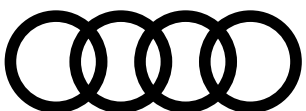




Audi BKK

**Alles Wichtige
zum Jahreswechsel.**

Neues ab 2021



Inhaltsverzeichnis	Seite
Digitale Leistungsangebote	1
Finanzsituation GKV und Beitragssätze	3
Krankenkassenwahlrecht	
- Änderungen 2021	6
- Übersicht der Krankenkassenwahlrechte	7
- Regelungen zur Bindungsfrist	9
- Kündigung der Mitgliedschaft	13
- Ablauf Meldeverfahren zwischen den Krankenkassen	15
Meldeverfahren	
- Elektronische Mitgliedsbescheinigung	16
- Erweiterung Meldeverfahren	18
- Ausblick 2022	19
- Meldeverfahren zur Elterngeldstelle	20
- Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	21
Änderungen aufgrund der Corona-Pandemie	
- Minijob	22
- Beschäftigung von Rentnern	23
- Beschäftigungssicherungsgesetz / Kurzarbeitergeld	24
- Corona-Prämie	25
- Kinderkrankengeld und Pflegeunterstützungsgeld	26
- Elterngeld	27
- Insolvenzrechtsreform	28
Beschäftigung	
- Arbeitnehmerentsendegesetz	29
- Erweiterung A1-Verfahren	30
- Brexit & A1-Verfahren	31
Aktuelle Rechtsprechung	33
Sonstiges	
- Elterngeld-Reform	34
- Grundrente	35
Steuerrecht	
- Zweites Familienentlastungsgesetz	36
- Solidaritätszuschlag	37
- Dienstwagen / Elektromobilität / Pendlerpauschale	38
Rechengrößen und Fälligkeitstermine	41

Leistungsangebote Audi BKK Service-App

Eine App – viele Möglichkeiten.

Krankmeldung einreichen
Hier können Sie ganz einfach Ihre AU-Bescheinigung hochladen und an uns senden.



Persönliche Daten anpassen
Ändern Sie schnell und sicher Ihre persönlichen Kontaktdaten, Adresse oder Ihre Bankverbindung.



Antragsübersicht einsehen
Erhalten Sie eine Übersicht über alle Anfragen und Anträge, die Sie über die App oder das Online-Center gestellt haben.



Dokumente hochladen
Bescheinigungen, Anträge oder Unterlagen – lassen Sie uns Ihre persönlichen Dokumente unkompliziert und sicher zukommen.



Kontakt zu uns
Persönliche Anliegen direkt per Kontaktformular an die Audi BKK senden.



Digitales Postfach
Ab 2021 ist geplant, dass Briefe und auch Nachrichten über das App-Postfach empfangen werden können.

Ihre Daten sind sicher

Der Schutz Ihrer persönlichen Daten ist uns besonders wichtig, deshalb sichert die App sie mit einer 2-Faktor-Authentifizierung. Die Änderung Ihrer Daten kann so nur über das von Ihnen registrierte Endgerät mit persönlicher PIN erfolgen. Ausführliche Infos zur Service-App finden Sie hier: www.audibkk.de/serviceapp

Audi BKK

Die Audi BKK wird noch digitaler

Die neue Service-App der Audi BKK erleichtert unseren Versicherten den Alltag. Mit nur wenigen Klicks können Nutzer über ihr Smartphone jederzeit Kontakt zur Audi BKK aufnehmen, Dokumente und Anträge hochladen sowie die persönlichen Daten ändern. Einfach die kostenlose App installieren, authentifizieren und loslegen.

Funktionen die genutzt werden können:

- **Krankmeldung hochladen**
AU-Bescheinigung einscannen, hochladen und an die Audi BKK verschicken
- **Persönliche Daten anpassen**
Ändern der persönlichen Stammdaten, Adresse und Bankverbindung
- **Dokumente hochladen**
Scannen, hochladen und einreichen zahlreicher Anträge oder Unterlagen
- **Kontakt zur Audi BKK**
Anliegen direkt per Kontaktformular an die Audi BKK senden

• Antragsübersicht

Zeigt eine Übersicht der Anfragen und Anträge, die über die App oder das Online-Center eingereicht wurden

Zusätzlich sind Funktionen des Audi BKK Online-Centers in der App integriert, wie zum Beispiel der Fotoupload für die elektronische Gesundheitskarte (eGK), die Beantragung von zahlreichen Bescheinigungen, des Auslandskrankenscheins sowie viele weitere.

Einfach herunterladen und anmelden

Nutzer des Audi BKK Online-Centers können ihre bisherigen Zugangsdaten verwenden. Weitere Informationen zur App finden Sie unter www.audibkk.de/serviceapp.

Wir entwickeln die Service-App natürlich auch in Zukunft weiter und bauen die Nutzungsmöglichkeiten durch Updates aus.

Leistungsangebote

Digitale Gesundheitsanwendungen (DiGA)



- › zertifizierte „Apps auf Rezept“
- › Zulassung bei medizinischem Nutzen oder Verbesserung der Behandlung



- › seit Oktober 2020 Verzeichnis unter diga.bfarm.de/de

Audi BKK

Digitale-Versorgung-Gesetz (DVG)

Mit dem Inkrafttreten des DVG im Dezember 2019 wurde die „App auf Rezept“ für gesetzlich Versicherte in die Gesundheitsversorgung eingeführt.

Verordnung oder medizinische Indikation

Versicherte haben die Möglichkeit, sich von Ärzten oder Psychotherapeuten die „App auf Rezept“ per ärztlicher Verordnung verschreiben zu lassen. Alternativ besteht die Möglichkeit, sich die DiGA, bei vorliegendem Nachweis der medizinischen Indikation, direkt von der Krankenkasse genehmigen zu lassen.

DiGA-Verzeichnis

Voraussetzung hierfür ist, dass die jeweilige App ein Prüfverfahren beim Bundesamt für Arzneimittel und Medizinprodukte (BfArM) erfolgreich durchlaufen hat und im Verzeichnis für digitale Gesundheitsanwendungen gelistet ist. Das DiGA-Verzeichnis finden Sie unter diga.bfarm.de/de.

Inanspruchnahme

Mit der Genehmigung der Krankenkasse erhalten Versicherte einen Freischaltcode (Rezeptcode), mit dem sie die Gesundheits-App im gewohnten App-Store kostenfrei herunterladen können. Eine gesetzliche Zuzahlung fällt nicht an. Die Abrechnung zwischen Anbieter und Krankenkasse erfolgt über den Code.

Verfügbarkeit

Das DiGA-Verzeichnis befindet sich derzeit im Aufbau und wird regelmäßig um neue Angebote erweitert. Derzeit gibt es bereits Gesundheits-Apps zu folgenden Themen:

- Tinnitus
- Schlafstörungen
- Angststörungen
- Hüftarthrose
- Adipositas

Finanzsituation GKV

16 Mrd. Euro Finanzbedarf 2021



- › Finanzreserven einzelner Krankenkassen, die 0,4 Monatsausgaben übersteigen
 - › **Abführung von 66 % der übersteigenden Reserven an den Gesundheitsfonds**
- › Absenkung der Anhebungsverbotsgrenze für kassenindividuelle Zusatzbeiträge

Audi BKK

Finanzielle Stabilität der GKV

Der Gesundheitsfonds der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV), der zum Stichtag 15. Januar 2020 über eine Liquiditätsreserve von ca. 10,2 Mrd. Euro verfügte, verzeichnete allein im 1. Halbjahr 2020 aufgrund kostspieliger Reformgesetze der letzten Jahre ein Defizit von rund 7,2 Mrd. Euro.

Die Corona-Pandemie und verminderte Beitragseinnahmen führen, trotz eines Zuschusses vom Bund, zusätzlich zu einer weiteren Verringerung der Rücklagen auf ca. 5,6 Mrd. Euro zum Jahresende 2020 und somit nah an die gesetzliche Mindestreserve von aktuell ca. 4,3 Mrd. Euro.

Auch für das Jahr 2021 ergibt sich nach einer gemeinsamen Finanzschätzung von Bund und GKV-Spitzenverband unter Beibehaltung der gegenwärtigen Beitragssätze eine Finanzlücke von ca. 16 Mrd. Euro.

Damit die Lohnnebenkosten aufgrund der pandemiebedingten Mehrausgaben in allen Sozialversicherungszweigen nicht auf über 40 Prozent steigen, wurde im Juni 2020 von der Bundesregierung die „Sozialgarantie 2021“ beschlossen.

Um die ermittelte Finanzlücke im Gesundheitsfonds zu schließen und eine Anhebung des GKV-Zusatzbeitragssatzes auf 2,2 Prozent zu verhindern, wird daher

- der jährliche Bundeszuschuss an den Gesundheitsfonds um einen zusätzlichen Zuschuss von 5 Mrd. Euro erhöht,
- einmalig 8 Mrd. Euro aus den Finanzreserven von einzelnen Krankenkassen an den Gesundheitsfonds abgeführt,
- sowie die Anhebungsverbotsgrenze der kassenindividuellen Zusatzbeiträge zur weiteren Abschmelzung der Finanzreserven der Krankenkassen verschärft.

Dem Maßnahmenpaket zur Folge müssen Krankenkassen einmalig 8 Mrd. Euro aus ihren Finanzreserven an den Gesundheitsfonds abführen, um einen Teil der Finanzierungslücke zu schließen. Hierbei werden Finanzreserven herangezogen, die 0,4 Monatsausgaben übersteigen – das entspricht dem Doppelten der Mindestreserve von 0,2 Monatsausgaben.

Betroffene Krankenkassen führen dem Beschluss nach rund 66 Prozent ihrer Reserven oberhalb von 0,4 Monatsausgaben im Jahr 2021 an den Gesundheitsfonds ab.

Beitragssätze 2021

› Krankenversicherung - allgemeiner Beitragssatz	14,6 %
› ermäßigter Beitragssatz ohne Krankengeldanspruch	14,0 %
› paritätisch finanzierter	
› durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz der GKV	1,3 %
› Zusatzbeitrag der Audi BKK	stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest
› Pflegeversicherung	
› Kinderlosenzuschlag ab dem 23. Lebensjahr	0,25 %
› Besonderheit Bundesland Sachsen – Arbeitgeberanteil	1,025 %

Audi BKK

Die Mittel aus den Finanzreserven einzelner Krankenkassen stehen in 2021 dann über höhere Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds allen Krankenkassen zur Verfügung.

Gleichzeitig wird die Anhebungsverbotsgrenze der kassenindividuellen Zusatzbeiträge abgesenkt. Dies soll zukünftig zur Vermeidung unnötiger Beitragssatzerhöhungen durch einen weiteren Abbau vorhandener Finanzreserven beitragen. Krankenkassen dürfen ihren Zusatzbeitrag nur dann erhöhen, wenn die Finanzreserve grundsätzlich den Wert von 0,8 Monatsausgaben unterschreitet (bisher 1 Monatsausgabe).

Die verbleibende Finanzlücke von ca. 3 Mrd. Euro wird durch eine Erhöhung des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes für 2021 um 0,2 Beitragssatzpunkte auf 1,3 Prozent ausgeglichen.

Aus Sicht der Audi BKK wird mit diesem Maßnahmenpaket erheblich in die soziale Selbstverwaltung und in die Finanzautonomie der Krankenkassen eingegriffen. Eine solide und vorausschauende Finanzplanung wird durch solche politischen Vorgaben erheblich erschwert.

Neben den pandemiebedingten Mehrausgaben stellen vor allem die kostenintensiven Gesetze der aktuellen Legislaturperiode einen Großteil der Finanzierungslücke dar und werden auch in den folgenden Jahren zu einer weiteren finanziellen Unterdeckung des Gesundheitsfonds und somit voraussichtlich zu steigenden Zusatzbeiträgen führen.

Die Audi BKK konnte ihren Mitgliedern in den letzten 6 Jahren einen stabilen, niedrigen Zusatzbeitrag deutlich unter dem GKV-Durchschnitt anbieten. Dabei haben wir vorausschauend geplant und unsere Verwaltungskosten extrem niedrig gehalten. Die aktuellen gesetzlichen Rahmenbedingungen und für 2021 in erheblichem Maße zu erwartenden Mehrausgaben belasten jedoch auch die Audi BKK, sodass wir unseren Zusatzbeitrag anheben müssen. *Nähere Informationen zum Zusatzbeitrag der Audi BKK für das Jahr 2021 lagen zum Redaktionsschluss noch nicht vor.*

Pflegeversicherung

Zur Finanzierung der Mehrausgaben und zur Stabilisierung der Beiträge ist erstmals ein Bundeszuschuss von 1,8 Mrd. Euro geplant.

Beitragssätze 2021

› Rentenversicherung	18,6 %
› Arbeitslosenversicherung	2,4 %
› Insolvenzgeldumlage	0,06 %
› Künstlersozialabgabe	4,4 %
› Umlageversicherung AAG der Audi BKK	
› U1 – Lohnfortzahlung / 60 % Erstattung	2,1 %
› U1 – Lohnfortzahlung / 80 % Erstattung	3,2 %
› U2 – Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen	0,50 %

Audi BKK

Rentenversicherung

Die Finanzlage der gesetzlichen Rentenversicherung ist ebenfalls von der Corona-Pandemie, der daraus resultierenden Wirtschaftskrise und der bisher schwersten Rezession der Nachkriegszeit gezeichnet.

Kurzarbeit und steigende Arbeitslosigkeit führten im Jahr 2020 zu verminderten Beitragseinnahmen, sodass die vorhandene Nachhaltigkeitsrücklage durch den Ausgabenüberschuss weiter abgeschmolzen wurde (2019 ca. 40,5 Mrd. Euro). Die gesetzliche Rentenversicherung rechnet daher für das Jahr 2020 bundesweit mit einem Defizit von mindestens 4,4 Mrd. Euro.

Die demographische Entwicklung in Deutschland führt – auch ohne Berücksichtigung der Auswirkungen der Pandemie – zudem zu einer kontinuierlichen Abschmelzung der Nachhaltigkeitsrücklage und erfordert nach bisheriger Annahme ab dem Jahr 2024 eine Beitragssatzanpassung auf 19,5 Prozent.

Grundsätzlich ist der Beitragssatz bis zum Jahr 2025 auf maximal 20 Prozent durch eine gesetzliche Regelung aus 2018 gedeckelt.

Inwiefern dieses Ziel aufgrund der aktuellen Entwicklung nun aufrecht erhalten werden kann, bleibt abzuwarten.

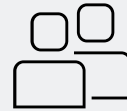
Arbeitslosenversicherung

Durch den rasanten Anstieg des konjunkturellen Kurzarbeitergelds samt der damit verbundenen Erstattung des Arbeitgeberanteils an den SV-Beiträgen (Sozialschutzpaket vom 13. März 2020) und erhöhten Ausgaben für Arbeitslosigkeit, ergab sich im ersten Halbjahr 2020 bereits ein Defizit von 10 Mrd. Euro. In der zweiten Jahreshälfte werden ebenfalls erhebliche Mehrausgaben bei geringeren Beitragseinnahmen erwartet, sodass die vorhandene Finanzrücklage von 26 Mrd. Euro (Ende 2019) vermutlich nicht zur Deckung des Finanzdefizites reichen wird.

Die **Insolvenzgeldumlage** wird zunächst trotz gestiegener Ausgaben zum Insolvenzgeld auch in 2021 weiterhin 0,06 Prozent betragen.

Die **Künstlersozialabgabe** steigt 2021 auf 4,4 Prozent. Durch den Einsatz zusätzlicher Bundesmittel in Form eines Entlastungszuschusses in Höhe von 23 Mio. Euro konnte ein Anstieg des Abgabesatzes auf 4,7 Prozent im Jahr 2021 vermieden werden.

Krankenkassenwahlrecht 2021



> Änderungen zur Vereinfachung des Wahlrechts

Reduzierung bzw. Wegfall der Bindungsfrist

nur Beitritt gegenüber neuer Kasse erforderlich;
Entfall von Kündigung und Kündigungsbestätigung

elektronisches Meldeverfahren zwischen den Kassen

elektronische Mitgliedsbescheinigung gegenüber
den Meldestellen

Audi BKK

Krankenkassenwahlrecht 2021

Mit dem MDK-Reformgesetz wurden unter anderem Veränderungen des Krankenkassenwahlrechts ab dem Jahr 2021 beschlossen.

Das Verfahren zum Wechsel der gesetzlichen Krankenkasse gestaltet sich für die Mitglieder einfacher und einheitlicher. Bürokratie wird abgebaut, indem elektronische Meldeverfahren genutzt werden.

Ab 1. Januar 2021 besteht bei einer laufenden Mitgliedschaft bereits nach 12 Monaten anstelle von bisher 18 Monaten ein Krankenkassenwahlrecht. Der Wechsel ist ausschließlich nur noch gegenüber der neuen Kasse zu erklären. Die aufnehmende Kasse hat nach dem Beitritt unverzüglich eine Mitgliedsbescheinigung auszustellen, der Wechsel ist zudem gegenüber der bisherigen Kasse über ein elektronisches Meldeverfahren anzuzeigen.

Die Kündigung des Mitgliedes während einer laufenden Mitgliedschaft bei der bisherigen Kasse wird ersetzt durch die elektronische Meldung der aufnehmenden Kasse, sodass keine gesonderte Kündigungsbestätigung mehr erforderlich ist.

