

Sonderheft der
AOK Nordost
Fachinformationen
für Arbeitgeber

gesundes unternehmen

Beiträge
Rechengrößen
Termine

in der Heftmitte zum
Herausnehmen

daten | fakten | termine
zur Sozialversicherung

2023

**gesundes unternehmen -
daten | fakten | termine 2023 -
Sonderheft der AOK Nordost**

Herausgeber:
AOK-Bundesverband,
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin
AOK Nordost,
Brandenburger Straße 72, 14467 Potsdam
aok.de/nordost

Verlag und Redaktion:
Ministry Group GmbH
Stadtdeich 2-4, 20097 Hamburg
Momentum Data Driven Stories GmbH
Am Sandtorkai 27, 20457 Hamburg

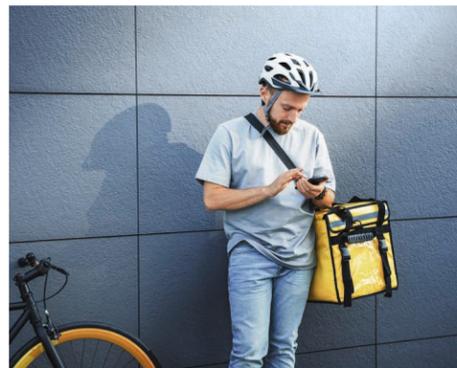
Editorial Director: Jochen Brenner
Redaktionsleitung: Per Horstmann
Fachredaktion: Heike Bohn, Silke Siems

Regionalredaktion AOK Nordost:
Anja Klammer, Markus Wilms

Druck: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien, Marktweg 42-50,
47608 Geldern

Erscheinungsweise: einmal jährlich
Redaktionsschluss: 16. Dezember 2022
ISSN: 2191 7973

Mit der kostenfreien Aussendung des Magazins *gesundes unternehmen* kommt die AOK Nordost ihren sich aus §104 SGB IV und §13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos keine Gewähr.



4 **Die Minijobgrenze liegt jetzt bei 520 Euro.**



12 **Neue Entwicklungen beim Arbeitsentgelt.**



22 **Bessere Bedingungen für ausländische Fachkräfte sind geplant.**

- 4 **Minijob und Mindestlohn**
Dynamische Kopplung der Minijobgrenze an den Mindestlohn
- 8 **Midijobgrenze steigt**
Anhebung der Grenze für den Übergangsbereich zum 1. Januar 2023
- 12 **Arbeitsentgelt und Beiträge 2023**
- 14 **Der Businesspartner an Ihrer Seite**
Die „AOK-Businesspartnerschaft“ bietet attraktive Leistungen
- 15 **Beiträge Rechengrößen Termine 2023**
Sonderteil zum Herausnehmen in der Heftmitte
- 19 **JA-E-Grenze**
Das ist zu tun, wenn Beschäftigte 2023 erstmals die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten
- 20 **Neues im Meldeverfahren**
Überblick
- 22 **Fachkräfte aus dem Ausland**
Änderungen im neuen Jahr geplant
- 24 **Hinzuverdienstgrenzen**
Wegfall der Grenze für Altersrentner
- 26 **Ausgleichsverfahren U1**
Informationen zur Umlagepflicht
- 28 **Einführung der eAU**
- 30 **AOK-Service**



Gut informiert ins Jahr 2023

Wohl selten sind die Unternehmen in unserer Region mit so vielen Fragezeichen ins neue Jahr gestartet wie 2023. Umso wichtiger ist uns das Anliegen, Sie mit allen notwendigen Informationen aus der Sozialversicherung zu versorgen.

So hat die Bundesregierung im Herbst eine Reihe von Gesetzesvorhaben auf den Weg gebracht, mit denen sie die Wirtschaft unterstützen will. Darunter sind mit dem dritten Entlastungspaket und dem Jahressteuergesetz Maßnahmen, die sich auch auf die Sozialversicherungsbeiträge auswirken.

Neu sind auch die dynamische Kopplung der Minijobgrenze an den Mindestlohn und die Anhebung der Grenze für den Übergangsbereich (Midijobs).

Seit dem 1. Januar gilt zudem das Verfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU).

Arbeitsunfähige müssen keine Bescheinigungen in Papierform mehr abgeben, die Arbeitgeber können die AU-Daten bei den Krankenkassen elektronisch abrufen. Darüber und über alle anderen kleineren und größeren Änderungen aus der Sozialversicherung berichten wir in der aktuellen Ausgabe von **daten | fakten | termine 2023**.

Aktuelle Informationen zu Sozialversicherung und Betrieblicher Gesundheitsförderung finden Sie auch jederzeit im AOK-Fachportal für Arbeitgeber, aok.de/arbeitgeber/nordost.

Wir wünschen Ihrem Unternehmen, Ihren Mitarbeitenden und Ihnen persönlich alles Gute und viel Erfolg im neuen Jahr.

Ihre Daniela Teichert



Daniela Teichert
Vorstandsvorsitzende der
AOK Nordost
Die Gesundheitskasse.

Jederzeit für Sie erreichbar

Unser Service für Arbeitgeber
Informieren Sie sich im Fachportal:
aok.de/arbeitgeber/nordost

Unser Netzwerk für gesunde KMU
Steigern Sie die Gesundheitskompetenz in Ihrem Unternehmen:
bgf@nordost.aok.de

Unsere Geschäftsstelle im Web und als App
Laden Sie Ihre Krankmeldung hoch, beantragen Sie eine Mitgliedsbescheinigung oder bestellen Sie eine neue Versichertenkarte – online und per App:
nordost.meine.aok.de

Unsere Experten für gesünderes Arbeiten
Jederzeit für Sie aktiv:
bgf@nordost.aok.de

Unser kostenfreies Servicetelefon
Rufen Sie uns einfach an:
0800 2650800

Portrait: PR/AOK



Minijobber
dürfen seit
Oktober 2022
mehr verdienen.

Minijob und Mindestlohn

Minijob-Reform. Die Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigungen wurde zum 1. Oktober 2022 von 450 auf 520 Euro im Monat (6.240 Euro im Jahr) angehoben. Gleichzeitig wurde sie an den Mindestlohn gekoppelt. So ist eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zum Mindestlohn auch dann unverändert möglich, wenn der Mindestlohn künftig weiter steigt.

In der Folge der Reform sollten Arbeitsverträge überprüft und, sofern noch nicht geschehen, gegebenenfalls angepasst werden. Denn eine versicherungsrechtliche Beurteilung ist nicht nur zu Beginn einer Beschäftigung oder bei dauerhaften Änderungen der Verhältnisse erforderlich, son-

dern auch bei jeder Änderung der Geringfügigkeitsgrenze nach einer Anhebung des Mindestlohns. Nachdem die Bundesregierung den Mindestlohn in einer einmaligen Anpassung auf 12 Euro pro Stunde angehoben hat, entscheidet künftig wieder die Mindestlohn-Kommission darüber.

Minijob – ja oder nein?

Bei der Prüfung, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, ist weiterhin das regelmäßige Entgelt maßgeblich. Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 520 Euro nicht übersteigen. Die Grenze liegt damit bei 6.240 Euro bei einer Beschäftigung über zwölf Monate.

Dynamische Grenze

Formel für die Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze:

**Mindestlohn x 130 : 3
(auf volle Euro aufgerundet)**

Die Zahl 130 entspricht dabei der Arbeitszeit in 13 Wochen (= 3 Monate) mit einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden.

Gesetzlicher Mindestlohn in Deutschland

2015 - 2022 (in Euro pro Stunde)

2015	8,50
2016	8,50
2017	8,84
2018	8,84
2019	9,19
2020	9,35
2021 1. Halbjahr	9,50
2021 2. Halbjahr	9,60
2022 1. Halbjahr	9,82
2022 2. Halbjahr	10,45
2022 ab 1. Oktober	12,00

Foto: blackday – stock.adobe.com

Bei der Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts sind neben den laufenden Einnahmen auch einmalige Einnahmen aus der Beschäftigung zu berücksichtigen, die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten sind. Als hinreichend sicher gelten Zahlungen beispielsweise, wenn sie aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags gezahlt werden. Dazu zählen beispielsweise ein tarifliches Weihnachtsgeld oder ein vereinbartes Urlaubsgeld.

