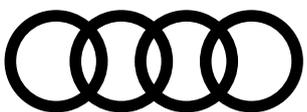


Audi BKK

**Alles Wichtige
zum Jahreswechsel.**

Neues ab 2023



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

Newsletter und Infoschreiben für Arbeitgeber

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

Oder auch Informationen zum Jahreswechsel / zur Veränderung von Beitragssätzen der Audi BKK ?

www.audibkk.de/newsletter-arbeitgeber



Portal für Arbeitgeber

Wir unterstützen Sie als Arbeitgeber dabei und halten Sie jederzeit auf dem Laufenden. Unser Informationsportal spart Ihnen Zeit, an die notwendigen Informationen rund um die Beschäftigung von Arbeitnehmern zu gelangen.

www.audibkk.de/portale/arbeitgeber

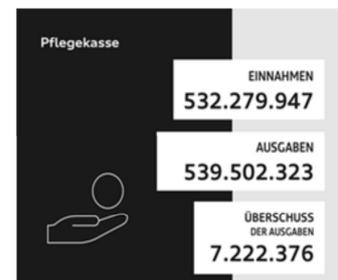


Inhaltsverzeichnis	Seite
Unternehmensinformation	3
Finanzsituation GKV und Beitragssätze	4
Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - eAU	7
Versicherung	
- Minijob seit 1. Oktober 2022	9
- Übergangsbereich seit 1. Oktober 2022	12
- Ausland – Telearbeit	14
- Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf	15
Meldeverfahren	
- Angabe Hauptbetriebsnummer	16
- Elektronische Anforderung von Arbeitgeberdaten	17
- Unternehmensnummer in der Unfallversicherung	18
- Elterngeld und Elternzeit	19
- Unbedenklichkeitsbescheinigung	20
Beiträge	
- Abgeltung von Arbeitszeitguthaben	21
Beschäftigung	
- Entgeltunterlagen	22
- Rente und Hinzuverdienst	23
Leistungen	
- Kinderkrankengeld	24
- Bonuszahlungen – Anrechnung Vorsorgeaufwendungen	25
Aktuelle Rechtsprechung	
- Erstattungsanspruch nach dem AAG	26
- Beitragsrecht in der Pflegeversicherung	27
Steuerrecht	
- Jahressteuergesetz 2022	28
Rechengrößen und Fälligkeitstermine	
- Beitragsbemessungs- und Versicherungspflichtgrenzen	31
- Höchstbeiträge und sonstige SV-Werte	32
- Sachbezugswerte	34
- Fälligkeitstermine	35

Unternehmensinformation Transparenzbericht

- › Für einen fairen Vergleich der Krankenkassen benötigen die Versicherten nachvollziehbare Informationen.
- › Im Transparenzbericht veröffentlicht die Audi BKK daher wichtige Qualitätskennzahlen.
- › Mehr über unsere Aufgaben, das Leistungsspektrum und die Servicequalität sowie unser Engagement für die Patientensicherheit erfahren Sie hier:

www.audibkk.de/transparenzbericht



Audi BKK

Transparenzbericht

Der erste Transparenzbericht der Audi BKK ist nun online. Als ein Unternehmensziel für dieses Jahr hatten wir uns vorgenommen, die Transparenz vor unseren Mitgliedern und Interessierten zu verstärken. Dafür wurde der Bericht für das Geschäftsjahr 2021 erstellt.

Für unsere Kundinnen und Kunden, aber auch alle, die sich ein Bild über die Arbeit der Audi BKK machen wollen, steht nun unter www.audibkk.de/transparenzbericht der umfassende Bericht zur Verfügung.

Ziel ist es, einen fairen Vergleich durch gesicherte Informationen anhand von nachvollziehbaren Zahlen und Fakten zu ermöglichen. Der Bericht umfasst detaillierte Aussagen zu unseren Aufgaben, dem Leistungsspektrum, der Servicequalität sowie dem Engagement für Patientensicherheit.

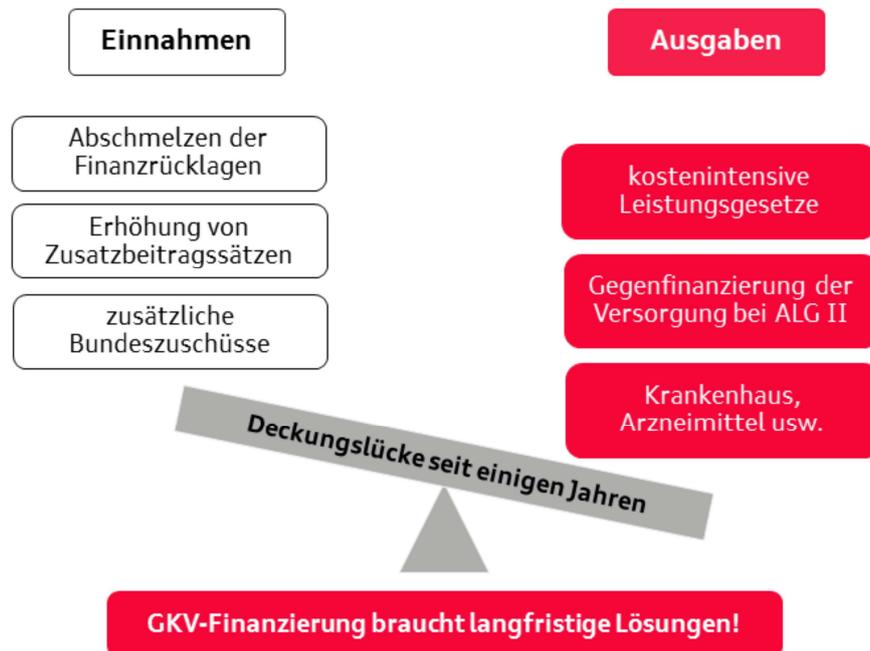
Auf Basis der vorliegenden Daten des abgelaufenen Geschäftsjahres veröffentlichen wir jährlich einen Transparenzbericht. Dieser wird gezielt am Informationsbedarf der Versicherten weiterentwickelt.

Dem zugrundeliegenden Gedanken folgend gehen wir selbstbewusst und offen mit dem Bericht in die Kommunikation. Unsere Versicherten und Interessenten können damit die Arbeitsabläufe und Entscheidungen nachvollziehen und überprüfen.

Die Audi BKK hat einen hohen Qualitätsanspruch. Dieser äußert sich in hervorragenden Leistungen, dem persönlichen Service und einem attraktiven Beitragssatz, den wir unseren Kundinnen und Kunden bieten. Die folgenden Auszeichnungen belegen die Qualität unserer Arbeit und geben uns gleichermaßen den Ansporn, für unsere Versicherten noch besser zu werden.



Gesetzliche Krankenversicherung Finanzierung 2023



Audi BKK

Krankenversicherung

Im Jahr 2020 wurde die gesetzliche Obergrenze für Finanzrücklagen bei den Krankenkassen auf das 0,8-fache einer durchschnittlichen Monatsausgabe reduziert. Vorhandene Vermögensstände oberhalb von 0,8 Monatsausgaben waren seither trotz übersteigender Ausgaben abzubauen, bzw. an den Gesundheitsfonds zur Begrenzung des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes auf 1,3 Prozentpunkte abzugeben (über 8 Mrd. Euro).

Im Herbst 2022 wurde durch das GKV-Finanzstabilisierungsgesetz (GKV-FinStG) eine erneute Absenkung auf das nunmehr 0,5-fache einer durchschnittlichen Monatsausgabe beschlossen. Darüber hinaus bestehende Reserven werden in Stufen abgeschöpft: Ein weiterer verschärfter Eingriff in die Finanzautonomie der Krankenkassen. Die GKV-Finanzierung wird somit künftig erheblich volatiler. Ohne substantielle Rücklagenpuffer schlagen Ausgabensteigerungen viel direkter auf die Zusatzbeitragssätze durch.

Jegliche unterjährige Ausgabenschwankung wird dazu führen, dass es voraussichtlich vermehrt auch zu unterjährigen Anpassungen

der kassenindividuellen Zusatzbeiträge kommen wird. Da solche Erhöhungen jedoch erst zeitversetzt wirken, drohen den Krankenkassen Zahlungsunfähigkeit und Insolvenz.

Zudem sieht das Gesetz als Berechnungsbasis der Vermögensabgabe die Finanzreserven des Geschäftsjahres 2021 vor. Das Geschäftsjahr 2022 bleibt unberücksichtigt, obwohl einige Krankenkassen bereits in 2022 Vermögen abbauten und in Verbindung mit einem Überschuss an Ausgaben mit einem Defizit abschließen werden.

Die Reduzierung der Obergrenze für die Liquiditätsreserve des Gesundheitsfonds auf 0,25 Monatsausgaben und die Erhöhung des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes um 0,3 Prozentpunkte generiert zusätzliche Mittel zu Lasten der Beitragszahlenden.

Die bereits im Koalitionsvertrag geregelten höheren Beiträge des Staates zur Gegenfinanzierung der medizinischen Versorgung von ALG-II-Empfängern (ca. 10 Mrd. Euro – Subventionierung derzeit durch die Beitragszahler) und eine Dynamisierung des Bundeszuschusses für den Gesundheitsfonds, bleibt das GKV-FinStG jedoch schuldig.

Beitragssätze 2023

Krankenversicherung	
allgemeiner Beitragssatz	14,6 %
ermäßigter Beitragssatz (z.B. Freistellungsphase ATZ; Erwerbsminderungsrentner)	14,0 %
Zusatzbeitrag GKV	
durchschnittlicher Zusatzbeitrag	1,6 %
Zusatzbeitrag der Audi BKK	1,25 %
Pflegeversicherung	
Beitragssatz	3,05 %
+ ggf. Kinderlosenzuschlag ab dem 23. Lebensjahr	0,35 %
Besonderheit Bundesland Sachsen: Arbeitgeberanteil	1,025 %

Audi BKK

Krankenversicherung

Die letzten zwei Jahre begleitete uns die Corona-pandemie, die neben ihren Auswirkungen auf das private und wirtschaftliche Umfeld nicht nur zu Höchstwerten bei den Gesundheitskosten führte, sondern auch zu Lieferengpässen bei Arzneimitteln und aufgrund des weltweiten Chip-mangels auch die Versorgung der Versicherten mit einer elektronische Gesundheitskarte beeinflusste.

Noch bevor diese Krise bewältigt werden konnte, wird unser Alltag nun zusätzlich durch den russischen Angriffskrieg gegen die Ukraine und den Auswirkungen auf die Energieversorgung bestimmt.

Aber auch in diesen schwierigen Zeiten können unsere Versicherten und Firmenkunden sicher sein, dass die Audi BKK ihrem Leitbild eines stabilen und zuhörenden Gesundheitsversorgers in ihrer Region und Partner für betriebliches Gesundheitsmanagement treu bleibt.

Besonders wichtig ist uns daher in dieser Zeit, dass wir trotz der finanziellen Belastung auch im Jahr 2022 einen stabilen Beitragssatz garantieren konnten.

Pflegeversicherung

Die pandemiebedingten unvorhersehbaren Mehrausgaben in der sozialen Pflegeversicherung (somit an sich versicherungsfremde Leistungen) konnten im Jahr 2022 nicht mehr im Rahmen des geltenden Beitragssatzes - durch die beitragszahlenden Mitglieder - finanziert werden. Zur Vermeidung eines Unterschreitens des gesetzlichen Betriebsmittel- und Rücklagesolls der Pflegekassen wurde daher im Oktober 2022 ein Bundeszuschuss in Höhe von 1,0 Mrd. Euro zur Verfügung gestellt.

Um das gesetzliche Mindestrücklagesoll bis zum Jahresende 2022 sicherzustellen, wären laut GKV-Spitzenverband ca. 2 Mrd. Euro notwendig. Seit 2020 sind ca. 12 Mrd. Euro pandemiebedingte Mehrausgaben entstanden, wovon bislang lediglich 5,5 Mrd. Euro durch Bundesmittel ausgeglichen wurden. Der Bund ist daher seiner Finanzierungszusage für versicherungsfremde Leistungen aus dem Koalitionsvertrag bislang nicht vollständig nachgekommen.

