

**Audi** BKK

**Alles Wichtige  
zum Jahreswechsel.**

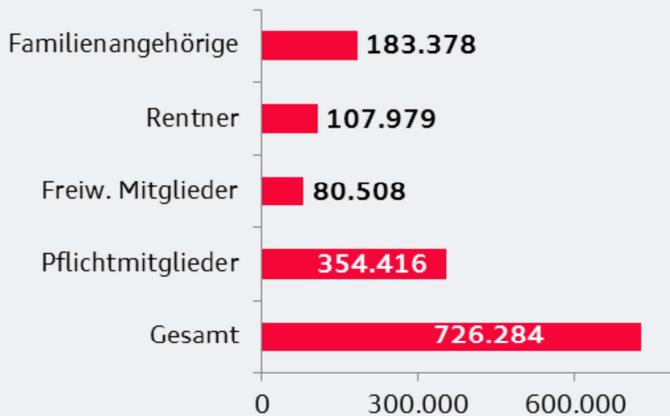
Neues ab 2022



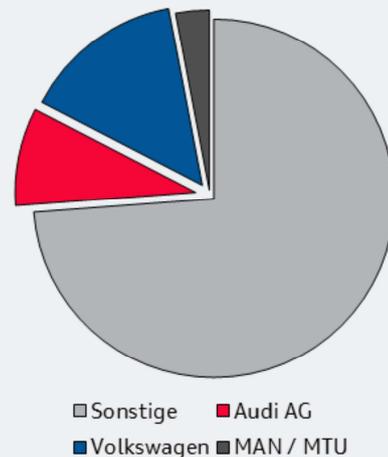
Inhaltsverzeichnis	Seite
<b>Unternehmensinformationen</b>	1
<b>Elektronisches Rezept - E-Rezept</b>	2
<b>Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - eAU</b>	3
<b>Finanzsituation GKV und Beitragssätze</b>	7
<b>Krankenkassenwahlrecht</b>	10
<b>Jahresarbeitsentgelt</b>	11
<b>Beiträge</b>	
- Betriebsrentenstärkungsgesetz	12
- Anwartschaftsversicherung	15
- Corona-Pandemie	16
<b>Meldeverfahren</b>	
- Kurzfristige Beschäftigung	17
- Geringfügige Beschäftigung	18
- Elektronische Anforderung von Arbeitgeberdaten	19
- Ausblick	20
- Unbedenklichkeitsbescheinigung	21
- rvBEA-Verfahren	22
- Elterngeld	23
- Beschäftigte Rentner	24
- Fortbestand der Beschäftigung	25
<b>Beschäftigung</b>	
- Entgeltunterlagen	26
- Krankengeld für Begleitpersonen	27
<b>Steuerrecht</b>	
- Sachbezüge	28
- Urteile	29
- Homeoffice	30
<b>Aktuelle Rechtsprechung</b>	31
<b>Rechengrößen und Fälligkeitstermine</b>	32

## Unternehmensinformationen

### Versichertenbestand:



### Mitgliederbestand:



Stand 31.10.2021

Audi BKK

## Unternehmensinformationen

Die Audi BKK zählt zu einer der größten bundesweit geöffneten Betriebskrankenkassen in Deutschland und gehört versichertenbezogen zu den Top 20 Krankenkassen.

Trotz der herausfordernden Rahmenbedingungen schloss die Audi BKK das Geschäftsjahr 2020 mit einem Wachstum von 12.011 Versicherten ab und auch im Jahr 2021 haben sich bisher über 10.000 Neukunden für die Audi BKK entschieden.

Die finanziellen Konsequenzen der Pandemie sowie der zahlreichen Gesetze und Verordnungen gingen jedoch trotz vorausschauender Haushaltspolitik und gewissenhafter Planung auch nicht spurlos an der Audi BKK vorbei.

Das Haushaltsvolumen nahm um 6,2 Prozent auf 2,05 Mrd. Euro Gesamtausgaben zu, Ausgaben für ärztliche Behandlung und Aufwendungen für Arzneimittel stiegen weiter, wodurch das abgelaufene Geschäftsjahr 2020 mit einem Überschuss der Ausgaben in Höhe 20,5 Mio. Euro abgeschlossen wurde.

In jeder Krise liegen aber auch Chancen – wie die Digitalisierung des Gesundheitswesens. Mit Sicherheit hat Corona hier als Beschleuniger gedient und den digitalen Wandel weiter vorangetrieben. Als innovativer Gesundheitsdienstleister gestalten wir die Zukunft aktiv mit, ohne das eigentliche Ziel im Sinne unserer Unternehmensstrategie aus den Augen zu verlieren: Kundinnen und Kunden für Gesundheit zu begeistern.

Die Bedürfnisse und Erwartungen unserer Kunden sind für die Audi BKK der Motor für Veränderungen – jetzt und in der Zukunft. Mit Top-Service und innovativen Produkten wollen wir langfristig positive Erfahrungen schaffen. Daran arbeitet die Audi BKK jeden Tag.

**Die vergangenen beiden Jahre verlangten jeder und jedem Einzelnen vieles ab. Umso mehr bedanken wir uns bei unseren Versicherten und Firmenkunden, dass sie uns auch in diesen Zeiten Ihr Vertrauen geschenkt haben.**

## Leistungsangebote E-Rezept ab 1. Januar 2022

1



Arzt stellt Rezeptcode aus:

Papierform  
E-Rezept-App

2



Übermittlung an eine Apotheke  
bei Speicherung auf Smartphone

3



Einlösung in der Apotheke

Audi BKK

### E-Rezept

Derzeit bekommen gesetzlich Versicherte jedes Jahr circa 500 Millionen Rezepte. Mit dem elektronischen Rezept soll die Zettelwirtschaft zum 1. Januar 2022 beendet werden. Das E-Rezept ist dann für die Verordnung von verschreibungspflichtigen Arzneimitteln aller Ärzte mit Kassenzulassung verpflichtend. Dies gilt ebenfalls für alle Apotheken.

Ab 2022 erhält man bei Verwendung der Gematik-App «E-Rezept» einen QR-Code auf das Smartphone oder man bekommt diesen ausgedruckt für ein späteres Einscannen.

Bei Speicherung auf dem Smartphone können die Verordnungen direkt an eine Apotheke übermittelt werden. Die Apotheke prüft die Verfügbarkeit und gibt Auskunft darüber, wann das Medikament zur Verfügung steht.

Bisher haben allerdings viele Versicherte noch nicht die neueste Generation der elektronischen Gesundheitskarte mit NFC-Schnittstelle und dazugehöriger PIN. Diese sind jedoch Voraussetzung dafür, die E-Rezept-App in vollem Umfang nutzen zu können, also Rezepte in der App zu empfangen und zu verwalten.

Der Standardweg für Versicherte ohne Smartphone oder ohne NFC-eGK mit PIN ist der Token-Ausdruck, auch Rezept Code genannt. Dieser wird in der Arztpraxis mit elektronischer Signatur ausgedruckt und ausgehändigt.

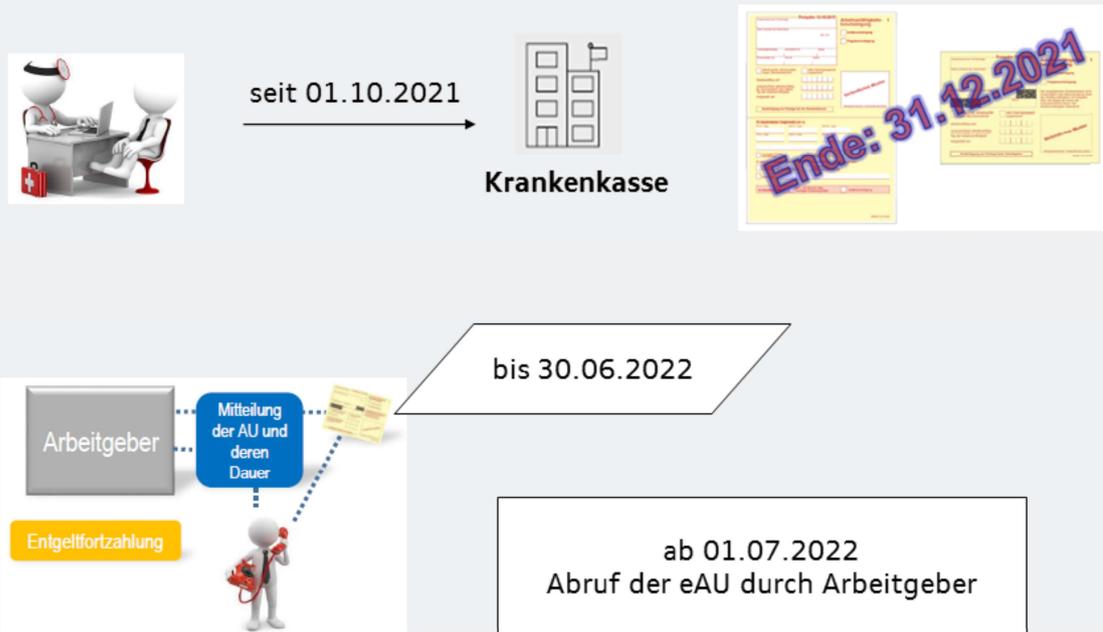
In der Apotheke ist der Rezeptcode zur Scannung in Papierform oder digital in der E-Rezept-App vorzuzeigen.

Der Zugriff auf die digitale Verschreibung per App ist praktisch z. B. bei Videosprechstunden, da der Arzt danach kein Rezept per Post zuschicken muss. Bei Hausbesuchen gibt es Verordnungen aber weiterhin in Papierform.

Das E-Rezept steht Anfang 2022 vermutlich nicht überall sofort zur Verfügung. In Abhängigkeit der technischen Ausstattung werden Praxen und Apotheken erst nach und nach in der Lage sein, E-Rezepte auszustellen bzw. einzulösen.

Privat Versicherte sind derzeit von der Regelung ausgenommen. Die gematik GmbH tauscht sich deshalb mit dem Verband der Privaten Krankenversicherung über eine mögliche Umsetzung aus.

## Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung



Audi BKK

### Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung - eAU

Der Gesetzgeber hat beschlossen, dass die eAU den „gelben Schein“ ersetzen soll. Im ersten Schritt können Ärzte und Kliniken seit dem 1. Oktober 2021 die Arbeitsunfähigkeit (AU) elektronisch an die Krankenkasse übermitteln. **Ab 1. Januar 2022 wird die eAU dann zur Pflicht.**

Stellt der Vertragsarzt nachträglich fest, dass die digitale Erstellung bzw. Übermittlung an die Krankenkasse nicht möglich ist und kann diese nicht bis zum Ende des nachfolgenden Werktags nachgeholt werden, sendet der Arzt die Bescheinigung (Ausfertigung Krankenkasse) an die zuständige Krankenkasse.

In einem zweiten Schritt leitet die Krankenkasse die eAU an den Arbeitgeber weiter. Ursprünglich war geplant, dass die Arbeitgeber ab 1. Januar 2022 alle Bescheinigungen elektronisch erhalten. Der Termin verschiebt sich nun auf den 1. Juli 2022. Bis dahin haben Arbeitnehmer weiterhin die Bescheinigung in Papierform vorzulegen.

Die zeitliche Verschiebung war notwendig, da die Technik nicht rechtzeitig bei allen Beteiligten verfügbar ist. Hinzu kommt noch die Belastung durch die Corona-Pandemie.

Ein Pilotprojekt zur Meldung der Arbeitsunfähigkeits- und Vorerkrankungszeiten an den Arbeitgeber ist für den Zeitraum vom 01.01.2022 - 30.06.2022 vorgesehen. Die Krankenkassen und Ersteller der Abrechnungsoftware sind zur Umsetzung verpflichtet. In diesem Zeitraum besteht für Arbeitgeber bereits die Möglichkeit des Abrufs.

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 Krankenkasse abfordern.

Das Papierverfahren bleibt bei privat Versicherten erhalten. Auch für im Ausland versicherte Personen werden weiterhin papiergebundene AU-Bescheinigungen erstellt.

## Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung Abruf der Daten



Audi BKK

### Abruf der Daten

Arbeitnehmer war vor der aktuellen Abfrage arbeitsfähig:

Voraussetzung für den Abruf ist die Meldung der Arbeitsunfähigkeit und deren Attestierung durch den Arzt.

Die Anfrage beinhaltet den ersten Tag der gemeldeten AU.

Daraufhin prüft die Krankenkasse das Vorliegen der AU und meldet die angefragte AU-Zeit zurück.

Sofern kein passender Zeitraum vorhanden ist und der Beginn der vom Arbeitgeber gemeldeten AU maximal fünf Tage vor dem Beginn bei der Krankenkasse liegt wird dieser Zeitraum übermittelt.

Bei fehlender AU folgt eine Zwischennachricht. Die Kassen prüfen weitere 14 Kalendertage, ob die angefragten AU-Daten eingehen. Ist dies nicht der Fall folgt keine weitere Meldung.

Arbeitnehmer war vor aktueller Abfrage bereits arbeitsunfähig:

Die Abfrage erfolgt ebenfalls nur, wenn die AU und deren Attestierung durch den Arzt gemeldet wurden.