Beispiel

Ein Mitarbeiter nahm zum 1. Oktober 2022 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung auf. Aus der Tätigkeit erhält er ein Arbeitsentgelt von monatlich 500 Euro. Zusätzlich wird ihm in seinem Arbeitsvertrag ein Weihnachtsgeld von 300 Euro zugesichert.

Bei der Berechnung des jährlichen Gesamtarbeitsentgelts muss zum einen das monatliche Arbeitsentgelt berücksichtigt werden. Prognostiziert man ein dauerhaftes Arbeitsverhältnis, sind das 500 Euro mal 12 (Beschäftigung vom 1. Oktober 2022 bis zum 30. September 2023). Das ergibt 6.000 Euro. Hinzugerechnet werden muss zudem das einmalige Weihnachtsgeld von 300 Euro.

Im Ergebnis handelt es sich hier nicht mehr um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, da der Jahreshöchstbetrag von 6.240 Euro überschritten wird. Die Beschäftigung ist sozialversicherungspflichtig – und zwar nicht nur für den Monat, in dem die Einmalzahlung erfolgt, sondern für das gesamte Arbeitsverhältnis.

Einmalzahlungen sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts aber nur insoweit zu berücksichtigen, wie sie aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren. Einnahmen aus einem ruhenden Beschäftigungsverhältnis wie etwa einer Elternzeit bleiben außer Betracht. Gleiches gilt für Einmalzahlungen, die aus dem Geschäftsergebnis oder einer besonderen Arbeitsleistung des Vorjahres resultieren. Sie sind im Monat der Zahlung als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zu werten. Somit können diese Zahlungen zu einer Überschreitung der Entgeltgrenze führen, ohne dass der Status der geringfügig entlohnten Beschäftigung entfällt.

Befreiungsanträge können nach dem 2. Januar nur noch in der ALV gestellt werden.

Überschreiten der 520-Euro-Grenze: Minijobber mit Krankheitsvertretung

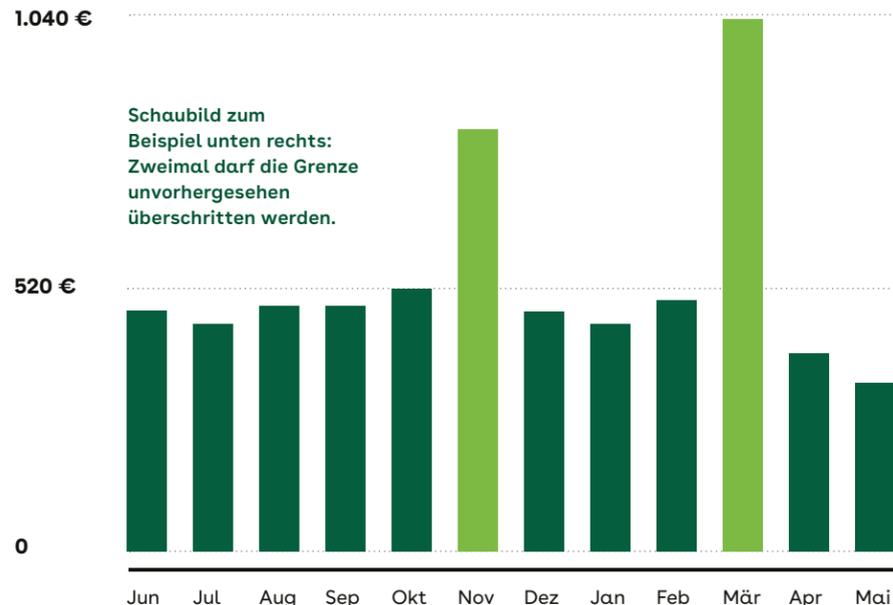


Schaubild zum Beispiel unten rechts: Zweimal darf die Grenze unvorhergesehen überschritten werden.

Beispiel

Eine gesetzlich krankenversicherte Verkäuferin arbeitet dauerhaft für ein monatliches Arbeitsentgelt von 520 Euro. Ende Oktober 2022 bat ihr Arbeitgeber sie aufgrund von Personalengpässen, im Weihnachtsgeschäft vom 1. November bis zum 31. Dezember 2022 mehr zu arbeiten. Dadurch erhöhte sich ihr Arbeitsentgelt im November und Dezember auf 1.500 Euro. Seit dem 1. Januar 2023 arbeitet sie wieder im ursprünglich vereinbarten Rahmen.

Im Ergebnis ist die Verkäuferin vom 1. November bis 31. Dezember 2022 versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung, weil das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro übersteigt. Zwar handelt es sich bei der Mehrarbeit um ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze in bis zu zwei Monaten innerhalb eines Zeitjahres. Das Arbeitsentgelt übersteigt aber den maximal pro Kalendermonat zulässigen Wert des Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze von 1.040 Euro. Seit dem 1. Januar 2023 liegt wieder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

Zweimal ist keinmal

Aber Vorsicht: Neu ist auch, dass nur noch ein zweimaliges gelegentliches, nicht vorhersehbares Überschreiten der Minijobgrenze in Maßen bis 1.040 Euro innerhalb eines Zeitjahres beziehungsweise eines Abrechnungszeitraums ohne Konsequenzen bleibt. Daraus ergibt sich ein maximaler Jahresverdienst in Höhe des 14-Fachen der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze, aktuell also 7.280 Euro (6.240 plus maximal zweimal 520 Euro zusätzlich).

Beispiel

Eine gesetzlich versicherte Minijobberin mit einem regelmäßigen monatlichen Verdienst von 520 Euro übernimmt vom 1. bis zum 31. März 2023 eine Krankheitsvertretung. Sie verdient damit in diesem Monat insgesamt 1.000 Euro. Sie hatte bereits vom 1. bis 30. November 2022 einen kranken Kollegen vertreten. Seinerzeit lag das Arbeitsentgelt bei insgesamt 800 Euro.

Die Beschäftigung gilt weiterhin als Minijob: Die monatliche Obergrenze wurde nur gelegentlich (in zwei Monaten), in zulässigem Rahmen (unter 1.040 Euro) und als Krankheitsvertretung nicht vorhersehbar überschritten.

Bestandsschutz und Übergangsregelung

Seit Oktober 2022 gelten Bestandsschutzregelungen für Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 450,01 bis 520 Euro im Monat: Diese bleiben bis maximal zum 31. Dezember 2023 versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Voraussetzung für das Fortbestehen der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung ist, dass kein Anspruch auf Familienversicherung besteht. Die bis zum 30. September 2022 maßgebliche Formel für den Übergangsbereich zur Berechnung der Beiträge gilt in diesen Fällen weiter.

Beschäftigte konnten sich auf Antrag bis zum 2. Januar 2023 von der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung befreien lassen. Die Befreiung ist bis Ende 2023 befristet. In der Arbeitslosenversicherung sind hingegen auch später beantragte Befreiungen möglich. Sie gelten aber erst ab Beginn des auf den Antrag folgenden Kalendermonats.

In der Rentenversicherung werden die Beschäftigten seit dem 1. Oktober 2022 als geringfügig entlohnt behandelt. Somit gilt grundsätzlich Rentenversicherungspflicht mit einem Befreiungsrecht auf Antrag. Eine beitragsrechtliche Bestandsschutzregelung in der Rentenversicherung bis zum 31. Dezember 2023 gibt es nur für geringfügig entlohnte Beschäftigte in Privathaushalten. Hier werden die Regelungen des bisherigen Übergangsbereichs weiter angewendet.

Die Anträge auf Befreiung von der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung werden schriftlich beim Arbeitgeber gestellt. Dieser nimmt sie zu den Entgeltunterlagen.

Die Bestandsschutzregelung entfällt, wenn das regelmäßige Entgelt 450 Euro unterschreitet oder 520 Euro übersteigt, denn damit liegen die Voraussetzungen für die Bestandsschutzregelungen nicht mehr vor. Sie treten auch nicht wieder in Kraft, wenn das Arbeitsentgelt zu einem späteren Zeitpunkt wieder im Korridor zwischen 450,01 und 520 Euro liegt.