Beitragssätze 2023

Rentenversicherung	18,6 %
Arbeitslosenversicherung	2,6 %
Insolvenzgeldumlage	0,06 %
Künstlersozialabgabe	5,0 %
Umlageversicherung AAG der Audi BKK	
U1 - Lohnfortzahlung / 60 % Erstattung	2,30
U1 - Lohnfortzahlung / 80 % Erstattung	3,50
U2 - Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen	0,60

Audi BKK

Rentenversicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung berichtete über leicht gestiegene Beitragseinnahmen im ersten Halbjahr 2022 (vor der Energiekrise) und einen Anstieg der Nachhaltigkeitsrücklage um 6,1 Prozent auf 41,4 Mrd. Euro, somit noch leicht über der gesetzlichen Obergrenze von 1,5 Monatsausgaben. Der Beitragssatz bleibt somit weiterhin bei 18,6 Prozent.

Diskussionen gibt es indes zur Mindestrücklage. Seit 2004 liegt dieser Wert bei 0,2 einer Monatsausgabe. Nach Finanzschätzungen wird die aktuelle Rücklage in den nächsten Jahren stark sinken (demographischer Wandel, Streichung Sonderzahlungen vom Bund zur Sicherung des Beitragssatzes) und bereits im Jahr 2025 den Mindestwert von 0,2 erreichen. Über § 158 SGB VI wird dann die Anhebung des Beitragssatzes zum 1. Januar des Folgejahres geregelt - aus heutiger Sicht auf mindestens 19 Prozent.

Durch die geringe Untergrenze von 0,2 einer Monatsausgabe wird jedoch erwartet, dass unterjährige Einnahmeschwankungen, saison- oder krisenbedingt, nicht mehr hinreichend durch die geringe Rücklage abzufangen sind und die unterjährige Zahlungsfähigkeit nur

über Liquiditätshilfen des Bundes sichergestellt werden könnte. Ob daher die geforderte Anhebung der Mindestrücklage auf mindestens 0,3 einer Monatsausgabe über das „Rentenpaket II“ erfolgt, bleibt abzuwarten.

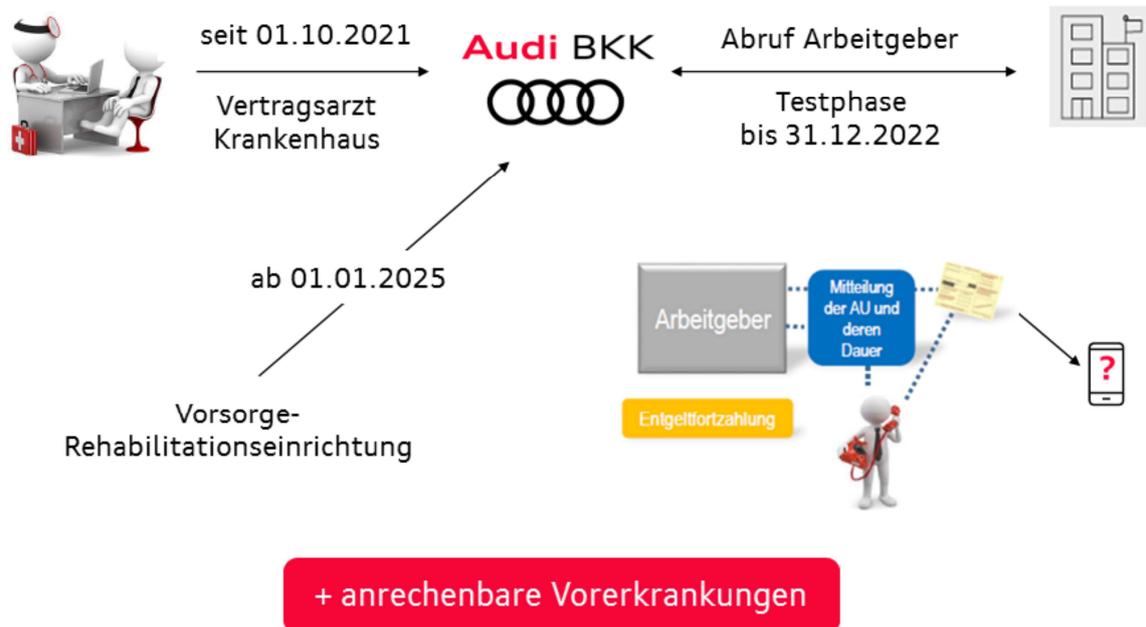
Arbeitslosenversicherung

In den nächsten Monaten können sich weitere wirtschaftliche Unwägbarkeiten für Unternehmen ergeben (Corona-Pandemie, Ukraine-Krieg, Einschränkungen der Gasversorgung). Die Bundesregierung wurde daher zur Sicherung von Arbeitsplätzen ermächtigt, die bisherigen Regelungen zum Kurzarbeitergeld bis Mitte 2023 zu verlängern.

Vorhandene Rücklagen der Bundesagentur für Arbeit (BA) wurden in den letzten drei Jahren vollständig aufgebraucht (26 Mrd. Ausgaben allein für Kurzarbeit), sodass zusätzliche Ausgaben nur über zurückzuzahlende Liquiditätshilfen oder Darlehen des Bundes abgefangen werden können und dies somit auch mittelfristig zu einer Anpassung des Beitragssatzes führen könnte, sofern keine Bundeszuschüsse gewährt werden.

Aktuell ist der Beitragssatz nach § 341 SGB III dauerhaft auf 2,6 Prozent festgelegt.

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung



Audi BKK

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Der Gesetzgeber hat beschlossen, dass die eAU den „gelben Schein“ ersetzt. Im ersten Schritt übermitteln Ärzte und Kliniken seit 1. Oktober 2021 die Arbeitsunfähigkeit (AU) elektronisch an die Krankenkasse. Ausblick: Ab 1. Januar 2025 werden auch Zeiten des Aufenthaltes in Einrichtungen zur medizinischen Rehabilitation und Vorsorge bereitgestellt.

Im zweiten Schritt leitet die Krankenkasse die eAU an den Arbeitgeber weiter. Ursprünglich war geplant, dass Arbeitgeber alle Bescheinigungen ab dem 1. Juli 2022 elektronisch erhalten. Der Termin verschiebt sich auf den **1. Januar 2023**. Grundsätzlich besteht bis zu diesem Zeitpunkt weiterhin die Verpflichtung der Vorlage einer Bescheinigung in Papierform. Allerdings können Arbeitgeber die Daten im Rahmen einer Testphase bereits abrufen.

Ein Abruf darf jedoch nur erfolgen, wenn die Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit mitgeteilt haben. Gem. § 5 Abs. 1 Entgeltfortzahlungsgesetz sind Arbeitnehmer hierzu weiterhin verpflichtet.

Das Papierverfahren bleibt vorerst teilweise erhalten. Arbeitnehmer bekommen nur noch eine Ausfertigung für ihre eigenen Unterlagen und die Bescheinigung für den Arbeitgeber. Für privat Versicherte sowie im Ausland versicherte Personen werden weiterhin papiergebundene AU-Bescheinigungen erstellt.

Das eAU-Verfahren gilt auch bei geringfügig Beschäftigten. Stellt ein Arbeitgeber einen Antrag über den Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen für Entgeltfortzahlung (U1) bei der Minijob-Zentrale und ist zur Prüfung dieses Antrags die Übermittlung der eAU notwendig, kann die Minijob-Zentrale wie ein Arbeitgeber die AU-Daten bei der zuständigen Krankenkasse anfordern.

Über die Service-App der Audi BKK besteht im Laufe des Jahres 2023 die Möglichkeit, die versandten AU-Daten aufzurufen.

Die Übermittlung von auf die Entgeltfortzahlung anrechenbaren Vorerkrankungen erfolgt weiterhin im Datenaustauschverfahren im Bereich Entgeltersatzleistungen (EEL) nach § 107 Abs. 2 SGB IV.

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Eine App – viele Möglichkeiten.

Krankmeldung einreichen
Hier können Sie Ihre AU-Bescheinigung hochladen.



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



Antragsübersicht einsehen
Erhalten Sie eine Übersicht über alle Anfragen und Anträge digital.



Digitales Postfach
Auf Wunsch erhalten Sie Schriftstücke und Dokumente direkt in Ihr persönliches Online-Postfach.



Verwaltung von Familienmitgliedern
Nutzen Sie alle App-Funktionen auch für mitversicherte Angehörige.



Dokumente hochladen
Lassen Sie uns Ihre persönlichen Dokumente unkompliziert und sicher zukommen.



Digitales Bonusprogramm
AktivFit und AktivFit Kids per App führen und Papierkram vermeiden.



eGK und Lichtbildservice
Über die App können Sie mühelos die elektronische Gesundheitskarte beantragen und neue Lichtbilder erstellen.



Kontakt zu uns
Persönliche Anliegen direkt senden.

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

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Keine Lust auf Papierkram und wenig Zeit? Dann geht es Ihnen wie den meisten Menschen. Unsere Service App schafft Abhilfe: Egal ob Sie Ihre Krankmeldung einreichen, Dokumente hochladen oder Ihre persönlichen Daten ändern möchten, kein Problem! Mit wenigen Klicks können Sie all das und vieles mehr schnell und sicher erledigen. Einfach App aufs Smartphone laden, anmelden und fertig!

Sie sind bereits im Online-Center registriert?

Dann nutzen Sie Ihre bisherigen Zugangsdaten auch für die App.

Erstmalige Registrierung

Wenn Sie sich neu registrieren möchten, beantragen Sie bitte zunächst den Zugang zu unserem Online-Center. Mit dem Passwort, welches Sie dann erhalten, können Sie sich auch über unsere App anmelden. Alternativ können Sie Ihre Identität für den Zugang zu unserer Audi BKK App auch in Ihrem Audi BKK Service-Center bestätigen lassen.

Wer kann die Service App nutzen?

Mitglieder der Audi BKK sowie familienversicherte Angehörige, die das 15. Lebensjahr vollendet haben. Alle Infos und Anmeldung finden Sie unter: www.audibkk.de/serviceapp

Ausblick - das GesundheitsCockpit (GeCo):

Die GeCo-Funktionen werden in die Service-App der Audi BKK eingebunden. Es ermöglicht Krankenkassen Anwendungen rund um die elektronische Patientenakte und Telematikinfrastruktur anzubieten und diese miteinander zu vernetzen und so Mehrwerte für Versicherte zu schaffen.

Die Bereiche Medikation und Vorsorge sind bereits freigegeben, weitere Anwendungen befinden sich noch in der Testphase.

Die eAU wird als nächstes nach Marktfreigabe ins Portfolio übernommen. Hier können dann alle übermittelten elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen eingesehen und im Detail aufgerufen werden.

Versicherung

Minijob seit 1. Oktober 2022

› Geringfügigkeitsgrenze bei 520 Euro

- › dynamisch, an Entwicklung des Mindestlohns gekoppelt
- › aktuell 10 Wochenstunden zu 12 Euro

› neue Regelung zum „unvorhersehbaren Überschreiten“

- › 2 mal im zurückliegenden Zeitjahr möglich (**bisher 3x**)
- › begrenzt auf das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze (**bisher unbegrenzt**)
- › max. Jahresverdienst somit 6.240 Euro (12 x 520) + 1.040 Euro (2 x 520)

› bei schwankendem Lohn gilt nur die Jahresverdienstgrenze von 6.240 Euro



kein zusätzliches unvorhersehbares Überschreiten möglich

Audi BKK

Minijob

Seit dem 1. Oktober 2022 wird die Geringfügigkeitsgrenze durch die Höhe des gesetzlichen Mindestlohns bestimmt. Aufgrund der 12 Euro je Zeitstunde beträgt die Grenze nun 520 Euro bei 10 Wochenstunden.

Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind generell unschädlich, solange dadurch die Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gewählten Jahreszeitraums nicht überschritten wird. Darüber hinaus ist ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten nur in zwei Kalendermonaten bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze zulässig (*Beispiel 1*).

Wird die Jahresentgeltgrenze in mehr als zwei Monaten oder über das Doppelte dieser Grenze hinaus überschritten, ist das Überschreiten nicht mehr gelegentlich und es besteht eine versicherungspflichtige Beschäftigung. Im Anschluss daran ist zu prüfen, ob sich in einer neuen Jahresbetrachtung wieder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ergibt.

Bei unvorhersehbar schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln.

Werden aufgrund des unvorhersehbaren Jahresverlaufs in einzelnen Monaten auch Arbeitsentgelte oberhalb von 520 Euro erzielt, ist dies unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro nicht überschritten wird.