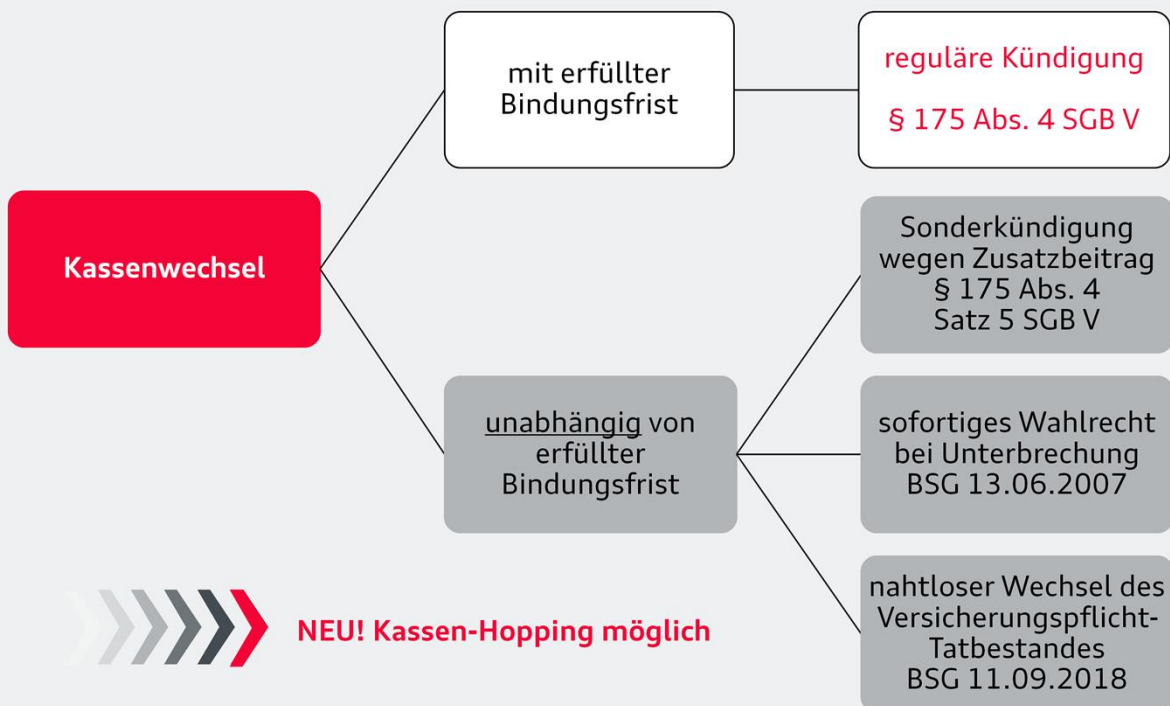
Die bisherige Kasse muss innerhalb von zwei Wochen nach Eingang der Meldung das Ende der Mitgliedschaft der aufnehmenden Kasse elektronisch über das neue Meldeverfahren bestätigen oder bei nicht erfüllter Bindungsfrist ein abweichendes End-Datum mitteilen.

Die Ausstellung von papiergebundenen Mitgliedsbescheinigungen fällt weg. Zukünftig ist es lediglich erforderlich, dass das Mitglied der zur Meldung verpflichteten Stelle die notwendigen Informationen über die gewählte Krankenkasse unverzüglich mitteilt.

Die Krankenkassen bestätigen aus Anlass einer Anmeldung wegen Aufnahme der Beschäftigung oder aufgrund eines Krankenkassenwechsels dem Arbeitgeber in elektronischer Form das Bestehen oder Nichtbestehen der Mitgliedschaft.

Die Einführung der elektronischen Mitgliedsbescheinigung betrifft grundsätzlich alle zur Meldung verpflichteten Stellen. Bei Beziehern von Arbeitslosengeld I und II wird das Verfahren voraussichtlich ab 1. Januar 2023 implementiert.

Übersicht Krankenkassenwahlrechte



Audi BKK

Krankenkassenwahlrechte

Die Krankenkasse kann bei einer ununterbrochen bestehenden Mitgliedschaft nur gewechselt werden, wenn wirksam gekündigt wurde. Voraussetzung hierfür ist die Erfüllung der allgemeinen Bindungsfrist bzw. der besonderen Bindungsfrist bei Inanspruchnahme von Wahlтарifen.

Die Kündigung ist zum Ablauf des übernächsten Kalendermonats möglich, gerechnet vom Monat der Kündigungserklärung.

Erhöht eine Krankenkasse ihren Zusatzbeitrag, steht den Mitgliedern ein Sonderkündigungsrecht bis zum Ablauf des Monats der Erhöhung zu. In diesen Fällen kann die Mitgliedschaft ohne Einhaltung der Bindungsfrist gekündigt werden (Ausnahme Wahlтариф Krankengeld).

Ein sofortiges Krankenkassenwahlrecht ist auch bei einer Unterbrechung der Mitgliedschaft (BSG-Urteil vom 13. Juni 2007) einzuräumen.

Endet eine versicherungspflichtige oder freiwillige Mitgliedschaft kraft Gesetzes (BSG-Urteil vom 11. September 2018), bedarf es bei der Ausübung des Wahlrechts weder einer Kündigung noch der Einhaltung der Bindungsfrist.

Bei jedem Arbeitgeberwechsel oder anderen Statuswechseln besteht ein Wahlrecht, auch wenn die 12-monatige Bindungsfrist noch nicht erfüllt ist.

Sofortiges Krankenkassenwahlrecht



Sofortiges Kassenwahlrecht

Aufgrund der Gesetzesänderung entfällt die aus der Rechtsprechung resultierende Unterscheidung, ob ein neuer Tatbestand der Versicherungspflicht bzw. Versicherungsberechtigung nach einer Unterbrechung der Mitgliedschaft eintritt oder sich nahtlos an die vorangegangene Mitgliedschaft anschließt.

In beiden Konstellationen besteht ein neues Wahlrecht ohne Rücksicht darauf, wie lange die Mitgliedschaft bei der bisherigen Kasse bestanden hat.

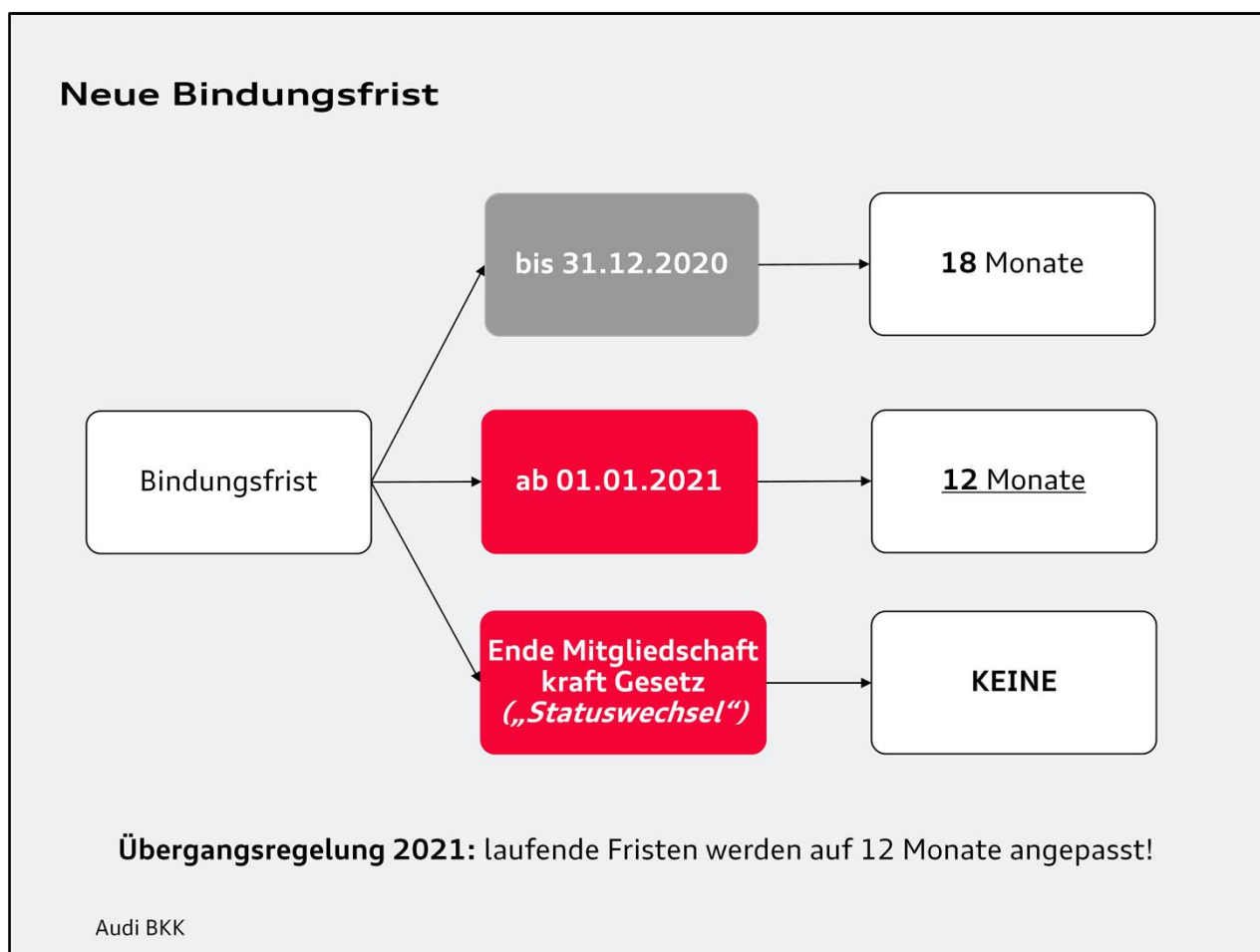
Die eventuell bestehenden Mindestbindungsfristen für Wahltarife spielen in diesem Fall ebenso keine Rolle.

Ein Wahlrecht ist nicht nur dann einzuräumen, wenn sich Zeiten der Versicherungspflicht unmittelbar aneinander anschließen oder nach einer Unterbrechung der Mitgliedschaft.

Ein sofortiges Wahlrecht ist auch dann gegeben, wenn eine Zeit der Versicherungspflicht sich unmittelbar an eine zuvor kraft Gesetzes beendete freiwillige Mitgliedschaft anschließt z. B. bei Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze.

Versicherungspflichtige können bis zum Ablauf von 14 Tagen nach Eintritt der Versicherungspflicht das Wahlrecht ausüben.

Die Frist für die Abgabe einer Beitrittserklärung für freiwillige Mitglieder beträgt 3 Monate nach dem beitragsbegründenden Ereignis.



Neue Bindungsfrist

Nach der Ausübung des Wahlrechts ist das Mitglied an die gewählte Krankenkasse nach der Rechtslage ab dem 1. Januar 2021 zunächst für zwölf Monate gebunden.

Darüber hinaus gilt die besondere Bindungsfrist von einem oder drei Jahren für Mitglieder, die von einem Wahltarif Gebrauch machen. Beide Fristen müssen nicht zwingend parallel verlaufen.

Davon zu unterscheiden ist die Option für bestimmte Personengruppen, einen Anspruch auf Krankengeld zu wählen. Die hierbei entstehende dreijährige Bindung ist im Rahmen des Krankenkassenwahlrechts nicht zu berücksichtigen.

Mit der Beendigung der Mitgliedschaft kraft Gesetzes erlischt die 12-monatige Bindung des Mitglieds an die Krankenkasse.

Im Hinblick auf das Inkrafttreten der Neuregelung über die Verkürzung der allgemeinen Bindungsfrist gilt eine besondere rechtliche Bewertung in den Sachverhalten, in denen die Bindungsfrist 2019 oder 2020 ausgelöst wurde, und zum Jahreswechsel noch nicht erfüllt ist.

In solchen Übergangsfällen verkürzt sich die laufende 18-monatige Bindungsfrist frühestens zum 31. Dezember 2020 auf 12 Monate. Dies gilt unabhängig davon, ob die 18-monatige Bindungsfrist durch die aktive oder passive Ausübung des Wahlrechts ausgelöst wurde.

Die Krankenkassen prüfen diese Fälle nach Maßgabe der vorgenannten Kriterien erneut.

Keine neue Bindungsfrist

wahlersetzende Anmeldung



passives Wahlrecht



keine neue Bindungsfrist

NEU!

Achtung: Kündigung sofort möglich
> Einhaltung der Kündigungsfrist

Audi BKK

Keine neue Bindungsfrist bei Anmeldung

Die Bindungswirkung des Krankenkassenwahlrechts knüpft an die eigenständige Wahl des Mitglieds an. Durch die Gesetzesänderung wird dem bisherigen Verfahren, wonach auch eine wahlersetzende Anmeldung der zur Meldung verpflichteten Stelle eine Bindungsfrist auslöst, die Grundlage entzogen.

Eine Anmeldung durch die zur Meldung verpflichtete Stelle im Falle einer unterlassenen Ausübung des Wahlrechts durch das Mitglied löst für sich gesehen somit keine Bindung an die Krankenkasse aus.

Das „passive Wahlrecht“, welches nach einer nicht genutzten Wahlmöglichkeit zu einer neuen Bindungsfrist führt, entfällt somit.

Im Ergebnis können alle Personen, die bei Eintritt der Versicherungspflicht durch die Anmeldung der zur Meldung verpflichteten Stelle Mitglied werden, die Krankenkasse wieder sofort – unter Einhaltung der allgemeinen Kündigungsfrist – wechseln.

Die vorangegangenen Bindungsfristen spielen in diesem Zusammenhang keine Rolle, weil sie durch die Beendigung der vorangegangenen Mitgliedschaft erloschen sind.

Keine neue Bindungsfrist



- > neue Bindungsfrist nur bei Wahl einer neuen Kasse
- > bis 31.12.2020 entstand jeweils eine neue Bindungsfrist

Audi BKK

Keine neue Bindungsfrist

Im Anschluss an eine Familienversicherung bei der Audi BKK nehmen Versicherte eine Beschäftigung auf und entschließen sich, weiterhin Mitglied der Audi BKK zu bleiben. Der Beginn der Mitgliedschaft löst keine neue Bindungsfrist aus.

Selbst bei einer bewussten Entscheidung des Mitglieds über den Verbleib bei der bisherigen Krankenkasse beginnt im Interesse der Gleichbehandlung aller Versicherten keine neue Bindungsfrist.

Bis 31. Dezember 2020 löste die Aufnahme einer Beschäftigung im Anschluss an die Familienversicherung eine Bindungsfrist von 18 Monaten aus.

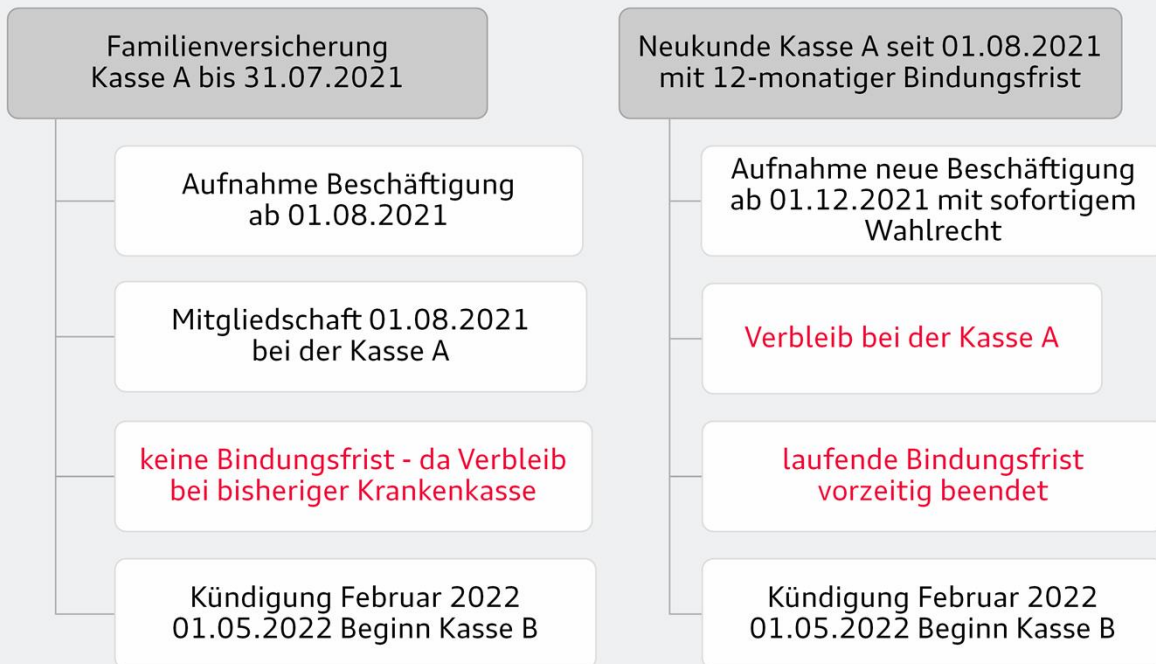
Ein Neukunde reicht eine Beitrittserklärung bei der Audi BKK ein. Mit Beginn der Mitgliedschaft startet auch die Bindungsfrist.

Versicherungspflichtige und Versicherungsberechtigte sind an die von ihnen gewählte Krankenkasse mindestens 12 Monate gebunden. Das Ereignis, welches die allgemeine Bindungsfrist auslöst, ist nach neuem Recht die tatsächliche Wahl einer Krankenkasse durch das Mitglied.

Sofern die Mitgliedschaft kraft Gesetz endet z. B. durch Wechsel des Arbeitgebers oder den Bezug von Arbeitslosengeld, wird gleichzeitig auch die laufende Bindungsfrist beendet.

Nach altem Recht entstand aufgrund eines „Statuswechsels“ bei bereits erfüllter Bindungsfrist und Verbleib bei der aktuellen Krankenkasse eine neue Bindungsfrist.

Keine neue Bindungsfrist Beispiele



Audi BKK

Beispiele zur Bindungsfrist

Im Beispiel 1 endet die Familienversicherung am 31. Juli 2021 aufgrund des Beginns einer Pflichtversicherung ab 1. August 2021.

Durch die Mitgliedschaft bei der gleichen Krankenkasse entsteht keine Bindungsfrist.

Im Februar 2022 kündigt das Mitglied.

Da keine laufende Bindungsfrist besteht gilt die allgemeine Kündigungsfrist zum Ende des übernächsten Monats.

Ein Wechsel der Krankenkasse ist somit am 1. Mai 2022 möglich.