Nach dem 1. Oktober 2022 neu aufgenommene Beschäftigungen sind vom Bestandsschutz ausgeschlossen.

So unterstützt die AOK

Mit dem Minijob- und Übergangsbereichsrechner 2023 ermitteln Sie die aktuellen Abgaben für geringfügig entlohnte Beschäftigungen bis 520 Euro und Tätigkeiten im Übergangsbereich (Midijobs).

→ aok.de/fk/minijob-und-uebergangsbereichsrechner



Für Teilzeitkräfte wird der neue Übergangsbereich attraktiver.

Midijobgrenze liegt jetzt bei 2.000 Euro

Geringverdiener. Nachdem die obere Midijobgrenze im Oktober 2022 bereits von 1.300 auf 1.600 Euro gestiegen war, wurde sie zum 1. Januar 2023 weiter auf nunmehr 2.000 Euro erhöht. Eine Beschäftigung im Übergangsbereich liegt somit vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig zwischen 520,01 Euro und 2.000 Euro im Monat beträgt. Mit der Anhebung der oberen Midijobgrenze werden die Beschäftigten weiter entlastet.



Eine neue Berechnungsmethode sorgt seit Oktober 2022 dafür, dass die Beitragslast für die Beschäftigten im unteren Übergangsbereich ab 520,01 Euro aufwärts sehr gering ist. Mit der erneuten Anhebung der Obergrenze auf 2.000 Euro zum Jahresbeginn 2023 will die Bundesregierung eine weitergehendere Entlastung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit geringem Arbeitsentgelt als bisher erreichen. Beschäftigte mit einem Entgelt zwischen 1.600 und 2.000 Euro werden in der Folge mit geringeren Sozialversicherungsbeiträgen belastet. Grundsätzlich zahlen Arbeitnehmer unterhalb der Obergrenze weniger als den halben Sozialversicherungsbeitrag von durchschnittlich etwa 20 Prozent des Bruttolohns, während Arbeitgeber in diesem Bereich für einen Beitragsatz von bis zu 28 Prozent aufkommen müssen.

Neue Beitragsberechnung

Die Regeln für die Beitragsberechnung und Beitragstragung bei Beschäftigten mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs haben sich seit dem 1. Oktober 2022 geändert. Im Ergebnis haben Midijobbende nur einen reduzierten Beitragsanteil zu den einzelnen Versicherungszweigen zu tragen. Bei einem Arbeitsentgelt in Höhe von 520,01 Euro, der unteren Grenze des Übergangsbereichs, beträgt er null Euro. Die Sozialversicherungsbeiträge in diesem unteren Bereich trägt der Arbeitgeber voll. Mit zunehmendem Arbeitsentgelt steigt der Arbeitnehmeranteil an, bis er bei einem Arbeitsentgelt in Höhe von 2.000 Euro seine reguläre Höhe von derzeit rund 20 Prozent des Arbeitsentgelts erreicht. Der Beitragsanteil des Arbeitgebers nimmt entsprechend gleitend ab, bis er

bei einem Arbeitsentgelt in Höhe der oberen Entgeltgrenze des Übergangsbereichs von 2.000 Euro ebenfalls seine reguläre Höhe von derzeit rund 20 Prozent erreicht.

Arbeitsentgelt bei Midijobs

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt im Übergangsbereich liegt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Dazu zählt grundsätzlich alles, worauf der Midijobbende einen Rechtsanspruch aus dem Beschäftigungsverhältnis hat – selbst wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt nicht oder erst später zahlt. Der Rechtsanspruch kann zum Beispiel auf einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache beruhen. Zu berücksichtigen sind auch Einmalzahlungen, wenn sie mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich

zu erwarten sind. Das können beispielsweise Zahlungen aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags oder etwa ein Weihnachtsgeld aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung sein.

Wird ein höheres als das vereinbarte Arbeitsentgelt gezahlt, kommt es aber nicht darauf an, ob ein wirksamer arbeitsrechtlicher Anspruch auf das gezahlte Arbeitsentgelt besteht: Mit dem Zufluss zählt die Zahlung zum Arbeitsentgelt und löst damit den Beitragsanspruch aus. →

Knapp oberhalb der Grenze von 520 Euro liegt der Anteil des Beschäftigten an den SV-Beiträgen bei null.

Beispiel:

Ein Beschäftigter arbeitet seit dem 1. Oktober 2022 als Landschaftsgärtner. Zwischen Oktober 2022 und März 2023 erhält er monatlich 1.000 Euro, von April bis September bezieht er einen Lohn von 1.700 Euro. Zusätzlich erhält er ein vertraglich vereinbartes Weihnachtsgeld in Höhe von 1.200 Euro sowie ein Urlaubsgeld von 800 Euro. Handelt es sich bei der Beschäftigung noch um eine Tätigkeit im Übergangsbereich?

Ja. Zu berücksichtigen sind zum einen sein Verdienst in den ersten sechs Monaten seiner Tätigkeit (6 x 1.000 Euro) sowie in den folgenden sechs Monaten (6 x 1.700 Euro). Zum anderen fließen die vertraglich vereinbarten Sonderzahlungen mit in die Berechnung ein, also das Weihnachtsgeld in Höhe von 1.200 und das Urlaubsgeld in Höhe von 800 Euro. Das prognostizierte Gesamtarbeitsentgelt für zwölf Monate liegt damit bei 18.200 Euro. Das entspricht, durch zwölf geteilt, einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 1.516,67 Euro.

Im Ergebnis handelt es sich um einen Midijob (Übergangsbereich), da das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt die obere Grenze des Übergangsbereichs von 2.000 Euro nicht übersteigt.



Beitragspflichtige Einnahmen

Für die Beitragsberechnung bei Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs gelten in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung besondere Regelungen. Das Besondere dabei ist, dass die Sozialversicherungsbeiträge zwischen Beschäftigten und Arbeitgeber nicht zu gleichen Teilen verteilt werden. Die Formel für den Übergangsbereich wurde zum 1. Oktober 2022 zugunsten der Arbeitnehmer geändert. Zum 1. Januar 2023 wurde sie anschließend nochmals an die neue Midijob-Obergrenze angepasst.

Im Ergebnis haben die Arbeitnehmenden nur einen reduzierten Beitragsanteil zu den einzelnen Versicherungszweigen zu tragen,

- der bei einem Arbeitsentgelt in Höhe der unteren Entgeltgrenze des Übergangsbereichs (520,01 Euro) 0 Euro beträgt und
- mit zunehmendem Arbeitsentgelt gleitend ansteigt,
- bis er bei einem Arbeitsentgelt in Höhe von 2.000 Euro seine reguläre Höhe von derzeit rund 20 Prozent des Arbeitsentgelts erreicht.

Überschreiten der Entgeltgrenzen

Bei einem regelmäßigen monatlichen Entgelt in den Grenzen zwischen 520,01 und 2.000 Euro sind die besonderen Berechnungsregeln des Übergangsbereichs zwingend anzuwenden. Ein Überschreiten der Obergrenze in einzelnen Monaten hat keinen Einfluss auf den Status der Beschäftigung im Übergangsbereich, sofern dies nur in vereinzelt Monaten vorkommt, zum Beispiel durch Einmalzahlungen.

Bei Midijobs, bei denen in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum das tatsächliche monatliche Arbeitsentgelt die Obergrenze des Übergangsbereichs überschreitet (zum Beispiel durch eine Einmalzahlung), gilt für die Beitragsberechnung das tatsächliche Arbeitsentgelt als beitragspflichtige Einnahme.

Übergangsregelung

Es gelten Übergangsregelungen für versicherungspflichtige Beschäftigungen, die bereits am 30. September 2022 mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt im Übergangsbereich waren. Sie bleiben grundsätzlich weiter versicherungspflichtig.

1,3

Milliarden Euro soll die Entlastung durch die Reform für Midijobbende bringen.