Zu beachten ist jedoch, dass in solchen Fällen mit schwankendem unvorhersehbarem Arbeitsentgelt ein zusätzliches Überschreiten nicht zulässig ist. Die Regelungen bzgl. zwei Kalendermonaten bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze finden hierbei keine Anwendung (*Beispiel 2*).

Versicherung

Minijob – Beispiel 1

- › Arbeitsvertrag ab 01.01.2023 mit Arbeitsentgelt von mtl. 490 Euro
 - › in Folgemonaten unvorhersehbare Überschreitungen wegen Mehrarbeit
 - Februar = 560 Euro
 - Mai = 630 Euro
 - Juli = 560 Euro
- › keine Berücksichtigung der Überschreitungen der Monate Februar, Mai und Juli
 - ✓ Einhaltung der Jahresentgeltgrenze 6.240 Euro im Jahreszeitraum
- › anschließend unvorhersehbares Überschreiten im Oktober = 910 Euro
 - ✓ erste gelegentliche, unvorhersehbare Überschreitung der Jahresentgeltgrenze im Zeitjahr 01.11.2022 bis 31.10.2023

Audi BKK

Minijob – Beispiel 1

Überschreitet das Arbeitsentgelt nicht regelmäßig, sondern nur ausnahmsweise und unvorhersehbar in einzelnen Kalendermonaten die Geringfügigkeitsgrenze, ohne dauerhaft beabsichtigt zu sein, wirkt sich das unter bestimmten Voraussetzungen nicht auf die geringfügig entlohnte Beschäftigung aus.

Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind generell unschädlich, solange die Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gewählten Jahreszeitraums dadurch nicht überschritten wird.

Im hier geschilderten Fall sind die Überschreitungen der Monate Februar, Mai und Juni für die geringfügige Beschäftigung unschädlich, da selbst durch diese Entgeltzahlungen die Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro im Jahreszeitraum (01.01.2023 bis 31.12.2023) eingehalten wird.

Ein darüber hinaus gehendes nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze bis zum Doppelten dieser Grenze (1.040 Euro) führt nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum von bis zu zwei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres anzusehen. Das Zeitjahr entspricht einem Zeitraum von 12 Monaten, welcher mit dem Kalendermonat endet, für den aktuell die Beurteilung des Versicherungsstatus wegen nicht vorhersehbaren Überschreitens erfolgen soll.

Im Oktober 2023 wird durch die Zahlung von 910 Euro erstmals die Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro im maßgebenden Zeitjahr (01.11.2022 bis 31.10.2023) überschritten. Da hier auch das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten wird, liegt weiterhin eine geringfügige Beschäftigung vor.

Versicherung

Minijob – Beispiel 2

- › Arbeitsvertrag ab 01.01.2023 mit schwankender Wochenarbeitszeit
 - › nach Prognose zwischen 8 bis 12 Stunden ➡ keine genaue Festlegung
 - › Jahresprognose im Durchschnitt 10 Stunden, also mtl. 520 Euro
 - › **Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro wird eingehalten**
- ✓ Geringfügige Beschäftigung ab 01.01.2023
- › „unvorhersehbares Überschreiten“ der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze
 - › im Mai 2023 aufgrund Krankheitsvertretung 800 Euro
 - ! keine Anwendung der Ausnahme-Regelungen möglich!
 - ↻ **Eintritt Versicherungspflicht im Monat der Überschreitung**

Audi BKK

Minijob – Beispiel 2

Bei unvorhersehbar schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln.

Im Rahmen der Schätzung ist es auch zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein die Einhaltung der Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen. Die Tatsache, dass aufgrund des unvorhersehbaren Jahresverlaufs in einzelnen Monaten auch Arbeitsentgelte oberhalb von 520 Euro erzielt werden, ist zunächst unschädlich für das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, solange die Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro nicht überschritten wird.

Die Ausführungen zum gelegentlichen unvorhersehbaren Überschreiten der Entgeltgrenze finden jedoch hier keine Anwendung.

Im geschilderten Fall liegt somit im Monat Mai 2023 aufgrund einer unplanmäßigen Krankheitsvertretung und dem damit unvorhersehbaren erhöhten Arbeitsentgelt in Höhe von 800 Euro eine versicherungspflichtige Beschäftigung vor.

Am Ende des Monats der Überschreitung ist eine neue Jahresprognose vorzunehmen, sodass in den Folgemonaten wieder eine geringfügige Beschäftigung vorliegen kann.

Im Übrigen bleibt die Feststellung der gewissenhaften Schätzung für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sie infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände nicht mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung übereinstimmt.

Versicherung

Übergangsbereich seit 1. Oktober 2022

› Entgeltbereich von 520,01 Euro bis 1.600 Euro

- › neue Berechnungsmethode und neue Formeln zur Entlastung der Midijober
- › **3. Energie-Entlastungsgesetz: ab 1. Januar 2023 Erhöhung auf 2.000 Euro**

› Bestandsschutzregelungen mit Befreiungsmöglichkeiten

- › für Midijobs am 30. September 2022 im Bereich 450,01 - 520,00 Euro
- › gültig bis längstens 31. Dezember 2023

› Besonderheiten im Melde- und Beitragsrecht

- › 2 Einzugsstellen bei Bestandsschutzfällen möglich

Audi BKK

Übergangsbereich

Durch die Erhöhung der Geringfügigkeitsgrenze zum 1. Oktober 2022 wurden im Übergangsbereich (Midijob) **Bestandsschutz- und Befreiungsregelungen** eingeführt. Diese gelten für am 30. September 2022 versicherungspflichtig Beschäftigte mit Entgelten zwischen 450,01 und 520 Euro. Betroffene Midijober unterliegen demnach längstens bis zum 31. Dezember 2023 diesen Regelungen.

Kranken-/Pflegeversicherung

Werden die Voraussetzungen für die Familienversicherung erfüllt (ggf. zukünftig), endet die Versicherungspflicht. Dies ist dem Arbeitgeber durch eine Bescheinigung der Krankenkasse nachzuweisen. Besteht die Versicherungspflicht zunächst weiter, erhält die zuständige Krankenkasse weiterhin die Pflichtbeiträge.

Befreiung in der Kranken-, Pflege- und der Arbeitslosenversicherung

Die Antragstellung hat schriftlich durch den Arbeitnehmer beim Arbeitgeber zu erfolgen und gilt bis zum 2. Januar 2023 rückwirkend ab dem 1. Oktober 2022. Anschließend kann in der Kranken- und Pflegeversicherung keine Befreiung mehr beantragt werden.

In der Arbeitslosenversicherung wirken nach dem 2. Januar 2023 gestellte Anträge ab Beginn des nächsten Kalendermonats.

Die jeweilige Befreiung gilt bis längstens 31. Dezember 2023 für alle Beschäftigungsverhältnisse des Arbeitnehmers, vorausgesetzt das Gesamtarbeitsentgelt liegt zwischen 450,01 und 520 Euro.

Rentenversicherung

Hier trat ab 1. Oktober 2022 Versicherungspflicht aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung ein, mit der Möglichkeit der Befreiung. Die Rentenversicherungsbeiträge sind generell an die Minijob-Zentrale abzuführen, ebenso die Umlagebeiträge U1 / U2 nach dem AAG und die Insolvenzgeldumlage.

Melderecht

Bei diesen Übergangsfällen (Versicherungspflicht besteht weiterhin in einzelnen Versicherungszweigen) ist die jeweilige Krankenkasse zuständig für die individuellen Beiträge und die Minijob-Zentrale für die Pauschalbeiträge oder Pflichtbeiträge aus einer geringfügigen Beschäftigung. Beide Einzugsstellen erhalten Meldungen mit der Personengruppe „109“ und den jeweiligen Beitragsgruppenschlüsseln, sowie Beitragsnachweise.

Versicherung Übergangsbereich - Beispiel

- › am 30.09.2022 laufendes Arbeitsverhältnis mit Arbeitsentgelt von mtl. 500 Euro
 - › kein Anspruch Familienversicherung; keine Befreiungen ab 01.10.2022

Meldezeitraum	Grund	PGR	BGR Krankenkasse	BGR Minijob-Zentrale
01.01.2022 – 30.09.2022	32	101	1111	
ab 01.10.2022	12	109	1011	
ab 01.10.2022	12	109		0100 + U1/U2 + U3

- › ab 01.02.2023 Anspruch Familienversicherung + Antrag Befreiung AV im Januar

Meldezeitraum	Grund	PGR	BGR Krankenkasse	BGR Minijob-Zentrale
01.01.2023 – 31.01.2023	32	109	1011	
01.01.2023 – 31.01.2023	32	109		0100 + U1/U2 + U3
ab 01.02.2023	12	109		6100 + U1/U2 + U3

Audi BKK

Übergangsbereich - Beispiel

Eine Mitarbeiterin des Arbeitgebers X stand am 30. September 2022 aufgrund eines monatlichen Arbeitsentgelts von 500 Euro in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung und unterlag der Versicherungspflicht in allen Zweigen der Sozialversicherung.

Durch die Neuregelung des Übergangsbereichs unterliegt die Beschäftigte längstens bis zum 31. Dezember 2023 den Bestandsschutz- und Befreiungsregelungen.

Da sie am 1. Oktober 2022 keinen Anspruch auf Familienversicherung hatte und auch kein Antrag auf Befreiung gestellt wurde, setzte sich die Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung fort. Ein Befreiungsantrag von der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung wurde zunächst nicht beim Arbeitgeber gestellt.

In der Rentenversicherung bestand indes ab 1. Oktober 2022 Versicherungspflicht aufgrund einer geringfügigen Beschäftigung, sodass dies der zuständigen Krankenkasse und der Minijob-Zentrale über die Meldegründe zum Beitragsgruppenwechsel (12 und 32) und der Personengruppe „109“ zu melden war.

Die Umlagebeiträge U1 / U2 nach dem AAG und die Insolvenzgeldumlage (U3) erhält seitdem ebenfalls die Minijob-Zentrale.

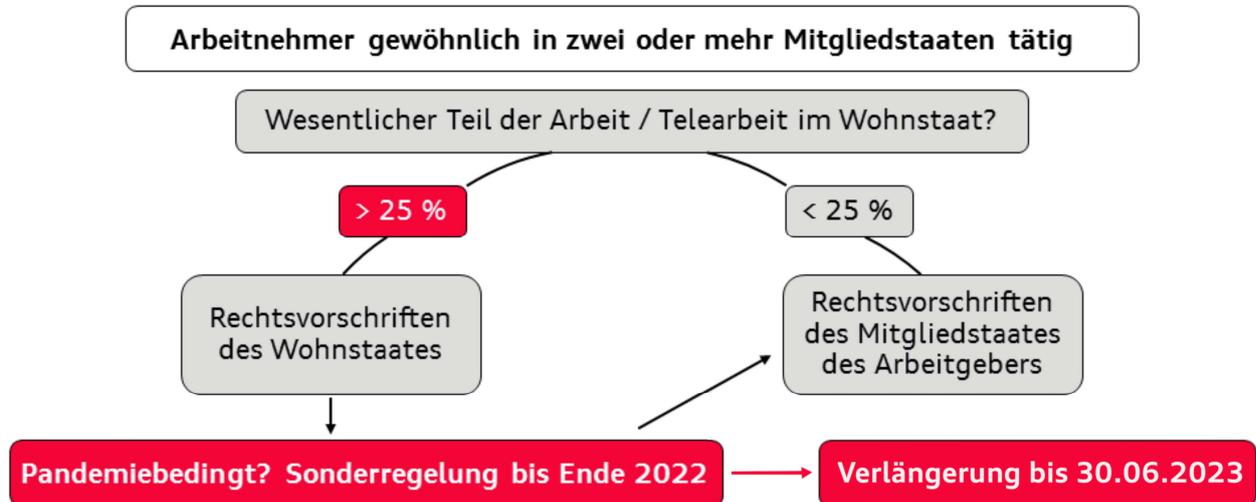
Im weiteren Verlauf der Beschäftigung ergibt sich nun zum 1. Februar 2023 ein Anspruch auf Familienversicherung über den Ehegatten. Ein Nachweis der zuständigen Krankenkasse liegt dem Arbeitgeber vor. Zeitgleich wurde im Januar ein Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht in der Arbeitslosenversicherung eingereicht, sodass ab 1. Februar 2023 Versicherungsfreiheit eintritt.