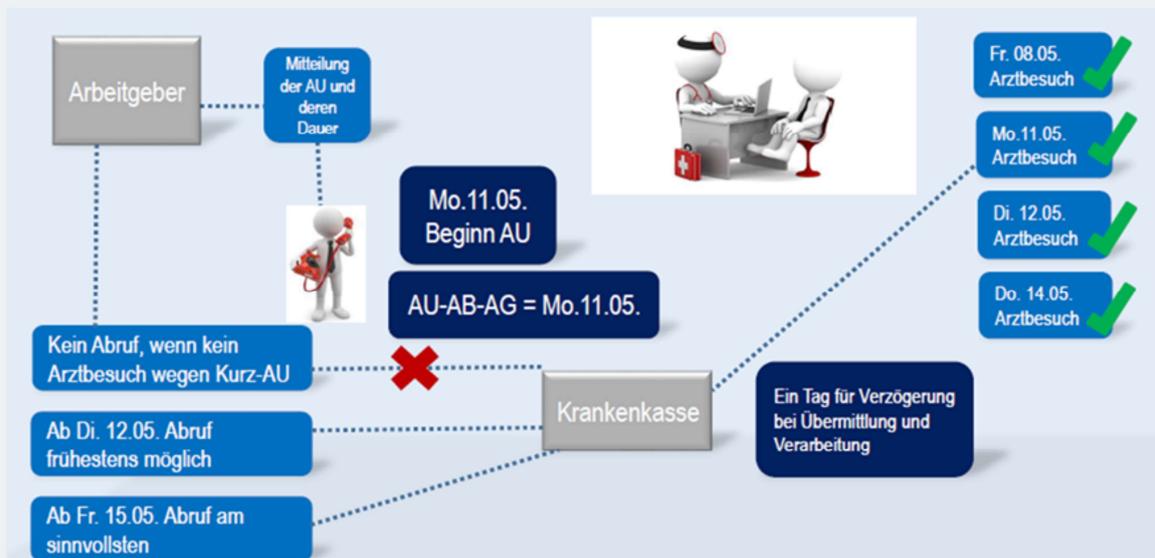
Es ist der erste Tag nach dem bisher vorliegenden Ende der aktuellen AU anzugeben.

Die Krankenkasse prüft das Vorliegen der AU ggf. unter Berücksichtigung von fünf Kalendertagen vor dem Beginn der AU.

Liegt keine AU vor erhält der Arbeitgeber ebenfalls eine Zwischennachricht und die Kassen prüfen weitere 14 Kalendertage, ob Daten übermittelt werden.

AU-Zeiträume bei Feststellung durch einen Privatarzt oder eine REHA-Einrichtung werden aufgrund fehlender gesetzlicher Grundlage nicht gemeldet.

## Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung



> Quelle: ITSG GmbH

Audi BKK

### Abruf

Grundsätzlich sollte für die Übermittlung und Verarbeitung der Daten zwischen Arzt und Krankenkasse mindestens ein Tag berücksichtigt werden.

Zudem ist der Arbeitnehmer gesetzlich nach § 5 Abs. 1a EntgFG verpflichtet, sich erst bei einer Dauer der Arbeitsunfähigkeit von länger als drei Kalendertagen eine Arbeitsunfähigkeit feststellen zu lassen (3-Tage-Regelung).

Von einer tatsächlichen ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers kann daher mit Sicherheit regelmäßig erst am 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit ausgegangen werden, weshalb aufgrund der zeitversetzten Übermittlung vom Arzt an die Krankenkasse eine Abfrage erst frühestens ein Kalendertag nach der ärztlichen Feststellung sinnvoll ist, demnach frühestens ab dem 5. Kalendertag der dem Arbeitgeber durch den Arbeitnehmer gemeldeten Arbeitsunfähigkeit.

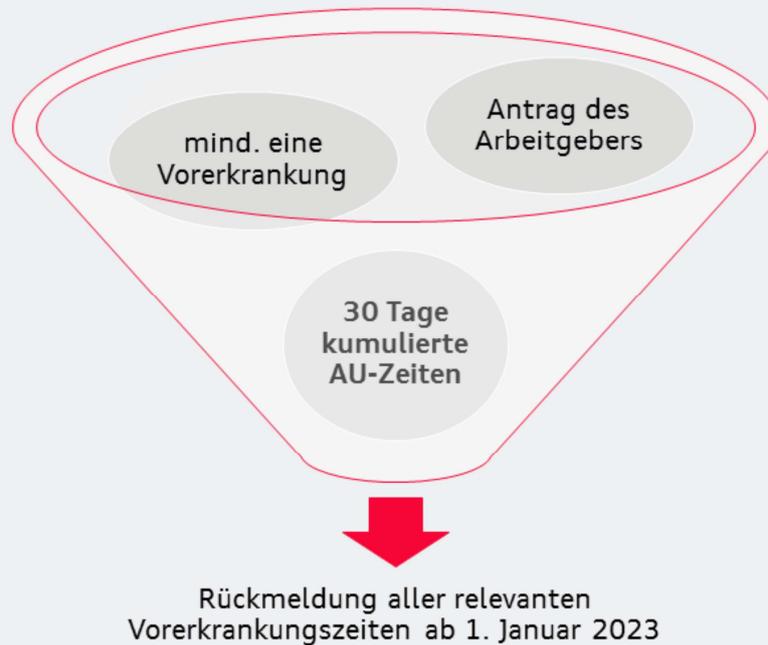
### Beispiel

Ein Arbeitnehmer teilt dem Arbeitgeber am Montag 11.05. aufgrund eines Arztbesuches die Arbeitsunfähigkeit und deren Dauer mit.

Bei länger andauernder Arbeitsunfähigkeit ist frühestens ab Dienstag 12.05. ein Abruf möglich. Als erster Tag der AU ist der 11.05. einzutragen.

In diesem Fall erfolgten weitere Arztbesuche am 12.05. und 14.05. sodass der Abruf ab Freitag 15.05. am sinnvollsten wäre.

## Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung Vorerkrankungen



Audi BKK

### Vorerkrankungen

Das Vorerkrankungsverfahren bleibt im „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen“ (DTAEEL) integriert. Das Verfahren ist ab 1. Januar 2023 obligatorisch umzusetzen.

Die Übermittlung des Endes der Entgeltfortzahlung erfolgt weiterhin nur auf Antrag des Arbeitgebers.

In der Anfrage ist mindestens eine potentielle Vorerkrankung aus den letzten 6 Monaten anzugeben.

Außerdem kann die Anfrage nur erfolgen, sofern dadurch 30 Tage kumulierte AU-Zeiten vorliegen.

41=Anforderung Vorerkrankungsmitteilungen

Die Rückmeldung enthält alle für die aktuelle AU relevanten Vorerkrankungszeiten.

Maßgeblich sind AU-Zeiten der letzten 12 Monate, unabhängig davon, ob sie anrechenbar sind oder nicht.

Zusätzlich ist der Beginn der maßgebenden 12-Monats-Frist anzugeben.

61=Rückmeldung Vorerkrankungszeiten

**Hinweis:** Das Verfahren zur Abfrage von Vorerkrankungen gilt nicht für geringfügig Beschäftigte!

## Gesetzliche Krankenversicherung Bundeszuschuss 2022

§ SGB V	Regelung	Betrag
221 Abs. 1	jährlicher Bundeszuschuss	14,5 Mrd. €
221a Abs. 3 S. 1	ergänzender Bundeszuschuss	7,0 Mrd. €
221a Abs. 3 S. 3	zusätzlich ergänzender Bundeszuschuss, zur Stabilisierung des durchschnittl. ZBS bei 1,3 %  Ermächtigung BMG per Rechtsverordnung bis 31.12.2021 (hier: 18.10.2021), im Einvernehmen mit dem Bundesministerium der Finanzen und mit Zustimmung des Deutschen Bundestages	+ 7,0 Mrd. €
	ergänzender Bundeszuschuss <b>neu</b>	<b>14,0 Mrd. €</b>
gesamt	Bundeszuschuss 2022 (Sozialgarantie 40%)	28,5 Mrd. €
2022	KV: 14,60 % allg., DS ZBS 1,30 %, PV: 3,05 % RV: 18,60 %, AV: 2,40 %	= 39,95 %

Audi BKK

### Krankenversicherung

Die Corona-Pandemie stellt, neben zahlreichen kostenintensiven Reformgesetzen der letzten Legislaturperiode, für die solide Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) - somit auch für die neue Bundesregierung - eine große Herausforderung dar.

Während die **beitragspflichtigen Einnahmen** der Jahre 2012 bis 2019 jeweils zum Vorjahr zwischen 3,9 und 4,4 Prozent erfreulich stiegen, konnte für das Jahr 2020 pandemiebedingt nur ein Zuwachs von 2,1 Prozent verzeichnet werden. **Im Jahr 2022 werden ebenfalls nur um 2,4 Prozent steigende Beitragseinnahmen erwartet.**

Auf der anderen Seite entwickeln sich die **Gesamtausgaben** kontinuierlich mit einer Veränderungsrate zwischen 4 bis 5 Prozent gegenüber den Vorjahren. **Für das Jahr 2022 nimmt der Schätzerkreis des Bundesamtes für Soziale Sicherung eine Steigerung der Leistungsausgaben von 4,5 Prozent an**, wodurch sich die Diskrepanz zwischen Einnahmen und Ausgaben verfestigt.

**Den Schätzungen nach ist für das Jahr 2022 mit einem Überschuss der Ausgaben von rund 27,5 Mrd. Euro zu rechnen.**

Zum Ausgleich des Finanzdefizites müsste der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz im Jahr 2022 auf 1,7 Prozent angehoben werden.

Um diesen beträchtlichen Beitragsanstieg für Versicherte und Arbeitgeber zu vermeiden, hatte der Bund bereits im Sommer 2021 einen ergänzenden Bundeszuschuss von 7 Mrd. Euro festgelegt (2020: 3,5 Mrd. Euro; 2021: 5 Mrd. Euro).

Da sich die bisherige Bundesregierung auch für eine „**Sozialgarantie 2022**“ (Begrenzung der Gesamtsozialversicherungsbeiträge auf unter 40 Prozent) aussprach, wurden anschließend im Oktober 2021 weitere 7 Mrd. Euro beschlossen, sodass der **ergänzende Bundeszuschuss für das Jahr 2022 insgesamt 14 Mrd. Euro beträgt.**

Damit leistet der Bund einen erheblichen Beitrag, eine schnelle konjunkturelle Erholung der Wirtschaft nicht durch erheblich stärker steigende Zusatzbeitragssätze zu gefährden.

## Beitragssätze 2022

Krankenversicherung	
allgemeiner Beitragssatz	14,6 %
ermäßigter Beitragssatz (z. B. Freistellungsphase ATZ; Rentner)	14,0 %
Zusatzbeitrag GKV	
durchschnittlicher Zusatzbeitrag	1,3 %
Zusatzbeitrag der Audi BKK	<i>(stand bei Redaktionsschluss noch nicht fest)</i>
Pflegeversicherung	
Beitragssatz	3,05 %
+ ggf. Kinderlosenzuschlag ab dem 23. Lebensjahr	0,35 %
Besonderheit Bundesland Sachsen: Arbeitgeberanteil	1,025 %

Audi BKK

### Krankenversicherung

Neben den ergänzenden Bundeszuschüssen mussten auch die Krankenkassen im Jahr 2021 ihre gebildeten Finanzreserven zur Liquidität des Gesundheitsfonds und zur Stabilisierung des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes in nicht unerheblichem Umfang abschmelzen. Insgesamt wurden 8 Mrd. Euro von den Krankenkassen an den Gesundheitsfonds transferiert.

Zudem wurden die Krankenkassen zusätzlich über das Gesetz zur Verbesserung der Gesundheitsversorgung (GPVG) gesetzlich verpflichtet, ihre Vermögensstände oberhalb von 0,8 Monatsausgaben ab 2021 über drei Jahre abzubauen.

Den Schätzungen nach werden im Jahr 2022 das vierte Jahr in Folge die Ausgaben die Beitragseinnahmen deutlich übersteigen (aufgrund der ausgabenenträchtigen Reformen der letzten Jahre und der Pandemie) und schlussendlich auch Ende 2022 die Liquiditätsreserve des Gesundheitsfonds auf die gesetzliche Mindestreserve von 4,3 Mrd. Euro abgeschmolzen sein.

**Die neue Bundesregierung steht somit vor der großen Herausforderung, zukünftig die Finanzlücke der Ausgaben- und Einnahmementwicklung zu schließen bzw. zu finanzieren.**

Fraglich ist daher, wie lang bei der derzeitigen Ausgabendynamik und den konjunkturbedingten verminderten Beitragseinnahmen am bisherigen Ziel der Sozialgarantie (Lohnnebenkosten) festgehalten werden kann.