So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zum Thema, wie Sie mit Arbeitsentgelten im Übergangsbereich umgehen, bietet die AOK in einem interaktiven Online-Training an.

→ aok.de/fk/online-trainings

Für am 30. September 2022 mehr als geringfügig entlohnte versicherungspflichtige Arbeitnehmende mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 450,01 Euro bis zu 520,00 Euro wird das bisherige im Übergangsbereich geltende Verfahren zur Beitragsbemessung und Beitragstragung längstens bis zum 31. Dezember 2023 fortgeführt.

In der Rentenversicherung greift die Übergangsregelung lediglich für die geringfügig entlohnt Beschäftigten in Privathaushalten, die sich nicht von der Rentenversicherungspflicht haben befreien lassen. Geringfügig entlohnt Beschäftigte bei gewerblichen Arbeitgebern werden in der Rentenversicherung von der Übergangsregelung nicht erfasst. Hier fallen Pflichtbeiträge (analog den Minijobregeln) auf Grundlage des tatsächlichen Arbeitsentgelts an. Für Sozialversicherungszweige, in denen beispielsweise aufgrund einer Befreiung keine Versicherungspflicht besteht, sind die Übergangsregelungen nicht anzuwenden.

Foto: Lightfield Studios – stock.adobe.com

Die Entlastungsmaßnahmen der Bundesregierung können sich auf die SV-Beiträge auswirken.

Arbeitsentgelt und Beiträge 2023

Entlastungspakete und Jahressteuergesetz. Der Gesetzgeber hat unter anderem mit dem dritten Entlastungspaket und dem Jahressteuergesetz eine Reihe neuer Regelungen erlassen, die sich auch auf die Sozialversicherungsbeiträge auswirken. Zudem haben sich einige Beitragssätze geändert.

Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz in der Krankenversicherung

Die Krankenkassenbeiträge bleiben stabil bei 14,6 Prozent. Lediglich der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz bei den Krankenkassenbeiträgen steigt im Jahr 2023 von 1,3 Prozent um 0,3 Prozentpunkte auf 1,6 Prozent. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz für die Beiträge zur Krankenversicherung gilt allerdings nur für einen kleinen Kreis von Personen, die etwa einen freiwilligen Dienst leisten, sowie Beziehende von Bürgergeld (vor 2023 Arbeitslosengeld II). Für die meisten Beschäftigten gilt der individuelle Zusatzbeitragssatz.

Beitragssatz in der Arbeitslosenversicherung

Ab dem 1. Januar 2023 gilt in der Arbeitslosenversicherung wieder der gesetzlich geregelte Beitragssatz in Höhe von 2,6 Prozent. Arbeitgeber und Mitarbeitende tragen je die Hälfte des Beitrags, also jeweils 1,3 Prozent. Die zwischenzeitlich geltenden Regelungen zur Absenkung des gesetzlichen Arbeitslosenversicherungsbeitrags sind zum 31. Dezember 2022 ausgelaufen.

Insolvenzgeldumlage gesunken

Die Insolvenzgeldumlage ist für das Jahr 2023 auf 0,06 Prozent (2022: 0,09 Prozent) gesunken. Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat diesen Wert per Rechtsverordnung bestimmt. Arbeitgeber zahlen die Insolvenzgeldumlage allein und werden durch einen gesunkenen Umlagesatz entlastet.

Künstersozialabgabe

Unternehmen, die Aufträge an freischaffende Künstlerinnen und Künstler vergeben, zahlen 2023 eine Künstlersozialabgabe von 5 Prozent.

Anhebung der Midijobgrenzen

Bereits seit dem 1. Oktober 2022 beträgt die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich (Midijob) 1.600 Euro (bis 30. September 2022: 1.300 Euro). Diese Höchstgrenze wurde zum 1. Januar 2023 nochmals angehoben und beträgt nun 2.000 Euro.

Änderungen bei kurzfristigen Beschäftigungen

Zum 1. Januar 2023 wurde die steuerrechtliche Arbeitslohngrenze bei kurzfristiger Beschäftigung von 120 auf 150 Euro je Arbeitstag angehoben, damit die Pauschalversteueroptions ihre bisherige praktische Bedeutung auch in Zukunft behält.

Denn der Arbeitgeber kann bei Mitarbeitenden, die nur kurzfristig beschäftigt werden, die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz von 25 Prozent des Arbeitslohns erheben. Dafür durfte in 2022 der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 120 Euro durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigen. Die Arbeitslohngrenze orientiert sich an der Höhe des gesetzlichen Mindestlohns, liegt aber stets darüber. Seit dem 1. Oktober 2022 beträgt der gesetzliche Mindestlohn 12 Euro je Stunde. Bei einem Achtstundentag beläuft sich der Mindestlohn danach auf **8 x 12 Euro = 96 Euro** täglich.

Zudem wurde der pauschalierungsfähige durchschnittliche Stundenlohn von 15 Euro auf 19 Euro erhöht. Dadurch können auch anspruchsvollere kurzfristige Tätigkeiten in die Lohnsteuerpauschalierung einbezogen werden. Kurzfristige Beschäftigungen sind beitragsfrei in der Sozialversicherung, wenn sie im Kalenderjahr auf drei Monate oder 70 Arbeitstage im Voraus begrenzt und nicht berufsmäßig sind.

Die kurzfristige Beschäftigung ist nicht berufsmäßig, wenn der Minijobber oder die Minijobberin

- eine Hauptbeschäftigung hat,
- einer selbstständigen Tätigkeit nachgeht,
- gerade ein freiwilliges soziales oder ökologisches Jahr macht oder
- sich im Bundesfreiwilligendienst befindet oder Vorruhestandsgeld bezieht.

Inflationsausgleichsprämie

Seit dem 26. Oktober 2022 bis einschließlich 31. Dezember 2024 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten bis zu 3.000 Euro steuerfrei und beitragsfrei zur Sozialversicherung als Inflationsausgleich zukommen lassen. Für die Beschäftigten besteht aber kein Rechtsanspruch auf die Prämie.

Fernpendlerpauschale

Die Entfernungspauschale für Fernpendelnde (ab dem 21. Kilometer) wurde befristet bis 2026 von 35 auf 38 Cent erhöht. Bis zum 20. Kilometer bleibt es bei den 30 Cent je Kilometer. Über die Mobilitätsprämie wird die Entlastung auch auf Fernpendelnde übertragen, die mit ihrem zu versteuernden Einkommen unter dem Grundfreibetrag liegen. Sie zahlen keine Einkommensteuer und profitieren daher nicht von der Erhöhung der Entfernungspauschale.

Abgeltung von Entgeltguthaben

Die beitragsrechtliche Zuordnung von Entgeltguthaben aus abgegoltenen Arbeitszeitguthaben führt in der Praxis oft zu Fragen, weil die Feststellung des Erarbeitungsmonats schwierig ist. Dies gilt insbesondere, wenn die Gesamtstundenzahl über mehrere Monate angesammelt und in dem Gesamtzeitraum auch Zeitguthaben abgebaut wurde.

Seit 1. Januar 2023 gilt nach § 23d SGB IV: Ein nach Beendigung oder bei Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahltes Entgeltguthaben ist dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen. Das gilt auch dann, wenn dieser nicht im laufenden Kalenderjahr liegt. Die Änderung ist mit dem 8. SGB-IV-Änderungsgesetz erfolgt.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben hierzu bereits bisher die Auffassung vertreten, dass der Auszahlungsbetrag aus Vereinfachungsgründen als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verbeitragt werden kann, ohne dass er dadurch seinen Charakter als laufendes Arbeitsentgelt verliert. Auslöser war das Urteil des Bundessozialgerichts vom 10. Dezember 2019 (Az. B 12 R 9/18 R).

Kurzarbeitergeld

Das Kurzarbeitergeld wird auch in 2023 in einem schwierigen wirtschaftlichen Umfeld einen wesentlichen Beitrag zur Stabilisierung des Arbeitsmarktes leisten. Mit einer neuen Verordnung hat die Bundesregierung die Erleichterungen beim Zugang zum Kurzarbeitergeld und die Öffnung des Kurzarbeitergeldbezugs bei Leiharbeit bis zum 30. Juni 2023 verlängert. Wenn ein Betrieb in Kurzarbeit seinen Beschäftigten eine berufliche Weiterbildung ermöglicht, erhält der Betrieb die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge zurück, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind.

