hierfür ist der Sitz der Krankenkasse.

## WEITERE SOZIALVERSICHERUNGSTHEMEN 2024

Mindestlohn für Auszubildende (ersetzt Geringverdienergrenze ab 2020)	
Mindestlohn 1. Ausbildungsjahr	Ausbildungsstart 1.1.-31.12.21: 550 EUR Ausbildungsstart 1.1.-31.12.22: 585 EUR Ausbildungsstart 1.1.-31.12.23: 620 EUR Ausbildungsstart 1.1.-31.12.24: 649 EUR
Erhöhung in den weiteren Ausbildungsjahren	Ab dem 2. Lehrjahr: Ausbildungsvergütung Vorjahr + 18 % 3. Lehrjahr: Ausbildungsvergütung Vorjahr + 35 % 4. Lehrjahr: Ausbildungsvergütung Vorjahr + 40 %

**Neuregelung der Krankmeldung:** Ab 01. Januar 2023 informieren die Krankenkassen den Arbeitgeber auf Abruf elektronisch über Beginn und Dauer der Arbeitsunfähigkeit seines gesetzlich versicherten Arbeitnehmers sowie über den Zeitpunkt des Auslaufens der Entgeltfortzahlung nach Abruf durch den Arbeitgeber.

**A1-Bescheinigungen für Auslandseinsätze** Beantragung von A1: Nach wie vor müssen auch für kurzfristige Einsätze im Ausland sogenannte **A1-Bescheinigungen** für Europa beantragt werden. Die Anträge für privat versicherte Mitarbeiter werden bei der Deutschen Rentenversicherung eingereicht. Für die Mitarbeiter, die häufig reisen, bietet sich die Beantragung einer längerfristigen Bestätigung über die DVKA an. Diese Maßnahmen dienen zur Sicherstellung der Vermeidung von Doppelzahlungen der Sozialversicherung im Ausland. Die Sozialversicherung wird immer nach dem Tätigkeitsort fällig und kann mit der A1-Bescheinigung für das Ausland vermieden werden.

**Achtung:** Auch Geschäftsführer und Führungskräfte sind von der Pflicht der A1 nicht befreit.