### Pflegeversicherung

Im Juni 2021 wurde eine neue Pflegereform beschlossen. Erste Regelungen sind bereits in Kraft, die meisten folgen zum 1. Januar 2022. Unter anderem erhalten Pflegebedürftige, die in vollstationären Einrichtungen leben, einen Zuschuss zum Eigenanteil für Pflegeaufwendungen. Die Beträge für Pflegesachleistungen und Kurzzeitpflege werden erhöht und Pflegekräfte sollen zukünftig eine bessere Bezahlung erhalten.

Ab dem 1. September 2022 werden zudem nur noch Pflegeeinrichtungen zur Versorgung zugelassen, die ihre Pflegekräfte nach Tarif vergüten.

Für die Finanzierung der Pflegereform wurde ein **Steuerzuschuss von einer Milliarde Euro** für das Jahr 2022 vorgesehen, sowie die **Erhöhung des Zuschlages für Kinderlose um 0,1 Prozentpunkte auf 0,35 Prozent.**

## Beitragssätze 2022

Rentenversicherung	18,6 %
Arbeitslosenversicherung	2,4 %
Insolvenzgeldumlage	0,15 %
Künstlersozialabgabe	4,2 %
<b>Umlageversicherung AAG der Audi BKK</b>	
U1 - Lohnfortzahlung / 60 % Erstattung	<i>(standen bei Redaktionsschluss noch nicht fest)</i>
U1 - Lohnfortzahlung / 80 % Erstattung	
U2 - Aufwendungen für Mutterschaftsleistungen	

Audi BKK

### Rentenversicherung

Die gesetzliche Rentenversicherung berichtete über leicht gestiegene Beitragseinnahmen im Jahr 2020 - trotz Pandemie. Auch für 2021 wird nach Schätzungen mit einer Erhöhung der Beitragseinnahmen aus Pflichtbeiträgen um 1,9 Prozent gerechnet.

Der Beitragssatz bleibt daher mindestens für das Jahr 2022 konstant, bevor eine geringe Erhöhung auf 18,7 Prozent im Jahr 2023 erforderlich werden könnte.

Die gesetzlich geregelte Haltelinie des Beitragssatzes (maximal 20 Prozent bis 2025) sollte zudem aus heutiger Sicht nicht erreicht, bzw. somit hierfür auch keine zusätzlichen Bundesmittel benötigt werden.

### Arbeitslosenversicherung

Im Jahr 2020 musste die Bundesagentur für Arbeit 61 Mrd. Euro aufbringen, um die Folgen der Pandemie am Arbeitsmarkt abzufangen. Hierbei wurden allein für das Kurzarbeitergeld (KUG) inkl. der Erstattung der Arbeitgeberanteile an den SV-Beiträgen 22,1 Mrd. Euro ausgezahlt. Zum Vergleich: 2009 fielen in der Finanzkrise 8,5 Mrd. Euro für KUG an.

Nach Abzug der Beitragseinnahmen ergab sich 2020 ein Defizit von 27,3 Mrd. Euro, das größtenteils über die vorhandene Rücklage von knapp 26 Mrd. Euro (Stand Ende 2019) abgefangen werden konnte.

Die hohen Ausgaben setzten sich dieses Jahr fort. Bereits Mitte des Jahres wurde ein weiteres hohes Defizit von 23 Mrd. Euro für 2021 ermittelt. Zur weiteren Liquidität wäre ein Zuschuss von ca. 17 Mrd. Euro des Bundes erforderlich. Zu diesem Zeitpunkt war jedoch der erneute Anstieg der Kurzarbeit in der Auto- und Metallindustrie in den Herbstmonaten, aufgrund eines weltweiten „Chip-Mangels“, noch nicht absehbar.

**Der Beitragssatz bleibt dennoch aufgrund einer gesetzlichen Befristung bis 31.12.2022 unverändert.** Nach § 341 SGB III soll der Beitragssatz dauerhaft bei 2,6 Prozent liegen.

Die **Insolvenzgeldumlage** erhöht sich ab dem 1. Januar 2022 von 0,12 Prozent wieder auf 0,15 Prozent.

Die **Künstlersozialabgabe** bleibt 2022 durch den Einsatz zusätzlicher Bundesmittel bei 4,2 Prozent.

## Krankenkassenwahlrecht

### > Informationspflicht des Mitglieds gegenüber Meldestellen

- > formlose Angaben zur gewählten Kasse

Kündigungsverfahren:  
unverzüglich nach Wahl

Sofortwahlrecht:  
innerhalb 14 Tagen nach Eintritt  
der Versicherungspflicht

unterlassene / verspätete Mitteilung gegenüber Meldestelle

ohne Auswirkung auf Wechsel  
Korrektur Entgeltabrechnung  
+ SV-Meldungen erforderlich

Anmeldung bei letzter  
bekannter Kasse bzw.  
wahlersetzende Anmeldung

- > bei wahlersetzender Anmeldung Prüfung durch Krankenkasse

Audi BKK

## Krankenkassenwahlrecht

Mitglieder, die einen Krankenkassenwechsel bei unverändertem Versicherungsverhältnis (Kündigungsverfahren) vollziehen, oder bei Eintritt der Versicherungspflicht vom Sofortwahlrecht Gebrauch machen, haben der zur Meldung verpflichteten Stelle unverzüglich formlos Angaben über die gewählte Krankenkasse (Name, Adresse, Datum des Beginns der Mitgliedschaft) zu machen.

Seit dem 1. Januar 2021 wurde jedoch die Verpflichtung des Mitglieds, die zur Meldung verpflichtete Stelle noch innerhalb der Kündigungsfrist über den Krankenkassenwechsel zu informieren, als Voraussetzung für dessen Wirksamkeit ersatzlos gestrichen. Eine verspätete Information des Mitglieds gegenüber der zur Meldung verpflichteten Stelle bleibt deshalb ohne rechtliche Konsequenzen, der Krankenkassenwechsel vollzieht sich zum angestrebten Termin.

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

Demgegenüber hat beim sofortigen Wahlrecht aufgrund Eintritt der Versicherungspflicht 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, sind Versicherte bei der Krankenkasse anzumelden, bei der sie zuletzt versichert waren. Als letzte Kasse gilt die Krankenkasse, bei der zuletzt eine Mitgliedschaft oder eine Familienversicherung bestand. Kann keine letzte Krankenkasse ermittelt werden, hat die zur Meldung verpflichtete Stelle an eine nach § 173 SGB V wählbare Krankenkasse zu melden. Versicherte müssen in Textform hierüber informiert werden.

Krankenkassen sind bei Eingang solcher Anmeldungen zur Prüfung ihrer Zuständigkeit verpflichtet. Bei dieser Prüfung müssen sie auf die Erkenntnisse zurückgreifen, die aus der Anwendung des KV-Nummernverzeichnisses resultieren. Abschließend ist dann über die elektronische Mitgliedsbescheinigung das Bestehen oder Nichtbestehen einer Mitgliedschaft an den Arbeitgeber zurückzumelden.

## Jahresarbeitsentgelt



- › Transformationsgeld (T-Geld)
  - › neuer tariflicher und tarifynamischer Einmalbetrag



- › Berücksichtigung der März-Klausel bei Überschreitung der anteiligen Jahres-BBG

Audi BKK

### Transformationsgeld

Einige Tarifabschlüsse (z. B. Metall- und Elektroindustrie) sehen ab 2022 die Zahlung eines tariflichen und tarifynamischen Einmalbetrages - Transformationsgeld (T-Geld) - vor.

Das T-Geld kann als Einmalbetrag ausgezahlt werden oder als Teilentgeltausgleich bei einer betriebsbedingten kollektiven Arbeitszeitabsenkung zur Beschäftigungssicherung als monatliche Ausgleichszahlung dienen.

Diese neue jährliche Sonderzahlung beträgt 18,4 Prozent des jeweiligen individuellen durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgeltes im Jahr 2022 und 27,6 Prozent ab 2023 und wird mit der Entgeltabrechnung für den Monat Februar ausgezahlt.

Zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt (JAE) gehören neben dem laufend gezahlten Arbeitsentgelt auch einmalig gezahlte Bezüge, die mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit mindestens einmal jährlich gewährt werden.

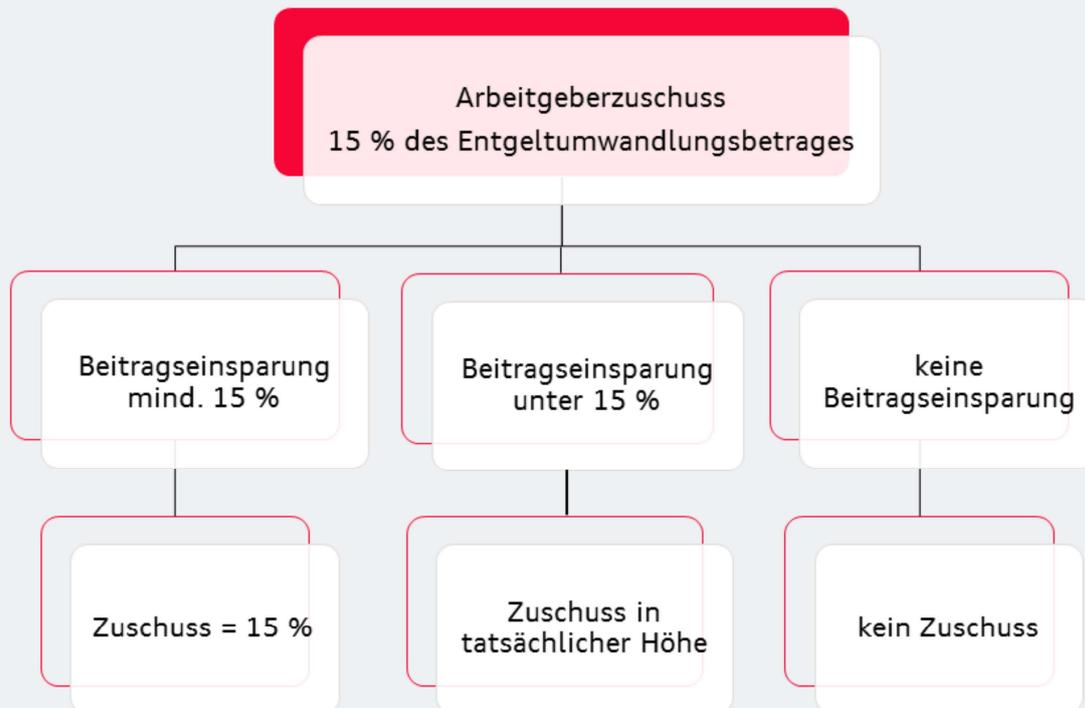
Analog der 2019 eingeführten tariflichen Zusatzentgelte T-ZUG (A) und (B) ist auch das neue T-Geld bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgeltes anzurechnen.

Aufgrund der Auszahlung im Februar gilt es die sogenannte „März-Klausel“ zu beachten. Entgegen dem Grundsatz, dass Einmalzahlungen bei der Beitragsberechnung im Monat der Auszahlung berücksichtigt werden, sind Einmalzahlungen unter folgenden Voraussetzungen dem letzten Abrechnungszeitraum des Vorjahres zuzuordnen:

- wenn die Einmalzahlung in der Zeit vom 01.01. bis 31.03. eines Jahres gezahlt wird und das versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnis bereits im Vorjahr bestanden hat **und**
- wenn die Einmalzahlung mit dem laufenden Arbeitsentgelt die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze übersteigt.

Wird die anteilige Jahres-BBG in der Kranken- und Pflegeversicherung überschritten, erfolgt die Zuordnung zum Vorjahr natürlich auch für die Renten- und Arbeitslosenversicherung.

## Beiträge Betriebsrentenstärkungsgesetz



Audi BKK

### Betriebsrentenstärkungsgesetz

Das Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung trat bereits am 1. Januar 2018 in Kraft. Es enthält unter anderem die Verpflichtung der Arbeitgeber beitragsfreie Entgeltumwandlungen durch einen Zuschuss zu fördern.

Werden Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung gezahlt, haben Arbeitgeber zusätzlich einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Arbeitsentgelts zur betrieblichen Altersversorgung zu zahlen, soweit sie hierdurch Sozialversicherungsbeiträge einsparen.

Dazu gehören neben den Arbeitgeberanteilen zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auch die Arbeitgeberzuschüsse an berufsständische Versorgungseinrichtungen. Das Gleiche gilt für Zuschüsse zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung.

**Die Verpflichtung zur Zahlung beginnt für vor dem 1. Januar 2019 geschlossene Vereinbarungen ab dem 1. Januar 2022.**

Beträgt die Beitragseinsparung mindestens 15 Prozent ist der Höchstzuschuss zu gewähren, bei Unterschreiten zahlt der Arbeitgeber die tatsächlich eingesparten Beiträge. Sofern z. B. bei Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze oder Versicherungsfreiheit keine Beitragseinsparung erfolgt, fällt demzufolge auch kein Zuschuss an.

Arbeitgeber nehmen die Beurteilung im Monat des Entstehens der Beitragsansprüche vor. Der Umfang der konkreten beitragsrechtlichen Auswirkung ergibt sich aus der Entgeltabrechnung des jeweiligen Monats, in dem die Entgeltumwandlung stattfindet. Für eine Jahresbetrachtung fehlt die Rechtsgrundlage.