Zudem erhält der Arbeitgeber für Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB III auch die Lehrgangskosten je nach Betriebsgröße pauschal zwischen 15 und 100 Prozent erstattet. Das gilt bis 31. Juli 2023.

So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zu Änderungen zum Jahreswechsel finden Sie im Spezial „Trends und Tipps 2023“.

→ aok.de/fk/jahreswechsel



Foto: AOK

Der Businesspartner an Ihrer Seite

Vorteilspakete. Als zuverlässiger Partner bietet die Gesundheitskasse ihren Firmenkunden neben individueller Beratung attraktive Leistungen und ein Extra an Service.

Mit dem Konzept der „AOK-Businesspartnerschaft“ hat die AOK Nordost dafür drei Vorteilspakete entwickelt:

Effektives Gesundheitsmanagement

Homeoffice, flexible Arbeitszeiten und ständige Erreichbarkeit lassen die Grenzen zwischen Arbeit und Freizeit verschwimmen. Umso wichtiger ist es, dass die Unternehmen ihren Mitarbeitenden zeigen: Eure Gesundheit ist uns wichtig! Denn Unternehmen, die in die Gesundheit investieren, stärken Produktivität und Wettbewerbsfähigkeit. Sie präsentieren sich als attraktiver Arbeitgeber mit gesunden und motivierten Mitarbeitenden, auch im Wettbewerb um Fachkräfte.

Einfache und effiziente Administration

Das zweite Vorteilspaket unterstützt Unternehmen dabei, die bürokratischen Herausforderungen des Sozialversicherungsrechts zu meistern – schnell, individuell und mit hoher Fachkompetenz. Auch online hält die AOK Nordost Informationen, Expertentipps und Serviceleistungen bereit, etwa Programme für Fristen- und Grenzwertberechnungen oder eine Personalrechtsdatenbank.

Mehr Service und Leistungen

Wer bei der AOK versichert ist, genießt viele Vorteile, zum Beispiel eine aktive und persönliche Betreuung im Servicecenter, beim Arzt, am Telefon oder online. Ganz ohne Warteschlange. Im Online-Portal „Meine AOK“ können AOK-Versicherte viele Anliegen schnell und einfach erledigen. Mit dem AOK-Gesundheitskonto können sie flexibel zwischen zahlreichen Gesundheitsleistungen wählen.

So unterstützt die AOK

Wir beraten Sie gerne, welche Vorteilspakete für Ihr Unternehmen am besten geeignet sind. Kontaktieren Sie uns für eine individuelle Beratung:

→ aok.de/fk/bps



Sonderheft der
AOK Nordost
Fachinformationen
für Arbeitgeber

gesundes unternehmen

Beilage

zum
Herausnehmen

beiträge | rechengrößen | termine zur Sozialversicherung

2023

Beitragsätze und Rechengrößen 2023

AOK Nordost

Beitragsätze		
Versicherungszweig	Beitragsgruppe	Beitragsatz
Krankenversicherung		
Allgemeiner Beitragssatz	1000	14,6 %
Ermäßigter Beitragssatz	3000	14 %
AOK-eigener Zusatzbeitragssatz		1,9 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz		1,6 %
Rentenversicherung		
Allgemeine Rentenversicherung	0100	18,6 %
Agentur für Arbeit		
Arbeitslosenversicherung	0010	2,6 %
Insolvenzgeldumlage	0050	0,06 %
Pflegeversicherung		
Beitragssatz	0001	3,05 %
Beitragssatz für Kinderlose	0001	3,4 %
Künstlersozialabgabe		5,0 %

Entgeltfortzahlungsversicherung der AOK Nordost		
Umlage	Erstattung	Umlagesatz
U1 für Krankheitsaufwendungen	60 %	2,8 %
	50 %	1,8 %
U2 für Mutterschaftsaufwendungen	100 %	0,75 %

Minijobs (Minijob-Zentrale)		
Geringfügigkeitsgrenze		Betrag
Monat		520 €
Beiträge/Steuern/Umlagen		
Beitragsgruppe	Prozentsatz	
Pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur Krankenversicherung	6000	13 %
Krankenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt	6000	5 %
Rentenversicherung	0500	15 %
Rentenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt	0500	5 %
Beitrag zur Rentenversicherung	0100	3,6 %
Rentenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt	0100	13,6 %
Steuer		
Einheitliche Pauschsteuer	St	2 %
Entgeltfortzahlungsversicherung bei Minijobs		
Umlage U1 für Krankheitsaufwendungen (80 %)	U1	1,1 %
Umlage U2 für Mutterschaftsaufwendungen (100 %)	U2	0,24 %

Stand 1. Januar 2023, alle Angaben ohne Gewähr.

Beitragsbemessungsgrenzen		
Kranken- und Pflegeversicherung	bundesweit	
Tag	166,25 €	
Monat	4.987,50 €	
Jahr	59.850 €	
Renten- und Arbeitslosenversicherung	West	Ost
Tag	243,33 €	236,67 €
Monat	7.300 €	7.100 €
Jahr	87.600 €	85.200 €

Krankenversicherung		
Jahresarbeitsentgeltgrenze		
Allgemein	Jahr	66.600 €
Beschäftigte, die am 31.12.2002 privat krankenvollversichert waren	Jahr	59.850 €

Einkommengrenzen		
Familienversicherung		
Gesamteinkommen	Monat	485 €
Bei Ausübung Minijob	Monat	520 €
Rentenunschädlicher Hinzuverdienst vor Erreichen der Regelaltersgrenze		
Beziehende einer Vollrente wegen Alters	Jahr	keine Hinzuverdienstgrenze
Beziehende einer Rente wegen voller Erwerbsminderung		
	West	Ost
Jahr	17.823,75 €	17.272,50 €
Beziehende einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung		
	West	Ost
Jahr	35.647,50 €	34.545,00 €

Bezugsgrößen		
Kranken- und Pflegeversicherung	bundesweit	
Tag	113,17 €	
Monat	3.395 €	
Jahr	40.740 €	
Renten- und Arbeitslosenversicherung	West	Ost
Tag	113,17 €	109,67 €
Monat	3.395 €	3.290 €
Jahr	40.740 €	39.480 €

Sachbezüge		
Art des Sachbezugs		
Verpflegung	Monat	288 €
Unterkunft	Monat	265 €
Gesamtsachbezugswert	Monat	553 €

Beitragszuschüsse		
Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung		
Freiwillige Krankenversicherung für Beschäftigte mit Krankengeld	Monat	364,09 € ¹
Freiwillige Krankenversicherung für Beschäftigte ohne Krankengeld	Monat	349,13 € ¹
Pflegeversicherung	Monat	76,06 € ²
Private Kranken- und Pflegeversicherung		
Krankenversicherung mit Krankengeld maximal	Monat	403,99 €
Krankenversicherung ohne Krankengeld maximal	Monat	389,03 €
Pflegeversicherung	Monat	76,06 € ²

¹ Plus halber individueller Zusatzbeitrag

² In Sachsen 51,12 €

Jahresarbeitsentgeltgrenze und Krankenversicherungsfreiheit

Ausnahme von der Krankenversicherungspflicht. In diesem Jahr wurde die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) angehoben. Daher müssen Arbeitgeber nun wieder prüfen, ob die Entgelte ihrer Beschäftigten die JAE-Grenze übersteigen.

Die für das jeweilige Kalenderjahr maßgebenden JAE-Grenzen werden in der Rechtsverordnung zur Festsetzung der Beitragsbemessungsgrenzen in der Rentenversicherung zum 1. Januar eines jeden Jahres neu festgesetzt. Die allgemeine JAE-Grenze beträgt im Jahr 2023: 66.600 Euro (2022: 64.350 Euro).

Für Beschäftigte, die am 31. Dezember 2002 krankenversicherungsfrei und privat krankenversichert waren (Krankheitskostenvollversicherung), gilt die besondere JAE-Grenze. Sie beträgt für das Jahr 2023: 59.850 Euro (2022: 58.050 Euro).

Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

Der Arbeitgeber muss bei der Prüfung, ob Mitarbeitende krankenversicherungsfrei oder weiterhin krankenversicherungspflichtig sind, auf das regelmäßige JAE abstellen. Der Arbeitgeber berechnet für zwölf Monate im Voraus das Entgelt. Auf die JAE-Grenze sind alle Bezüge anzurechnen, die Arbeitsentgelt sind und regelmäßig gewährt werden. Hierzu zählen laufende Einnahmen und Einmalzahlungen, die mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit mindestens einmal jährlich gewährt werden, wie zum Beispiel ein jährlich gewährtes Weihnachtsgeld. Unregelmäßiges Arbeitsentgelt sowie Familienzuschläge zählen nicht zum regelmäßigen JAE.

So unterstützt die AOK

Der praktische JAE-Rechner 2023 ermittelt, ob Ihre Beschäftigten die Jahresarbeitsentgeltgrenze mit ihrem regelmäßigen Entgelt überschreiten.

→ aok.de/fk/jae-rechner

Berechnungsschema zum regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt

Ermittlung regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

Alle Einnahmen aus einer Beschäftigung

abzüglich Einnahmen, die kein Arbeitsentgelt sind

= jährliches Arbeitsentgelt

abzüglich unregelmäßiges Arbeitsentgelt

= regelmäßiges jährliches Arbeitsentgelt

abzüglich Familienzuschläge

= Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

Krankenversicherungsfreiheit

Bisher krankenversicherungspflichtige Beschäftigte sind zum 1. Januar 2023 krankenversicherungsfrei, wenn sie die JAE-Grenze von 2022 (64.350 Euro) und 2023 mit ihrem regelmäßigen JAE überschreiten. Es ist also eine Überschreitung in beiden Jahren erforderlich.

Die Beschäftigten sind dann automatisch zum 1. Januar 2023 als freiwilliges Mitglied gesetzlich krankenversichert, wenn sie nicht innerhalb von 14 Tagen nach Hinweis der Krankenkasse ihren Austritt erklären und einen anderweitigen vollumfänglichen Krankenversicherungsschutz nachweisen.

Fälligkeit der Beiträge 2023

Beitragsmonat	Termine für den Beitragsnachweis ¹	Fälligkeitstag ²
Januar	25.1.2023	27.1.2023
Februar	22.2.2023	24.2.2023
März	27.3.2023	29.3.2023
April	24.4.2023	26.4.2023
Mai	24.5.2023	26.5.2023
Juni	26.6.2023	28.6.2023
Juli	25.7.2023	27.7.2023
August	25.8.2023	29.8.2023
September	25.9.2023	27.9.2023
Oktober	24.10.2023 ³ / 25.10.2023	26.10.2023 ³ / 27.10.2023
November	24.11.2023	28.11.2023
Dezember	21.12.2023	27.12.2023

¹ Zwei Arbeitstage vor Fälligkeit der Beitragsgutschrift. Zur Wahrung der Frist muss der Beitragsnachweis **am Vortag** bis spätestens 24 Uhr eingereicht sein.

² Drittlletzter Bankarbeitstag

³ In Bundesländern, in denen der Reformationstag gesetzlicher Feiertag ist

Die Änderungen im Meldeverfahren wirken sich zum Teil erst im kommenden Jahr 2024 aus.

Neues im Meldeverfahren

Überblick. Vor allem mit dem 7. und 8. SGB-IV-Änderungsgesetz kommen 2023 eine Reihe von Neuerungen im maschinellen Meldeverfahren in der Sozialversicherung auf die Arbeitgeber zu.

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

Seit 1. Januar 2023 ist die euBP für alle Arbeitgeber grundsätzlich verpflichtend. Die prüfrelevanten Daten aus dem Gehaltsabrechnungs- und Buchhaltungsprogramm werden elektronisch an den Rentenversicherungsträger übermittelt. Die übermittelten Daten werden durch eine Prüfsoftware analysiert und die daraus gewonnenen Ergebnisse als Hinweise für die Prüfung genutzt. Nach Abschluss der Prüfung kann der Arbeitgeber die Ergebnisse der euBP elektronisch abrufen.

Für Prüfzeiträume bis zum 31. Dezember 2026 können Arbeitgeber den Verzicht einer elektronischen Übermittlung der gespeicherten Entgeltabrechnungsdaten beantragen. Der Antrag ist formlos und unter Angabe der Betriebsnummer an den Rentenversicherungsträger zu senden, der für die Betriebsprüfung zuständig ist.

Versicherungsnummernnachweis

Die Pflicht zur Vorlage eines Sozialversicherungsausweises ist zum 1. Januar 2023 weggefallen. Stattdessen muss der Arbeitgeber in den Fällen, in denen für eine Meldung keine Versicherungsnummer des Beschäftigten vorliegt, immer erst eine obligatorische Abfrage bei der Datenstelle der Rentenversicherung im Rahmen des elektronischen Arbeitgebermeldeverfahrens vornehmen. Erst bei erfolgloser Abfrage sind die Daten dem neuen Versicherungsnummernnachweis zu entnehmen, der den Sozialversicherungsausweis ersetzt.

Ausbau des BEA-Verfahrens mit der BA

Seit dem 1. Januar 2023 können Arbeitgeber die Arbeitsbescheinigung, die EU-Arbeitsbescheinigung und die Nebeneinkommensbescheinigung grundsätzlich nur



Zeitplan für die Einführung der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP)

1. Januar 2012:
Einführung der euBP

1. Januar 2014:
Optionaler Regelbetrieb

1. Januar 2022:
Übermittlung der Entgeltunterlagen in elektronischer Form

1. Januar 2023:
Obligatorisches Verfahren

31. Dezember 2026:
Ende aller Ausnahmeregelungen

noch digital an die Agentur für Arbeit übermitteln (BEA-Verfahren – Bescheinigungen elektronisch anfordern). Die Pflicht gilt für alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe oder Branche. Für Arbeitsverhältnisse, die bis zum 31. Dezember 2022 enden, können die Bescheinigungen noch in Papierform eingereicht werden. Das gilt auch für zu bescheinigende Nebeneinkommen für 2022. Für den Arbeitgeber entfällt die Pflicht, Beschäftigte über die elektronische Übermittlung ihrer Daten zu informieren. Die Beschäftigten erhalten von der Agentur für Arbeit direkt einen Ausdruck der vom Arbeitgeber übermittelten Daten.

Aus sv.net wird SV-Meldeportal

Mittels der elektronischen Ausfüllhilfe sv.net, die im Auftrag der Spitzenverbände der Krankenkassen von der ITSG – Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung – bereitgestellt wird, tauschen mehr als 500.000 Arbeitgeber jährlich rund 20 Millionen Sozialversicherungsmeldungen mit den Datenannahmestellen der Sozialversicherungsträger aus. Gesetzliche Grundlage für die elektronische Ausfüllhilfe ist § 95 a SGB IV. Da die gesetzlichen Vorgaben in sv.net nicht mehr vollumfänglich abgebildet werden können, gibt es ab Sommer 2023 eine neue Ausfüllhilfe, das SV-Meldeportal.

Die neuen Ausfüllhilfe ist ein Angebot vorrangig für Kleinarbeitgeber (bis maximal zehn Beschäftigte), um Daten in einem zentralen, sicheren Datenspeicher vorhalten zu können. Sie können später auch für die

elektronische Betriebsprüfung genutzt werden. Die neue Ausfüllhilfe wird ab dem 1. Juli 2023 für den produktiven Betrieb freigegeben. sv.net steht in einer Übergangszeit weiterhin allen Nutzenden im uneingeschränkten Leistungsumfang bis zum 31. Dezember 2023 zur Verfügung.

Entgeltmeldung für Begleitpersonen von Behinderten

Seit 1. November 2022 haben Begleitpersonen, die einen Menschen mit Behinderung bei einem stationären Krankenhausaufenthalt unterstützen, Anspruch auf Krankengeld, wenn sie dadurch einen Verdienstaufschlag haben. Der Krankengeldanspruch ist sehr eng gefasst und besteht laut Gesetzgeber nur für medizinisch notwendige Begleitpersonen von stationär behandlungsbedürftigen Patientinnen und Patienten mit einer Behinderung, die Leistungen der Eingliederungshilfe beziehen.