Erneut ist ein Beitragsgruppenwechsel gegenüber beiden Einzugsstellen zu melden. Ab dem 1. Februar 2023 sind ausschließlich Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung, sowie weiterhin Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht im Minijob ist weiterhin möglich.

Versicherung Ausland – Telearbeit

› Feststellung: 12 Kalendermonate vorausschauend



› Ausnahme: im Voraus zeitlich befristete Entsendung ins Ausland (§ 4 Abs. 1 SGB IV)

Audi BKK

Ausland – Telearbeit

§ 3 Nr. 1 SGB IV regelt die Anwendung der deutschen Rechtsvorschriften für im Inland ausgeübte Beschäftigungen (sog. Beschäftigungsstaatprinzip). Ausnahmen hiervon bildet § 4 Abs. 1 SGB IV, wonach die deutschen Rechtsvorschriften auch im Falle einer im Voraus befristeten Entsendung ins Ausland (24 Monate) weitergelten können.

Zu Beginn der Coronavirus-Pandemie wurde festgelegt, dass sich das anwendbare Recht auch dann nicht ändert, wenn die Personen aufgrund der Pandemie vorübergehend, ganz oder teilweise in einem anderen Mitgliedstaat als vorgesehen arbeiten müssen. Dies galt für:

- Grenzgänger, die in Deutschland arbeiten und im anderen Mitgliedstaat wohnen,
- Grenzgänger, die im anderen Mitgliedstaat arbeiten und in Deutschland wohnen,
- Personen, die gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten erwerbstätig sind,
- bei pandemiebedingten Unterbrechungen und Verschiebungen von Entsendungen.

Diese Sonderregelungen waren ursprünglich bis 31. Dezember 2022 anzuwenden und wurden bis 30. Juni 2023 verlängert.

Ab dem 1. Juli 2023 richtet sich das anwendbare Sozialversicherungsrecht wieder ausschließlich nach den Vorgaben der Verordnung (EG) 883/04 bzw. der (EG) 987/09, welche jedoch grundsätzlich keine besonderen Bestimmungen für Telearbeit vorsehen - auch wenn sich diese Form der Arbeit in den letzten zwei Jahren etabliert hat.

Somit ist Telearbeit zunächst nicht anders zu werten als alle übrigen Formen der Arbeit. Bei einer kontinuierlichen Telearbeit ohne zeitliche Begrenzung, die „wesentlich“ (über 25 Prozent der Tätigkeit) im Wohnstaat erfolgt, gelten demnach auch die Rechtsvorschriften dieses Staates, selbst wenn der größte Teil der Arbeit in einem anderen Mitgliedstaat ausgeübt wird.

Der GKV-Spitzenverband signalisierte bereits einen Austausch mit den Nachbarländern zur Anpassung der Prüfkriterien für Personen, die einen Teil ihrer Arbeit im Wohnstaat per Telearbeit ausüben.

Denkbar sind hier zukünftig z. B. Ausnahmeregelungen bei wechselnden Intervallen zwischen Telearbeit und der Arbeit in den Räumlichkeiten des Arbeitgebers (hybride Arbeit), Tageregelungen oder mit einer maximalen Anzahl an Telearbeitstagen.

Versicherung

Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf

- › Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/1158 in nationales Recht zum 2. August 2022
- › **Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG)**
 - › Begründung bei Ablehnung von Anträgen verpflichtend erforderlich
 - › innerhalb von 4 Wochen ab Antragstellung - auch in Kleinbetrieben
- › **Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz (PflegeZG, FpZG)**
 - › Antragstellung auch in Kleinbetrieben möglich
 - › Begründung bei Ablehnung von Freistellungen innerhalb 4 Wochen
 - › Recht auf vorzeitige Beendigung mit Rückkehrrecht auf Arbeitsplatz
 - › Kündigungsschutz für Dauer der Freistellung

Audi BKK

Vereinbarkeit Familie, Pflege und Beruf

Bereits zum 1. August 2019 ist eine Richtlinie (EU) 2019/1158 des Europäischen Parlaments und Rates zur „Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige“ in Kraft getreten und verpflichtete die Mitgliedstaaten zur Umsetzung in nationales Recht bis zum 2. August 2022.

Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

Lehnen Arbeitgeber einen Antrag auf Verringerung und Verteilung der Arbeitszeit für eine Elternzeit ab, sind sie verpflichtet, ihre Entscheidung innerhalb von 4 Wochen ab Antragstellung zu begründen. Die Umstände, die zur Ablehnung geführt haben, werden somit auch für die betroffenen Eltern transparent. Dies gilt auch in Kleinbetrieben*, wobei die Begründung formlos möglich ist.

Durch die Einführung einer Begründungspflicht im § 15 Absatz 5 BEEG werden Arbeitgeber dazu angehalten, die Belange von Beschäftigten im Hinblick auf die Beantragung flexibler Arbeitsregelungen stärker zu berücksichtigen. Bestehende Hemmnisse in Bezug auf mögliche Teilzeitinteressen von Beschäftigten sollen somit abgebaut werden.

Pflegezeit- und Familienpflegezeitgesetz

Auch in Kleinbetrieben können Beschäftigte den Abschluss einer Vereinbarung über eine Freistellung nach dem Pflegezeit- oder dem Familienpflegezeitgesetz beantragen. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, innerhalb einer Frist von vier Wochen ab Zugang des Antrages zu antworten. Im Fall einer Ablehnung ist diese zu begründen.

Es besteht weiterhin kein Rechtsanspruch in Kleinbetrieben. Durch die Regelung wird jedoch klargestellt, dass ein Antrag gestellt werden kann und bei Ablehnung eine Begründung innerhalb von 4 Wochen zu erfolgen hat. Außerdem besteht das Recht, die Freistellung vorzeitig beenden zu können, sowie ein Kündigungsschutz für die Dauer der vereinbarten Freistellung.

Mit den Änderungen soll die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf für Beschäftigte in kleineren Betrieben verbessert und auf diese Weise die Pflege von mehr älteren Menschen im vertrauten Umfeld ermöglicht werden.

* Kleinbetriebe: mit in der Regel 15 oder weniger Beschäftigten nach dem BEEG und dem PflegeZG; bzw. 25 oder weniger ausschließlich der zu ihrer Berufsbildung Beschäftigten nach dem FpZG.

Meldungen

Angabe Hauptbetriebsnummer

› Qualifizierung des Beitragsschuldners durch Angabe der Hauptbetriebsnummer

- › ab 1. Januar 2023 zusätzlich zur BBNR des Beschäftigungsbetriebes
- › Haupt-BBNR, unter der GSV-Beiträge abgeführt werden
- › zur Feststellung ob Arbeitgeberkonto eröffnet werden muss

› Mehrere Hauptbetriebsnummern innerhalb eines Arbeitgebers?

- › Anmeldung mit Angabe der Haupt-BBNR, unter der Beiträge gezahlt werden
- › Abgabegründe 33/13 bei Wechsel der Haupt-BBNR
- › Abgabegründe 30/10 bei Ende und Beginn, sowie Wechsel im Konzern

Audi BKK

Angabe Hauptbetriebsnummer in allen Meldungen ab 2023

Zur elektronischen Anforderung von Arbeitgeberdaten auf Grundlage eingehender Anmeldungen (§ 28b Absatz 3b SGB IV) muss für die Einzugsstelle ersichtlich sein, ob ein neues Arbeitgeberkonto anzulegen oder die in der Anmeldung angegebene Betriebsnummer einem bestehenden Arbeitgeberkonto zuzuordnen ist.

Diese Unterscheidung ist nur möglich, sofern in der Anmeldung neben der Angabe der Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebes zusätzlich der Arbeitgeber angegeben wird. Der Arbeitgeber wird im Beitragseinzugsverfahren durch die im Beitragsnachweis angegebene Betriebsnummer identifiziert (Hauptbetriebsnummer / HABBNR).

Zur Umsetzung des Verfahrens zur Anforderung von Arbeitgeberdaten, für weitere Synergieeffekte bei der Planung und Durchführung von Betriebsprüfungen und der Ermittlung fehlender Entgeltmeldungen, ist **in allen Meldungen ab dem 1. Januar 2023** die HABBNR zusätzlich anzugeben.

Sofern im Einzelfall der Arbeitgeber als Beitragsschuldner **mehr als eine Hauptbetriebsnummer** hat, ist in der Anmeldung die Hauptbetriebsnummer anzugeben, unter der die Beiträge für den betreffenden Arbeitnehmer im Beitragsnachweisverfahren nachgewiesen werden.

Sofern sich in diesen Fallkonstellationen durch einen Wechsel des Beschäftigungsbetriebes innerhalb eines Arbeitgebers die Hauptbetriebsnummer für den Arbeitnehmer verändert, ist der Wechsel mit den Abgabegründen 33/13 zu melden (Ab- und Anmeldung aus sonstigen Gründen).

In Abgrenzung hierzu verbleibt es bei der originären Ab- und Anmeldung aus Anlass der Beendigung und Aufnahme einer Beschäftigung (Abgabegründe 30/10). Dies gilt auch, sofern der Arbeitnehmer den Arbeitgeber innerhalb eines Konzerns wechselt.

Meldungen

Elektronische Anforderung von Arbeitgeberdaten

› ab 1. Januar 2023 zur Errichtung eines Arbeitgeberkontos



- Anlass:
 - noch kein aktives Beitragskonto zur beitragsabführenden Haupt-BBNR
- Grund der Abgabe „06“
- Rückmeldung „01“ - bei Änderungen „02“
 - Grunddaten
 - abweichende Korrespondenzanschrift
 - Dienstleister
 - Wahlerklärung für Teilnahme U1-Verfahren
 - SEPA-Lastschriftmandat



Erinnerung nach Ablauf der übernächsten Fälligkeit möglich

Audi BKK

Elektronische Anforderung von Arbeitgeberdaten

Das Verfahren sollte ursprünglich zum 1. Januar 2022 starten, wurde jedoch zu Gunsten einer zeitgleichen Einführung der **zusätzlichen Angabe der Hauptbetriebsnummer in sämtlichen Meldungen** auf den **1. Januar 2023** verschoben.

Nach § 28b Absatz 3b SGB IV haben Arbeitgeber auf elektronische Anforderung einer Einzugsstelle mit der nächsten Entgeltabrechnung die notwendigen Angaben zur Einrichtung eines Arbeitgeberkontos elektronisch zu übermitteln.

Die Anforderung durch die Einzugsstellen erfolgt mit dem **Datensatz Krankenkassenmeldung (DSKK) mit Abgabegrund 06**.

Auslösende Tatbestände zur Anforderung der notwendigen Angaben zur Errichtung eines Arbeitgeberkontos sind:

- die Angabe einer bisher unbekanntes Hauptbetriebsnummer in einer Anmeldung,
- die Übermittlung eines Beitragsnachweises mit bisher unbekannter Betriebsnummer.

Die Übermittlung der Angaben und die Mitteilungen über mögliche Änderungen durch die Arbeitgeber erfolgen mit dem **Datensatz Arbeitgeberkonto (DSAK) und den Rückmeldegründen 01 und 02**.

Die Datenbausteine enthalten unter anderem Angaben zur Wahlerklärung für die Teilnahme am Ausgleichsverfahren U1 - sowie einem möglichen SEPA-Lastschriftmandat.

Eine erneute Anforderung bei vorhandenen Beitragskonten kann seitens der Krankenkassen erfolgen, wenn zwischen dem Zeitpunkt der Schließung des Arbeitgeberkontos und der Wiedereröffnung mindestens ein Kalendermonat liegt.

Eine Erinnerung zur Abgabe des Datensatzes DSAK soll frühestens nach Ablauf der übernächsten Fälligkeit, ausgehend von der ersten Anforderung, erfolgen.

Hinweis: Soweit zum 1. Januar 2023 Softwareersteller das Verfahren noch nicht umgesetzt haben, soll diesen bis zum 30. Juni 2023 Aufschub für die Nachbesserung gegeben werden.