Die Arbeitgeberzuschüsse gehören zur den steuerfreien Aufwendungen.

Wird der Freibetrag von 3.408 Euro (2021) bzw. 3.384 Euro (2022) überschritten, ist der übersteigende Teil dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zuzuordnen. Übernimmt der Arbeitgeber in diesem Fall den Beitragsanteil des Arbeitnehmers, liegt ein geldwerter Vorteil vor. Die Arbeitnehmerbeiträge daraus wiederum sind nicht beitragspflichtig.

Ausnahme: tarifvertragliche Regelungen!

## Beiträge Betriebsrentenstärkungsgesetz

### > Beispiel 1

Beschäftigung mtl. Arbeitsentgelt	3.800 EUR
Entgeltumwandlung	260 EUR

<b>Arbeitgeberzuschuss 15 % (aus 260 EUR)</b>	<b>39 EUR</b>
---	---------------

mtl. Freibetrag 2022	282 EUR
----------------------	---------

---

lfd. Arbeitsentgelt 3.800 EUR - 260 EUR	3.540 EUR
---	-----------

beitragspfl. Entgeltumwandlungsbetrag 260 - 282 EUR	0 EUR
---	-------

<b>beitragspfl. Arbeitgeberzuschuss (260 + 39) - 282 EUR</b>	<b>17 EUR</b>
--	---------------

> sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt	3.557 EUR
---	-----------

Audi BKK

### Beispiel 1

Bei einem Beschäftigungsverhältnis mit monatlichem Arbeitsentgelt von 3.800 Euro wird Entgelt in eine betriebliche Altersversorgung in Höhe von 260 Euro umgewandelt.

Der Arbeitgeberzuschuss beträgt 15 Prozent des umgewandelten Betrages = 39 Euro.

Im Jahr 2022 können sozialversicherungsfrei maximal 3.384 Euro - monatlich 282 Euro - eingezahlt werden.

Das laufende beitragspflichtige Entgelt liegt nach Abzug des Entgeltwandlungsbetrages bei 3.540 Euro.

Anschließend muss geprüft werden, ob der Arbeitgeberzuschuss zusammen mit der Umwandlung des Arbeitnehmers den Freibetrag übersteigt.

Die Zahlung des Arbeitnehmers von 260 Euro zuzüglich des Zuschusses des Arbeitgebers von 39 Euro ergeben 299 Euro.

Nach Abzug des Freibetrages von 282 Euro entsteht ein beitragspflichtiger Betrag in Höhe von 17 Euro, sodass das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt 3.557 Euro beträgt.

## Beiträge Betriebsrentenstärkungsgesetz

### > Beispiel 2

Beschäftigung mtl. Arbeitsentgelt	6.250 EUR
Entgeltumwandlung	280 EUR
<b>Arbeitgeberzuschuss 15 %, max. eingesparte SV-Beiträge</b>	<b>29,40 EUR</b>
RV: 9,3 % von 280 EUR = <b>26,04 EUR</b> , ALV: 1,2 % = <b>3,36 EUR</b>	
15 % der Entgeltumwandlung = 42 EUR > <b>29,40 EUR</b>	
<hr/> mtl. Freibetrag 2022	<hr/> 282 EUR
lfd. Arbeitsentgelt 6.250 EUR - 280 EUR	5.970 EUR
beitragspfl. Entgeltumwandlungsbetrag 280 - 282 EUR	0 EUR
<b>beitragspfl. Arbeitgeberzuschuss (280 + 29,40) - 282 EUR</b>	<b>27,40 EUR</b>
<b>&gt; sozialversicherungspflichtiges Arbeitsentgelt</b>	<b>5.997,40 EUR</b>

Audi BKK

### Beispiel 2

Bei einem Beschäftigungsverhältnis mit monatlichem Arbeitsentgelt von 6.250 Euro wird Entgelt in eine betriebliche Altersversorgung in Höhe von 280 Euro umgewandelt.

Der Arbeitgeberzuschuss beträgt grundsätzlich 15 Prozent des umgewandelten Betrages = 42 Euro. Da aufgrund des Entgeltes Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Pflegeversicherung vorliegt werden in diesen Zweigen keine Beiträge durch die Umwandlung eingespart, sodass die tatsächliche Beitragsersparnis zu prüfen ist.

Der Arbeitgeberanteil reduziert sich bei der Rentenversicherung um 26,04 Euro und in der Arbeitslosenversicherung um 3,36 Euro, insgesamt 29,40 Euro. Da die Summe niedriger als der Höchstzuschuss ist, hat der Arbeitnehmer nur Anspruch auf diesen Betrag.

Im Jahr 2022 können sozialversicherungsfrei maximal 3.384 Euro - monatlich 282 Euro - eingezahlt werden.

Das laufende beitragspflichtige Entgelt liegt nach Abzug des Entgeltwandlungsbetrages bei 5.970 Euro.

Anschließend muss geprüft werden, ob der Arbeitgeberzuschuss zusammen mit der Umwandlung des Arbeitnehmers den Freibetrag übersteigt.

Die Zahlung des Arbeitnehmers von 280 Euro zuzüglich des Zuschusses des Arbeitgebers von 29,40 Euro ergeben 309,40 Euro.

Nach Abzug des Freibetrages von 282 Euro entsteht ein beitragspflichtiger Betrag in Höhe von 27,40 Euro - das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt beträgt in diesem Fall 5.997,40 Euro.

## Beiträge Anwartschaftsversicherung



### Freiwillige Mitgliedschaft in der Kranken- und Pflegeversicherung

Auslandsaufenthalt länger als 3 Kalendermonate	garantierter Zugang zur GKV	beruflich bedingt > Entsendung
ruhender Leistungsanspruch	Vorversicherungszeiten für Krankenversicherung der Rentner und Pflegeleistungen	kein Leistungsanspruch
besondere beitragsrechtliche Regelung		Auslandskrankenversicherung inkl. vorübergehender Aufenthalte im Inland

Audi BKK

### Anwartschaftsversicherung

Mit Beginn eines Auslandsaufenthaltes kann eine Anwartschaftsversicherung begründet werden. Sofern der Aufenthalt nicht aus beruflichen Gründen erfolgt, muss dieser länger als drei Kalendermonate dauern.

Hierbei handelt sich um eine freiwillige Mitgliedschaft, für die aufgrund des ruhenden Leistungsanspruchs eine besondere beitragsrechtliche Regelung vorgesehen ist. Die Anwartschaftsversicherung umfasst auch die Pflegeversicherung.

Sie schließt sich immer nahtlos an das vorherige Versicherungsverhältnis an und beginnt mit dem ersten vollen Tag, an dem sich das Mitglied und ggf. mitversicherte Angehörige nicht mehr in Deutschland aufhalten. Verlegt nur das Mitglied seinen Wohnsitz ins Ausland, ist eine Anwartschaftsversicherung ebenfalls möglich. Die Familienangehörigen müssen sich in diesem Fall jedoch selbst versichern.

Eine Umwandlung für vorübergehende Inlandsaufenthalte ist ausgeschlossen. Bei Rückkehr nach Deutschland beginnt am Anreisetag eine vollwertige Mitgliedschaft.

Die Zeiten der Anwartschaftsversicherung sind wie Zeiten der gesetzlichen Krankenversicherung zu behandeln. Sie gelten als Vorversicherungszeiten für die Krankenversicherung der Rentner sowie für die Inanspruchnahme von Pflegeleistungen.

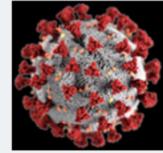
Beruflich bedingte Auslandsaufenthalte von freiwillig versicherten Arbeitnehmern stehen einer Anwartschaftsversicherung grundsätzlich nicht entgegen.

Es muss allerdings sichergestellt sein, dass keine Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung zur Verfügung gestellt werden. Hierunter fallen insbesondere Erstattungen an Arbeitgeber sowie ausländische Sozialversicherungsträger.

Der Versicherungsschutz der Auslandsbeschäftigten und möglicherweise begleitenden Familienangehörigen muss sowohl während des Auslandsaufenthaltes als auch für vorübergehende Aufenthalte im Inland anderweitig sichergestellt sein.

Dies gilt ebenso bei Beibehaltung als auch Verlegung des Wohnsitzes während des Auslandsaufenthaltes.

## Beiträge Corona-Pandemie



- › steuerfreie Unterstützungen für Arbeitnehmer bis zu 1.500 Euro
  - › Zahlung des Arbeitgebers vom 1. März 2020 bis 31. März 2022
  
- › Entschädigungsleistungen gem. § 56 Abs. 1 IfSG ab 1. November 2021
  - › keine Gewährung bei Tätigkeitsverbot oder Quarantäne
    - für Kontaktpersonen / Reiserückkehrer aus einem Risikogebiet
    - ohne vollständigen Impfschutz
    - obwohl öffentliche Empfehlung für Schutzimpfung vorliegt
  
  - › Gewährung
    - Bestätigung einer medizinischen Kontraindikation durch ärztliches Attest

Audi BKK

### Corona-Pandemie

Nach § 3 Nummer 11a des Einkommensteuergesetzes können Arbeitgeber ihren Beschäftigten in der Zeit vom 1. März 2020 bis zum 31. März 2022 Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von insgesamt 1.500 Euro steuer- und beitragsfrei auszahlen.

Voraussetzung der vorgenannten Regelung ist, dass die Beihilfen und Unterstützungen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Corona-Krise und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden.

Die Steuerbefreiung ist damit insbesondere im Rahmen von einem Gehaltsverzicht oder von Gehaltsumwandlungen ausgeschlossen.

Normalerweise haben Arbeitnehmer einen Anspruch auf eine Entschädigung nach dem Infektionsschutzgesetz (§ 56 Absatz 1 IfSG), wenn sie unter einer behördlich angeordneten Quarantäne stehen und deswegen nicht arbeiten können. In der Regel zahlt der Arbeitgeber das Gehalt zunächst weiter und holt es sich auf Antrag von der zuständigen Behörde zurück.

Spätestens ab dem 1. November 2021 gewähren die Länder Kontaktpersonen oder Reiserückkehrern aus einem Risikogebiet keine Entschädigungsleistungen mehr, wenn sie bei einem wegen COVID-19 behördlich angeordneten Tätigkeitsverbot oder Quarantäne über keinen vollständigen Impfschutz verfügen, obwohl eine öffentliche Empfehlung für eine Schutzimpfung nach § 20 Absatz 3 IfSG vorliegt.

Das gilt auch für vermeidbare Reisen in Gebiete, die bereits zum Zeitpunkt der Abreise als Risikogebiete eingestuft waren.

Da derzeit keine gesetzliche Regelung zur Auskunftspflicht über den Impfstatus existiert können Arbeitnehmer frei entscheiden, ob sie die persönlichen Informationen an den Arbeitgeber weitergeben. Es besteht jedoch das Risiko, mangels Mitwirkung Nachteile zu erleiden (Rückforderung, keine Lohnzahlung). Die Behörden der Länder vertreten zur Auskunftspflicht jedoch unterschiedliche Auffassungen.

Die Entschädigungsleistung wird weiterhin nach Vorlage eines ärztlichen Attestes bei einer medizinischen Kontraindikation hinsichtlich der COVID-19-Schutzimpfung gewährt.

## Meldungen

### Kurzfristige Beschäftigung

#### > **NEU:** Angabe Krankenversicherungsschutz bei Personengruppe 110

- > An- und Kombimeldungen „**Kennzeichen Krankenversicherung**“
- > „**1**“ = Beschäftigter ist gesetzlich versichert
- > „**2**“ = Beschäftigter ist privat krankenversichert oder anderweitig abgesichert

#### > **NEU:** Rückmeldeverfahren für anzurechnende kurzfristige Beschäftigungen

- > unverzügliche Rückmeldung nach Eingang einer Anmeldung
- > „Krankenkassenmeldung“ **Meldegrund 07**
- > Datenbaustein „**Rückmeldung bei kurzfristiger Beschäftigung**“
- > Kennzeichnung „**0 = Nein**“ und „**1 = Ja**“

Audi BKK

### Meldungen für kurzfristige Beschäftigungen

Kurzfristige Beschäftigungen (§ 8 Absatz 1 Nr. 2 SGB IV) sind sozialversicherungsfrei und begründen keine Mitgliedschaft in der GKV.

Zur Sicherstellung, dass kurzfristig Beschäftigte über eine anderweitige Absicherung im Krankheitsfall verfügen, führt der Gesetzgeber ab dem **1. Januar 2022** eine Meldepflicht zur Art der krankenversicherungsrechtlichen Absicherung des Beschäftigten ein.

Die Angabe erfolgt im neuen Feld „**Kennzeichen Krankenversicherung (KENN-ZKV)**“ bei An- und Kombimeldungen zur Personengruppe 110:

- „**1**“ Beschäftigter ist gesetzlich versichert
- „**2**“ Beschäftigter ist privat krankenversichert oder anderweitig abgesichert

Beim GKV-Schutz ist keine Unterscheidung zwischen den Arten der Versicherungen vorzunehmen (Pflichtversicherungen, freiwillige Krankenversicherung, Familienversicherung).