Im Beispiel 2 handelt es sich um ein Neumitglied ab 1. August 2021 mit einer Bindungsfrist von 12 Monaten.

Das bisherige Beschäftigungsverhältnis endet zum 30. November 2021 – im Anschluss daran wird direkt ab 1. Dezember 2021 eine neue Beschäftigung aufgenommen.

Die Mitgliedschaft endet kraft Gesetz, sodass im Rahmen eines Statuswechsels ein sofortiges Wahlrecht besteht und gleichzeitig die Bindungsfrist endet. Bleibt das Mitglied bei seiner aktuellen Krankenkasse begründet dies keine neue Bindungsfrist.

Bei einer Kündigung im Februar 2022 kann die Krankenkasse am 1. Mai 2022 gewechselt werden.

Kündigung der Mitgliedschaft GKV



gewählte Krankenkasse leitet Verfahren elektronisch ein



keine Kündigung durch das Mitglied



Wegfall der
Kündigungsbestätigung
=> Rückmeldung KK

*Kündigung des
Mitglieds ohne
Rechtswirkung!*



**Mitglied erhält Mitgliedsbescheinigung
und muss Meldestelle formlos informieren**

Widerruf **bei bisheriger Kasse formlos** bis Ablauf der Kündigungsfrist

Audi BKK

Kündigung der Mitgliedschaft GKV

Sofern eine Mitgliedschaft bei einer anderen Krankenkasse begründet werden soll, ersetzt die elektronische Meldung der gewählten Krankenkasse die Kündigungserklärung des Mitglieds. Die Kündigungsfrist berechnet sich ab dem Datum der Erstellung der entsprechenden Initialmeldung der gewählten Krankenkasse.

Die bisherige Kasse bestätigt der gewählten Kasse unverzüglich, spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Eingang der Initialmeldung, elektronisch das Ende der Mitgliedschaft. Diese Rückmeldung erfüllt die Funktion der ehemaligen Kündigungsbestätigung.

Sofern die Voraussetzungen zum angestrebten Zeitpunkt noch nicht erfüllt waren, wird das frühestmögliche Datum der Beendigung der Mitgliedschaft angegeben.

Die gewählte Krankenkasse bestätigt dem Mitglied unverzüglich nach der Rückmeldung der bisherigen Krankenkasse den vollzogenen Wechsel. Das Mitglied wiederum informiert daraufhin formlos die zur Meldung verpflichtete Stelle – sofern vorhanden.

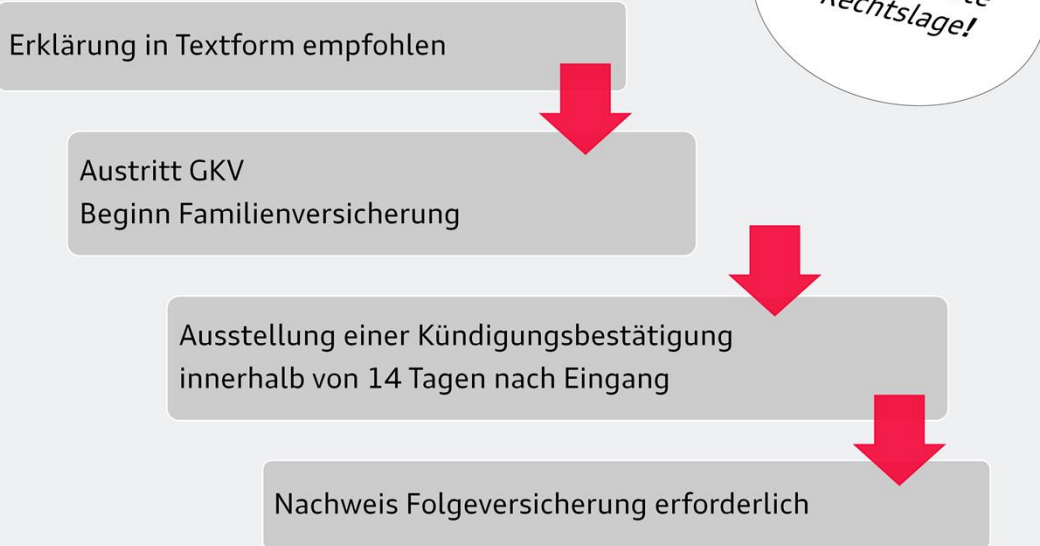
Die Audi BKK übersendet weiterhin zusätzlich eine Mitteilung an die Meldestelle um bei Bedarf notwendige Korrekturen zu vermeiden.

Eine Kündigung wird zum Ablauf der Kündigungsfrist wirksam. Die durch das MDK-Reformgesetz mit Wirkung ab 1. Januar 2021 geschaffene Systematik macht die Kündigung nicht von einem rechtzeitigen (innerhalb der Kündigungsfrist) Zugang der Information über die neue Krankenkasse an die Meldestelle bzw. Krankenkasse abhängig. Sofern es zu einer verspäteten Mitteilung kommen sollte, vollzieht sich der Krankenkassenwechsel dennoch zum angestrebten Termin.

Eine gegenüber der bisherigen Krankenkasse nach dem 31. Dezember 2020 abgegebene Kündigungserklärung entfaltet keine rechtliche Wirkung.

Mitglieder, die zunächst eine Wahlerklärung abgeben und dennoch bei ihrer bisherigen Kasse bleiben wollen, haben dieser die Entscheidung formlos mitzuteilen. Anschließend wird die Information zum Widerruf der anderen Krankenkasse übermittelt. Die Wahlerklärung muss nicht widerrufen werden.

Kündigung der Mitgliedschaft PKV



Audi BKK

Kündigung der Mitgliedschaft

Die Kündigung ist eine einseitige, empfangsbedürftige und rechtsgestaltende Willenserklärung. Aus Gründen der Rechtssicherheit ist eine Erklärung in Textform empfohlen.

Eine klassische Kündigung durch den Versicherten bei der bisherigen Krankenkasse ist nur noch beim Austritt aus der gesetzlichen Krankenversicherung zu Gunsten einer privaten Krankenversicherung, bei Beginn einer Familienversicherung oder bei einem Verzug ins Ausland erforderlich.

Die Kündigungsbestätigung ist spätestens innerhalb von 14 Tagen nach Eingang der Kündigung auszustellen.

Freiwillig Versicherte, die durch eine Kündigung ihre Zugehörigkeit zur gesetzlichen Krankenversicherung beenden wollen, müssen zur Wirksamkeit der Kündigung einen Nachweis über das Bestehen einer anderweitigen Absicherung im Krankheitsfall vorlegen.

Liegt bis zum Ende der Kündigungsfrist kein Nachweis vor, setzt sich die freiwillige Mitgliedschaft automatisch fort.

Ein Widerruf der Kündigung nach dem Ende der Kündigungsfrist und damit nach Beginn der anderweitigen Absicherung im Krankheitsfall ist ausgeschlossen.

Ablauf Meldeverfahren



Audi BKK

Ablauf Meldeverfahren

Grundlage für eine elektronische Meldung bildet die Ausübung des Krankenkassenwahlrechts durch das Mitglied. Die gewählte Krankenkasse prüft die rechtlich relevanten Voraussetzungen und leitet bei Erfüllung dieser das Meldeverfahren ein.

Die Initialmeldung ersetzt die Kündigung und enthält das Datum des angestrebten Mitgliedschaftsbeginns. Daraufhin prüft die bisherige Krankenkasse, ob ein Kassenwechsel aus dem gemeldeten Grund und zum angegebenen Datum zulässig ist.

Anschließend antwortet die bisherige Krankenkasse mit einer Rückmeldung. Diese wiederum entspricht der früheren Kündigungsbestätigung und enthält das Enddatum der Mitgliedschaft.

Versicherungs- und beitragsrechtliche Daten werden ebenfalls bereits in die Rückmeldung integriert.

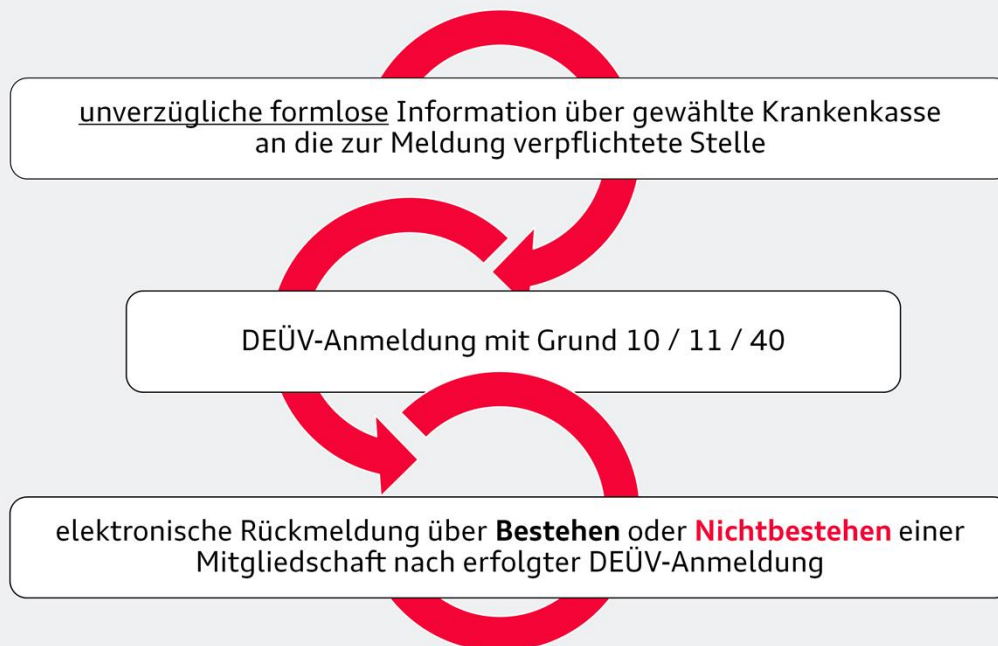
Versicherungszeiten, die eine Krankenkasse im Rahmen des Wechsels von der zuletzt zuständigen Krankenkasse erhielt, werden unverändert sowie ergänzt durch eigene Versicherungszeiten an die nunmehr zuständige Krankenkasse weitergemeldet.

Als Reaktion auf eine den Kassenwechsel bestätigende Rückmeldung der bisherigen Krankenkasse folgt im Regelfall eine abschließende Initialmeldung.

Diese setzt voraus, dass die Mitgliedschaft tatsächlich zustande gekommen ist (Anmeldung der zur Meldung verpflichteten Stelle), und fordert die Leistungs- und sonstigen Daten an.

Die verpflichtende Abschlussmeldung dient vorrangig der Übermittlung der angeforderten Leistungs- und sonstigen Daten des Mitglieds. Sie ist auch dann notwendig, wenn keine Daten dieser Art vorhanden sind.

Meldungen - 7. SGB IV Änderungsgesetz Elektronische Mitgliedsbescheinigung



Audi BKK

Elektronische Mitgliedsbescheinigung

Bei Eintritt der Versicherungspflicht oder bei einem Krankenkassenwechsel haben Arbeitnehmer der zu Meldung verpflichteten Stelle (Arbeitgeber) unverzüglich Angaben über die gewählte Krankenkasse zu machen. Dies kann zukünftig formlos erfolgen und bedarf keiner speziellen Mitgliedsbescheinigung mehr!

Stattdessen erhalten Arbeitgeber ab dem **1. Januar 2021** nach erfolgter Anmeldung eines Arbeitnehmers mit dem Grund 10, 11 oder 40 eine elektronische Rückmeldung über den Datensatz „Krankenkassenmeldung – DSKK“ im Datenbaustein „DBMB“ über das **Bestehen der Mitgliedschaft**. Die Rückmeldung erfolgt unabhängig vom gemeldeten Krankenversicherungsstatus und dient als Nachweis über die bestehende Mitgliedschaft.

Zusätzlich wird der **Zeitpunkt des Beginns der Mitgliedschaft** aufgrund der Aufnahme der Beschäftigung oder des Krankenkassenwechsels angegeben. Die Angabe entspricht grundsätzlich dem Beginn in der Anmeldung.

Bei einem **Krankenkassenwechsel** (Anmeldung Grund 11) kann die Rückmeldung ein in der

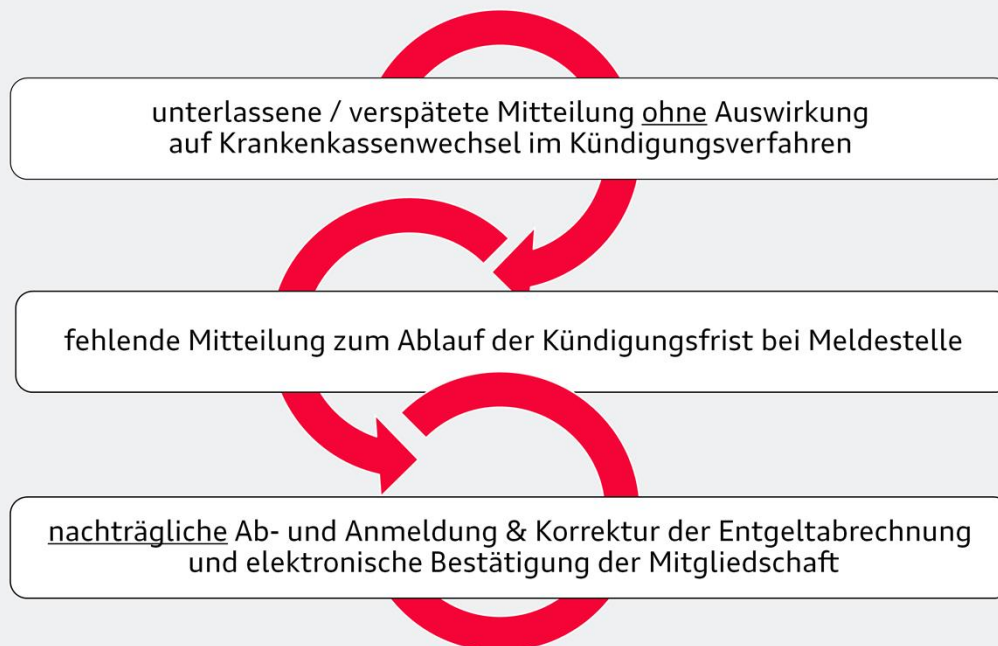
Zukunft liegendes Datum im Feld „**Zeitraum Beginn Mitgliedschaft**“ enthalten, sofern z. B. die Mitgliedschaft zu einem späteren Zeitpunkt aufgrund der noch nicht abgelaufenen Bindefrist bei dieser Krankenkasse beginnt. Gleichzeitig enthält der Datenbaustein ein Kennzeichen-Storno mit „J“.

In diesen Fällen sind die Ab- und Anmeldung zu stornieren und zu dem in der Rückmeldung angegebenen Datum erneut abzugeben. Eine Änderung der Meldung durch die Krankenkasse nach § 98 Abs. 2 SGB IV ist in diesen Fällen ausgeschlossen.

Sofern der Arbeitgeber die Information erhält „**Mitgliedschaft besteht nicht**“ und das Kennzeichen-Storno ein „J“ enthält, muss die Anmeldung storniert und erneut an die dann zu ermittelnde zuständige Krankenkasse gemeldet werden.

Bestand bei der Krankenkasse bislang keine Mitgliedschaft, aber eine Familienversicherung, enthält die Rückmeldung unter „**Zeitraum Beginn Mitgliedschaft**“ ein Datum aus der Anmeldung und das Kennzeichen-Storno „N“, sodass eine Stornierung in diesen Fällen nicht erforderlich wird.

Meldungen - 7. SGB IV Änderungsgesetz Elektronische Mitgliedsbescheinigung



Audi BKK

Elektronische Mitgliedsbescheinigung

Durch das MDK-Reformgesetz ist eine Koppelung einer rechtzeitigen Information innerhalb der 2-monatigen Kündigungsfrist an die zur Meldung verpflichtete Stelle an die Wirksamkeit der Kündigung ab dem 1. Januar 2021 nicht mehr vorgesehen.

Sofern es im Einzelfall zu einer verspäteten Mitteilung des Mitglieds an seinen Arbeitgeber über den durchgeführten Krankenkassenwechsel im Kündigungsverfahren kommen sollte, vollzieht sich der Krankenkassenwechsel dennoch zum angestrebten Termin.

Die zur Meldung verpflichteten Stellen müssen bei Bedarf die notwendigen Korrekturen (bei Arbeitgebern z. B. in den Entgeltabrechnungen und Beitragsnachweisen) vornehmen, sowie die erforderlichen Ab- und Anmeldungen rückwirkend nachholen.

Da in der Praxis die Krankenkassen den Eingang der Meldungen nach Maßgabe des § 98 Abs. 1 Satz 3 SGB IV regelmäßig überwachen, wird überwiegend die fehlende Mitteilung eines Krankenkassenwechsels

gegenüber der zur Meldung verpflichteten Stelle nachträglich durch die zuständige Krankenkasse erfolgen.

Nach Eingang der übermittelten Anmeldung mit Grund 11 erfolgt abschließend die elektronische Bestätigung der Mitgliedschaft über den Datenbaustein „DBME“.

Achtung: Beim sofortigen Wahlrecht hat die entsprechende Information weiterhin rechtzeitig innerhalb von 14 Tagen nach Eintritt der Versicherungspflicht gegenüber der zur Meldung verpflichteten Stelle zu erfolgen.

Liegt diese Information nicht vor, ist der Versicherte bei der Krankenkasse anzumelden, bei der er zuletzt versichert war (Mitgliedschaft oder Familienversicherung).