Meldungen

Unfallversicherung - Meldeverfahren

› Unternehmensnummer (UNRS) – ab 1. Januar 2023

- › einheitlich bei allen Berufsgenossenschaften, dauerhafte Vergabe
- › Unternehmensnummer (12 Zeichen) + Unternehmensnummer (3 Zeichen)
- › Aufbau: Gemeinde X = 1234 1234 1234
 - Gemeinde Verwaltung = 1234 1234 1234 001
 - Gemeinde Forstbetrieb = 1234 1234 1234 002

› stufenweise Umsetzung zur UNRS

seit Oktober 2022 schriftliche Übermittlung



ab November 2022 Übermittlung bei Stammdatenabfrage

ab Januar 2023 Lohnnachweis und UV-Jahresmeldung 2022 möglich

- › verbindlicher Umstieg für Meldezeiträume ab 2023

Audi BKK

Unternehmensnummer im UV-Meldeverfahren ab 2023

Im UV-Meldeverfahren ist für den Meldezeitraum ab dem 1. Januar 2023 die neue Unternehmensnummer zu verwenden.

Die bundeseinheitliche Unternehmensnummer (UNRS), die dauerhaft nach der Vergabe für das Unternehmen gilt, soll zukünftig die digitale Kommunikation zwischen Unternehmen und den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung beschleunigen und optimieren.

Die 15-stellige UNRS besteht aus zwei Teilen: einer 12-stelligen Unternehmensnummer und einer 3-stelligen laufenden Nummer (Suffix) für die einzelnen Betriebe des Unternehmers.

Seit Oktober 2022 haben die Träger der Unfallversicherung begonnen, die Mitgliedsunternehmen schriftlich über den Wechsel von der bisherigen Mitgliedsnummer zur Unternehmensnummer zu informieren.

Der jährliche automatisierte Abgleich (ab 01.11. des laufenden Jahres) mit der Stammdatendatei vor Abgabe des elektronischen Lohnnachweises (16.02. des Folgejahres) kann bereits mit der neuen UNRS erfolgen.

Sofern im Einzelfall die in Schriftform übermittelte UNSR bei Abfrage der Stammdaten für das Meldejahr 2023 nicht vorliegt, kann auch die bisherige Mitgliedsnummer angegeben werden. Das Unternehmen erhält dann mit der elektronischen Rückmeldung der Stammdaten die neue UNRS.

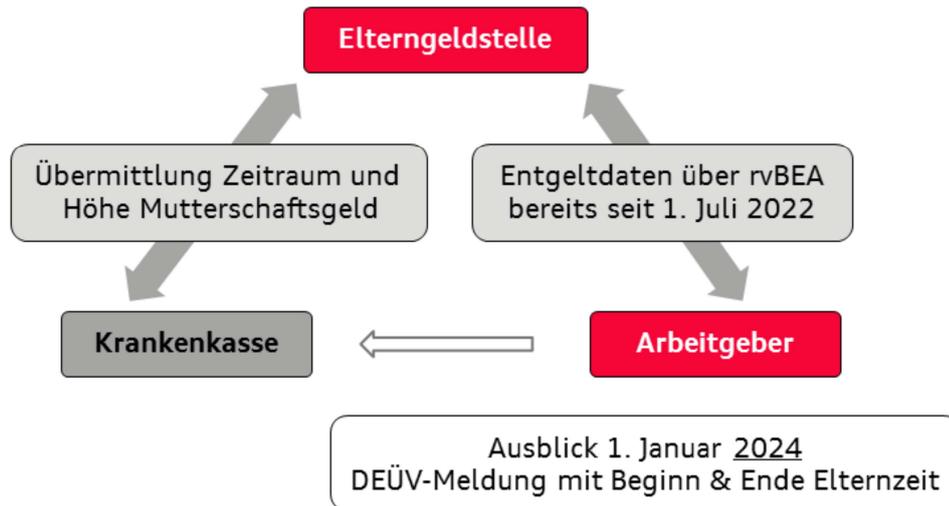
Der digitale Lohnnachweis für das Meldejahr 2022 (Abgabefrist bis 16. Februar 2023) kann bereits mit der neuen Unternehmensnummer übermittelt werden. Optional wird noch die Verwendung der Mitgliedsnummer (MNR) möglich sein.

Die Korrektur abgegebener elektronischer Lohnnachweise für Meldejahre vor 2023 kann mit der bisherigen Mitgliedsnummer und den vormals übermittelten Zugangsdaten erfolgen, oder mit der neuen UNRS storniert und korrigiert werden.

Meldungen

Elterngeld und Elternzeit

- › Elterngeldstelle fordert elektronisch Mutterschaftsgelddaten bei Krankenkasse an
 - › ab 1. Juli 2023 verpflichtend bei Einwilligung der Elterngeldbeantragenden



Audi BKK

Meldeverfahren Elterngeld

Das bisherige papierbasierte Meldeverfahren zwischen den Elterngeldstellen und den Krankenkassen zur Übermittlung der Angaben zum Zeitraum und zur Höhe des bewilligten Mutterschaftsgeldes wird zum **1. Juli 2023** auf einen elektronischen Datenaustausch umgestellt (§ 203 Abs. 2 SGB V n.F.).

Die Teilnahme am elektronischen Meldeverfahren ist für die Elterngeldstellen ab diesem Zeitpunkt verpflichtend, sofern die Empfängerin des Mutterschaftsgeldes in diese Datenübermittlung im Rahmen ihrer Antragstellung auf Elterngeld eingewilligt hat.

Die Elterngeldstellen ermöglichen den Elterngeldbeantragenden die Einwilligung in die Datenübermittlung nach § 203 Abs. 1 SGB V, unabhängig davon, ob der Antrag auf Elterngeld digital oder in Papierform gestellt wird.

Die Krankenkassen übermitteln in diesen Fällen die Mutterschaftsgelddaten ebenfalls unverzüglich verpflichtend elektronisch über das Meldeverfahren.

Bereits zum **1. Juli 2022** wurde das verpflichtende Verfahren zur **Übermittlung von Entgeltbescheinigungen für das Elterngeld** (§ 108a Abs. 1 SGB IV) über die rvBEA-Schnittstelle zwischen der Datenstelle der Rentenversicherung und den Arbeitgebern eingeführt. Auch hier fordern die Elterngeldstellen bei erfolgter Einwilligung der Eltern die erforderlichen Entgeltbescheinigungsdaten bei den auskunftspflichtigen Arbeitgebern an.

Eltern müssen somit weder ihre Gehaltsnachweise, noch die Bescheinigung der Krankenkasse über das Mutterschaftsgeld bei den Elterngeldstellen vorlegen, sofern die Einwilligungen zur Datenübermittlung erfolgt.

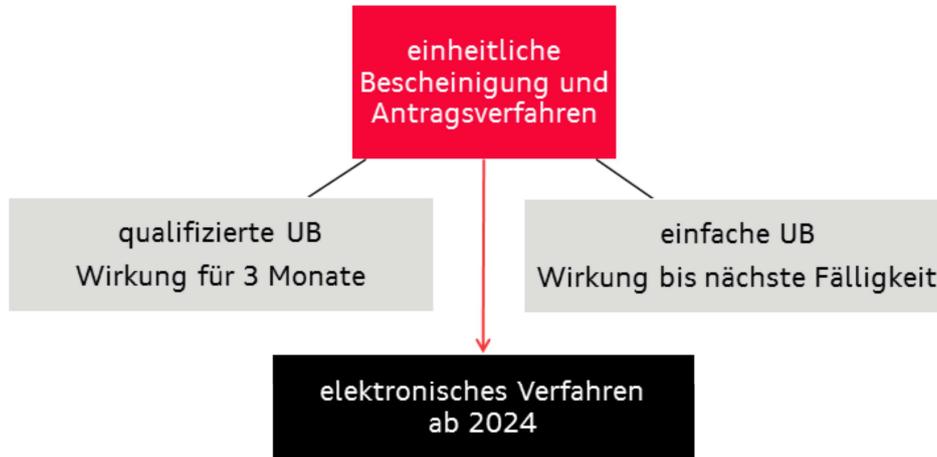
Meldeverfahren Elternzeit

Über das 8. Änderungsgesetz zum SGB IV und weiteren Gesetzen wurde bereits beschlossen, dass ab **1. Januar 2024** Arbeitgeber den Beginn und das Ende der vom Arbeitnehmer in Anspruch genommenen Elternzeit im Rahmen des DEÜV-Meldeverfahrens gesondert zu melden haben. Die Elternzeitmeldung ist dann mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Beginn der Elternzeit abzugeben.

Meldungen Unbedenklichkeitsbescheinigung



- › Nachweis über vollständige und rechtzeitige Beitragszahlungspflichten
 - › elektronisches Verfahren erst ab 1. Januar 2024



Audi BKK

Unbedenklichkeitsbescheinigung

Die Unbedenklichkeitsbescheinigungen als Eignungsnachweis des Arbeitgebers finden überwiegend bei Vergabeverfahren von öffentlichen Aufträgen oder Konzessionen sowie im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung Verwendung.

Darüber hinaus sind sie als Instrument des Nachweises der Haftungsfreistellung im Zusammenhang mit der sog. Generalunternehmerhaftung im Baugewerbe sowie anderen Branchen (Fleischwirtschaft, Kurier-, Express- und Paketbranche) für die Betriebe und die Träger der Sozialversicherung von besonderer Bedeutung.

Die zuständige Krankenkasse dokumentiert als Einzugsstelle für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag mit der Unbedenklichkeitsbescheinigung regelmäßig, dass bei ihr ein entsprechendes Arbeitgeberkonto geführt wird, für wie viele gemeldete Arbeitnehmer sie aktuell den Beitrag einzieht, und ob der Arbeitgeber seiner Pflicht zur Beitragsabführung ordnungsgemäß nachkommt.

Ursprünglich war geplant, das papiergestützte Verfahren zur Beantragung und Übermittlung von Unbedenklichkeitsbescheinigungen zum 1. Januar 2023 in ein elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren zu überführen.

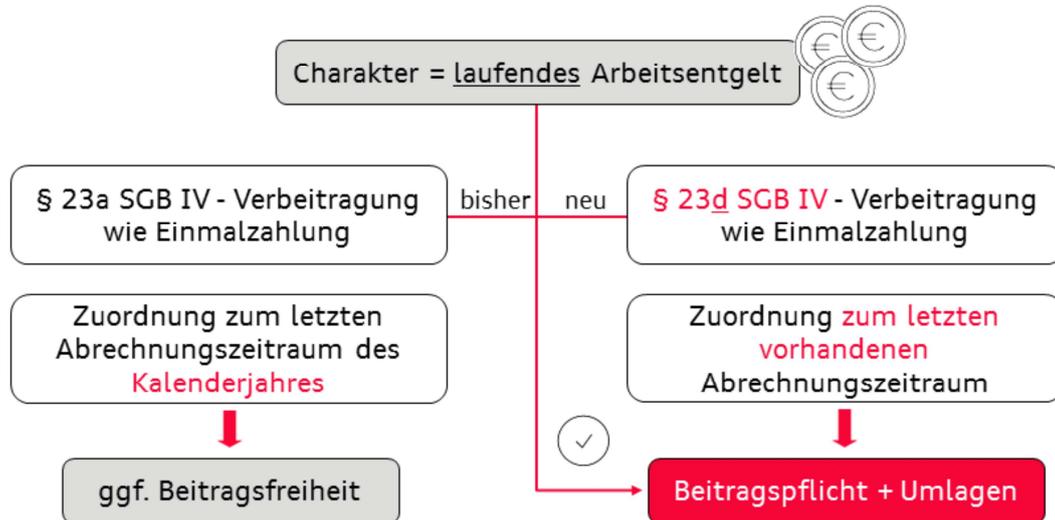
Über das 8. SGB IV-Änderungsgesetz wurde nun die Neuregelung über § 108b SGB IV ab dem **1. Januar 2024** beschlossen.

Demnach haben Arbeitgeber, insbesondere Nachunternehmer oder die beauftragten Verleiher nach § 28e Absatz 3f Satz 1 SGB IV die Unbedenklichkeitsbescheinigungen bei den betroffenen Einzugsstellen elektronisch mit einem einheitlichen Datensatz aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder einer Ausfüllhilfe zu beantragen. Die Einzugsstellen melden die Bescheinigungen unverzüglich ebenfalls elektronisch an den Antragsteller zurück.

Das Nähere zum Verfahren, Aufbau und Inhalt der Datensätze und Datenfelder bestimmt der Spitzenverband Bund der Krankenkassen bundeseinheitlich in noch festzulegenden Grundsätzen.