Als privat krankenversichert gilt ein kurzfristig Beschäftigter auch dann, wenn eine andere

vergleichbare Absicherung im Krankheitsfall (z. B. Heilfürsorge), oder für die Zeit der Beschäftigung eine private Gruppenversicherung über den Arbeitgeber besteht.

Der Nachweis des Krankenversicherungsschutzes ist vom Arbeitgeber in den Entgeltunterlagen aufzubewahren.

### Rückmeldeverfahren für Vorbeschäftigungen

Arbeitgeber haben bislang nicht in allen Fällen Kenntnis darüber, ob kurzfristig Beschäftigte im Kalenderjahr bereits eine weitere kurzfristige Beschäftigung ausüben oder ausgeübt haben. In diesen Fällen kann die Einhaltung der Zeitgrenzen (3 Monate oder 70 Arbeitstage) nicht sicher beurteilt werden.

Die Minjob-Zentrale meldet **ab 1. Januar 2022** unverzüglich nach Eingang einer Meldung mit der Personengruppe 110, ob eine weitere kurzfristige Beschäftigung besteht oder im vorausgehenden Zeitraum im Kalenderjahr bestanden haben. Dies erfolgt in der **Krankenkassenmeldung** mit dem **Meldegrund 07**. Im Datenbaustein „**Rückmeldung bei kurzfristiger Beschäftigung (DBKB)**“ erfolgt die Kennzeichnung mit „**0 = Nein**“ und „**1 = Ja**“.

## Meldungen

### Geringfügige Beschäftigung

#### > **NEU:** Angaben zur Lohnsteuer in Entgeltmeldungen für Prüfzwecke

- > Einführung eines **Datenbaustein Steuerdaten (DBST)**
  - Steuernummer des Arbeitgebers + Steuer-ID des Arbeitnehmers
- > bedingte Mussfelder mit Ausnahmen:

Angabe der Steuer-  
Identifikationsnummer und  
Steuernummer ist zwingend



Ausnahme: sofern die  
Steuerverwaltung keine  
Nummer vergeben hat

Audi BKK

### Angaben zur Lohnsteuer in Meldungen zur Minijob-Zentrale ab 1. Januar 2022

Arbeitgeber sind zukünftig für Prüfzwecke verpflichtet, in Meldungen zur Minijob-Zentrale für geringfügig Beschäftigte die Steuernummer des Arbeitgebers und die Steuer-ID des Beschäftigten anzugeben.

Hierzu wird der Datensatz Meldung (DSME) um den **Datenbaustein Steuerdaten (DBST)** erweitert.

Die Steuernummer des Arbeitgebers und die Steuer-ID des Beschäftigten sind **bedingte Mussfelder** und zwingend anzugeben, sofern diese Nummern von der Steuerverwaltung bereits vergeben wurden.

Hintergrund hierfür ist, dass Arbeitgeber auch bei der Pauschalierung der Lohnsteuer bei geringfügiger Beschäftigung (§ 40a Abs. 5 EStG) Schuldner sind.

Allein durch die Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung wird keine Steuer-ID für den Beschäftigten vergeben (z. B. Grenzgänger).

Einzelnen Arbeitgebern (z. B. Hausgemeinschaften) wird nicht immer eine Steuernummer zugeteilt. Insofern ist die Angabe nur bei Vorhandensein verpflichtend.

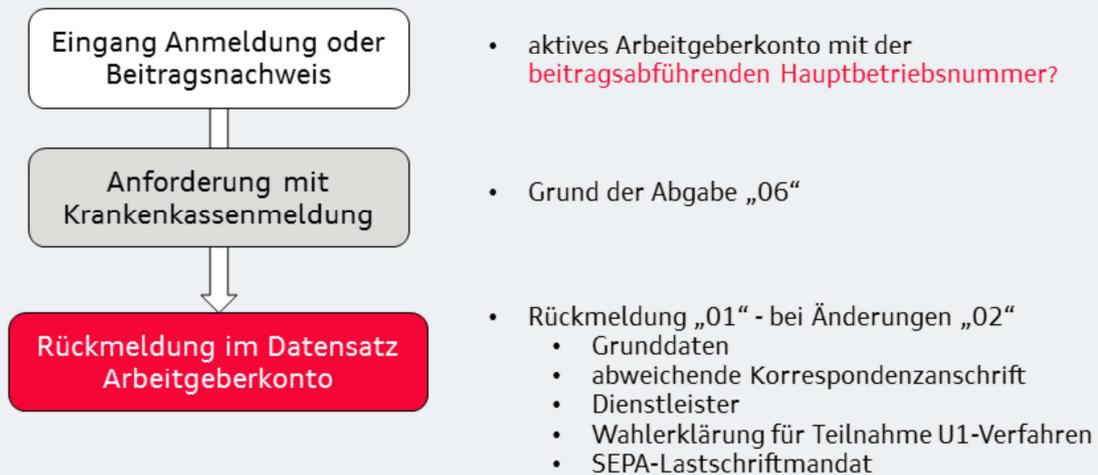
Zusätzlich ist im **Feld „Besteuerungsart (STEUER-ART)“** einzutragen, ob für diesen Beschäftigten im Meldezeitraum Pauschesteuern an die Minijob-Zentrale gezahlt wurden.

Die Meldepflicht reduziert sich auf Entgeltmeldungen und gilt auch für die Jahresmeldung 2021. Anmeldungen sind von dieser Erweiterung ausgenommen.

## Meldungen

### Elektronische Anforderung von Arbeitgeberdaten

› zur Errichtung eines Arbeitgeberkontos - Verschiebung auf 1. Januar 2023



Erinnerung nach Ablauf der übernächsten Fälligkeit möglich

Audi BKK

### Elektronische Anforderung von Arbeitgeberdaten

Das Verfahren sollte ursprünglich zum 1. Januar 2022 starten, wurde nun 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 dann 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**.

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.

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.

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.

## Meldungen

### Ausblick – weitere Anpassungen

#### › Qualifizierung des Beitragsschuldners durch Angabe der Hauptbetriebsnummer

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

#### › Einführung einer Unternehmensnummer - UNR.S - im UV-Meldeverfahren

- › bis 31.10.2022 enthält der Stammdatendienst eine UNR.S zum Unternehmen
- › ab 01.11.2022 erfolgt Übermittlung UNR.S bei Stammdatenabfrage
- › ab 01.01.2023 digitaler Lohnnachweis Meldejahr 2023 mit UNR.S möglich

 verbindlicher Umstieg ab Meldejahr 2024 geplant

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.

### Unternehmensnummer im UV-Meldeverfahren ab 2023

Jedes am Meldeverfahren der Unfallversicherung teilnehmende Unternehmen erhält für das Dialogverfahren ab dem Meldejahr 2023 eine neue Unternehmensnummer (UNR.S).

Diese Unternehmensnummer soll die Mitgliedsnummer ersetzen und wird Ende 2022 automatisch nach erfolgter Stammdatenabfrage im Entgeltabrechnungsprogramm hinterlegt.

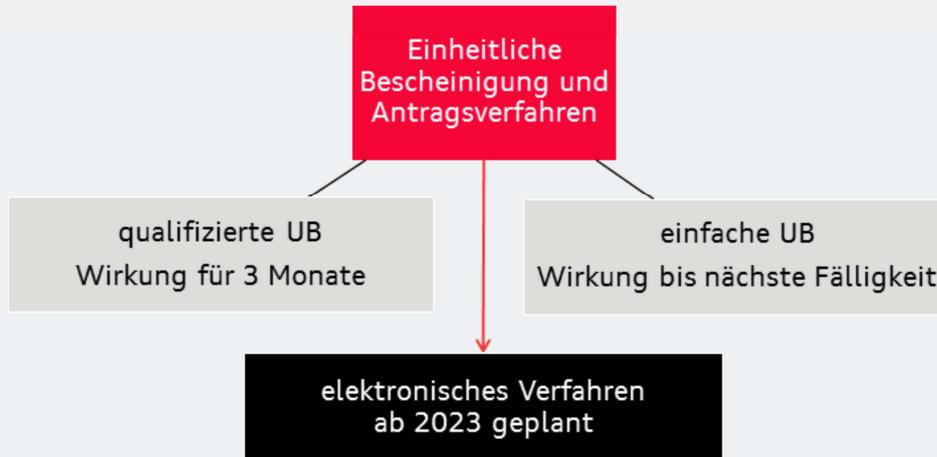
Der digitale Lohnnachweis für das Meldejahr 2023 soll dann bereits mit dieser neuen Unternehmensnummer übermittelt werden. Optional wird noch die Verwendung der Mitgliedsnummer (MNR) möglich sein.

Der verbindliche vollständige Wechsel auf Version 2.0 zum digitalen Lohnnachweis mit weiteren geplanten Änderungen ist für das Meldejahr 2024 vorgesehen.

## Meldungen Unbedenklichkeitsbescheinigung



> Nachweis über vollständige und rechtzeitige Beitragszahlungspflichten



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.

Zur Vereinheitlichung des Beantragungs- und Ausstellungsverfahrens und zur Verwaltungsentlastung aller Beteiligten, erfolgt ab dem 1. Januar 2022 eine zweistufige Anpassung des Verfahrens.

**Im ersten Schritt werden ab Januar 2022 alle Einzugsstellen ein einheitliches Muster verwenden. Aus diesem geht hervor, ob es sich um eine „qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigung“ mit einer Wirksamkeit von 3 Monaten, oder um eine „einfache Unbedenklichkeitsbescheinigung“ mit einer Wirkung bis zur nächsten Fälligkeit handelt.**

Für eine „qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigung“ sind bei der Ausstellung die Verhältnisse der letzten 6 Monate maßgebend.

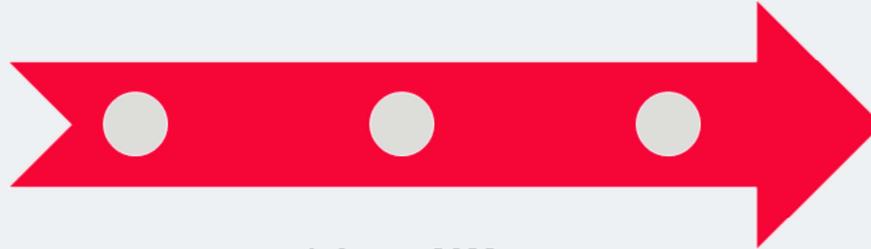
Im zweiten Schritt ist nach Maßgaben des Online-Zugangsgesetzes die Überführung der einheitlichen Unbedenklichkeitsbescheinigung in ein elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren bis Ende 2022 geplant und soll hier innerhalb der Entgeltabrechnungsumgebung implementiert werden.

## Meldungen rvBEA-Verfahren



1. Juli 2021  
Grundsätze  
genehmigt  
Pilotbetrieb

1. Juli 2022  
Anwendungsfall  
BEEG



1. Januar 2022  
Anwendungsfall  
ZUZA

Audi BKK

## Rentenversicherung

Mit Hilfe von **rvBEA** fordern Rentenversicherungsträger Bescheinigungen beim Arbeitgeber elektronisch an und nehmen Anträge oder Rückantworten entgegen.

Der Pilotbetrieb startete ab 1. Juli 2021 mit den Anwendungsfällen „**ZUZA**“ (Bescheinigung zum Antrag auf Befreiung von der Zuzahlung) und „**BEEG**“ (Bescheinigung zum Antrag auf Elterngeld). Hierfür ist für alle Arbeitgeber eine Registrierung erforderlich.

Ab 1. Januar 2022 ist das Verfahren rvBEA für die Arbeitgeber und deren abrechnende Stellen obligatorisch – also verpflichtend. In diesem Zusammenhang haben sie mindestens einmal wöchentlich zu prüfen, ob Anforderungen auf dem Kommunikationsserver hinterlegt sind.

Die Arbeitgeber sollen die abgeholten und quittierten Anforderungen innerhalb eines Arbeitstages beantworten, spätestens aber mit der nächsten Entgeltabrechnung.

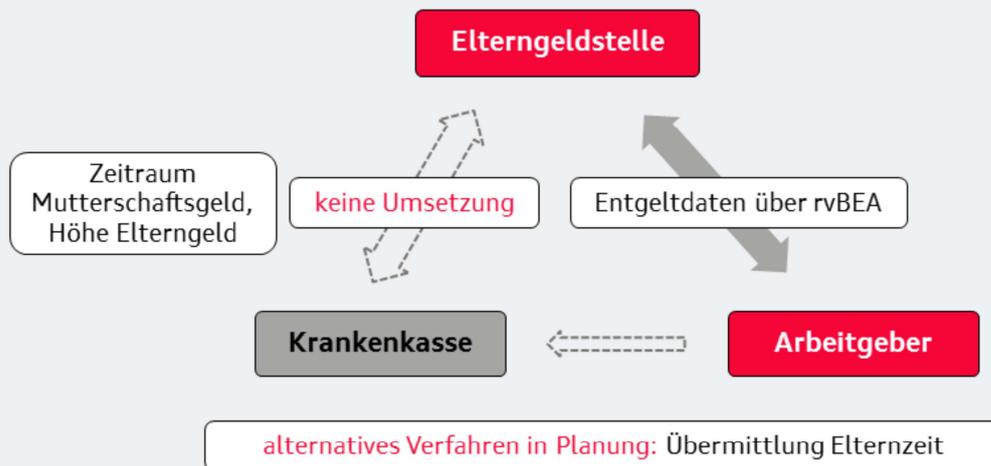
**ZUZA:** Arbeitnehmer, welche eine gewisse Einkommensgrenze unterschreiten, werden von der Zuzahlung in Bezug auf Rehabilitationsleistungen ganz oder teilweise befreit. Die Rentenversicherung prüft die Befreiung, indem bereits abgerechnete Entgelte elektronisch angefordert und vom Arbeitgeber zurückgemeldet werden.