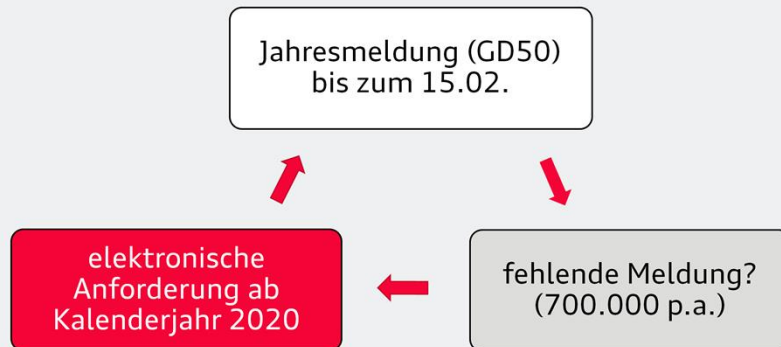
Hinweis: Das elektronische Verfahren gilt nicht für geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer.

Bestehende papiergebundene Mitgliedschaftsbestätigungen verlieren zum 1. Januar 2021 nicht ihre Gültigkeit und sind weiterhin aufzubewahren.

Meldungen - 7. SGB IV Änderungsgesetz Erweiterung Meldeverfahren

> Anforderung fehlende Jahresmeldung

- > elektronisch einmalig personenbezogen pro Kalenderjahr



> Entfall Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung

- > überflüssig nach Einführung des „Qualifizierten Meldedialogs“

Audi BKK

Anforderung fehlende Jahresmeldung

Arbeitgeber haben für jeden am 31. Dezember eines Jahres versicherungspflichtig Beschäftigten mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens bis zum 15. Februar des folgenden Jahres, eine Jahresmeldung mit Grund 50 zu erstatten (§ 10 DEÜV).

Fehlende Jahresmeldungen werden aktuell von den Einzugsstellen mit einem manuellen Schreiben bei den Arbeitgebern angemahnt. Die papiergebundene Anforderung von ca. 700.000 fehlenden Jahresmeldungen führt bei den Krankenkassen zu vermeidbaren Kosten. Vor diesem Hintergrund wird das Verfahren **ab 1. Januar 2021** digitalisiert.

Die elektronische Anforderung erfolgt personenbezogen und einmalig mit Angabe des Kalenderjahres, für das die Jahresmeldung zu übermitteln ist. Dies erfolgt über den Datensatz „Krankenkassenmeldung – DSKK“ und dem Datenbaustein „DBAM“.

Nach Eingang der elektronischen Anforderung ist die fehlende Jahresmeldung spätestens mit der nächsten Entgeltabrechnung abzugeben.

Sofern Arbeitgeber nicht reagieren, erfolgt die weitere Korrespondenz außerhalb des elektronischen Meldeverfahrens.

Ausnahmen: Fehlende Jahresmeldungen für geringfügig Beschäftigte werden weiterhin ausschließlich in Papierform angefordert. Außerdem gilt dieses Verfahren nicht für fehlende Jahresmeldungen zur Unfallversicherung (Grund 92).

Ausblick: Sofern sich das Verfahren etabliert, wird die Ausweitung auf weitere Meldetätbestände geprüft.

Entfall Mehrfachkennzeichen

In der Praxis bestand seit vielen Jahren Unsicherheit über die richtige Verwendung des Kennzeichens „Mehrfachbeschäftigung“.

Das Merkmal wird inzwischen nicht mehr benötigt, da bei Überschneidungen von Entgeltmeldungen seit 2015 die „GKV-Monatsmeldung“ zur Prüfung der Mehrfachbeschäftigungen angefordert wird.

Das Kennzeichen wurde daher aus dem DEÜV-Meldeverfahren zum 1. Januar 2021 entfernt.

Meldungen – Ausblick 8. SGB IV Änderungsgesetz



- › **Dialogverfahren bei Anlage eines Arbeitgeberkontos**
 - › elektronische Anforderung von Informationen ab 1. Januar 2022

- › **Angaben zur Lohnsteuer bei geringfügig Beschäftigten**
 - › Ordnungsmerkmale und Art der Besteuerung zur Prüfung der Lohnsteuer
 - › Umsetzung im Meldeverfahren ab 1. Januar 2022

- › **Bescheinigungsverfahren verpflichtend**
 - › Rentenversicherungsträger (rvBEA) ab 1. Januar 2022
 - › Bundesagentur für Arbeit (BA-BEA) ab 1. August 2022

Audi BKK

Ausblick Meldeverfahren

Als Reaktion auf eine erstmalige Anmeldung eines Arbeitgebers versenden Einzugsstellen Fragebögen zur Ermittlung erforderlicher Daten für die Einrichtung eines Arbeitgeberkontos. Ab **1. Januar 2022** sollen diese Informationen auf Anforderung der Einzugsstellen elektronisch über das Meldeverfahren vom Arbeitgeber übermittelt werden.

Angabe zur Lohnsteuer bei geringfügig Beschäftigten

Arbeitgeber sind künftig verpflichtet, in Meldungen zur Minijob-Zentrale anzugeben, ob die Lohnsteuer pauschal oder nach individuellen Steuermerkmalen abgerechnet worden ist. Zusätzlich sind steuerrechtliche Ordnungsmerkmale des Arbeitgebers und Arbeitnehmers anzugeben.

Die Meldepflicht reduziert sich auf Entgeltmeldungen; die Anmeldung ist von dieser Erweiterung ausgenommen. Es erfolgt somit lediglich eine nachträgliche Feststellung für einen abgelaufenen Zeitraum, z. B. nach dem Ende der Beschäftigung oder Ablauf eines Kalenderjahres (Entgeltmeldung).

Die Neuregelung gilt zwar ab dem 1. Januar 2021, wird aber erst zum **1. Januar 2022** im Meldeverfahren umgesetzt.

Elektronisches Bescheinigungsverfahren

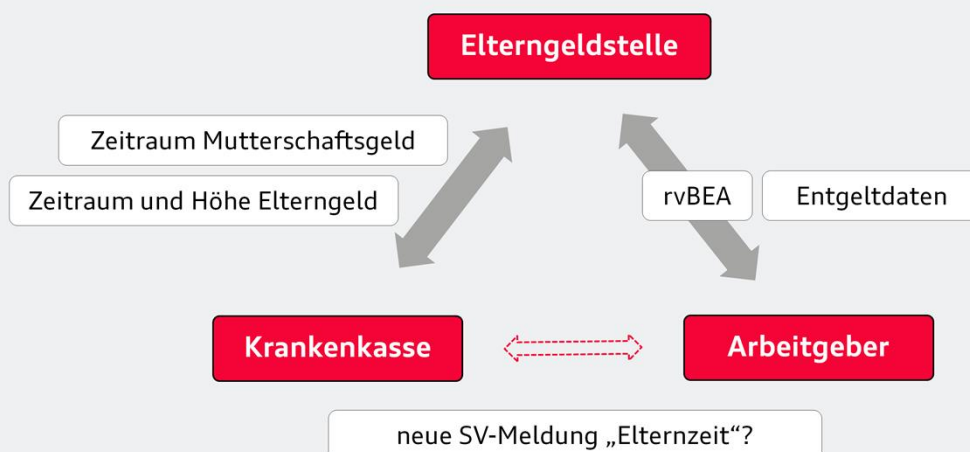
Die bislang für Arbeitgeber bestehende Möglichkeit zur Nutzung des Bescheinigungsverfahrens **BA-BEA** zur Übermittlung der Arbeitsbescheinigungen wird verpflichtend zum **1. August 2022** eingeführt. Damit entfällt die bisherige Pflicht der Arbeitgeber, die Arbeitnehmer über die elektronische Übermittlung der Bescheinigung zu informieren bzw. das Recht der Betroffenen, einer elektronischen Übermittlung der Arbeitsbescheinigung zu widersprechen.

Dies gilt auch für das **rvBEA-Verfahren**, welches bereits ab **1. Januar 2022** verpflichtend für alle Arbeitgeber eingeführt wird – u. a. für die Anforderung der „Gesonderten Meldung“ zur Leistungsgewährung.

Meldungen – Ausblick 8. SGB IV Änderungsgesetz

> Meldeverfahren zur Elterngeldstelle ab 1. Januar 2022

- > elektronisches Dialogverfahren zu Krankenkassen
- > Nutzung rvBEA-Verfahren gegenüber Arbeitgeber



Audi BKK

Elektronisches Meldeverfahren zur Elterngeldstelle

Ab 2022 plant der Gesetzgeber für die Gewährung des Elterngeldes neue Meldeverfahren zwischen den Elterngeldstellen, den Arbeitgebern und den Krankenkassen als einen weiteren Schritt zur Digitalisierung von Verwaltungsverfahren.

Mit rvBEA existiert bereits ein Dialogverfahren, mit dem die Rentenversicherung bei derzeit freiwillig teilnehmenden Arbeitgebern Entgeltbescheinigungsdaten elektronisch abfragen kann. Ab 1. Januar 2022 wird dieses Verfahren verpflichtend eingeführt.

Aktuell benötigen die Elterngeldstellen zur Anspruchsprüfung Angaben zum Einkommen der letzten zwölf Monate vor Geburt in Form von schriftlichen Entgeltbescheinigungen, die bei der Antragstellung einzureichen sind.

Der Gesetzentwurf sieht vor, dass zukünftig Elterngeldstellen die Arbeitgeber über rvBEA zur Abgabe von Entgelt Daten auffordern. Die Rückantworten erfolgen dann ebenfalls über das Verfahren der Rentenversicherung.

Zusätzlich wird das bisherige papierbasierte Meldeverfahren nach § 203 SGB V zwischen den Elterngeldstellen und den Krankenkassen auf einen elektronischen Datenaustausch umgestellt.

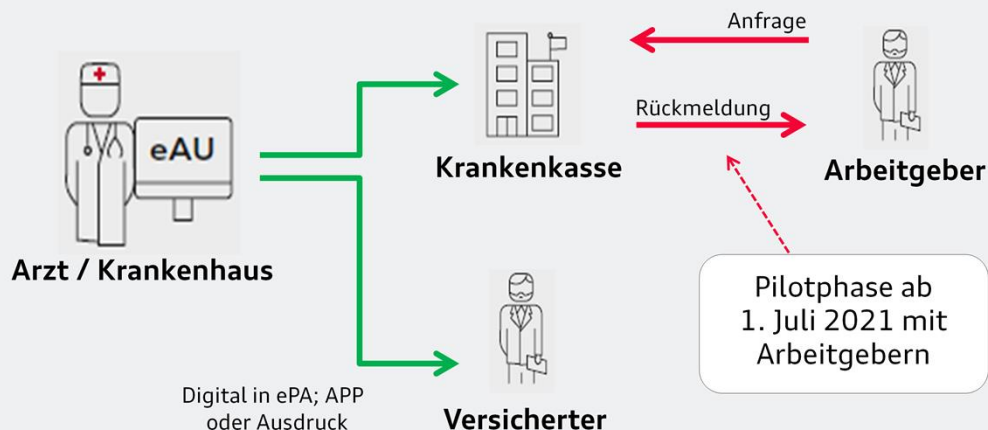
Die Zahlung von Mutterschaftsgeld ab Geburt eines Kindes wird beim Elterngeld angerechnet. Durch ein neues Meldeverfahren soll der Elterngeldstelle der Zeitraum des Mutterschaftsgeldbezuges elektronisch durch die Krankenkasse mitgeteilt werden.

Die zuständige Krankenkasse benötigt die Information über die Dauer des Elterngeldbezuges zur Weiterführung des Versicherungsschutzes – die Mitgliedschaft Versicherungspflichtiger bleibt während des Bezugs von Elterngeld beitragsfrei. Die Elterngeldstelle hat daher ebenfalls elektronisch unverzüglich den Beginn und das Ende der Zahlung an die zuständige Krankenkasse zu übermitteln.

Abzuwarten bleibt, ob zukünftig Arbeitgeber den kompletten Zeitraum der vereinbarten Elternzeit über das DEÜV-Meldeverfahren an die Krankenkassen übermitteln müssen, wodurch die derzeitigen Papier-Anfragen der Krankenkassen ebenfalls wegfallen könnten.

Elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ab 1. Oktober 2021

- > Verschiebung des Starts
- > gesetzliches Verfahren zwischen Krankenkassen und Arbeitgeber ab 2022



Audi BKK

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Das elektronische Meldeverfahren zur Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) sollte ursprünglich zum 1. Januar 2021 verpflichtend eingeführt werden. Zur Sicherstellung, dass alle Beteiligten technisch am Verfahren teilnehmen können, stimmte das Bundesgesundheitsministerium (BMG) auf Anraten der kassenärztlichen Bundesvereinigung einer Verschiebung auf den **1. Oktober 2021** zu.

Behandelnde Ärzte und Einrichtungen müssen die **eAU** ab diesem Zeitpunkt über die vorhandene Telematikinfrastruktur direkt an die zuständige Krankenkasse übermitteln. Die Verpflichtung im Rahmen des Terminservice- und Versorgungsgesetzes besteht für Ärzte, die an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen.

Für die digitale Übermittlung der Ausfertigung an den Versicherten können – soweit vorhanden – z. B. Versichertenportale, Apps und die neue elektronische Patientenakte genutzt werden. Die Anwendung für die Versicherten ist freiwillig, sodass auf absehbare Zeit

weiterhin auch ein Ausdruck des Musters 1c durch die Arztpraxis möglich sein wird.

Zum **1. Januar 2022** werden Krankenkassen dann verpflichtet, aus den vorliegenden AU-Daten eine Meldung zum Abruf für die Arbeitgeber zu erzeugen. Bei Anfrage über das Datenaustauschverfahren DTA EEL (Elektronische Entgeltersatzleistung) dürfen zukünftig neben den übermittelten AU-Zeiträumen auch die vorliegenden Zeiten von stationären Krankenhausaufenthalten sowie die Angabe, ob es sich um einen Unfall bzw. Unfallfolgen handelt, zur Prüfung des arbeitsrechtlichen Anspruchs auf Entgeltfortzahlung übermittelt werden.

Das 7. SGB IV-Änderungsgesetz ermöglicht eine vorgeschaltete Pilotphase des eAU-Verfahrens zwischen Arbeitgebern und Krankenkassen ab dem **1. Juli 2021**.

Die Verpflichtung des Arbeitnehmers zur Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung beim Arbeitgeber soll zeitversetzt dann erst am 31. Dezember 2022 enden.

Änderungen aufgrund der Corona-Pandemie Minijob

> Sozialschutz-Paket

- > Anhebung der Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen
- > Übergangsregelung vom 01.03.2020 bis 31.10.2020
- > Erhöhung von 3 Monaten auf 5 Monate
- > bzw. 70 Arbeitstagen auf 115 Arbeitstage

> unvorhersehbares Überschreiten

- > 5 Monate anstelle von 3 Monaten

> Entgeltmeldungen ab 1. Januar 2022

- > Steuernummer des Arbeitgebers, Steuer-ID des Beschäftigten,
Art der Besteuerung



Audi BKK

Minijob

Mit dem Sozialschutz-Paket (27. März 2020) wurden die Zeitgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen übergangsweise vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 angehoben.

Die Zeitdauer beträgt drei Monate bzw. 70 Arbeitstage und wurde auf fünf Monate bzw. 115 Arbeitstage erhöht. Gleiches gilt für die Zeitgrenzen im Zusammenhang mit der Prüfung der Berufsmäßigkeit.

Zum 1. März 2020 tritt kraft Gesetz eine Änderung ein, sodass ab diesem Zeitpunkt die längere Zeitdauer zu berücksichtigen ist. Aufgrund der Befristung der Regelung sind Beschäftigungen ab 1. November 2020 erneut zu beurteilen, da dann die ursprünglichen Zeitgrenzen wieder gelten.

Überschreitet das Arbeitsentgelt regelmäßig 450 Euro im Monat, so liegt vom Tage des Überschreitens an keine geringfügige Beschäftigung mehr vor. Ein nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten führt nicht zur Beendigung; bislang waren dies drei Monate innerhalb eines Zeitjahres – von März bis Oktober sind es 5 Monate.

Bei geringfügigen Beschäftigungen handelt die Minijob-Zentrale nicht nur als Einzugsstelle, sondern zugleich als Steuerbehörde. Sie ist für die Erhebung und Einziehung der einheitlichen Pauschsteuer zuständig. Um bei Unstimmigkeiten Prüfhinweise an die Finanzverwaltung übermitteln zu können, hat der Rechnungsprüfungsausschuss beschlossen, die Entgeltmeldungen für geringfügig Beschäftigte um die Angabe zur Art der Besteuerung zu ergänzen.

Die erweiterte Meldepflicht gilt ab 1. Januar 2021; wird aber erst zum 1. Januar 2022 umgesetzt. Zu beachten ist, dass die Angaben bei laufenden Beschäftigungsverhältnissen, die über den 31. Dezember 2021 andauern, auch in der Jahresmeldung für das Kalenderjahr 2021 anzugeben sind.

Entgeltmeldungen für geringfügig Beschäftigte werden um den Datenbaustein Steuerdaten (DBST) mit folgendem Inhalt erweitert:

- Steuernummer des Arbeitgebers
- Steuer-ID des Beschäftigten
- Kennzeichen zur Art der Besteuerung

Änderungen aufgrund der Corona-Pandemie Beschäftigung von Rentnern



Hinzuverdienstgrenze



Audi BKK

Beschäftigung von Rentnern

Die Hinzuverdienstgrenze ist maßgeblich für Jobs neben der Altersrente. Grundsätzlich beträgt diese für Altersrentner vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze 6.300 Euro kalenderjährlich. Für nach 1963 Geborene beträgt die Grenze 67 Jahre.

Hierbei spielt es keine Rolle, ob das Geld in einem Monat oder über einen längeren Zeitraum erwirtschaftet wurde.

Aufgrund der Corona-Pandemie ist ein besonders hoher Bedarf an medizinischem Personal erforderlich. Darüber hinaus können Engpässe in anderen systemrelevanten Bereichen wegen Erkrankungen oder Quarantäneanordnungen entstehen. Damit diesen Engpässen Rechnung getragen wird und Altersfrührentner zur Weiterarbeit bzw. Wiederaufnahme der Beschäftigung animiert werden, wurde die rentenunschädliche Hinzuverdienstgrenze deutlich angehoben.