Beiträge Abgeltung Arbeitszeitguthaben

› Neuregelung ab 2023: beitragsrechtliche Behandlung und Zuordnung



Audi BKK

Abgeltung Arbeitszeitguthaben

Die beitragsrechtliche Behandlung von Zeitguthaben aus sonstigen flexiblen Arbeitszeitregelungen, die nicht durch Freistellung von der Arbeitsleistung ausgeglichen, sondern kumuliert in Arbeitsentgelt abgegolten werden, richtet sich nach § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV. Hiernach findet für die beitragsrechtliche Behandlung der aus Arbeitszeitguthaben abgeleiteten laufenden Arbeitsentgelte das Zuflussprinzip Anwendung. Die Beitragsansprüche entstehen demnach erst mit dem tatsächlichen Zufluss.

Im Gemeinsamen Rundschreiben zur sozialrechtlichen Absicherung flexibler Arbeitszeitregelungen vom 31. März 2009 wurde festgelegt, dass Abgeltungszahlungen aus Vereinfachungsgründen wie einmalig gezahltes Arbeitsentgelt im Sinne von § 23a SGB IV beitragsrechtlich zu behandeln sind.

Auch wenn § 22 Abs. 1 Satz 2 SGB IV laufendes und einmaliges Arbeitsentgelt zusammen aufführt, bleibt es bei der Abgeltung von Arbeitszeitguthaben beim Charakter eines „laufendes Arbeitsentgelts“.

Unklarheiten zur beitragsrechtlichen Behandlung gab es zudem in der Praxis, wenn bei Anwendung nach § 23a SGB IV Beitragsfreiheit eintritt, weil die Abgeltung z. B. in Krankheitsfällen lange nach dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum oder dem Ausscheiden des Beschäftigten aus dem Betrieb erfolgt. Die festgestellte Beitragsfreiheit kollidiert dann mit dem Grundsatz, dass laufendes Arbeitsentgelt generell beitragspflichtig ist.

Mit der **Einführung von § 23d SGB IV** findet § 23a SGB IV mit der Maßgabe Anwendung, dass nach Beendigung oder bei Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahlte Entgeltguthaben auch dann dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen sind, wenn dieser nicht im laufenden Kalenderjahr liegt.

Im Ergebnis wird die Abgeltung als laufendes Arbeitsentgelt verbeitragt, sodass auch Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) zu zahlen sind.

Liegen die Zeiträume außerhalb der Rückrechnungstiefe des Entgeltabrechnungsprogramms, sind die korrigierten Abrechnungen über eine Ausfüllhilfe (sv.net) zu melden.



Entgeltunterlagen

Ab dem 1. Januar 2023 sind die für die Betriebsprüfung notwendigen Daten an den Rentenversicherungsträger elektronisch aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm zu übermitteln. Auf Antrag des Arbeitgebers kann für Zeiträume bis zum 31. Dezember 2026 auf eine elektronische Übermittlung verzichtet werden. Der Antrag ist formlos unter Angabe der Betriebsnummer an den Rentenversicherungsträger zu senden, der für die Betriebsprüfung zuständig ist.

Die elektronische Übermittlung der Daten aus der Finanzbuchhaltung bleibt freiwillig.

Sozialversicherungsnummer

Das Verfahren zur Information des Arbeitgebers über die Versicherungsnummer wird durch ein obligatorisches Abfrageverfahren bei der Datenstelle der Rentenversicherung künftig sichergestellt. Sofern keine Versicherungsnummer übermittelt werden kann, hat der Beschäftigte den Versicherungsnummernachweis unverzüglich vorzulegen. Ist noch keine Versicherungsnummer vorhanden, hat der Arbeitgeber die Vergabe zu beantragen.

Versicherungsnummernachweis

Der Sozialversicherungsausweis wird durch den Versicherungsnummernachweis ersetzt.

Die Datenstelle der Rentenversicherung stellt für jede Person, für die sie eine Versicherungsnummer vergibt, einen Nachweis aus. Dieser enthält folgende Daten:

- Versicherungsnummer
- Vornamen, Familiennamen, Geburtsnamen
- Ausstellungsdatum

Ein neuer Versicherungsnummernachweis wird auf Antrag bei der zuständigen Einzugsstelle oder beim Rentenversicherungsträger ausgestellt, wenn dieser zerstört, abhandengekommen oder unbrauchbar geworden ist.

Die Ausstellung erfolgt von Amts wegen bei Änderung der Versicherungsnummer oder der Angaben zur Person.

Beschäftigung Rente und Hinzuverdienst



› Altersrenten vor Erreichen der Regelaltersgrenze

bisher

6.300 Euro jährlich
Hinzuverdienstgrenze

Renten Kürzung um 40 % des
übersteigenden Betrages

Ausnahme 2021 / 2022

pandemiebedingte
vorübergehende Erhöhung

46.060 Euro in 2022

1. Januar 2023

vorgezogene Altersrente
= Entfall Hinzuverdienstgrenze

Erwerbsminderungsrenten (EMR)

volle EMR
= 3/8 der 14-fachen Bezugsgröße

teilweise EMR
= 6/8 der 14-fachen Bezugsgröße

Audi BKK

Rente und Hinzuverdienst

Anders als bei Beschäftigungen nach Erreichen der Regelaltersgrenze wirkt sich ein Hinzuverdienst aus einer Beschäftigung bei vorgezogenen Altersrenten, also Renten vor Erreichen der Regelaltersgrenze, und Renten wegen Erwerbsminderung auf die Höhe der Rente aus. Hier gilt grundsätzlich eine Hinzuverdienstgrenze von maximal 6.300 Euro im Kalenderjahr.

Bei Überschreitung dieser Grenze wurde bisher der überschreitende Betrag durch 12 geteilt und zu 40 Prozent auf die monatliche Rente angerechnet, sodass eine Teilrente gezahlt wurde. Zusätzlich musste man die individuelle Höchstgrenze für den Hinzuverdienst beachten (Hinzuverdienstdeckel), die sich am höchsten Einkommen in den letzten 15 Jahren vor dem Rentenbeginn orientierte.

Lediglich für die Jahre 2021 und 2022 gab es pandemiebedingt höhere Verdienstgrenzen, das 14-fache der monatlichen Bezugsgröße.

Diese speziellen Regelungen zum Hinzuverdienst bei vorgezogenen Altersrenten werden nun zum 1. Januar 2023 aufgehoben.

Mit dem Bezug einer Altersrente kann jetzt – wie bislang schon ab Erreichen der Regelaltersgrenze – hinzuverdienst werden, ohne daß eine Anrechnung auf die Rente erfolgt.

Der Gesetzgeber will hiermit dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken, das bestehende Recht vereinfachen und Bürokratie abbauen. Für ca. 80.000 beschäftigte Rentenempfänger entfällt somit die Notwendigkeit der Prognose des voraussichtlichen Hinzuverdienstes.

Bei der Rente wegen voller Erwerbsminderung (EMR) und einem Restleistungsvermögen von weniger als drei Stunden täglich, gilt zukünftig eine "dynamische" kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von drei Achtel der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße (17.823,75 Euro in 2023). Bei einer teilweisen EMR gilt sechs Achtel der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße (35.647,50 Euro in 2023).

Wurde vor Eintritt der Erwerbsminderung ein höheres Einkommen erzielt, gilt weiterhin die höhere individuelle Hinzuverdienstgrenze.

Hinweis: Beitrags- und melderechtlich ergeben sich in der Beschäftigung aufgrund der Neuregelung keine Veränderungen.

Leistungen Kinderkrankengeld

Anspruch	gesetzliche Regelung	Sonderregelungen	
		2020	2021 - 2023
<i>je Elternteil pro Kind</i>	10 Arbeitstage	15 Arbeitstage	30 Arbeitstage
maximal	25 Arbeitstage	35 Arbeitstage	65 Arbeitstage
<i>Alleinerziehende</i>			
pro Kind	20 Arbeitstage	30 Arbeitstage	60 Arbeitstage
maximal	50 Arbeitstage	70 Arbeitstage	130 Arbeitstage



Betreuung aus pandemiebedingten Gründen zu Hause
Anspruch bis 7. April 2023



Audi BKK

Kinderkrankengeld

Ist ein Kind krank und muss betreut werden, haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf Freistellung von der Arbeit. Zusätzlich besteht für gesetzlich Versicherte ein Anspruch auf Kinderkrankengeld, welcher jedoch zeitlich befristet ist. Der Anspruch auf unbezahlte Freistellung besteht auch, wenn Arbeitnehmer nicht gesetzlich versichert sind oder keinen Anspruch auf Krankengeld haben.

Voraussetzungen:

- ärztliches Attest
- keine andere im Haushalt lebende Person
- Kind unter 12 Jahren oder behindert

Je Kalenderjahr hat jeder Elternteil, bei dem die genannten Voraussetzungen vorliegen, für jedes Kind maximal 10 Arbeitstage, insgesamt höchstens 25 Arbeitstage Anspruch auf Kinderkrankengeld - Alleinerziehende bis zu 20 Arbeitstage je Kind, insgesamt höchstens 50 Arbeitstage. Tage mit bezahlter Freistellung werden hierauf angerechnet.

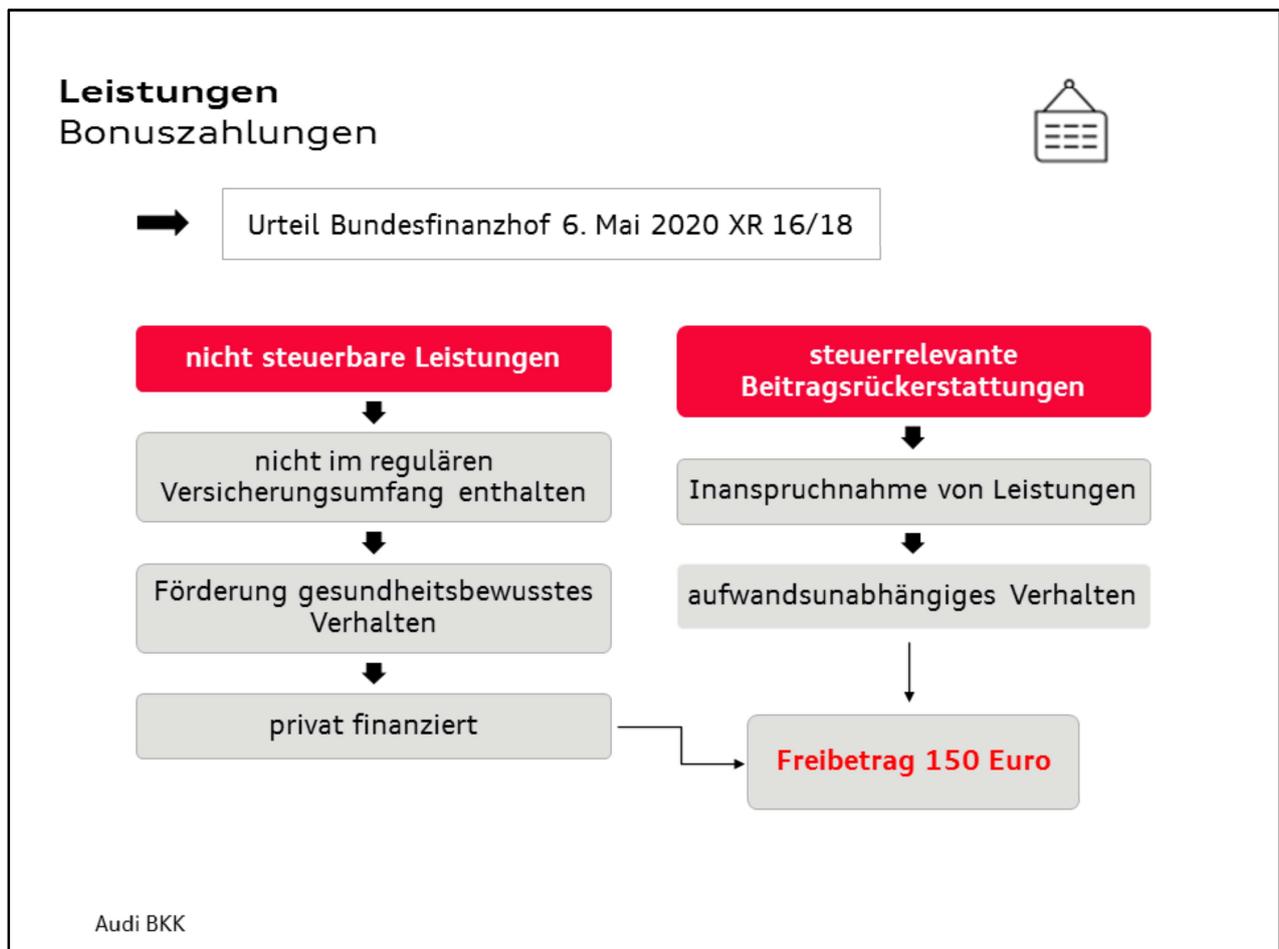
Aufgrund der Corona-Pandemie wurde der Bezugszeitraum im Kalenderjahr 2020 für Elternpaare jeweils um 5 weitere Tage und für Alleinerziehende um 10 Tage verlängert.