**BEEG:** Dieses Verfahren soll Eltern die Antragstellung des Elterngeldes vereinfachen. Somit werden Daten, die bereits an anderer Stelle vorliegen, an die zuständigen Behörden weitergeleitet. Die DRV Bund fragt im Auftrag der für das Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz zuständigen Behörden die Entgeltbescheinigungsdaten beim Arbeitgeber elektronisch ab und übermittelt diese an die beauftragende Behörde.

**Grundlage für die Datenübermittlung bildet jeweils die Einwilligung der Betroffenen.**

## Meldungen Elterngeld

- › **Entgeltbescheinigung für Elterngeldstelle ab 1. Januar 2022**
  - › Nutzung rvBEA-Verfahren gegenüber Arbeitgeber



Audi BKK

### Entgeltbescheinigungen für das Elterngeld

Zum Jahreswechsel 2022 plante der Gesetzgeber für die Gewährung des Elterngeldes ein neues Meldeverfahren zwischen den Elterngeldstellen, den Arbeitgebern und den Krankenkassen.

Vorgesehen war unter anderem das bisherige papierbasierte Meldeverfahren zwischen den Elterngeldstellen und den Krankenkassen auf einen elektronischen Datenaustausch umzustellen (§ 203 Abs. 2 SGB V n.F.).

Dieses Verfahren wird nun nach Gesprächen zwischen GKV-Spitzenverband, den Bundesministerien für Gesundheit, sowie für Arbeit und Soziales nicht umgesetzt.

Als Alternative soll bei einer nächstmöglichen Gesetzgebung eine gesetzliche Grundlage geschaffen werden, die Arbeitgeber dazu verpflichtet, den Krankenkassen die vereinbarten Elternzeit-Zeiträume zu melden. Dies geschieht bislang über Papier-Anfragen und dient der Prüfung und Weiterversicherung während der Unterbrechung des Beschäftigungsverhältnisses. Hierfür könnte das DEÜV-Meldeverfahren erweitert werden.

Was bleibt, ist das Dialogverfahren über die bereits bestehende rvBEA-Schnittstelle zwischen der Datenstelle der Rentenversicherung und den Arbeitgebern zur **Übermittlung von Entgeltbescheinigungen für das Elterngeld** (§ 108a Abs. 1 SGB IV).

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

Wie zuvor beschrieben, fragt die Datenstelle der Rentenversicherung im Auftrag der Elterngeldstellen, bei erfolgter **Einwilligung der Eltern**, die erforderlichen Entgeltbescheinigungsdaten bei den auskunftspflichtigen Arbeitgebern ab. Nach Erhalt leitet sie diese an die Elterngeldstelle zur Antragsbearbeitung weiter. Eltern müssen somit ihre Gehaltsnachweise nicht selbst vorlegen.

Arbeitgeber haben die abgefragten Daten unverzüglich, spätestens aber mit der nächsten Entgeltabrechnung zu übermitteln.

Ab **1. Juli 2022** verpflichtendes Verfahren.

## Meldungen Beschäftigte Rentner

### › häufige Personen- und Beitragsgruppenkombinationen

#### › Ende der Befristung in § 346 Abs. 3 SGB III zum 31.12.2021

Rentenart	bis 2021 PGR – BGR	ab 2022 PGR – BGR
<b>Altersvollrente</b> - vor Erreichen der Regelaltersgrenze (RAG) - nach Erreichen der RAG - nach Erreichen der RAG mit Verzicht auf RV-Freiheit	120 – 3111 119 – 3301 120 – 3101	120 – 3111 119 – 3321 120 – 3121
<b>Altersteilrente</b> - vor Erreichen der RAG - nach Erreichen der RAG	101 – 1111 101 – 1101	101 – 1121
<b>Erwerbsminderungsrente (EMR)</b> - volle EMR - teilweise EMR	101 – 3101 101 – 1111	
Personen, die den Anspruch einer Altersvollrente nach Erreichen der RAG erfüllen, aber nicht in Anspruch nehmen	101 – 1101	101 – 1121

Audi BKK

## Beschäftigte Rentner

Seit Verabschiedung des Flexirentengesetzes im Jahr 2017 tauchen in der Praxis immer wieder Fragen zur Beschäftigung von Rentnern und den beitrags- und melderechtlichen Einstufungen auf. Zudem werden Arbeitgeber bis zum 31.12.2021 über eine befristete Regelung im § 346 Abs. 3 SGB III bei der Beschäftigung von Altersvollrentnern mit erreichter individueller Regelaltersgrenze (RAG) von der Beitragstragung in der Arbeitslosenversicherung entlastet.

Beschäftigte Altersvollrentner nach Erreichen der individuellen Regelaltersgrenze sind in der Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei, sodass lediglich der Arbeitgeber den Beitragsanteil zu tragen und in der Beitragsgruppe die „2“ zu melden hat.

Aus arbeitsmarktpolitischen Gründen wurde zur Förderung der Beschäftigung von Rentnern ein befristeter Entfall des Arbeitgeberanteils vom 01.01.2017 bis 31.12.2021 festgelegt, wonach in der Beitragsgruppe bislang die „0“ zu melden war.

Durch das Ende der zeitlichen Befristung im § 346 Abs. 3 SGB III sind bei laufenden

Beschäftigungen zum Jahreswechsel die Änderungen in der Beitragsgruppe mit den Abgabegründen 32/12 zu melden.

Wird eine mehr als geringfügige Beschäftigung ausgeübt, spielt grundsätzlich die Regelaltersgrenze des Arbeitnehmers eine wichtige Rolle bei der Beurteilung. Zur Ermittlung der individuellen RAG bietet die Deutsche Rentenversicherung auf Ihrer Internetseite einen „Rentenbeginnrechner“ an.

Sobald eine Vollrente nach Erreichen der RAG bezogen wird, liegt Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung vor, sodass hier nur der Arbeitgeberanteil anfällt („3“).

Durch den Bezug einer Altersvollrente oder einer vollen Erwerbsminderungsrente ist auch im Bereich der Krankenversicherung durch den fehlenden Anspruch auf Krankengeld der Wechsel auf den ermäßigten Beitragsatz („3“) zu beachten.

Wichtig: Über das Flexirentengesetz besteht die Möglichkeit, eine Teilrente von bis zu 99 Prozent einer Vollrente zu beziehen. Bei Teilrenten ergeben sich nur Auswirkungen im Bereich der Arbeitslosenversicherung nach Erreichen der Regelaltersgrenze.

## Meldungen

### Fortbestand der Beschäftigung

› „für längstens einen Monat nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV“

a)

Eingang Rentenbescheid bei Krankenkasse	15.03.2022	
Zubilligung Rente wegen voller Erwerbsminderung rückwirkend ab	01.11.2021	Korrektur mit GD 32/12 auf „3101 / 9101“
<b>Ende Zahlung Krankengeld zum</b>	<b>15.03.2022</b>	
Ende Arbeitsverhältnis (tarifvertragliche Regelung)	offen	
<b>Fortbestand Beschäftigung nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV bis</b>	<b>15.04.2022</b>	<b>Abmeldung GD 34</b>

b)

Ende Arbeitsverhältnis mit Ablauf des Monats der Zustellung Rentenbescheid	31.03.2022	
<b>Fortbestand Beschäftigung nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV bis</b>	<b>31.03.2022</b>	<b>Abmeldung GD 34</b>

Audi BKK

### Fortbestand der Beschäftigung

Ein weiteres in der Praxis wiederkehrendes Thema ist die Anwendung von **§ 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV** bei

- rückwirkender Zubilligung einer Erwerbsminderungsrente während des Bezugs von Krankengeld,
- bzw. bei Beginn des Arbeitslosengeldbezuges nach dem Ende des Krankengeldes.

Eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt gilt nicht als fortbestehend, wenn u. a. Krankengeld bezogen wird (§ 7 Abs. 3 Satz 3 SGB IV). Der Arbeitgeber hat daher mit Beginn des Krankengeldbezuges eine Unterbrechungsmeldung mit dem Grund 51 zu übermitteln.

Erfolgt rückwirkend die Zubilligung einer vollen Erwerbsminderungsrente, endet mit Eingang des Rentenbescheides bei der Krankenkasse auch der Krankengeldbezug. Zum Zeitpunkt des Rentenbeginns muss seitens des Arbeitgebers eine rückwirkende Beitragsgruppenänderung gemeldet werden, da mit Beginn der Rente wegen voller Erwerbsminderung der Anspruch auf Krankengeld endet und Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung eintritt.

Die Zubilligung einer solchen Rente schließt den Fortbestand der entgeltlichen Beschäftigung nach § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV nicht aus. Dies gilt solange das Arbeitsverhältnis weiterhin arbeitsrechtlich besteht, längstens jedoch für einen Monat.

Nach dem Ende des Krankengeldbezugs kommt daher überwiegend ein Fortbestehen des Beschäftigungsverhältnisses in Betracht. Endet das Arbeitsverhältnis arbeitsvertraglich durch den Rentenbezug zum Monatsletzten nach Eingang des Rentenbescheides (Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung), endet auch die Wirkung des § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV vorzeitig.

Die Abmeldung der Beschäftigung ist bei Anwendung der Fortbestandsregelung mit dem Grund 34 vorzunehmen.

**Wichtig:** Bei Ende des Krankengeldbezuges aufgrund der Aussteuerung und anschließendem Bezug von Arbeitslosengeld findet dagegen § 7 Abs. 3 Satz 1 SGB IV keine Anwendung. Hier muss eine Abmeldung mit dem Grund 30 zum Ende des Krankengeldbezuges erfolgen.

## Beschäftigung Entgeltunterlagen



**1. Januar 2022**

- ▶ begleitende Entgeltunterlagen
- ▶ in elektronischer Form
- ▶ für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

**1. Januar 2023**

- ▶ elektronisch unterstützte Betriebsprüfung
- ▶ Daten der Entgeltabrechnung

**Befreiung bis Ende 2026 möglich**

Audi BKK

### Beschäftigung

Der Arbeitgeber ist zur Führung von Entgeltunterlagen verpflichtet. Diese müssen ab 1. Januar 2022 grundsätzlich elektronisch vorgehalten werden. Auch Arbeitnehmer haben somit ihre Unterlagen elektronisch beim Arbeitgeber vorzulegen (Belege, Nachweise).

Zu den wichtigsten Unterlagen gehören:

- Staatsangehörigkeit
- Versicherungsfreiheit / -pflicht
- Befreiung von der Versicherungspflicht
- Entsendung
- Meldungen und Rückmeldungen
- Anträge von Minijobbern zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
- Erklärungen von kurzfristig Beschäftigten
- Kopien von Anträgen auf ein Statusfeststellungsverfahren bei der Clearingstelle
- Entscheidungen der Finanzbehörden, dass Studiengebühren kein Arbeitsentgelt sind
- Nachweis der Elterneigenschaft
- Aufzeichnungen nach dem Mindestlohn-gesetz und Arbeitnehmer-Entsendegesetz

Die elektronische Führung der begleitenden und erläuternden Unterlagen zur Entgeltabrechnung steht im engen Zusammenhang

mit der Verpflichtung zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) ab dem 1. Januar 2023. Man will erreichen, dass Unterlagen und Daten nur noch elektronisch ausgetauscht werden. Bis Ende 2026 besteht die Möglichkeit, sich befreien zu lassen, unabhängig von der Teilnahme an der euBP.