Die für die Berechnung des Krankengeldes von Begleitpersonen notwendige Entgeltmeldung haben die Arbeitgeber wie beim Krankengeld aufgrund eigener Arbeitsunfähigkeit über den Datenaustausch Entgeltersatzleistungen zu veranlassen. Zum 1. Januar 2023 wurde in der entsprechenden Verfahrensbeschreibung für das „Krankengeld bei stationärer Mitaufnahme“ ein neuer Abgabegrund „04“ geschaffen. Darüber hinaus ist für den Fall, dass die Begleitperson einen Verdienstaufschlag durch die Begleitung hat, Krankengeld bezieht und der Unterbrechungszeitraum mindestens einen vollen Kalendermonat umfasst – wie beim üblichen Krankengeld auch –, eine Unterbrechungsmeldung mit dem Meldegrund „51“ abzugeben.

Digitale Unbedenklichkeitsbescheinigungen

Das Antragsverfahren für Nachunternehmer oder beauftragte Entleiher zur Ausstellung von Unbedenklichkeitsbescheinigungen durch die Einzugsstellen (Krankenkassen) wird erst ab 1. Januar 2024 vollständig digitalisiert. Aktuell ist die Beantragung und Übermittlung der Unbedenklichkeitsbescheinigungen nur in Papierform möglich. Die AOK, die das Beitragskonto des Arbeitgebers führt, stellt die Bescheinigungen aus. Seit Sommer 2022 können Unbedenklichkeitsbescheinigungen auch im Abo beantragt werden.

So unterstützt die AOK

Angebot an alle Arbeitgeber: die Unbedenklichkeitsbescheinigung im Abonnement. Die AOK übersendet Ihnen automatisch nach Ablauf der bisherigen Unbedenklichkeitsbescheinigung eine neue Bescheinigung.

→ aok.de/fk/tools > Weitere Inhalte > Unbedenklichkeitsbescheinigungen



Nachwuchskräfte finden mit Chancen-Aufenthaltsrecht

Aufenthaltsrecht. Bundestag und Bundesrat haben im Dezember 2022 den Gesetzentwurf der Bundesregierung zur „Einführung eines Chancen-Aufenthaltsrechts“ beschlossen. Damit sollen langfristig geduldete Ausländer und Ausländerinnen die Möglichkeit erhalten, die Voraussetzungen für ein dauerhaftes Bleiberecht zu erfüllen. Mit dem neuen Gesetz sollen die geltenden Bleiberechtsregelungen weiterentwickelt werden. Die Einwanderung von Fachkräften wird erleichtert.

Das Gesetz sieht vor, dass Menschen, die am 31. Oktober 2022 seit mindestens fünf Jahren geduldet, gestattet oder mit einer Aufenthaltserlaubnis in Deutschland leben, für 18 Monate ein Chancen-Aufenthaltsrecht bekommen. Diese Zeit können sie nutzen, um die übrigen Voraussetzungen für ein Bleiberecht zu erfüllen. Von dieser Regelung sollen aber nur Ausländerinnen und Ausländer profitieren, die sich zur freiheitlich-demokratischen Grundordnung bekennen. Das hilft auch

Arbeitgebern, die Eingewanderte in ihrem Unternehmen qualifizieren möchten.

Straftäterinnen und Straftäter sollen vom Chancen-Aufenthaltsrecht grundsätzlich ausgeschlossen bleiben, ebenso Personen, die ihre Abschiebung aufgrund von wiederholten, vorsätzlichen und eigenen Falschangaben oder aktiver Identitätstäuschung verhindern. Sofern die Voraussetzungen für die Erteilung einer Aufenthalts-

Das Gesetz zur neuen Fachkräftestrategie wurde entgegen den Ankündigungen 2022 nicht mehr verabschiedet.

erlaubnis nach der 18-monatigen Aufenthaltsdauer nicht erfüllt sind, gilt wieder der Status der Duldung.

Anpassung der Bleiberechtsregelungen

Gut integrierte Jugendliche und junge Volljährige sollen nach drei Jahren Aufenthalt in Deutschland sowie bis zum 27. Lebensjahr die Möglichkeit für ein Bleiberecht erhalten. Voraussetzung für die Titelerteilung ist eine zwölfmonatige Vorduldungszeit. Besondere Integrationsleistungen von Geduldeten sollen gewürdigt werden, indem ihnen künftig nach sechs Jahren – oder schon nach vier Jahren bei Zusammenleben mit minderjährigen Kindern – ein Bleiberecht eröffnet wird. Die Voraufenthaltszeiten werden damit um jeweils zwei Jahre reduziert.

Zudem werden bestimmte Regelungen aus dem Fachkräfteeinwanderungsgesetz entfristet, um den Standort Deutschland für Fachkräfte aus Nicht-EU-Staaten attraktiver zu machen. Der Familiennachzug zu solchen Fachkräften wird dadurch erleichtert, dass nachziehende Angehörige keinen Sprachnachweis erbringen müssen. Der Zugang zu Integrationskursen und Berufssprachkursen soll künftig allen Asylsuchenden im Rahmen verfügbarer Plätze offenstehen.

Geflüchtete mit abgeschlossener ärztlicher Ausbildung

Geflüchtete Menschen mit einer abgeschlossenen ärztlichen Ausbildung sind für den deutschen Arbeitsmarkt wertvolle Fachkräfte. Doch wegen nicht verfügbarer Unterlagen oder Nachweise ist eine Approbation oder Erlaubnis zur vorübergehenden Ausübung des ärztlichen Berufs nicht zeitnah möglich. Daher wird zur kurzfristigen Lösung sowie zur Sicherstellung einer ausreichenden und qualifizierten Versorgung in Aufnahmeeinrichtungen befristet eine Ermächtigung zur vorübergehenden Ausübung von Heilkunde eingeführt. Sie ist auf die Versorgung anderer Schutzsuchender in der entsprechenden Einrichtung beschränkt.

Foto: fizkes – stock.adobe.com

So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zur aktuellen Rechtslage erhalten Sie im Arbeitgeberportal der AOK.

→ aok.de/fk/sozialversicherung
> **Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer**

Fachkräftestrategie für den Standort Deutschland

Fach- und Arbeitskräftemangel

Die Bundesregierung hat am 12. Oktober 2022 ihre neue Fachkräftestrategie im Kabinett beschlossen. Damit will die Bundesregierung Unternehmen und Betriebe unterstützen, Fachkräfte zu gewinnen und zu halten.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat unter der Beteiligung aller Ressorts und zahlreicher Beauftragter der Bundesregierung die Fachkräftestrategie der Bundesregierung neu aufgestellt und beim Fachkräftegipfel am 7. September 2022 mit den Spitzen der Sozialpartner, Kammern, Länder, Kommunen und der Bundesagentur für Arbeit diskutiert. Am 12. Oktober 2022 wurde die neue Fachkräftestrategie vom Kabinett beschlossen.

Handlungsfelder der Fachkräftestrategie

Dabei hat die Bundesregierung fünf Handlungsfelder in den Fokus gerückt:

- Zeitgemäße Ausbildung
- Gezielte Weiterbildung
- Arbeitspotenziale wirksamer heben und Erwerbsbeteiligung erhöhen
- Verbesserung der Arbeitsqualität und Wandel der Arbeitskultur
- Einwanderung modernisieren und Abwanderung reduzieren

Die branchen- und regionenübergreifende Fachkräftestrategie der Bundesregierung ist ein Auftakt und Rahmen für weitergehende Prozesse zur Fachkräftesicherung der einzelnen Ressorts der Bundesregierung, welche spezifische Berufe, Branchen oder Themenfelder vertieft in den Blick nehmen.