Im Kalenderjahr 2021 und 2022 bestand für jedes Kind längstens für 30 Arbeitstage (insgesamt nicht mehr als 65 Tage), für alleinerziehende Versicherte längstens 60 Arbeitstage (maximal 130 Tage) ein Anspruch. Diese Regelungen werden auch im Kalenderjahr 2023 fortgeführt.

Weiterhin ist bis zum 7. April 2023 ein Anspruch auch in den Fällen vorgesehen, in denen die Betreuung des Kindes erforderlich wird, weil pandemiebedingt von der zuständigen Behörde Kinderbetreuungseinrichtungen, Schulen oder Einrichtungen für Behinderte geschlossen, ein Betretungsverbot ausgesprochen oder Schul-/Betriebsferien angeordnet bzw. verlängert oder die Präsenzpflicht in der Schule aufgehoben wird. Das gleiche gilt wenn Kinder auf Grund einer behördlichen Empfehlung die Einrichtungen nicht besuchen.

Der jeweilige Grund soll der Krankenkasse auf geeignete Weise nachgewiesen werden.

Der Anspruch auf Entschädigungsleistungen nach § 56 Abs. 1a des Infektionsschutzgesetzes (IfSG) endet am 23. September 2022, da derzeit keine epidemische Lage von nationaler Tragweite vorliegt.



Bonuszahlungen

Die Krankenkassen sind verpflichtet, gezahlte und erstattete Beiträge an die Finanzverwaltung zu übermitteln. Zu den Beitragsrückerstattungen gehören unter bestimmten Voraussetzungen auch die Bonuszahlungen.

Die Kriterien hierfür ergeben sich aus der Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs sowie dem Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen vom 16. Dezember 2021.

Für Bonusleistungen gilt eine differenzierte Betrachtungsweise. Kosten für Gesundheitsmaßnahmen, die nicht im regulären Versicherungsumfang enthalten sind, bzw. der Förderung gesundheitsbewussten Verhaltens dienen, führen nicht zu einer Minderung der Sonderausgaben. Voraussetzung ist, dass sie von den Versicherten selbst finanziert werden. Hierunter fallen z. B. Osteopathie-Behandlung oder Mitgliedschaft in einem Fitnessstudio.

Werden Bonusleistungen hingegen für die Inanspruchnahme von Leistungen oder aufwandsunabhängiges Verhalten (z. B. Vorsorgemaßnahmen, Nichtraucher) gezahlt, gelten diese als Beitragsrückerstattung.

Aus Vereinfachungsgründen bedarf es einer differenzierten Betrachtungsweise nicht, wenn die jährlichen Bonuszahlungen den Betrag von 150 Euro pro versicherte Person nicht übersteigen. Der Freibetrag steht nicht nur dem Mitglied sondern auch den familienversicherten Angehörigen zu.

Beträge über 150 Euro sind als Beitragsrückerstattung zu melden. Sofern betroffene Personen durch die Vereinfachungsregelung belastet werden, können sie eine Korrektur beantragen. Die Krankenkasse stellt eine entsprechende Bescheinigung zur Vorlage beim Finanzamt aus.

Die vorgenannten Regelungen gelten für die Veranlagungsjahre 2021 bis 2023. Soweit bereits Steuerfestsetzungen für 2021 erfolgten, bedarf es keines Antrags da die Krankenkassen die Meldungen überprüfen und ggf. elektronische Korrekturen vornehmen.

Bei einem Wechsel der Krankenkasse im laufenden Kalenderjahr darf aus Vereinfachungsgründen jede Krankenkasse einen ungekürzten Freibetrag von 150 Euro berücksichtigen.

Aktuelle Rechtsprechung Erstattungsanspruch AAG

- › § 3 Abs. 3 EFZG – vierwöchige Wartefrist in neuem Arbeitsverhältnis
- › abweichende Regelungen zum Anspruch EFZ - ohne Wartefrist - über Tarifverträge und Betriebsvereinbarungen möglich
- › **Umlage U1-Erstattungsanspruch bei EFZ innerhalb der Wartefrist?**
- › Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) bezieht sich nur auf die EFZ nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz

Audi BKK

BSG-Urteil 19. August 2022:

Anspruch auf Erstattung erst nach Ablauf der vierwöchigen Wartefrist

Beschränkt auf den gesetzlichen Entgeltfortzahlungsanspruch

Tarifvertragliche Abweichungen vom EFZG begründen keinen Erstattungsanspruch zu Lasten der Umlage - U1-Solidargemeinschaft

Wartefrist nach dem EFZG und Erstattungsanspruch AAG

Gemäß § 3 Abs. 3 EFZG besteht gegenüber dem Arbeitgeber ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bis zur Dauer von 6 Wochen nach vierwöchiger ununterbrochener Dauer des Arbeitsverhältnisses.

Ein Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung kann eine vom Gesetz abweichende Regelung zu Gunsten der Arbeitnehmer treffen und die Wartefrist verkürzen oder einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung ab dem ersten Tag der Beschäftigung regeln.

In den Grundsätzlichen Hinweisen zum Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberrückstellungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1) ist geregelt, dass Arbeitsentgelt, welches nicht auf der Grundlage bzw. nicht für den in § 3 Abs. 1 und 2 und den in § 9 Abs. 1 EFZG bezeichneten Zeitraum fortgezahlt wird, nicht erstattungsfähig ist. Dazu gehört beispielsweise Arbeitsentgelt auf der Grundlage tarifvertraglicher oder betrieblicher Regelungen.

Krankenkassen erhielten dennoch U1-Anträge für fortgezahltes Arbeitsentgelt während der

vierwöchigen Wartefrist, die zu Ablehnungen, Widersprüchen und Klageverfahren führten.

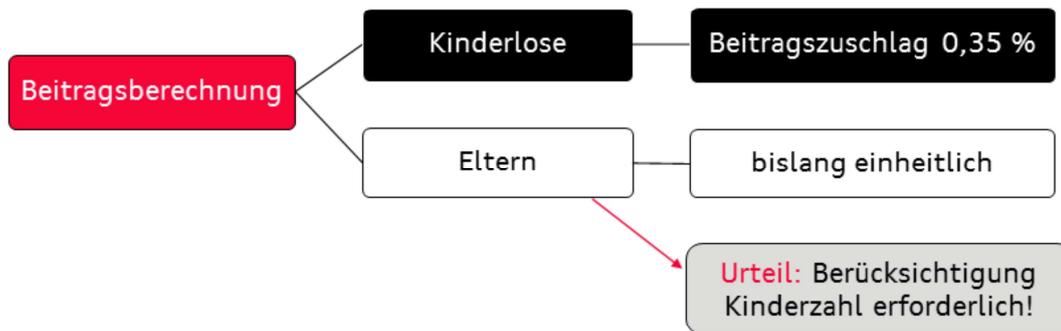
Der 1. Senat des Bundessozialgerichts hat hierzu am 18. August 2022 (B 1 KR 24/21 R) entschieden, dass ein Anspruch des Arbeitgebers auf Aufwendungsersatz nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 AAG auch dann erst nach Ablauf der vierwöchigen Wartefrist besteht, wenn der Anspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltfortzahlung tarifvertraglich eine solche Wartefrist nicht vorsieht und der Arbeitgeber somit zur Zahlung verpflichtet ist.

§ 1 Abs. 1 Nr. 1 AAG nimmt zwar auf die vierwöchige Wartezeit in § 3 Abs. 3 EFZG nicht ausdrücklich Bezug, sieht aber ebenso wenig vor, dass fortgezahltes Arbeitsentgelt dem Arbeitgeber unabhängig von den Voraussetzungen des EFZG zu erstatten ist.

Die durch das EFZG eingeräumten tarifvertraglichen Abweichungsmöglichkeiten begründen keinen weitergehenden Erstattungsanspruch zu Lasten der nach dem AAG in einer Solidargemeinschaft zwangsweise zusammengeschlossenen Kleinunternehmen.

Aktuelle Rechtsprechung Pflegeversicherung

- › Urteil Bundessozialgericht 7. April 2022
 - › Beitragsberechnung ohne Berücksichtigung der Kinderzahl verfassungswidrig
 - › unvereinbar mit Gleichheitsgebot des Grundgesetzes



- › Neuregelung bis zum 31. Juli 2023 mit Gestaltungsspielraum

Audi BKK

Beitragsrecht Pflegeversicherung Urteil Bundesverfassungsgericht

Im Jahr 2005 wurde ein Beitragszuschlag für Kinderlose in der sozialen Pflegeversicherung eingeführt. Am 7. April 2022 hat nun das Bundesverfassungsgericht beschlossen, dass die derzeitige Beitragsberechnung dennoch unvereinbar mit dem Gleichheitsgebot nach Art. 3 Abs. 1 Grundgesetz ist, da beitragspflichtige Eltern unabhängig der Zahl der von ihnen betreuten und erzogenen Kinder mit gleichen Beiträgen in der Pflegeversicherung belastet werden.

Der Senat begründet dies damit, dass der wirtschaftliche Aufwand der Kindererziehung und die entgangenen Erwerbschancen in Abhängigkeit der Kinderzahl substantiell ansteigen. Diese Benachteiligung innerhalb der Gruppe der Eltern mit unterschiedlich vielen Kindern kann im System der sozialen Pflegeversicherung nicht hinreichend kompensiert werden. Dem Gericht nach tritt dies bereits ab einschließlich dem zweiten Kind ein.

Die gleiche Beitragsbelastung der Eltern, unabhängig von der Zahl ihrer Kinder, ist daher verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigt.

Der Gesetzgeber wurde verpflichtet, bis zum 31. Juli 2023 eine Neuregelung zu treffen.

Hierbei steht diesem zur Umsetzung eines gleichheitsgerechten Beitragsrechts ein großer Einschätzungs-, Wertungs- und Gestaltungsspielraum zu. Neben einer Umverteilung der Beitragslast von Eltern mit mehr Kindern auf Eltern mit weniger Kindern oder Kinderlose, könnten hierfür auch steuerfinanzierte oder auch sonstige beitrags- und leistungsseitige Instrumente geschaffen werden.

Im Zuge der erforderlichen Neuregelung wird sich der Gesetzgeber ferner mit der Frage zu befassen haben, ob er die beitragsrechtliche Privilegierung der Eltern wie bislang lebenslang ausgestalten will oder auf den Zeitraum, in dem der Erziehungsaufwand (typischerweise) tatsächlich anfällt, beschränkt. Aktuell entfällt bei Erfüllung der Elterneigenschaft der Kinderlosenzuschlag dauerhaft.

Die Beitragsbelastungen in der gesetzlichen Rentenversicherung und der gesetzlichen Krankenversicherung sind hingegen aufgrund der Anrechnung von Kindererziehungszeiten und der beitragsfreien Familienversicherung verfassungskonform.

Jahressteuergesetz 2022



> pauschale Versteuerung

- > kurzfristige Beschäftigung = 25 Prozent
- > Arbeitslohn durchschnittlich 120 Euro je Arbeitstag
ab 1. Januar 2023 = 150 Euro
- > durchschnittlicher Stundenlohn 15 Euro
ab 1. Januar 2023 = 19 Euro

> Lohnsteuerabzugsmerkmale

- > monatliche Beiträge zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung
- > Datenaustausch zwischen PKV – Finanzverwaltung – Arbeitgeber
- > Beginn 1. Januar 2024

Audi BKK

Jahressteuergesetz

Nach dem geltenden Einkommensteuerrecht können Arbeitgeber bei Arbeitnehmern, die nur kurzfristig beschäftigt sind, die Lohnsteuer mit einem Pauschsteuersatz von 25 Prozent des Arbeitslohns erheben.