Die Anhebung resultiert aus dem Sozialschutzpaket vom 27. März 2020.

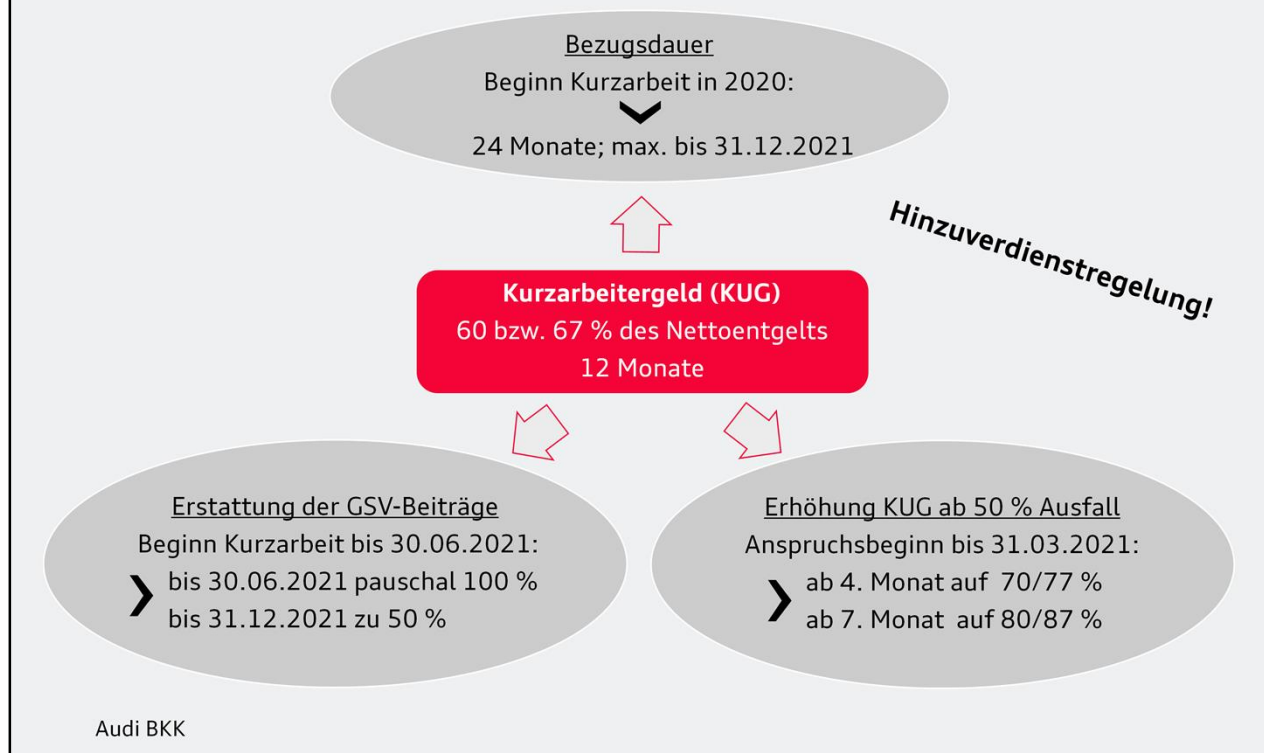
Die neue Rechtsvorschrift besagt, dass in der Zeit vom 1. Januar 2020 bis 31. Dezember 2020 der Betrag von 6.300 Euro durch den Betrag von 44.590 Euro ersetzt wird. Auch der Hinzuverdienstdeckel findet im genannten Zeitraum keine Anwendung.

Bei Überschreiten der Einnahmegrenze wird der übersteigende Betrag zu 40 Prozent auf die Altersrente angerechnet.

Mit Erreichen der Regelaltersgrenze muss keine Hinzuverdienstgrenze beachtet werden. Ab dieser Altersgrenze kommt es zu keiner Rentenkürzung wegen des Hinzuverdienstes.

Die Hinzuverdienstgrenze bei Bezug einer Erwerbsminderungsrente wird allerdings nicht geändert! Ebenso kommt es zu keiner Änderung bei der Einkommensanrechnung von Hinterbliebenenrenten.

Änderungen aufgrund der Corona-Pandemie Beschäftigungssicherungsgesetz



Beschäftigungssicherungsgesetz

Nach Einschätzung der Bundesregierung dauert es noch bis ins Jahr 2022, ehe das Niveau vor Ausbruch der Corona-Pandemie wieder erreicht wird. Die eingeführten Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld laufen jedoch bereits zum 31. Dezember 2020 aus.

Die Bundesregierung plant eine Verlängerung ab Januar 2021, um Planungssicherheit für die Unternehmen und Beschäftigten zu schaffen.

Regulär beträgt das Kurzarbeitergeld 60 Prozent des ausgefallenen Nettolohns, für Berufstätige mit Kindern 67 Prozent, für eine Bezugsdauer von höchstens 12 Monaten.

Bei Betrieben, die Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2020 einführen, verlängert sich die Bezugsdauer auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2021.

Sozialversicherungsbeiträge, die Arbeitgeber für ihre kurzarbeitenden Mitarbeiter allein tragen müssen, werden durch die Bundesagentur für Arbeit in pauschalierter Höhe bis 30. Juni 2021 vollständig erstattet.

Vom 1. Juli bis höchstens 31. Dezember 2021 werden die Beiträge zur Hälfte erstattet, sofern die Kurzarbeit bis zum 30. Juni 2021 eingeführt wird. Diese hälftige Erstattung erhöht sich auf 100 Prozent, wenn die Beschäftigten währenddessen an einer Weiterqualifizierung teilnehmen.

Für Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt um mindestens 50 Prozent reduziert ist, steigt das Kurzarbeitergeld gestaffelt an. Es erhöht sich ab dem vierten Bezugsmonat auf 70 Prozent (mit Kind 77 Prozent), ab dem 7. Bezugsmonat nochmals auf 80 bzw. 87 Prozent.

Unterbrechungen der Kurzarbeit lösen keinen Neubeginn der individuellen Bezugsdauer aus.

Die bestehende befristete Hinzuverdienstregelung – keine Anrechnung einer geringfügig entlohnten Beschäftigung – verlängert sich bis 31. Dezember 2021.

In der Zeit vom 1. April bis 31. Dezember 2020 werden Verdienste aus Nebentätigkeiten während des Bezugs von Kurzarbeitergeld angerechnet, wenn die Summe des ggf. verbleibenden Verdienstes, zusätzlichem Verdienst und Kurzarbeitergeld den Betrag des ursprünglichen Verdienstes überschreitet.

Änderungen aufgrund der Corona-Pandemie Prämie für Arbeitnehmer

> Voraussetzungen

- > Gewährung vom 1. März bis 31. Dezember 2020
- > Zuschüsse und Sachbezüge bis 1.500 €
- > zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn

> Beurteilung

- > Steuerfreiheit
- > kein sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt



ACHTUNG: Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld fallen nicht unter diese Regelung

Kurzarbeitergeld + Arbeitgeberzuschuss = nicht höher als Fiktiventgelt

Audi BKK

Corona-Prämie

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern aufgrund der Corona-Krise in der Zeit vom 1. März bis zum 31. Dezember 2020 Beihilfen und Unterstützungen gewähren. Auch geringfügig Beschäftigten kann die Corona-Prämie gezahlt werden.

Zuschüsse und Sachbezüge sind bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei (§ 3 Nummer 11a EStG). Die Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen.

Voraussetzung hierfür ist, dass die Gewährung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt.

Die insoweit steuerfreien Zuschüsse und Bonuszahlungen der Arbeitgeber sind dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen und damit beitragsfrei.

Andere Steuerbefreiungen bleiben hiervon unberührt und können daneben in Anspruch genommen werden.

Unter diese Steuerbefreiung fallen nicht arbeitgeberseitig geleistete Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld – sie sind nach § 3 Nummer 28a EStG begünstigt.

Soweit der Zuschuss des Arbeitgebers zusammen mit dem Kurzarbeitergeld das fiktive Arbeitsentgelt (= 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und Ist-Entgelt) nicht übersteigt, ist er beitragsfrei. Ansonsten ist der übersteigende Teil des Zuschusses beitragspflichtig und zählt zum tatsächlich erzielten Entgelt.

Entsprechend der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung werden Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld steuerfrei gestellt. Die Befreiung ist auf Zuschüsse für Lohnzahlungszeiträume begrenzt, die nach dem 29. Februar 2020 beginnen und vor dem 1. Januar 2022 enden.

Der Gesetzgeber hat noch nicht abschließend über eine Verlängerung der Begünstigungszeiträume entschieden.

Änderungen aufgrund der Corona-Pandemie Krankenhauszukunftsgesetz

Kinderkrankengeld (gesetzlich versichert)

Freistellung von der Arbeit je Elternteil
pro Kind 15 - max. 35 Arbeitstage
Alleinerziehende 30 - max. 70 Arbeitstage

- Kind unter 12 Jahren oder behindert
- Attest vom Arzt
- andere im Haushalt lebende Person kann die Betreuung nicht übernehmen

Pflegeunterstützungsgeld

kurzzeitige Arbeitsverhinderung
Erhöhung auf 20 Arbeitstage
seit 23. Mai 2020

kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber Arbeitgeber



Befristung bis 31. Dezember 2020

Audi BKK

Krankenhauszukunftsgesetz

Die Corona-Krise belastet die Familien von Pflegebedürftigen schwer. In dieser Situation benötigen pflegende Angehörige akute Hilfe und flexible Unterstützungsangebote.

Bisher haben Beschäftigte in einer akut auftretenden Pflegesituation die Möglichkeit, bis zu zehn Arbeitstage von der Arbeit fernzubleiben. Sofern der Arbeitgeber für diesen Zeitraum keine Entgeltfortzahlung leistet, erhalten die Beschäftigten Pflegeunterstützungsgeld. Eine Gewährung erfolgt auch, wenn ein Engpass in der pflegerischen Versorgung entstanden ist, den die Angehörigen nur selbst auffangen können. Bis zum 31. Dezember 2020 haben Beschäftigte die Möglichkeit, das Pflegeunterstützungsgeld für bis zu 20 Arbeitstage in Anspruch zu nehmen.

Beschäftigte erhalten die Möglichkeit, mit Zustimmung des Arbeitgebers, Familienpflegezeit und Pflegezeit flexibler zu nutzen. Die Ankündigungsfrist beträgt statt 8 Wochen nur 10 Tage. Die Mindestarbeitszeit von 15 Wochenstunden kann unterschritten werden. Auch entfällt der unmittelbare Anschluss zwischen Pflegezeit und Familienpflegezeit.

Berufstätige Eltern haben einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit, sofern das Kind krank ist und betreut werden muss. Gesetzlich Versicherte erhalten in diesem Zeitraum Kinderkrankengeld sofern folgende Voraussetzungen erfüllt sind:

- das Kind ist unter 12 Jahren oder behindert
- ein Arzt bescheinigt die Notwendigkeit
- eine andere im Haushalt lebende Person kann nicht die Beaufsichtigung übernehmen

Jeder Elternteil kann im Kalenderjahr pro Kind 10 Arbeitstage beanspruchen – Alleinerziehende 20 Arbeitstage. Bei mehreren Kindern maximal 25 bzw. 50 Arbeitstage. Bezahlte Freistellungen durch den Arbeitgeber werden hierauf angerechnet.

Der Gesetzgeber erweitert einmalig für das Jahr 2020 den Leistungszeitraum. Anspruch besteht für jedes Kind auf 15 Arbeitstage und für Alleinerziehende 30 Arbeitstage. Insgesamt beträgt die Anzahl der Tage längstens 35 bzw. 70 Arbeitstage.

Eltern entscheiden selbst, wer das erkrankte Kind betreuen soll. Anspruchstage können deshalb gegenseitig übertragen werden, vorausgesetzt der Arbeitgeber ist einverstanden.

Änderungen aufgrund der Corona-Pandemie Elterngeld

- Arbeit kann in systemrelevanten Branchen nicht wie geplant reduziert werden
 - ➔ Aufschiebung der Elterngeldmonate möglich (auch beim Partnerschaftsbonus)
- Einkommensersatzleistungen beeinflussen die Höhe des Elterngelds
 - ➔ Bezüge aufgrund der Corona-Pandemie reduzieren das laufende Elterngeld nicht
 - für spätere Elterngeldberechnung werden diese Monate ausgenommen

in Kraft seit
1. März 2020

Audi BKK

Elterngeld

Die Corona-Pandemie hat die Pläne bzgl. Elternzeit und Elterngeld vieler Arbeitnehmer und Selbstständiger verändert. Bereits im Mai wurde daher ein Gesetzespaket von Bundestag und Bundesrat verabschiedet, welches die negativen Auswirkungen der Pandemie abfedern soll. In Kraft trat es bereits rückwirkend zum 1. März 2020.

Durch die Gesetzesänderung bekommen Eltern in systemrelevanten Berufen die Möglichkeit, die Elterngeldmonate auf einen späteren Zeitpunkt zu verschieben. Sie können diese auch nach dem 14. Lebensmonat ihres Kindes nehmen, spätestens zum Juni 2021. Die später genommenen Monate verringern bei einem weiteren Kind nicht die Höhe des Elterngeldes.

Die Neuregelung verhindert, dass Eltern aufgrund der Ausnahmesituation weniger Elterngeld erhalten oder einen Teil der Leistung zurückzahlen müssen.

Der Partnerschaftsbonus, eine zusätzliche Leistung, die Mütter und Väter bekommen, die in Teilzeit arbeiten, um sich die Kindererziehung zu teilen, entfällt nicht oder muss nicht zurückgezahlt werden, wenn Eltern aufgrund der Corona-Pandemie mehr oder weniger arbeiten als geplant.

Während des Bezugs von Elterngeld reduzieren Einkommensersatzleistungen, die Eltern aufgrund der Corona-Pandemie erhalten, die Höhe des Elterngelds nicht. Dazu zählt zum Beispiel das Kurzarbeitergeld, bzw. die Reduzierung der Arbeitszeit zu Gunsten der Kinderbetreuung. Um Nachteile bei der späteren Elterngeldberechnung zu vermeiden, können werdende Eltern diese Monate auch von der Elterngeldberechnung ausnehmen. Stattdessen wird das Einkommen aus den davorliegenden Monaten für die Berechnung berücksichtigt.

Änderungen aufgrund der Corona-Pandemie Ausblick



- › Insolvenzrechtsreform
 - › Gesetzentwurf der Bundesregierung
 - › Restrukturierungsrahmen
 - drohende Zahlungsunfähigkeit
 - Zustimmung von 75 % der Gläubiger pro Gruppe nach Forderungshöhe
 - Gehaltsansprüche und betriebliche Altersversorgung unantastbar

- › Insolvenzantragspflicht ab 01.01.2021
 - › Frist bei Zahlungsunfähigkeit 3 Wochen
 - › 6 Wochen für den Überschuldungstatbestand

- › **Stundungsverfahren – Beitragsmonat November bis 28.12.2020**

Audi BKK

Corona-Pandemie: Ausblick

Die Bundesregierung hat einen Gesetzentwurf zum Insolvenzrecht beschlossen. Hauptziel ist die Unterstützung angeschlagener Firmen.

Das Gesetz über den Stabilisierungs- und Restrukturierungsrahmen für Unternehmen beinhaltet ein außergerichtliches und vom Unternehmen selbstverantwortlich geführtes Sanierungsverfahren.

Bei drohender Zahlungsunfähigkeit erstellt der Schuldner unter Wahrung der Gläubigerinteressen frühzeitig einen umfassenden Restrukturierungsplan. Stimmt nur die Mehrheit zu, muss der Plan dem Gericht zur Bestätigung vorgelegt werden, ansonsten erfolgt die Umsetzung ohne gerichtliche Einbeziehung. Derzeit ist Einstimmigkeit gefordert – künftig genügen 75 Prozent der Gläubiger pro Gruppe, gemessen an der Forderungshöhe und nicht nach Köpfen.

Forderungen und Verträge können angepasst, Vollstreckungsmaßnahmen bis zu drei Monate vorübergehend gestoppt werden. Unantastbar sind jedoch Gehaltsansprüche und betriebliche Altersversorgungen.

Der Entwurf beinhaltet u. a. auch eine Anhebung der Vergütung von Insolvenzverwalter und Sachwaltern um ca. 40 Prozent, sowie den Einsatz elektronischer Kommunikationsmittel.

Die Aussetzung der Insolvenzantragspflicht für überschuldete aber nicht zahlungsunfähige Betriebe wurde bis 31. Dezember 2020 verlängert. Die Frist für die Stellung des Insolvenzantrags soll ab 1. Januar 2021 bei Zahlungsunfähigkeit weiterhin drei Wochen betragen, verdoppelt sich aber für den Überschuldungstatbestand auf sechs Wochen.

In 2021 reicht es, wenn pandemiebetroffene Unternehmen nachweisen, dass sie ihre Schulden in den nächsten vier Monaten begleichen können. Ab 2022 gilt der Überprüfungszeitraum von einem Jahr und der Prognosezeitraum beträgt 24 Monate.

Von der Corona-Pandemie betroffene Arbeitgeber und Mitglieder werden bei der Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge unterstützt. Das erleichterte Stundungsverfahren gilt aufgrund des Teil-Shutdown auch für den Beitragsmonat November 2020 – längstens bis zum Fälligkeitstag des Dezember 2020 .

Beschäftigung Arbeitnehmer-Entsendegesetz

- › Änderungen zum 30. Juli 2020 aufgrund Reform der EU-Richtlinie



Prinzip: „*Gleicher Lohn für gleiche Arbeit am gleichen Ort*“

- › sämtliche Vergütungsvorschriften im Aufnahmestaat gelten
 - Entlohnung wie vergleichbarer inländischer Arbeitnehmer samt Zulagen
 - keine Anrechnung von Entsendezulagen bei Lohnzahlung
 - Arbeitgeber trägt Kosten für Unterkunft, Reise und Verpflegung
- › bei Unterkunft ist Mindeststandard des Aufnahmestaates einzuhalten
 - Prüfung durch Zollverwaltung
- › Ausnahmevorschriften für kürzere Entsendungen

Audi BKK

Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Das Arbeitnehmer-Entsendegesetz wurde zum 30. Juni 2020 verändert Grund dafür war die bereits im Jahr 2018 verabschiedete Reform der EU-Entsenderichtlinie.