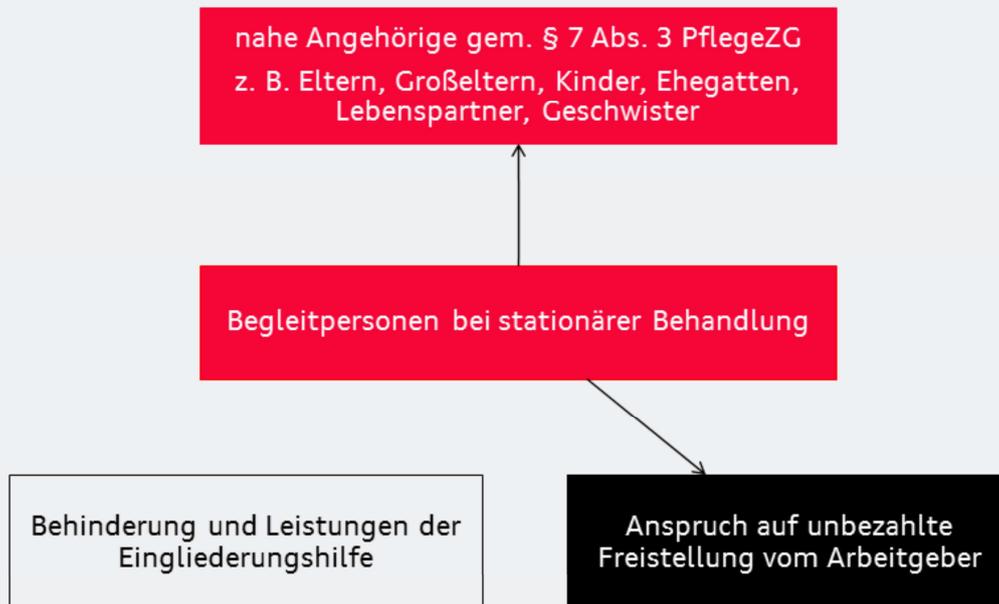
Die Übermittlung von Daten der Finanzbuchhaltung an die Rentenversicherung erfolgt weiterhin auf freiwilliger Basis.

Die euBP ist für alle an der Prüfung Beteiligten eine Erleichterung. Mit der elektronischen Übermittlung der Daten gibt man dem Prüfer im Prinzip alles an die Hand, was er zur Prüfung braucht. Umgekehrt stellt die Rentenversicherung dem Arbeitgeber Datensätze für die Meldekorrekturen sowie das Prüfergebnis elektronisch zur Verfügung.

Auf Antrag des Arbeitgebers kann der zuständige Rentenversicherungsträger allerdings für Zeiträume bis 31. Dezember 2026 auf die Übermittlung der Daten verzichten. Der Verzicht ist derzeit an keinerlei Bedingungen geknüpft, die Rentenversicherungsträger werden ihn deshalb in der Regel erklären.

## Sonstiges

Krankengeld ab 1. November 2022



Audi BKK

### Krankengeld für Begleitpersonen

Durch das Gesetz zum Erlass eines Tierarzneimittelgesetzes und zur Anpassung arzneimittelrechtlicher und anderer Vorschriften (TAMG) wird für gesetzlich Versicherte ab 1. November 2022 ein neuer Krankengeldanspruch eingeführt.

Diesen haben Versicherte, wenn sie als nahe Angehörige nach § 7 Abs. 3 PflegeZG (z. B. Eltern, Kinder, Ehegatten, Lebenspartner und Geschwister) oder als Person des engsten persönlichen Umfeldes aus medizinischen Gründen zur Begleitung eines Versicherten bei stationärer Krankenhausbehandlung mitaufgenommen werden und ihnen dadurch ein Verdienstausschluss entsteht.

Beim zu begleitenden Versicherten muss eine Behinderung oder drohende Behinderung (§ 2 Abs. 1 Satz 1 SGB IX) vorliegen. Daneben muss dieser Leistungen der Eingliederungshilfe erhalten (§§ 90 – 150 SGB IX, § 35a SGB VIII oder § 27d Abs. 1 Nr. 3 BVG). Ferner dürfen keine Leistungen zur sozialen Teilhabe (§ 113 Abs. 6 SGB IX) in Anspruch genommen werden.

Der Gemeinsame Bundesausschuss (G-BA) hat in einer Richtlinie Kriterien festzulegen, mit denen die zu begleitenden Versicherten näher beschrieben werden. Entsprechend der Gesetzesbegründung sind dies u. a. Menschen mit schwerer geistiger Behinderung sowie auch Menschen ohne sprachliche Verständigungsmöglichkeiten.

Der Anspruch auf Krankengeld besteht für die Dauer der stationären Mitaufnahme oder einer ganztägigen Begleitung.

Bei Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen haben Arbeitnehmer mit Krankengeldanspruch einen Anspruch auf unbezahlte Freistellung von der Arbeit, sofern der Arbeitgeber sie nicht bezahlt freistellt. Der Freistellungsanspruch besteht auch für Arbeitnehmer, wenn sie nicht mit Anspruch auf Krankengeld versichert sind (z. B. privat krankenversicherte Arbeitnehmer).

Begleitende Eltern von Kindern können entscheiden, ob sie Kinderkrankengeld nach § 45 SGB V oder den Krankengeldanspruch nach § 44b SGB V beantragen.

## Steuerrecht



Audi BKK

### Sachbezüge

Das Bundesministerium der Finanzen veröffentlichte am 13. April 2021 ein Anwendungsschreiben zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug mit Gültigkeit ab 1. Januar 2020.

Demnach sind zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, grundsätzlich keine Sachbezüge.

Jedoch werden zweckgebundene Gutscheine oder entsprechende Geldkarten als Sachbezug gesetzlich definiert. Voraussetzung ist, dass diese ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen beim Arbeitgeber aus der eigenen Produktpalette oder einem Dritten berechtigen. Sie müssen zudem ab 1. Januar 2022 die Kriterien des § 2 Absatz 1 Nr. 10 Zahlungsdienststeuergesetz erfüllen.

Hierzu gehören z. B. Akzeptanzverträge (Ladenketten inkl. Internetshop, Einkaufsverbände) Geschenkkarten, Tankgutscheine, vom Arbeitgeber selbst ausgestellte Gutscheine (direkte Abrechnung mit Arbeitgeber) Fitnessleistungen, Zeitschriften, Bekleidung.

Die 44-Euro-Freigrenze erhöht sich ab dem 1. Januar 2022 auf 50 Euro. Sie ist nur anwendbar, wenn die Leistungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Der steuerliche Vorteil ist bei Gehaltsverzicht oder -umwandlungen ausgeschlossen. Ein Sachbezug liegt auch dann nicht vor, wenn Arbeitnehmer anstelle des Sachbezugs eine Geldleistung verlangen können.

Bei pauschalierungsfähigen Beiträgen für eine Unfallversicherung und im Rahmen der betrieblichen Altersversorgung scheidet die Anwendung der Freigrenze aus.

Zu den Sachbezügen gehören u. a. Kranken-, Krankentagegeld- oder Pflege- und Unfallversicherungsschutz bei Abschluss und Beitragszahlung durch den Arbeitgeber sowie Essensmarken bzw. Zuschüsse zu Mahlzeiten.

Der Zufluss erfolgt mit dem Zeitpunkt der Hingabe für die Einlösung bei Dritten ansonsten mit Einlösung beim Arbeitgeber. Vom Arbeitgeber getragene Gebühren stellen keinen geldwerten Vorteil dar.

Es werden jedoch bis 31. Dezember 2021 keine Leistungen beanstandet, welche die festgelegten Kriterien nicht erfüllen.

## Steuerrecht

### Urteile

#### > Firmenfitnessprogramm

- > einjährige Trainingslizenz
- > Anwendung 44-Euro-Freigrenze



#### > Firmenfahrzeuge zur Privatnutzung

- > zeitraumbezogene Zuzahlungen des Arbeitnehmers
- > Minderung des geldwerten Vorteils
- > BFH v. 16.12.2020 - VI R 19/18



Audi BKK

### Urteile

Der Bundesfinanzhof (BFH) entschied mit Urteil 59/2020 am 17. Dezember 2020, dass die 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge auch gilt, wenn Arbeitnehmer auf Kosten ihres Arbeitgebers an einem Firmenfitnessprogramm teilnehmen können.

Der Arbeitgeber erwarb in verschiedenen Fitnessstudios einjährige Trainingslizenzen, für monatlich 42,25 Euro zzgl. Umsatzsteuer, die teilnehmenden Arbeitnehmer leisteten einen Eigenanteil von 16 Euro bzw. 20 Euro. Der Arbeitgeber ließ die Sachbezüge bei der Lohnbesteuerung außer Ansatz. Das Finanzamt vertrat die Auffassung, den Arbeitnehmern sei die Möglichkeit, „quasi in einer Summe“ zugeflossen, weshalb die 44-Euro-Freigrenze überschritten sei.

Nach Auffassung des BFH ist der geldwerte Vorteil als laufender Arbeitslohn monatlich zugeflossen. Der Arbeitgeber habe sein vertragliches Versprechen, unabhängig von seiner eigenen Vertragsbindung, monatlich fortlaufend durch Einräumung der tatsächlichen Trainingsmöglichkeit erfüllt. Unter Berücksichtigung der geleisteten Eigenanteile wurde die 44-Euro-Freigrenze eingehalten.

Die Überlassung eines betrieblichen PKW zur Privatnutzung führt zum Zufluss von Arbeitslohn, welcher entweder nach der Fahrtenbuchmethode oder 1 %-Regelung zu bewerten ist. Zahlen Arbeitnehmer hierfür ein Nutzungsentgelt oder tragen einzelne Kosten, mindert dies den geldwerten Vorteil.

Zahlungen, die Arbeitnehmer für die außerdienstliche Nutzung zeitraumbezogen leisten, sind bei der Bemessung des geldwerten Vorteils auf den Zeitraum, für den sie geleistet werden, gleichmäßig zu verteilen und monatlich vorteilsmindernd zu berücksichtigen.

Dies gilt lt. BFH entgegen der Auffassung der Finanzverwaltung auch bei Zuzahlungen der Arbeitnehmer zu den Anschaffungskosten. Es ist deshalb nicht zu beanstanden, wenn Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Zahlungsweise und die sachliche (z. B. Kraftstoff, Wartung, Versicherung) oder zeitliche Aufteilung festlegen, sofern diese ernstlich gewollt ist und den wirtschaftlichen Gegebenheiten nicht widerspricht.

Übersteigen die Eigenleistungen des Arbeitnehmers den privaten Nutzungsvorteil, führt der übersteigende Betrag weder zu negativem Arbeitslohn noch zu Werbungskosten.

## Steuerrecht Homeoffice



### Arbeitsmittel des Arbeitgebers

- berufliche Nutzung
  - > kein Arbeitslohn
- private Nutzung
  - > steuerpflichtiger Arbeitslohn
  - > **nicht Telefon/PC**



### Arbeitsmittel des Arbeitnehmers

- Arbeitgeber erstattet Aufwendungen
  - > Arbeitslohn
  - > Werbungskosten-Abzug
  - > **Ausnahme:** Internetkosten bei Pauschalbesteuerung
  - Telefonkosten



### Übereignung an Arbeitnehmer

- > steuerpflichtiger Arbeitslohn
- > Werbungskosten-Abzug
- > **Ausnahme:** Pauschalbesteuerung



Homeoffice-Pauschale 2020 + 2021  
je Kalendertag 5 EUR / max. 600 EUR im Jahr

Audi BKK

## Homeoffice

Im Rahmen der Corona-Pandemie rückt die Arbeit im Homeoffice in den Fokus und damit auch die Erstattung der daraus entstehenden Kosten.

Überlassen Arbeitgeber den Arbeitnehmern Arbeitsmittel unentgeltlich und ist die private Nutzung ausgeschlossen, liegt kein Arbeitslohn vor. Die Arbeitsmittel müssen im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben.

Bei privater Mitbenutzung hingegen liegt steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn vor. Allerdings besteht nach § 3 Nr. 45 EStG bei betrieblichen Telekommunikations- und Datenverarbeitungsgeräten Steuerfreiheit.

Barzuschüsse für Internetkosten sind nicht steuerfrei, können jedoch mit 25 Prozent pauschal besteuert werden. Voraussetzung ist ein Nachweis über die tatsächlichen Kosten.

Nach Vorlage einer Rechnung können Arbeitgeber 20 Prozent der Telefonkosten - höchstens 20 Euro monatlich - erstatten.

Die Erstattung von Aufwendungen für Arbeitsmittel der Arbeitnehmer sowie Übereignung dieser stellt steuerpflichtigen Arbeitslohn dar. In diesen Fällen können Arbeitnehmer Werbungskosten in der Steuererklärung geltend machen. Alternativ besteht die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung des Arbeitgebers mit 25 Prozent.

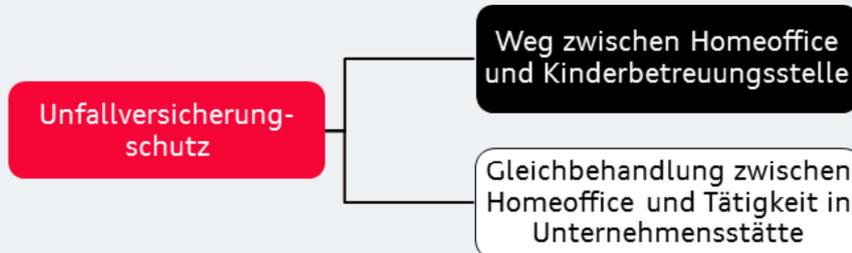
Für die Jahre 2020 und 2021 wurde die Homeoffice-Pauschale in Höhe von fünf Euro je Kalendertag - höchstens 600 Euro im Jahr - eingeführt. Eine Erstattung dieser Pauschale durch den Arbeitgeber kommt nicht Betracht.

Vereinbaren Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Vermietung des Arbeitszimmers und liegt dies im wesentlichen Interesse des Arbeitnehmers stellt die Leistung Arbeitslohn dar. Bei einer Vereinbarung im überwiegenden Interesse des Arbeitgebers handelt es sich um Einkünfte aus Vermietung und Verpachtung.