Voraussetzung für das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung ist unter anderem, dass der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 120 Euro durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt. Durch die Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns erhöht sich mit Wirkung zum 1. Januar 2023 die Arbeitslohngrenze auf 150 Euro je Arbeitstag.

Die Erhöhung des pauschalierungsfähigen Stundenlohns von 15 Euro auf 19 Euro folgt der Anhebung der Tageslohngrenze.

Ab 1. Januar 2024 gehört die Höhe der monatlichen Beiträge zur privaten Kranken- und Pflege-Pflichtversicherung zu den Lohnsteuerabzugsmerkmalen.

Hierfür wird ein umfassender Datenaustausch zwischen Unternehmen der privaten Kranken- und Pflegeversicherung, der Finanzverwaltung und den Arbeitgebern eingeführt. Die Vorbereitungsarbeiten laufen seit längerem – das Pilotprojekt startet 2023.

Das Bundeszentralamt für Steuern ist Empfänger der Daten und bildet daraus die automatisierten Lohnsteuerabzugsmerkmale.

Für die Bildung von abweichenden individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen ist das Wohnsitzfinanzamt zuständig. Dies gilt und auch bei einer Korrektur der automatisierten Merkmale.

Jahressteuergesetz 2022 Home-Office



Audi BKK

Home-Office

Das Jahressteuergesetz 2022 wurde erstmals am 14. Oktober 2022 im Bundestag beraten. Eine Zustimmung des Bundesrates kann sich bis zum Jahresende hinziehen. Geplant ist unter anderem die dauerhafte Entfristung der Home-Office-Pauschale.

Das häusliche Arbeitszimmer ist nur dann steuerlich absetzbar, wenn für die berufliche Tätigkeit dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Die Aufwendungen können im Kalenderjahr pauschal mit einem Betrag von 1.260 Euro angesetzt werden. Die Pauschale ist raumbezogen anzuwenden.

Bildet das Arbeitszimmer darüber hinaus auch den Mittelpunkt der gesamten beruflichen Tätigkeit, sind anstelle der Jahrespauschale die tatsächlichen Aufwendungen abrechenbar.

Aus Vereinfachungsgründen können Steuerpflichtige zwischen dem Abzug der tatsächlichen Kosten und der Jahrespauschale wählen.

Liegt kein häusliches Arbeitszimmer vor, ist dennoch ein Steuervorteil realisierbar. Für jeden Kalendertag, an dem die berufliche Tätigkeit überwiegend in der häuslichen Wohnung ausgeübt und keine außerhalb der häuslichen Wohnung gelegene erste Tätigkeitsstätte aufgesucht wird, ist ein Betrag in Höhe von 6 Euro pro Tag ansetzbar.

Insgesamt ist der Abzug der Tagespauschale für einen häuslichen Arbeitsplatz auf einen Höchstbetrag von 1.260 Euro im Kalenderjahr begrenzt. Der Betrag wird erreicht, wenn Steuerpflichtige die berufliche Tätigkeit an 210 Tagen im Jahr zu Hause ausüben.

Die Home-Office-Pauschale wirkt sich nur dann steuermindernd aus, wenn die gesamten Werbungskosten den Arbeitnehmer-Pauschbetrag in Höhe von 1.230 Euro überschreiten.

Können Steuerpflichtige Unterkunftskosten für eine beruflich veranlasste doppelte Haushaltsführung abziehen, ist ein zusätzlicher Abzug der Tagespauschale nicht zulässig.

Jahressteuergesetz 2022 Ausblick

› vollständiger Sonderausgabenabzug für Altersvorsorgeaufwendungen

› Erhöhung des Sparer-Pauschbetrags

- › von 801 auf 1.000 Euro
- › Ehegatten/Lebenspartner von 1.602 auf 2.000 Euro



› Anhebung des Ausbildungsfreibetrags

- › auswärtige Unterbringung eines volljährigen Kindes
- › von 924 auf 1.200 Euro

Audi BKK

Ausblick

Altersvorsorgeaufwendungen

Die in § 39b Abs. 2 Satz 5 Nummer 3 EStG geregelte Vorsorgepauschale berücksichtigt im Lohnsteuerabzugsverfahren die Vorsorgeaufwendungen eines Arbeitnehmers. Mit dem vollständigen Sonderausgabenabzug für Altersvorsorgeaufwendungen ab dem Jahr 2023 entfällt die Übergangsregelung. Die Erhöhung um 2 Prozentpunkte je Kalenderjahr endet 2022.

Sparer-Pauschbetrag

Der Sparer-Pauschbetrag wurde 2008 eingeführt. Zum 1. Januar 2023 steigt dieser für Alleinstehende von 801 auf 1.000 Euro – für Verheiratete/Lebenspartner von 1.602 auf 2.000 Euro.

Um die technische Umsetzung einfach zu gestalten, erhöhen sich bereits erteilte Freistellungsaufträge um 24,844 Prozent.

Ausbildungsfreibetrag

Zur Abgeltung des Sonderbedarfs eines sich in Berufsausbildung befindenden auswärtig untergebrachten Kindes können Eltern einen Freibetrag abziehen. Dieser erhöht sich für den Veranlagungszeitraum 2023 von 924 Euro im Kalenderjahr auf 1.200 Euro.

Voraussetzung hierfür ist ein Anspruch auf Freibetrag oder Kindergeld.

Rechengrößen 2023

Beitragsbemessungsgrenzen	monatlich	jährlich
Renten- und Arbeitslosenversicherung West	7.300 €	87.600 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung Ost	7.100 €	85.200 €
Kranken- und Pflegeversicherung	4.987,50 €	59.850 €
Versicherungspflichtgrenzen in der GKV		
allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	5.550,00 €	66.600 €
besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze	4.987,50 €	59.850 €
sozialversicherungsfreie Entgeltumwandlung zur betrieblichen Altersversorgung (bAV)		3.504 €
steuerfreie Entgeltumwandlung zur bAV		7.008 €

Audi BKK

Rechengrößen 2023

Für die Fortschreibung der Rechengrößen der Sozialversicherung wird zum Zeitpunkt der Festlegung auf die Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer des Vorjahres (2021) zurückgegriffen.

Die Veränderung gegenüber dem Vorjahr (Lohnzuwachsrate) betrug 2021 bundesweit einheitlich 3,30 Prozent und – auf der Basis der Ermittlungen des Statistischen Bundesamtes getrennt berechnet – in den alten Ländern 3,31 Prozent.

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Renten- und Arbeitslosenversicherung steigt um 250 Euro auf 7.300 Euro.

Über das Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz wurde geregelt, dass die stufenweise Anpassung der BBG und Bezugsgröße Ost auf den jeweiligen Westwert bis 2025 zu erfolgen hat. Die BBG Ost wurde deshalb um 350 Euro auf 7.100 Euro erhöht.

Die bundesweit einheitliche BBG in der gesetzlichen Krankenversicherung, ebenso die Versicherungspflichtgrenzen (Jahresarbeitsentgeltgrenzen) bleiben hingegen unverändert.

Für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 privat krankenversichert waren, gilt 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 (87.600 Euro) nicht übersteigen besteht SV-Freiheit. Der steuerfreie Betrag liegt bei 8 Prozent der jährlichen BBG der Rentenversicherung.

Rechengrößen 2023

Höchstbeiträge in der GKV	monatlich
Krankenversicherung <u>inklusive</u> Zusatzbeitrag*	807,98 €
Pflegeversicherung	152,12 €
Pflegeversicherung mit Zuschlag für Kinderlose	169,58 €
Höchstzuschuss Krankenversicherung des Arbeitgebers *	
freiwillig gesetzlich Versicherte + PKV-Versicherte	403,99 €
<i>BBG 4.987,50 € x (7,3 % allg. Beitragssatz + 0,8 % Zusatzbeitrag)</i>	<i>364,09 + 39,90 €</i>

* unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes der GKV von *1,6 Prozent*

Audi BKK

Rechengrößen 2023

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).

Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers schließt den halben kassenindividuellen Zusatzbeitrag der jeweiligen gesetzlichen Krankenkasse mit ein. Bei privat versicherten Arbeitnehmern wird der halbe durchschnittliche Zusatzbeitrag (2023 = 0,8 Prozent) bei der Berechnung berücksichtigt.

Privat krankenversicherte Arbeitnehmer erhalten jedoch als Beitragszuschuss höchstens die Hälfte des Betrags, den sie für ihre private Krankenversicherung aufwenden. 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.

Hinweis:

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

Rechengrößen 2023

Höchstzuschuss Pflegeversicherung des Arbeitgebers	
Pflegeversicherung <i>(BBG x 1,525 % halber PV-Beitragsatz)</i>	76,06 €
Pflegeversicherung Sachsen <i>(BBG x 1,025 % des PV-Beitragsatz)</i>	51,12 €
sonstige Werte der Sozialversicherung	
Bezugsgröße Ost / West	3.290 € / 3.395 €
Einkommengrenze Familienversicherung	485 €
Geringfügigkeitsgrenze	520 €
Hinzuverdienst Rentner vor Erreichen der RAG <small>(Neuregelung durch 8. SGB IV Änderungsgesetz)</small>	unbegrenzt
gesetzlicher Mindestlohn ab 1. Januar 2023	12,00 €

Audi BKK

Rechengrößen 2023

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 (2023: 3,05 Prozent).

Privat krankenversicherte Arbeitnehmer erhalten als Beitragszuschuss jedoch höchstens die Hälfte des Betrags, den sie für ihre private Pflegeversicherung aufwenden.

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 485 Euro überschreitet.

Einnahmen aus einer geringfügigen Beschäftigung sind weiterhin auf 520 Euro begrenzt.

Für die Jahre 2020 bis 2022 wurde zur Vermeidung von pandemiebedingten Personalengpässen die Verdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten von 6.300 Euro auf das 14-fache der monatlichen Bezugsgröße angehoben (46.060 Euro in 2022). Rentner konnten bis zu diesen Beträgen im Kalenderjahr zu ihrer Rente hinzuverdienen, ohne dass diese gekürzt wurde. **Ab Januar 2023 entfällt die Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten vollständig.**

Sachbezugswerte 2023

Sachbezug	kalendertäglich	monatlich
Verpflegung	9,60 €	288,00 €
Frühstück	2,00 €	60,00 €
Mittagessen	3,80 €	114,00 €
Abendessen	3,80 €	114,00 €
Unterkunft / Miete	8,83 €	265,00 €
gemieteter Wohnraum pro qm		4,66 €
gemieteter einfacher Wohnraum pro qm		3,81 €

Audi BKK

Sachbezugswerte 2023

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 2021 bis Juni 2022 um 7,0 Prozent gestiegen, so dass die Sachbezugswerte für Verpflegung ab dem 1. Januar 2023 von 270 auf 288 Euro angehoben werden.

Für Unterkunft oder Mieten hat sich der Verbraucherpreisindex um 10,1 Prozent deutlich erhöhet, die entsprechenden Sachbezugswerte werden somit von 241 auf 265 Euro 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 2023 aus Verpflegung / Unterkunft / Miete beträgt 553 Euro.

Alle Werte gelten bundesweit.

Fälligkeit der Beiträge 2023

2023	Abgabe Beitragsnachweis		Fälligkeit der Beiträge	
Januar	25.01.	Mittwoch	27.01.	Freitag
Februar	22.02.	Mittwoch	24.02.	Freitag
März	27.03.	Montag	29.03.	Mittwoch
April	24.04.	Montag	26.04.	Mittwoch
Mai	24.05.	Mittwoch	26.05.	Freitag
Juni	26.06.	Montag	28.06.	Mittwoch
Juli	25.07.	Dienstag	27.07.	Donnerstag
August	25.08.	Freitag	29.08.	Dienstag
September	25.09.	Montag	27.09.	Mittwoch
Oktober	25.10.	Mittwoch	27.10.	Freitag
November	24.11.	Freitag	28.11.	Dienstag
Dezember	21.12.	Donnerstag	27.12.	Mittwoch

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.

Für Sie da:

Martina Grallert

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

Danny Wolff

Audi BKK
Porschestr. 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