Was veränderte sich durch die Neuregelung?

Mit dem neuen Gesetz haben entsandte Arbeitnehmer fortan nicht mehr nur Anspruch auf den Mindestlohn, sondern auch auf den Tariflohn aus allgemeinverbindlichen Tarifverträgen. Bisher galten für Arbeitnehmer ausländischer Unternehmen nur die in der Branche vorhandenen Mindestentgeltsätze.

Arbeitnehmer aus dem Ausland erhalten zudem künftig Weihnachts- und Urlaubsgeld sowie Schmutz- und Gefahrezulagen, genauso wie die inländisch Beschäftigten des Arbeitgebers.

Bezahlen Arbeitgeber ihren Beschäftigten eine Zulage für Reise-, Unterbringungs- und Verpflegungskosten, darf dieser Betrag nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden. Diese Kosten hat der ausländische Arbeitgeber zu übernehmen, ebenso wie Aufwendungen aufgrund dienstlicher Reisen im Inland.

Durch diese Regelungen haben ausländische Arbeitgeber die nahezu gleichen Verpflichtungen wie deutsche Unternehmen, wodurch das sogenannte „Lohndumping“ verhindert werden soll.

Arbeitgeber, die selbst Unterkünfte für die entsandten Arbeitnehmer bereitstellen oder vermitteln, müssen zudem die Vorgaben der Arbeitsstättenverordnung einhalten, also den Mindeststandard bei der Unterbringung beachten.

Grundsätzlich gelten künftig für Beschäftigte aus dem Ausland nach zwölf Monaten alle in Deutschland vorgeschriebenen Arbeitsbedingungen, z. B. Entgeltfortzahlung an Feiertagen, Ansprüche auf Eltern- oder Pflegezeit. In begründeten Ausnahmefällen können Arbeitgeber jedoch eine Fristverlängerung um sechs Monate beantragen.

Die Zollverwaltung kontrolliert künftig neben den Mindestentgeltsätzen auch die tarifvertraglichen Entlohnungsbedingungen.

Der Straßenverkehrssektor ist ausgenommen von diesen Änderungen, zudem gelten Ausnahmevorschriften für kurze Entsendungszeiträume.

Beschäftigung Erweiterung A1-Verfahren

ab 1. Januar 2021 verpflichtend elektronisch für

> **erweiterten Personenkreis:**

- > Beamte und Beschäftigte im öffentlichen Dienst
- > Beschäftigte in der Seefahrt
- > Flug und Kabinenbesatzungen
- > gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten Beschäftigte
 - Annahmestelle DVKA

Verpflichtung zum Ausdruck für Arbeitnehmer entfällt:
„unverzüglich zugänglich machen“



digitale Bereitstellung möglich

Audi BKK

A1-Verfahren

Seit dem 1. Juli 2019 ist das A1-Antrags- und Bescheinigungsverfahren für alle Arbeitgeber verpflichtend elektronisch anzuwenden. Für die nachfolgenden Nachrichtentypen besteht ab dem 1. Januar 2021 nun ebenfalls eine verpflichtende elektronische Beantragung:

Für Beamte bzw. im öffentlichen Dienst Beschäftigte, ist für die Beantragung der A1-Bescheinigung der neue „A1-Antrag Beamte/ Beschäftigte im öffentlichen Dienst“ zu verwenden.

Für Mitglieder des Flug- und Kabinenpersonals ist der „A1-Antrag Flug und Kabinenbesatzungen“ nun verpflichtend elektronisch zu stellen, wenn sie ihre Heimatbasis in Deutschland haben und ebenfalls in einem anderen Mitgliedstaat arbeiten.

Der „A1-Antrag beschäftigte Seeleute“ ist vom Arbeitgeber dann zu übermitteln, wenn die Seeleute an Bord eines Hochseeschiffs beschäftigt werden, welches nicht unter deutscher Flagge fährt und gleichwohl die deutschen Rechtsvorschriften gelten. Abweichend davon gilt das Recht des Wohnsitzstaats der Seeleute, wenn sie von einem Arbeitgeber

mit Sitz in diesem Staat ihr Entgelt erhalten. Mit der Einführung einer verpflichtenden elektronischen Antragstellung wird das Verfahren angepasst und optimiert.

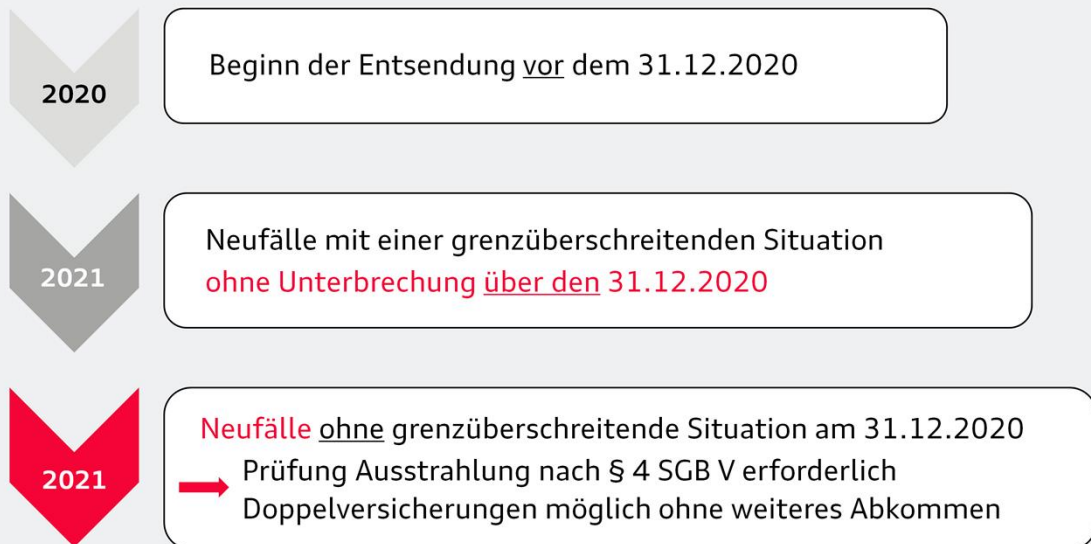
Für in Deutschland wohnende Personen, die ausschließlich bei einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beschäftigt sind, und ihre Beschäftigung gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten ausüben, ist der „A1-Antrag gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten Beschäftigte“ vom Arbeitgeber elektronisch zu nutzen.

Die Anträge für Flug- und Kabinenbesatzungen, sowie für gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten Beschäftigte, sind analog der Ausnahmereinbarungen an die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) zu übermitteln.

Zudem wurde § 106 Abs. 1 Satz 3 SGB IV angepasst: Der Arbeitgeber hat die A1-Bescheinigung dem Arbeitnehmer „unverzüglich zugänglich“ zu machen. Somit kann offiziell auch eine digitale Übermittlung vorgenommen werden – die Verpflichtung zum Ausdrucken entfällt.

Beschäftigung Brexit & A1-Verfahren

- › Austrittsabkommen mit Übergangsregelung bis 31.12.2020



Audi BKK

Brexit & A1-Verfahren

Zum 31. Dezember 2020 endet der im Austrittsabkommen vereinbarte Übergangszeitraum, in welchem die Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit für Sachverhalte mit dem Vereinigten Königreich vollumfänglich weitergelten. Das bedeutet:

Für Personen, die vor dem 31. Dezember 2020 ins Vereinigte Königreich oder nach Deutschland entsandt wurden, gelten bis zum Ende der Entsendung (max. 24 Monate) die bisherigen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit, solange sich die Person ohne Unterbrechung in der bis 31. Dezember 2020 bestehenden Situation befindet. Die Entsendung wird durch die A1-Bescheinigung nachgewiesen.

Für Personen, die ab dem 1. Januar 2021 neu ins Vereinigte Königreich oder nach Deutschland entsandt werden, ist zu prüfen, ob das Austrittsabkommen anwendbar ist und somit die Rechtsvorschriften weiter gelten. Dies ist nur dann der Fall, wenn ein grenzüberschreitender Sachverhalt vorliegt, der ohne Unterbrechung über den 31. Dezember 2020 hinausgeht.

Liegt kein grenzüberschreitender Sachverhalt vor, der ohne Unterbrechung über den 31. Dezember 2020 hinausgeht, sind die Regelungen des Austrittsabkommens nicht anwendbar.

Bei einem Einsatz im Vereinigten Königreich kommt es ohne eine Regelung zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich (Stand November) hinsichtlich der Versicherungspflicht in den Sozialversicherungszweigen ausschließlich auf die deutsche Vorschrift über die Ausstrahlung (§ 4 SGB IV) an.

Die Prüfung der einzelnen SV-Zweige obliegt der bisher zuständigen Einzugsstelle (Krankenkasse). Für den Zweig der gesetzlichen Unfallversicherung ist die Beurteilung vom zuständigen UV-Träger vorzunehmen.

Sind die Vorschriften für die Weitergeltung des deutschen Rechts erfüllt, schließt dies jedoch nicht aus, dass daneben auch im Vereinigten Königreich bestehende gesetzliche Vorschriften in Bezug auf die soziale Sicherheit zu berücksichtigen sind. Soweit keine vorrangigen zwischenstaatlichen Regelungen bestehen, ist das jeweilige nationale Recht maßgeblich, wodurch Doppelversicherungen möglich wären.

Beschäftigung Brexit & A1-Verfahren

- › Beispiel 1: deutscher Arbeitnehmer, Entsendung UK vom 01.10.2020 bis 30.04.2021
 - › A1 möglich, da Beginn vor dem Ende des AustrittsabkommensFortführung: erneute Entsendung UK vom 01.08.2021 bis 31.01.2022
 - › relevante Unterbrechung in 2021 → Prüfung Ausstrahlung

- › Beispiel 2: gleicher Sachverhalt, nur britischer Arbeitnehmer mit Wohnsitz in D
 - › grenzüberschreitender Bezug zum 31.12.2020 liegt vor ↗
 - › A1 möglich auch für Zeitraum 01.08.2021 bis 31.01.2022

- › Beispiel 3: deutscher Arbeitnehmer, Entsendung UK vom 01.03.2021 bis 30.09.2021
 - › Austrittsabkommen greift nicht → Prüfung Ausstrahlung

Audi BKK

Brexit & A1-Verfahren

Beispiel 1: Ein deutscher Arbeitnehmer wird vom 01.10.2020 bis 30.04.2021 von Deutschland in das Vereinigte Königreich entsandt.

Lösung: Bei einer Entsendung aus Deutschland in das Vereinigte Königreich (UK) vor dem 31.12.2020 gilt weiterhin deutsches Recht gem. Art. 12 Abs. 1 VO (EG) 883/04; die A1-Bescheinigung wird befristet für die Dauer der Entsendung ausgestellt. Eine Verlängerung bis max. 24 Monate ist möglich.

Fortführung Beispiel 1:

Der Arbeitnehmer kehrt zum 30.04.2021 nach Deutschland zurück. Vom 01.08.2021 bis 31.01.2022 wird er erneut nach UK entsandt.

Lösung: Die Regelungen der VO (EG) 883/04 und VO (EG) 987/09 sind nur anwendbar, solange sich eine Person ohne Unterbrechung in der bis 31.12.2020 bestehenden Situation befindet. Die über den 31.12.2020 hinausgehende Entsendung wurde beendet. Für den Zeitraum vom 01.08.2021 bis 31.01.2022 ist das Austrittsabkommen nicht anwendbar. Ob ab dem 01.08.2021 deutsches Recht gilt, ist nach § 4 SGB IV (Ausstrahlung) zu prüfen.

Beispiel 2: Wie im Beispiel 1, nur handelt es sich um einen Arbeitnehmer mit britischer Staatsangehörigkeit, der seinen Wohnsitz in Deutschland hat.

Das Abkommen gilt auch bei Sachverhalten, die zwar nach 31.12.2020 beginnen, aber ein grenzüberschreitender Bezug ohne Unterbrechung über den 31.12.2020 hinausgeht.

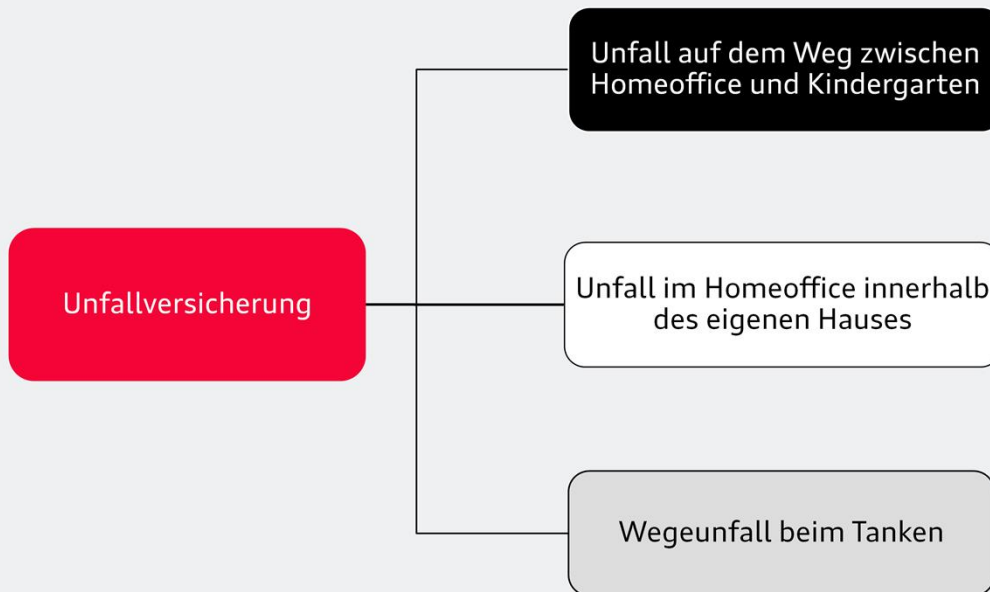
Lösung 2: Da es sich beim Arbeitnehmer um eine Person mit britischer Staatsangehörigkeit handelt, die über den 31.12.2020 hinaus in Deutschland wohnt, sind die Regelungen vom Austrittsabkommen auch für den Entsendezeitraum ab dem 01.08.2021 anwendbar, eine A1-Bescheinigung kann beantragt werden.

Beispiel 3: Ein deutscher Arbeitnehmer wird vom 01.03.2021 bis 30.09.2021 von Deutschland in das Vereinigte Königreich entsandt.

Lösung: Das Austrittsabkommen ist hier nicht anwendbar. Eine A1-Bescheinigung kann nicht ausgestellt werden. Ob weiterhin deutsches Recht gilt, ist nach § 4 SGB IV (Ausstrahlung) zu prüfen.

Weitere Informationen unter www.dvka.de.

Aktuelle Rechtsprechung Urteile des Bundessozialgerichts



Audi BKK

Aktuelle Rechtsprechung

Der § 8 SGB VII bildet die Grundlage für die Definition eines Arbeitsunfalls/Wegeunfalls. Das Bundessozialgericht (BSG) urteilte am 30. Januar 2020 über die Frage des gesetzlichen Unfallversicherungsschutzes auf dem Weg vom Kindergarten zurück ins Homeoffice.

Nach der Begleitung in den Kindergarten verunfallte die Mutter eines Kindes auf dem Rückweg in ihre Wohnung.

Versichert sind nur die Wege zwischen dem Ort des privaten Aufenthalts und dem Ort der versicherten Tätigkeit. Da diese beiden Orte im Homeoffice aber identisch sind, entschied das BSG (Az.: B 2 U 19/18 R), dass hier ein Wegeunfall nicht vorliegt.

Innerhalb des Homeoffice kann ein Unfall allerdings im Rahmen eines Betriebswegs unfallversichert sein. Dieser kann bei einem Arbeitsplatz zuhause durchaus innerhalb der Wohnung liegen und den privaten und beruflichen Teil des Gebäudes verbinden.

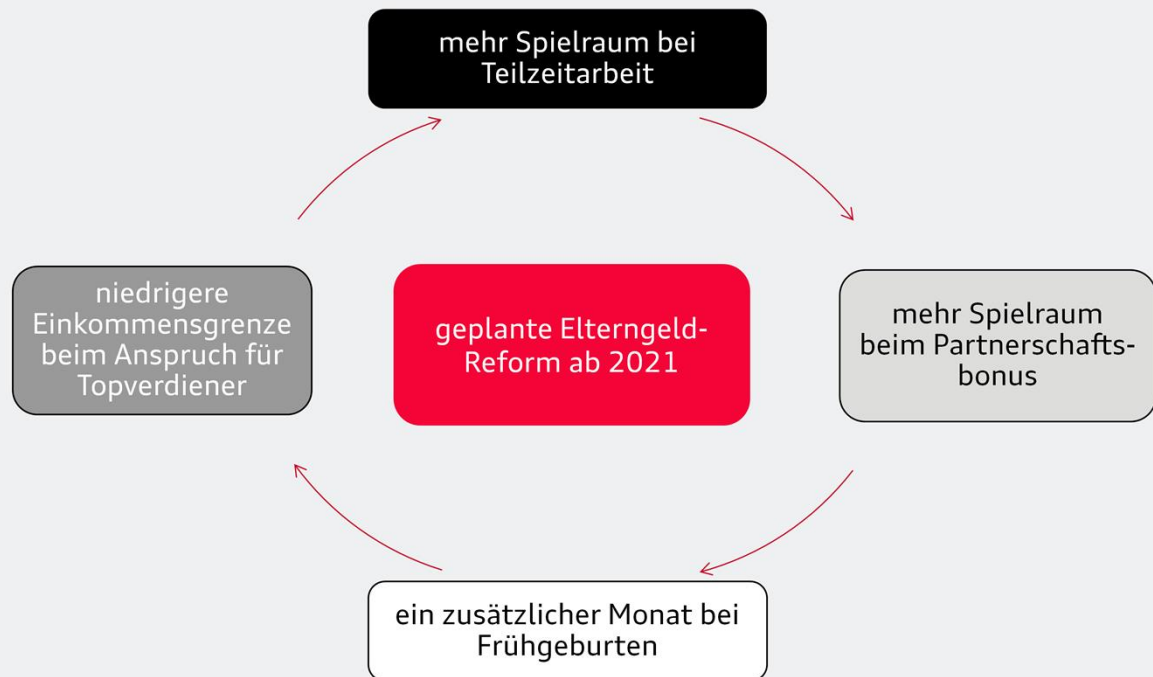
Eine Mitarbeiterin stürzte auf dem Weg in ihren Keller, wo auch ihre Büroräume liegen, um ein dienstliches Telefonat zu führen.