Wir empfehlen die Einzelheiten zur Überlassung von Arbeitsmitteln und Kosten-erstattungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer vertraglich zu regeln.

## Aktuelle Rechtsprechung Unfallversicherung

- › erweiterter Unfallversicherungsschutz im Homeoffice
  - › Anpassungen im § 8 SGB VII



- › UV-Schutz auch bei geringfügiger Unterbrechung des direkten Arbeitsweges
  - › sofern noch zeitlich und räumlich als Teil des Weges erkennbar
  - › ohne nennenswerte Verzögerungen
  - › Bayerisches Landessozialgericht vom 10.02.2021

Audi BKK

### Erweiterter UV-Schutz Homeoffice

Das am 18. Juni 2021 verabschiedete Betriebsrätemodernisierungsgesetz enthielt wichtige Änderungen des Unfallversicherungsschutzes im Homeoffice.

Über eine Ergänzung des § 8 Abs. 1 SGB VII wird nun klargestellt, dass der Versicherungsschutz in der versicherten Tätigkeit im Haushalt (Homeoffice) im gleichen Umfang wie bei Ausübung der Tätigkeit in der Unternehmensstätte besteht. Durch diese Gleichbehandlung beim Versicherungsschutz sind somit nun auch Wege im eigenen Haushalt, z. B. zur Nahrungsaufnahme unfallversichert.

Eine weitere Änderung betrifft den Versicherungsschutz auf dem Weg zwischen Homeoffice und einer Kinderbetreuungsstätte. Nach einem Urteil des Bundessozialgerichts (BSG) vom 30. Januar 2020 lag auf diesem Weg kein Versicherungsschutz vor.

Durch § 8 Abs. 2 **Nr. 2a** SGB VII erstreckt sich nun der Versicherungsschutz von im Homeoffice tätigen Personen auch auf die unmittelbaren (direkten) Wege, die zur außerhäuslichen Betreuung von Kindern zurückgelegt werden.

### Versicherungsschutz bei Unterbrechung des direkten Weges?

Eine Berufstätige stürzte unglücklich, als sie nach Verlassen ihres Fahrzeuges auf dem Firmenparkplatz nach wenigen Metern noch einmal zum Fahrzeug zurückkehrte.

Die Vorinstanzen entschieden hierzu, dass durch den Richtungswechsel (Umdrehen in Richtung Fahrzeug) der unmittelbare Weg zur versicherten Tätigkeit unterbrochen bzw. verlassen wurde und somit der Versicherungsschutz entfallen ist.

Das Bayerische Landessozialgericht orientierte sich an einem BSG-Urteil von 23. Januar 2018. Der Rechtsprechung nach führe eine geringfügige Unterbrechung des unmittelbaren Weges zur Arbeitsstätte nicht zum Entfallen des Versicherungsschutzes. Geringfügig ist eine Unterbrechung, wenn sie auf einer Verrichtung beruht, die bei natürlicher Betrachtungsweise zeitlich und räumlich noch als Teil des Weges nach oder von dem Ort der Tätigkeit anzusehen ist. Sie führe nicht zu einer erheblichen Zäsur in der Fortbewegung in Richtung auf das ursprünglich geplante Ziel (Arbeitsstätte), weil sie „im Vorbeigehen“ oder „ganz nebenher“ erledigt werden könne.

## Rechengrößen 2022

Beitragsbemessungsgrenzen	monatlich	jährlich
Renten- und Arbeitslosenversicherung West	7.050 €	84.600 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung Ost	6.750 €	81.000 €
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)		3.384 €
steuerfreie Entgeltumwandlung zur bAV		6.768 €

Audi BKK

### Rechengrößen 2022

Für die Fortschreibung der Rechengrößen der Sozialversicherung wird zum Zeitpunkt der Festlegung auf die Veränderung der Bruttolöhne und -gehälter je Arbeitnehmer des Vorjahres (2020) zurückgegriffen.

Die Veränderung gegenüber dem Vorjahr (Lohnzuwachsrate) betrug 2020 bundesweit -0,15 Prozent und – auf der Basis der Ermittlungen des Statistischen Bundesamtes getrennt berechnet – in den alten Ländern -0,34 Prozent.

Daher wird die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der Renten- und Arbeitslosenversicherung leicht gesenkt auf 7.050 Euro (2021: 7.100 Euro).

Die über das Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz geregelte stufenweise Anpassung der BBG und Bezugsgröße Ost auf den jeweiligen Westwert bis 2025, führt trotz negativer Veränderungsrate zu einer leichten Erhöhung der Ostwerte. Die BBG Ost wurde folglich um 50 Euro auf 6.750 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 (84.600 Euro) nicht übersteigen besteht SV-Freiheit. Der steuerfreie Betrag liegt bei 8 Prozent der jährlichen BBG der Rentenversicherung.

## Rechengrößen 2022

Höchstbeiträge in der GKV	monatlich
Krankenversicherung <u>inklusive</u> Zusatzbeitrag*	769,17 €
Pflegeversicherung	147,54 €
Pflegeversicherung mit Zuschlag für Kinderlose	164,48 €
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 2022

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 (2022 = 0,65 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 2022

<b>Höchstzuschuss Pflegeversicherung des Arbeitgebers</b>	
Pflegeversicherung <i>(BBG x 1,525 % halber PV-Beitragsatz)</i>	73,77 €
Pflegeversicherung Sachsen <i>(BBG x 1,025 % des PV-Beitragsatz)</i>	49,58 €
<b>sonstige Werte der Sozialversicherung</b>	
Bezugsgröße Ost / West	3.150 € / 3.290 €
Einkommengrenze Familienversicherung	470 €
Geringfügigkeitsgrenze <i>(lt. Sondierungsergebnis Anpassung auf 520 € geplant)</i>	450 €
Hinzuverdienst Rentner vor Erreichen der RAG	6.300 € / Jahr
gesetzlicher Mindestlohn ab 1. Januar 2022 <i>(ab 1. Juli 2022 = 10,45 €; lt. Sondierungsergebnis Anpassung auf 12 € geplant)</i>	9,82 €

Audi BKK

### Rechengrößen 2022

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 (2022: 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.

Einnahmen aus einer geringfügigen Beschäftigung sind weiterhin auf 450 Euro begrenzt **Eine Anpassung auf 520 Euro ist geplant.**

Für die Jahre 2020 und 2021 wurde zur Vermeidung von pandemiebedingten Personalengpässen die Verdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten von 6.300 Euro auf 46.060 Euro bzw. 44.590 Euro angehoben. Rentner konnten bis zu diesen Beträgen im Kalenderjahr zu ihrer Rente hinzuverdienen, ohne dass diese gekürzt wurde. **Ab Januar 2022 gilt wieder die bisherige Grenze von 6.300 Euro.**

## Sachbezugswerte 2022

Sachbezug	kalendertaglich	monatlich
Verpflegung	9,00 €	270,00 €
Frühstück	1,87 €	56,00 €
Mittagessen	3,57 €	107,00 €
Abendessen	3,57 €	107,00 €
Unterkunft / Miete	8,03 €	241,00 €
gemieteter Wohnraum pro qm		4,23 €
gemieteter einfacher Wohnraum pro qm		3,46 €

Audi BKK

### Sachbezugswerte 2022

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 2020 bis Juni 2021 um 2,8 Prozent gestiegen, so dass die Sachbezugswerte für Verpflegung ab dem 1. Januar 2022 leicht angehoben werden.

Für Unterkunft oder Mieten hat sich der Verbraucherpreisindex um 1,7 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 2022 aus Verpflegung / Unterkunft / Miete beträgt 511 Euro.

Alle Werte gelten bundesweit.

## Fälligkeit der Beiträge 2022

2022	Abgabe Beitragsnachweis		Fälligkeit der Beiträge	
Januar	25.01.	Dienstag	27.01.	Donnerstag
Februar	22.02.	Dienstag	24.02.	Donnerstag
März	25.03.	Freitag	29.03.	Dienstag
April	25.04.	Montag	27.04.	Mittwoch
Mai	24.05.	Dienstag	27.05.	Freitag
Juni	24.06.	Freitag	28.06.	Dienstag
Juli	25.07.	Montag	27.07.	Mittwoch
August	25.08.	Donnerstag	29.08.	Montag
September	26.09.	Montag	28.09.	Mittwoch
Oktober	25.10.	Dienstag	27.10.	Donnerstag
November	24.11.	Donnerstag	28.11.	Montag
Dezember	23.12.	Freitag	28.12.	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.

**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?

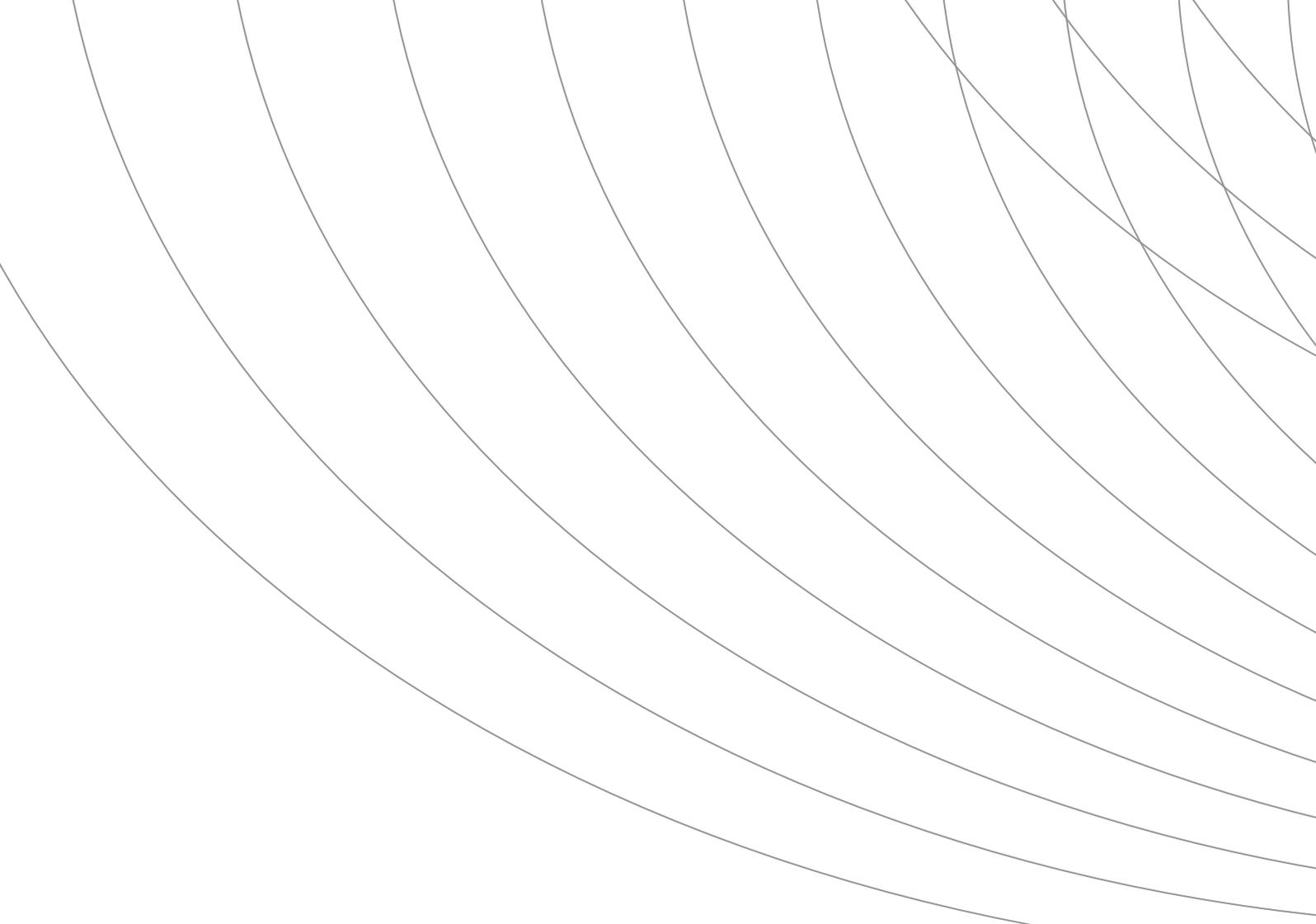
[www.audibkk.de/newsletter-arbeitgeber](http://www.audibkk.de/newsletter-arbeitgeber)

#### Infoschreiben für Arbeitgeber

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

[www.audibkk.de/info-arbeitgeber](http://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](mailto:martina.grallert@audibkk.de)

### **Danny Wolff**

Audi BKK  
Porschestra. 1  
38440 Wolfsburg  
Tel. 05361 8482-313  
[danny.wolff@audibkk.de](mailto:danny.wolff@audibkk.de)

### **Dennis Dreger**

Audi BKK  
Karlsfelder Str. 209 e-f  
80995 München  
Tel. 089 15880-203  
[dennis.dreger@audibkk.de](mailto:dennis.dreger@audibkk.de)