Da der Arbeitsunfall auf dem Weg zu ihrer versicherten Tätigkeit (Arbeit in den Büroräumen) erfolgte, hielt das BSG mit Urteil vom 27. November 2018 (Az.: B 2 U 28/17 R) den Tatbestand eines Arbeitsunfalls für erfüllt.

Anders sieht es hingegen aus, wenn sich der Unfall im Zusammenhang mit dem privaten Lebensbereich ereignet. So sind Wege, bspw. zur Nahrungsaufnahme, im Homeoffice nicht unfallversichert.

Bei klassischen Arbeitswegen von der versicherten Tätigkeit nach Hause, muss bei Ab- und Umwegen aufgepasst werden. Der direkte Weg zwischen Arbeit und Wohnung ist versichert. Sollte der unmittelbare Weg verlassen werden, beispielsweise um zu tanken, erlischt damit der Versicherungsschutz. So entschied das BSG am 30. Januar 2020 (Az.: B 2 U 9/18 R) und stellte klar, dass es an ggf. anderslautenden Entscheidungen aus der Vergangenheit nicht weiter festhalte.

Elterngeld Gesetzesvorhaben



Audi BKK

Anspruch auf Elterngeld

Arbeitnehmer und Selbstständige erhalten für bis zu 12 Monate (zzgl. zwei Partnermonaten) Elterngeld, wenn sie nach der Geburt ihres Kindes nicht arbeiten oder ihre Arbeitszeit reduzieren. Dieser Zeitraum kann durch hälftige Zahlungen auf die doppelte Dauer ausgeweitet werden (ElterngeldPlus).

Der Partnerschaftsbonus umfasst vier weitere Monate Elterngeld, wenn beide Elternteile gleichzeitig in Teilzeit zwischen 25 und 30 Wochenstunden arbeiten.

Das Elterngeld errechnet sich aus dem Durchschnitt des Nettoeinkommens der letzten zwölf Monate vor der Geburt des Kindes. Dabei können auch regelmäßig und lückenlos gezahlte Provisionen als laufender Arbeitslohn das Elterngeld erhöhen, selbst wenn sie lohnsteuerrechtlich vom Arbeitgeber als sonstiger Bezug eingestuft werden. Die Lohnsteueranmeldung bindet zwar grundsätzlich die Beteiligten im Elterngeldverfahren, diese Bindungswirkung entfällt jedoch, wenn sie aufgrund eines nachfolgenden Einkommensteuerbescheids überholt ist (BSG-Urteil vom 25. Juni 2020 – Az.: B 10 EG 3/19 R).

Reformvorhaben

Die Möglichkeit auf Teilzeitarbeit neben dem Elterngeldbezug soll verbessert werden – es ist eine Erhöhung der Arbeitsstunden von 30 auf 32 Wochenstunden geplant (reguläre 4-Tage Woche wäre damit möglich).

Der Partnerschaftsbonus soll künftig bei Teilzeitarbeit zwischen 24 und 32 Wochenstunden bezogen werden können, statt wie bisher nur zwischen 25 und 30 Stunden.

Eltern von sog. „Frühchen“ sollen für einen zusätzlichen Monat Elterngeld erhalten, wenn das Kind sechs Wochen oder früher vor dem errechneten Geburtstermin geboren wurde.

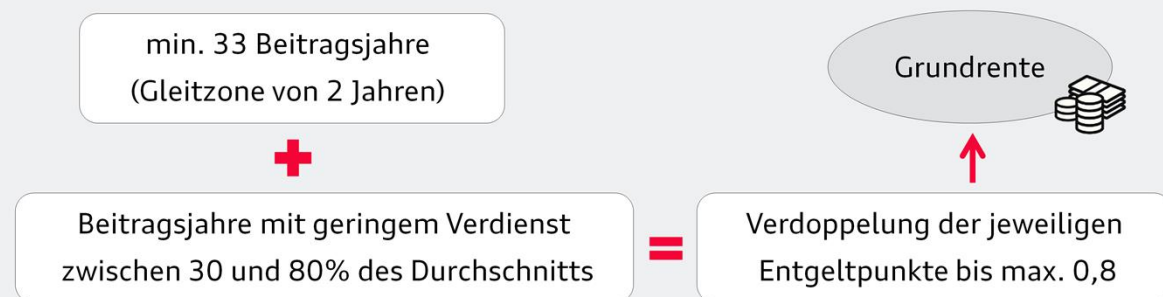
Für Topverdiener ab einem gemeinsamen Jahreseinkommen von 300.000 Euro soll der Anspruch auf Elterngeld entfallen (bisher gilt eine Einkommensgrenze von 500.000 Euro). Bei Alleinerziehenden bliebe diese unverändert bei 250.000 Euro.

Die Regelungen sollen 2021 in Kraft treten.

Bundestag und Bundesrat müssen noch zustimmen.

Grundrente ab 1. Januar 2021 Anspruch und Berechnung

- › Altersarmut trotz langjähriger Arbeit, Kindererziehung oder Angehörigenpflege



- › Anrechnung von Einkommen mit Freibetrag und Gleitzone
- › Abgleichsverfahren zwischen Rentenversicherungsträgern und Finanzverwaltung
- › Freibeträge bei diversen Sozialleistungen wie Wohngeld und Grundsicherung

Audi BKK

Grundrente

Menschen, die jahrelang gearbeitet, Kinder erzogen oder Angehörige gepflegt haben, erzielen dennoch oft geringe Renten. Ihre Lebensleistung soll anerkannt werden, indem ihre finanziellen Mittel zusammen mit der Grundrente über der Grundsicherung liegen.

Voraussetzung ist, dass mindestens 33 Jahre Grundrentenzeiten vorliegen. Der Zuschlag ist gestaffelt und erreicht bei 35 Jahren die volle Höhe. Als Beitragszeiten zählen dabei vor allem Zeiten von versicherter Beschäftigung, Kindererziehung und Pfllegetätigkeit.

Für die Jahre, in denen die eigene Beitragsleistung (= persönliche Entgeltpunkte) zwischen 30 und 80 Prozent des Durchschnittseinkommens liegt, werden die individuell erworbenen Entgeltpunkte aufgewertet. Hierbei wird der Wert der persönlichen Entgeltpunkte verdoppelt, bis zu einem Höchstwert von 0,8 Entgeltpunkten – für höchstens 35 Jahre.

Eine Antragstellung ist nicht notwendig. Anspruchsberechtigte erhalten die Rente von Amts wegen nach einem automatisierten Abgleich der Einkommensverhältnisse zwischen der Rentenversicherung und den Finanzämtern. Die Einführung eines solchen Abgleichsverfahrens ist aus technischer Sicht ein erheblicher Kraftakt, weswegen sich die Auszahlungen ggf. bis Ende 2022 hinziehen können, dann auch rückwirkend.

Bei der Einkommensprüfung sind Freibeträge für zu versteuerndes Einkommen vorgesehen. Ein Einkommen von 1.250 Euro bis 1.600 Euro (bzw. 1.950 Euro bis 2.300 Euro bei Eheleuten) wird zu 60 Prozent auf die Grundrente angerechnet, ab 1.600 Euro (bzw. 2.300 Euro) erfolgt eine Anrechnung zu 100 Prozent.

Bei anderen Sozialleistungen werden Freibeträge eingeführt, damit die höhere Grundrente keine negativen Auswirkungen hat:

- Wohngeld
- Grundsicherung im Alter und bei Erwerbsminderung
- ergänzende Hilfe zum Lebensunterhalt

Steuerrecht

2. Familienentlastungsgesetz

> Kinderfreibetrag

	je Elternteil	Betreuungsfreibetrag
2020	2.586 €	1.320 €
2021	2.730 €	1.464 €

> Kindergeld

	1. Kind	2. Kind	3. Kind	weitere Kinder
ab 01.07.2019	204 €	204 €	210 €	235 €
ab 01.01.2021	219 €	219 €	225 €	250 €

> Grundfreibetrag

> 2020: 9.408 € **2021: 9.744 €** **2022: 9.984 €**

Audi BKK

2. Familienentlastungsgesetz

Am 29. Oktober 2020 verabschiedete der Bundestag das Gesetz, welches die Senkung des Einkommensteuertarifs in zwei Schritten sowie eine Kindergelderhöhung vorsieht.

Der je Kind gewährte Kinderfreibetrag soll ab dem Veranlagungsjahr 2021 um 144 Euro je Elternteil auf jährlich 2.730 Euro angehoben werden. Hinzu kommt der Betreuungsfreibetrag, welcher je Elternteil und Kind von 1.320 Euro auf 1.464 Euro steigt.

Die Anrechnung der Freibeträge erfolgt im Rahmen der sogenannten Günstigerprüfung durch das Finanzamt. Im Ergebnis fällt die Entscheidung entweder zu Gunsten des Kindergelds oder des Freibetrags aus – je nachdem, welche Variante günstiger ist.

Das Kindergeld soll zum 1. Januar 2021 für jedes zu berücksichtigende Kind um 15 Euro erhöht werden. Damit beträgt es monatlich jeweils 219 Euro für die ersten beiden Kinder, 225 Euro für das dritte Kind und 250 Euro ab dem vierten Kind.

Mit der Anhebung des Grundfreibetrags soll die verfassungsrechtlich gebotene steuerliche Freistellung des Existenzminimums der steuerpflichtigen Bürger sichergestellt werden. Konkret soll der Grundfreibetrag ab 2021 von 9.408 Euro auf 9.744 Euro und Anfang 2022 auf 9.984 Euro steigen.

Der Gesetzentwurf zielt auch darauf ab, die Wirkung der kalten Progression auszugleichen. Um zu verhindern, dass inflationsausgleichende steigende Löhne zu überproportional höheren Steuern führen ist vorgesehen, die Steuerstufen entsprechend zu verschieben.

Danach ist der Spitzensteuersatz von 42 Prozent erst ab einem zu versteuernden Einkommen von 57.919 Euro (2021) bzw. 58.788 Euro (2022) zu zahlen.

Bei Redaktionsschluss befand sich das geplante Gesetz allerdings noch in der parlamentarischen Abstimmung.

Steuerrecht Solidaritätszuschlag

Anhebung der Freigrenzen
Einzelveranlagung: 16.956 € (972 €)
Zusammenveranlagung: 33.912 € (1.944 €)

Abbau des Solidaritätszuschlags

Ausweitung der Milderungszone
61.717 - 96.409 € (Einzelveranlagung)
123.434 - 192.818 € (Zusammenveranlagung)

Audi BKK

Solidaritätszuschlag

Bereits Ende 2019 beschloss der Gesetzgeber einen Abbau des Solidaritätszuschlags. Ab 2021 werden rund 90 Prozent der Steuerzahler vollständig und weitere 6,5 Prozent teilweise von der Zahlung befreit.

Aktuell beträgt der Solidaritätszuschlag 5,5 Prozent der Körperschafts- oder Einkommensteuer. Dabei gilt eine Freigrenze von 972 Euro bei der Einzel- bzw. 1.944 Euro bei der Zusammenveranlagung. Diese Freigrenze wird zum 1. Januar 2021 auf 16.956 Euro bzw. 33.912 Euro angehoben.

Bis zu einem zu versteuernden Einkommen von 61.717 Euro bzw. 123.434 Euro (Alleinstehende/Verheiratete) entfällt somit der Solidaritätszuschlag.

Übersteigt die tarifliche Einkommensteuer die Freigrenzen, sorgt die sogenannte Milderungszone dafür, dass der Solidaritätszuschlag nicht sofort in voller Höhe erhoben wird, sondern mit steigendem Einkommen wächst.

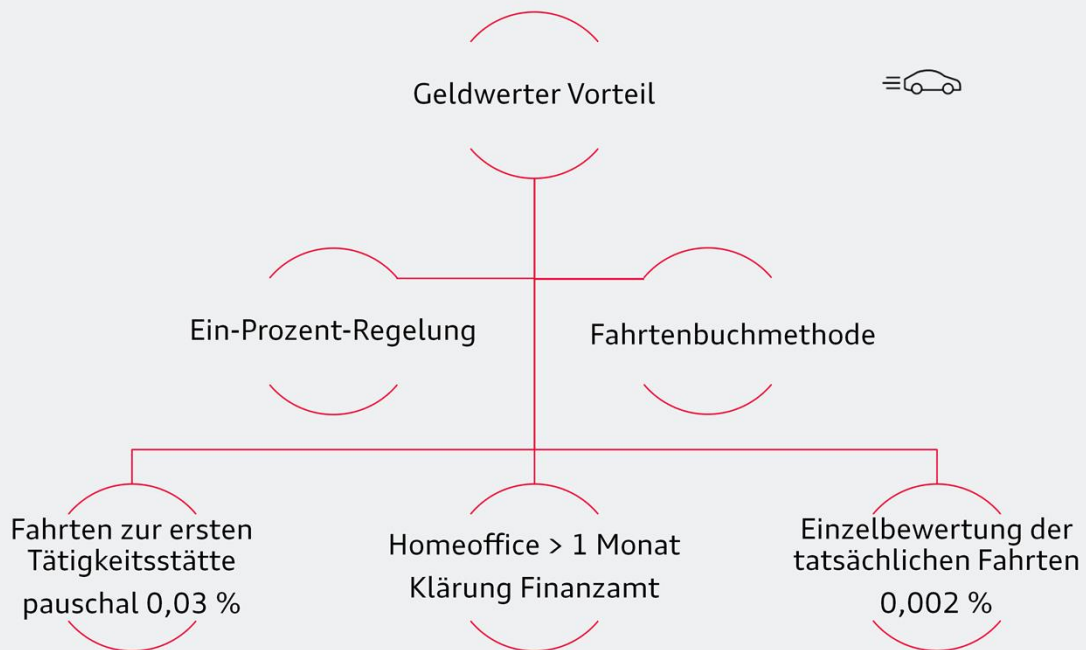
In der Milderungszone zwischen 16.956 Euro und 31.528 Euro bei Alleinstehenden bzw. zwischen 33.912 Euro und 63.056 Euro (Verheiratete) beträgt der Solidaritätszuschlag 11,9 Prozent (bisher 20 Prozent), des Unterschiedsbetrages zwischen Einkommensteuerbetrag und Freigrenze. Dadurch wird der volle Zuschlag von 5,5 % erst bei einer Einkommensteuer von 31.528 Euro bzw. 63.056 Euro erhoben.

Beispiel:

zu versteuerndes Einkommen	70.000,00 €
Einkommensteuer	20.436,00 €
Soli 5,5 Prozent	1.123,98 €
Soli Milderungszone	414,12 €

Bei einem zu versteuernden Einkommen von 70.000 Euro beträgt die Einkommensteuer 20.436 Euro. Daraus berechnet sich der Solidaritätszuschlag (5,5 Prozent = 1.123,98 Euro). Bis zur Freigrenze von 16.956 bzw. 33.912 Euro wird jedoch kein Solidaritätszuschlag erhoben, sodass sich dadurch ein Soli von 414,12 Euro ergibt.

Steuerrecht Dienstwagen



Audi BKK

Dienstwagen

Aufgrund der Pandemie werden Fahrten auf ein Minimum reduziert. Viele verrichten ihre Arbeit im Homeoffice. Währenddessen steht der Firmenwagen in der Garage oder in einigen Fällen beim Arbeitgeber.

Besteht die Möglichkeit der privaten Nutzung, entsteht für Mitarbeiter ein geldwerter Vorteil im Rahmen der Ein-Prozent-Regelung.

Kann das Fahrzeug auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte verwendet werden, ist hierfür 0,03 Prozent pro Entfernungskilometer anzusetzen. Der Zuschlag gilt unabhängig von der Anzahl der monatlichen Fahrten. Ebenso wird in der aktuellen Situation das häusliche Arbeitszimmer nicht zur ersten Tätigkeitsstätte.

Bei einer selten aufgesuchten ersten Tätigkeitsstätte ist eine Einzelbewertung der tatsächlichen Fahrten mit 0,002 Prozent je Entfernungskilometer möglich. In diesem Fall hat der Mitarbeiter monatlich fahrzeugbezogen schriftlich zu erklären, an welchen Tagen das Fahrzeug tatsächlich für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt wurde.

Der Arbeitgeber muss die Anwendung der 0,03-Prozent-Regelung oder Einzelbewertung für jedes Kalenderjahr einheitlich festlegen. Ist der Arbeitnehmer einen vollen Kalendermonat krank oder im Urlaub entfällt der Zuschlag. Ob bei Homeoffice etwas ähnliches gilt, sollte mit dem zuständigen Finanzamt geklärt werden.

Als Alternative zu den Pauschalen kommt die Ermittlung der privaten Nutzungsvorteile anhand eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuchs in Betracht. Weniger Fahrten in Corona-Zeiten führen auch zu geringeren geldwerten Vorteilen.

Ein unterjähriger Wechsel zwischen der Ein-Prozent-Regelung und der Fahrtenbuchmethode ist für dasselbe Fahrzeug nicht zulässig.

Pauschale Nutzungswerte sind ferner in folgenden Fällen nicht anzusetzen:

- kein Fahrzeug für volle Kalendermonate
- Nutzung aus besonderem Anlass oder nicht mehr als fünf Kalendertage im Monat (0,001 Prozent je Fahrkilometer)
- vertragliches Nutzungsverbot

Steuerrecht Elektromobilität



- > Dienstwagen
 - > 0,25 % des Listenpreises bis 60.000 €

- > E-Bikes
 - > Steuerbefreiung bei Gewährung zusätzlich zum Arbeitslohn
 - > keine Aufzeichnung im Lohnkonto
 - > Gehaltsumwandlung – 1 % des Viertels des UVP ab Januar 2020
 - > 2020 Pauschalierung bei Übereignung mit 25 % möglich

- > Aufladen im Betrieb
 - > Steuer- und Beitragsfreiheit

Audi BKK

Elektromobilität

Bei der Bewertung der Privatnutzung von Elektrofahrzeugen sind ab dem Steuerjahr 2020 nur noch 0,25 Prozent des Listenpreises als geldwerter Vorteil zu berücksichtigen. Begünstigt waren Fahrzeuge bis zu einem Bruttolistenpreis von maximal 40.000 Euro (Kauf: 1. Januar 2019 – 31. Dezember 2030). Im Zuge des II. Corona-Steuerhilfegesetzes erhöht sich die Kaufpreisgrenze rückwirkend zum 1. Januar 2020 auf 60.000 Euro.

Bereits seit 2019 bleiben zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährte Vorteile für die Überlassung eines betrieblichen Fahrrads/E-Bikes steuerfrei. Neuerdings entfällt auch die Aufzeichnung im Lohnkonto.

Die Steuerbefreiung gilt jedoch nicht für Modelle im Wege der Gehaltsumwandlung, insbesondere beim E-Bike-Leasing. Allerdings gibt es auch hier Vergünstigungen: Ab Januar 2020 ist als monatlicher Durchschnittswert der privaten Nutzung ein Prozent des auf volle 100 Euro abgerundeten Viertels der unverbindlichen Preisempfehlung festgesetzt (2019 = halbiert).

Ab 2020 besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitgeber geldwerte Vorteile aus der Übereignung von betrieblichen Fahrrädern pauschal mit 25 Prozent besteuert. Die Pauschalierung führt zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung. Voraussetzung hierfür ist die Gewährung zusätzlich zum Arbeitslohn.

Gemäß § 3 Nummer 46 EStG ist der zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte Vorteil für das Aufladen eines Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugs und die zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladevorrichtung steuerfrei.

Für das private Aufladen eines Firmenwagens lässt die Finanzverwaltung Pauschalen zu.

Aus Billigkeitsgründen zählen vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das Aufladen von Elektrofahrzeugen nicht zum Arbeitslohn.

Die Details zur Anwendung sind dem BMF-Schreiben vom 29. September 2020, IV C 5 – S 2334/19/10009 :004 zu entnehmen.

Die Steuerbefreiung läuft bis Ende 2030. Gleichzeitig liegt auch Beitragsfreiheit vor.

Steuerrecht

Pendlerpauschale - Mobilitätsprämie

Pendlerpauschale	1. - 20. km	ab 21. km
2021	0,30 €	0,35 €
2024	0,30 €	0,38 €
2027	0,30 €	0,30 €

Mobilitätsprämie

- ▶ zu versteuerndes Einkommen unter Grundfreibetrag
- ▶ einfacher Weg zur Arbeit über 20 Kilometer
- ▶ 14 % von 0,35 € = 4,9 Cent / Kilometer zusätzlich

Audi BKK

Pendlerpauschale und Mobilitätsprämie

Der Staat fördert Wege zur Arbeit. Bereits Ende 2019 wurde eine Erhöhung der Pendlerpauschale beschlossen. Konkret liegt sie aktuell bei 30 Cent je Entfernungskilometer.

2021 steigt die Pauschale ab dem 21. Kilometer auf 35 Cent an. Beginnend mit dem Jahr 2024 wird sie erneut angehoben – auf 38 Cent ab dem 21. Kilometer.

Diese Maßnahme ist bis 2026 befristet.

Beispiel: Gesamtentfernung 38 km

20 x 0,30 Euro x 220 Tage = 1.320,00 Euro

18 x 0,30 Euro x 220 Tage = 1.188,00 Euro

18 x 0,35 Euro x 220 Tage = 1.386,00 Euro

18 x 0,38 Euro x 220 Tage = 1.504,80 Euro

Insgesamt werden folgende Werte angesetzt:

2020 > 2.508,00 Euro

2021 – 2023 > 2.706,00 Euro

2024 – 2026 > 2.824,80 Euro

Die Mobilitätsprämie wurde mit dem Gesetz zur Umsetzung des Klimaschutzprogramms für die Veranlagungszeiträume 2021 bis 2026 eingeführt. Sie ist eine befristete steuerliche Förderung für Geringverdiener, die zusätzlich zur Entfernungspauschale gewährt wird.

Pendler können alternativ zur erhöhten Entfernungspauschale die Mobilitätsprämie wählen. Anspruch darauf haben diejenigen, deren zu versteuerndes Einkommen unterhalb des Grundfreibetrags liegt und der einfache Weg zur Arbeit länger als 20 Kilometer ist.

Für jeden zusätzlichen Kilometer erhalten sie auf Antrag vom Finanzamt 14 Prozent der erhöhten Pendlerpauschale (= 4,9 Cent), begrenzt auf den Betrag, um den das zu versteuernde Einkommen den Grundfreibetrag unterschreitet.

Beispiel: Entfernung 40 km – zu versteuerndes Einkommen 2021 bei 16.000,00 Euro

20 km x 0,35 Euro x 220 Tage = 1.540,00 Euro

Mobilitätsprämie 14 Prozent = 215,60 Euro

Rechengrößen 2021

Beitragsbemessungsgrenzen	monatlich	jährlich
Renten- und Arbeitslosenversicherung West	7.100 €	85.200 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung Ost	6.700 €	80.400 €
Kranken- und Pflegeversicherung	4.837,50 €	58.050 €
Versicherungspflichtgrenzen in der GKV		
allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	5.362,50 €	64.350 €
besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze	4.837,50 €	58.050 €
sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung (bAV)		3.408 €
steuerfreie Entgeltumwandlung zur bAV		6.816 €

Audi BKK

Rechengrößen 2021

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales hat turnusgemäß die maßgeblichen Rechengrößen der Sozialversicherung gemäß der gesamtdeutschen Veränderungsrate zur Einkommensentwicklung von 2,94 Prozent im Jahr 2019 angepasst.

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Renten- und Arbeitslosenversicherung steigt auf monatlich 7.100 Euro (2020: 6.900 Euro) und die BBG Ost auf 6.700 Euro (2020: 6.450 Euro).

Seit dem 1. Januar 2019 werden nach dem Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz die BBG Ost und auch die Bezugsgröße Ost in sieben Schritten an die Höhe des jeweiligen Westwerts angeglichen und zum 1. Januar 2025 den Westwert erreichen.

Die bundesweit einheitliche BBG in der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 2021 jährlich 58.050 Euro (2020: 56.250 Euro) bzw. 4.837,50 Euro mtl. (2020: 4.687,50 Euro).

Die bundesweit einheitliche Versicherungspflichtgrenze (allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze) steigt auf 64.350 Euro (2020: 62.550 Euro). Für Arbeitnehmer, die bereits am 31. Dezember 2002 privat krankenversichert waren, gilt hingegen die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze.

Zum Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung sind Beiträge unter bestimmten Voraussetzungen steuer- und sozialversicherungsfrei. Soweit die Beträge im Kalenderjahr 4 Prozent der jährlichen BBG der Rentenversicherung West (85.200 Euro) nicht übersteigen besteht SV-Freiheit. Der steuerfreie Betrag liegt bei 8 Prozent der jährlichen BBG der Rentenversicherung.

Rechengrößen 2021

Höchstbeiträge in der GKV	monatlich
Krankenversicherung <u>inklusive</u> Zusatzbeitrag *	769,17 €
Pflegeversicherung	147,54€
Pflegeversicherung mit Zuschlag für Kinderlose	159,64 €
Höchstzuschuss Krankenversicherung des Arbeitgebers *	
freiwillig gesetzlich Versicherte + PKV-Versicherte	384,58 €
<i>BBG 4.837,50 € x (7,3 % allg. Beitragssatz + 0,65 % Zusatzbeitrag)</i>	<i>353,14 € + 31,44€</i>

* unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes der GKV von 1,3 Prozent

Audi BKK

Rechengrößen 2021

Für zuschussberechtigte freiwillig gesetzlich bzw. privat krankenversicherte Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber als Beitragszuschuss die Hälfte des Betrages zu zahlen, der sich aus dem allgemeinen Beitragssatz zur Krankenversicherung errechnet (14,6 Prozent).

Wie bereits zuvor erwähnt, schließt der Beitragszuschuss des Arbeitgebers seit dem 1. Januar 2020 durch die paritätische Finanzierung auch den halben kassenindividuellen Zusatzbeitrag der jeweiligen gesetzlichen Krankenkasse mit ein. Bei privat versicherten Arbeitnehmern wird der halbe durchschnittliche Zusatzbeitrag (2021 = 0,65 Prozent) bei der Berechnung berücksichtigt.

Der privat krankenversicherte Arbeitnehmer erhält jedoch als Beitragszuschuss höchstens die Hälfte des Betrags, den er für seine private Krankenversicherung aufwendet. Mit Urteil vom 20. März 2013 hatte das BSG bereits entschieden, dass privat krankenversicherte Arbeitnehmer für ihre gesetzlich freiwillig versicherten Angehörigen keinen Beitragszuschuss verlangen können. Dieser erstreckt sich nur auf private Versicherungsverträge.

Als Bemessungsgrundlage für den Beitragszuschuss ist das Arbeitsentgelt bis zur BBG zu berücksichtigen.

Sofern das Arbeitsentgelt die BBG nicht erreicht, fällt der Höchstzuschuss geringer aus (z. B. bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern während einer Altersteilzeit).

In Zeiten, in denen kein Arbeitsentgelt gezahlt wird (z. B. unbezahlter Urlaub), besteht kein Anspruch auf Beitragszuschuss, jedoch kann hier für längstens einen Monat das Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 3 SGB IV fortbestehen und weiterhin der Höchstbeitrag anfallen. Dieser ist dann vom Arbeitnehmer allein zu tragen.

Besteht kein Anspruch auf Krankengeld, ist der ermäßigte Beitragssatz anzuwenden.

Rechengrößen 2021

Höchstzuschuss Pflegeversicherung des Arbeitgebers	
Pflegeversicherung (BBG x 1,525 % halber PV-Beitragsatz)	73,77 €
Pflegeversicherung Sachsen (BBG x 1,025 % des PV-Beitragsatz)	49,58 €
sonstige Werte der Sozialversicherung	
Bezugsgröße Ost / West	3.115 € / 3.290 €
Einkommengrenze Familienversicherung	470 €
Geringfügigkeitsgrenze	450 €
Hinzuverdienst Rentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze	6.300 € / Jahr
gesetzlicher Mindestlohn ab 1. Januar 2021	9,50 €

Audi BKK

Rechengrößen 2021

Als Beitragszuschuss ist auch in der sozialen Pflegeversicherung die Hälfte des Beitrags zu zahlen, den der Arbeitgeber bei Versicherungspflicht als Beitragsanteil zu zahlen hat. Die Höhe des Beitragszuschusses richtet sich nach dem gesetzlich vorgeschriebenen Beitragsatz (2021: 3,05 Prozent).

Der privat krankenversicherte Arbeitnehmer erhält als Beitragszuschuss jedoch höchstens die Hälfte des Betrags, den er für seine private Pflegeversicherung aufwendet.

Arbeitnehmer, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit und Pflege Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben und bei einem privaten Versicherungsunternehmen pflegeversichert sind, erhalten keinen Beitragszuschuss.

Ausnahme Bundesland Sachsen:

In Sachsen wurde 1995 der Feiertag Buß- und Betttag nicht gestrichen. Dafür trägt jedoch der Arbeitnehmer immer 1 Prozent des Beitragsatzes allein. Der Teil des Beitragsatzes, der über einem Prozentpunkt liegt, wird paritätisch je zur Hälfte aufgeteilt.

Die Bezugsgröße stellt die Basis für viele Grenzwerte in der Sozialversicherung dar. In der Krankenversicherung sind dies zum Beispiel die Einkommengrenze für die Familienversicherung oder die Bemessungsgrundlage für den Mindestbeitrag freiwillig Versicherter.

Eine kostenfreie Familienversicherung ist grundsätzlich möglich, sofern das regelmäßige monatliche Gesamteinkommen nicht die Einkommengrenze von 470 Euro überschreitet (2020: 455 Euro).

Einnahmen aus einer geringfügigen Beschäftigung sind weiterhin auf 450 Euro begrenzt.

Für das Jahr 2020 wurde die Verdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten von 6.300 Euro auf 44.590 Euro angehoben. Rentner konnten daher bis zu 44.590 Euro im Kalenderjahr zu ihrer Rente hinzuverdienen, ohne dass diese gekürzt wird. Die Erhöhung der Verdienstgrenzen sollte Personalengpässe entgegenwirken, die durch die Corona-Pandemie entstanden sind. **Ab Januar 2021 gilt wieder die bisherige Grenze von 6.300 Euro.**

Sachbezugswerte 2021

Sachbezug	kalendertäglich	monatlich
Verpflegung	8,77 €	263,00 €
Frühstück	1,83 €	55,00 €
Mittagessen	3,47 €	104,00 €
Abendessen	3,47 €	104,00 €
Unterkunft / Miete	7,90 €	237,00 €
gemieteter Wohnraum pro qm		4,16 €
gemieteter einfacher Wohnraum pro qm		3,40€

Audi BKK

Sachbezugswerte 2021

Durch die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) werden die Sachbezugswerte geringfügig angehoben.

Der Verbraucherpreisindex für Verpflegung ist im maßgeblichen Zeitraum von Juni 2019 bis Juni 2020 um 2,1 Prozent gestiegen, so dass die Sachbezugswerte für Verpflegung ab dem 1. Januar 2021 leicht angehoben werden.

Für Unterkunft oder Mieten hat sich der Verbraucherpreisindex um 1,0 Prozent verändert, die entsprechenden Sachbezugswerte werden ebenfalls angepasst.

Der Wert der Unterkunft kann auch mit dem ortsüblichen Mietpreis angesetzt werden, wenn der Tabellenwert nach Lage des Einzelfalls unbillig wäre (§ 2 Abs. 3 der SvEV).

Der Gesamtsachbezugswert 2021 aus Verpflegung / Unterkunft / Miete beträgt 500 Euro.

Alle Werte gelten bundesweit.

Fälligkeit der Beiträge 2021

2021	Abgabe Beitragsnachweis		Fälligkeit der Beiträge	
Januar	25.01.	Montag	27.01.	Mittwoch
Februar	22.02.	Montag	24.02.	Mittwoch
März	25.03.	Donnerstag	29.03.	Montag
April	26.04.	Montag	28.04.	Mittwoch
Mai	25.05.	Dienstag	27.05.	Donnerstag
Juni	24.06.	Donnerstag	28.06.	Montag
Juli	26.07.	Montag	28.07.	Mittwoch
August	25.08.	Mittwoch	27.08.	Freitag
September	24.09.	Freitag	28.09.	Dienstag
Oktober	25.10.	Montag	27.10.	Mittwoch
November	24.11.	Mittwoch	26.11.	Freitag
Dezember	23.12.	Donnerstag	28.12.	Dienstag

Audi BKK

Abgabetermin und Fälligkeit

Der Beitragsnachweis ist rechtzeitig zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstages einzureichen und hat somit grundsätzlich um 00:00 Uhr vorzuliegen, damit die Einzugsstelle am gesamten fünftletzten Bankarbeitstag des Monats über den Beitragsnachweis verfügen kann.

Der Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt.

Sofern das Arbeitsentgelt zum Zeitpunkt der Beitragsübermittlung am fünftletzten Bankarbeitstag bereits abgerechnet ist, bemessen sich die Beiträge aus den tatsächlichen Entgelten. Bei Erstellung der Entgeltabrechnung nach diesem Stichtag sind bei Anwendung der seit 1. Januar 2017 möglichen Vereinfachungsregelung als voraussichtliche Beitragsschuld die tatsächlichen Beiträge des Vormonats abzuführen.

Die Differenz gegenüber der späteren Entgeltabrechnung ist mit der nächsten Beitragsfälligkeit im Folgemonat auszugleichen. Die bisherige Schätzung der Werte entfällt in diesem Fall.

Die Audi BKK hat ihren Kassensitz in Bayern.

Kennen Sie schon unsere Angebote für Firmenkunden? Dann melden Sie sich hier gleich an!

Newsletter für Arbeitgeber

Möchten Sie die aktuellsten Infos der Audi BKK über Sozialversicherung, Steuer- und Arbeitsrecht bequem per Mail bekommen?

Ohne großen Aufwand und immer als Erstes?

www.audibkk.de/newsletter-arbeitgeber

Infoschreiben für Arbeitgeber

Möchten Sie Informationen zum Jahreswechsel / zur Veränderung von Beitragssätzen der Audi BKK bequem per Mail bekommen?

www.audibkk.de/info-arbeitgeber



Ihre Ansprechpartner

Martina Grallert

Audi BKK
Ferdinand-Braun-Straße 6
85053 Ingolstadt
Tel. 0841 887-187
martina.grallert@audibkk.de

Danny Wolff

Audi BKK
Porschestra. 1
38440 Wolfsburg
Tel. 05361 8482-313
danny.wolff@audibkk.de

Dennis Dreger

Audi BKK
Karlsfelder Str. 209 e-f
80995 München
Tel. 089 15880-203
dennis.dreger@audibkk.de