Hinzuverdienstgrenzen neu geregelt

Nebenerwerb Zum 1. Januar 2023 wurde die Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten aufgehoben. Gleichzeitig hat der Gesetzgeber auch die Hinzuverdienstgrenzen bei voller und auch bei teilweiser Erwerbsminderung erhöht. Damit haben sich die Verdienstmöglichkeiten für die Beschäftigten mit einer solchen Rente deutlich verbessert. Eine gute Nachricht für Unternehmen, die auf der Suche nach Fachkräften auf erfahrene Beschäftigte mit einer Rente zurückgreifen können.



24,5%

der neuen Rentnerinnen und Rentner gingen im Jahr 2021 vorzeitig mit Abschlägen in die Altersrente

Quelle: Deutsche Rentenversicherung Bund

Wer eine vorgezogene Altersrente wie etwa eine Rente für langjährig Versicherte mit 63 bezieht, kann seit Jahresbeginn neben der Rente so viel verdienen, wie er oder sie will, ohne dass die Rente gekürzt wird. Das war bislang nur für Rentnerinnen und Rentner mit einer Altersrente nach Erreichen der Regelaltersgrenze möglich. Bereits 2020 in der Coronapandemie hat der Gesetzgeber die Hinzuverdienstgrenze deutlich angehoben und diese Erhöhung zweimal verlängert. Jetzt fallen die Grenzen für Beziehende von Altersrenten ganz. Der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand wird durch das vereinfachte Recht flexibler. Für Arbeitgeber ergibt sich der Vorteil, dass sie bei der Suche nach Fachkräften auf erfahrene Mitarbeitende zurückgreifen können.

Höhere Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrenten

Die jährliche Hinzuverdienstgrenze für Renten wegen voller Erwerbsminderung wurde zum 1. Januar 2023 angehoben. 2022 lag sie noch bei 6.300 Euro bundesweit. Die neuen Hinzuverdienstgrenzen differenziert nach den alten und neuen Bundesländern knüpfen jetzt an die monatliche Bezugsgröße (siehe Tabelle oben rechts) an und verändern sich damit entsprechend der Lohnentwicklung.

Auch für Beziehende einer Erwerbsminderungsrente ist es dadurch deutlich attraktiver, innerhalb ihres verbliebenen Leistungsvermögens einer Beschäftigung nachzugehen. Zum 1. Januar 2023 fällt zudem der sogenannte Hinzuverdienstdeckel weg, der eine zusätzliche Höchstgrenze beim Hinzuverdienst darstellte.

Mit den neuen Hinzuverdienstgrenzen wird ein Job auch für Erwerbsgeminderte attraktiver.

Jährliche Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrenten 2023 im Überblick:

Rente wegen voller Erwerbsminderung
(3/8 der 14fachen monatlichen Bezugsgröße)

Alte Bundesländer:	Neue Bundesländer:
17.823,75 Euro	17.272,50 Euro

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung
(6/8 der 14fachen monatlichen Bezugsgröße)

Alte Bundesländer:	Neue Bundesländer:
35.647,50 Euro	34.545,00 Euro

Unterschiedliche Hinzuverdienstgrenzen in den alten und in den neuen Bundesländern gelten noch bis zum 31. Dezember 2024.

Rentenversicherungsträger muss informiert werden
Bei der Beschäftigung von Beziehenden einer Erwerbsminderungsrente ist der voraussichtliche Hinzuverdienst einmal jährlich zu bestimmen (sogenannte Jahresprognose). Damit Beschäftigte und Arbeitgeber hinsichtlich des rentenunschädlichen Hinzuverdiensts rechtlich sicher sind, sollte der Rentenversicherungsträger über den Beschäftigten eingebunden werden.

Bescheinigungen bei Hinzuverdiensten
Die Bescheinigungen bei Hinzuverdiensten zu Renten werden seit 1. Januar 2023 in das elektronische Bescheinigungsverfahren der Rentenversicherung (rvBEA) integriert.

Das rvBEA-Verfahren ist seit dem 1. Januar 2022 verpflichtend für alle Arbeitgeber und integraler Bestandteil von systemgeprüfter Entgeltabrechnungssoftware. Mithilfe von rvBEA können derzeit Rentenversicherungsträger und Elterngeldstellen bei Arbeitgebern Bescheinigungen elektronisch anfordern. Ebenso können die Rückantworten der Arbeitgeber entgegengenommen werden.

So unterstützt die AOK

Weitere Informationen zur Beschäftigung älterer Arbeitnehmer finden Sie im AOK-Arbeitgeberportal.

→ aok.de/fk > **Sozialversicherung > Beschäftigung älterer Arbeitnehmer > Rente und Hinzuverdienst**

Die Anträge auf Erstattung werden elektronisch gestellt.



Ausgleichsverfahren kompakt

Umlagekasse U1. Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten bei einer Erkrankung mit Arbeitsunfähigkeit das Entgelt für bis zu sechs Wochen weiterzahlen. Diese Belastung fängt die Umlagekasse U1 für Betriebe mit bis zu 30 Beschäftigten teilweise auf.

Die Krankenkassen führen die Entgeltfortzahlungsversicherung für Unternehmen mit bis zu 30 Beschäftigten kostendeckend durch. Finanziert wird diese sogenannte Umlagekasse U1 durch Umlagebeiträge, die ausschließlich die beteiligten Arbeitgeber aufbringen. So wird das finanzielle Risiko auf die Gesamtheit der Betriebe verteilt. In jedem Jahr kommt auf die Arbeitgeber die Aufgabe zu, anhand der Anzahl der Beschäftigten zu ermitteln, ob das Unternehmen umlagepflichtig zur Umlagekasse U1 ist.

Anzurechnende Beschäftigte

Für die Feststellung der Umlagepflicht ist die Anzahl der Beschäftigten jeweils zum Monatsersten maßgebend. Dabei werden die Beschäftigten wie folgt berücksichtigt:

- Arbeitnehmende in Vollzeit (> 30 Wochenstunden) mit 1
- Arbeitnehmende bis 30 Wochenstunden mit 0,75
- Arbeitnehmende bis 20 Wochenstunden mit 0,5
- Arbeitnehmende bis 10 Wochenstunden mit 0,25

Nicht mitgezählt werden (keine vollständige Aufzählung):

- Auszubildende
- Personen in vorgeschriebenen Praktika
- Volontierende
- Personen, die einen Freiwilligendienst ableisten (zum Beispiel freiwilliges soziales Jahr)
- Schwerbehinderte Menschen
- Heimarbeiter
- Bezieherinnen und Bezieher von Vorruhestandsgeld
- Personen in Elternzeit oder Pflegezeit bei vollständiger Freistellung

Die Umlagepflicht besteht bis zu einer Beschäftigtenzahl von 30.

Feststellung der Umlagepflicht

Hat der Arbeitgeber die Feststellung zu Beginn des Kalenderjahres anhand der Beschäftigtenzahlen des Vorjahres getroffen, gilt sie für das gesamte Kalenderjahr.

Wurde der Betrieb im Laufe des Kalenderjahres neu gegründet, erfolgt die Feststellung anhand der geschätzten Beschäftigtenzahlen. Auch hier gilt die Feststellung für die weitere Dauer des Jahres.

Finanzierung der Umlagekasse U1

Für die Berechnung der Umlagebeiträge werden die Arbeitsentgelte aller Arbeitnehmenden einschließlich der Auszubildenden berücksichtigt. Auch vom Arbeitsentgelt, das schwerbehinderte Menschen erzielen, wird die Umlage U1 berechnet, unabhängig davon, dass sie – wie auch Auszubildende – bei der Ermittlung der Arbeitnehmerzahl nicht mitgezählt werden. Arbeitsentgelt, das Arbeitnehmende erzielen, deren Beschäftigungsverhältnis auf bis zu vier Wochen im Voraus befristet ist, wird allerdings nicht berücksichtigt. Für diese Mitarbeitenden ist bei Arbeitsunfähigkeit der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gesetzlich ausgeschlossen.

Die Umlagebeiträge U1 werden vom Arbeitsentgelt des jeweiligen Arbeitnehmenden bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung (2023: 87.600 Euro West, 85.200 Euro Ost) berechnet. Umlagebeiträge U1 werden allerdings nur aus dem laufenden Arbeitsentgelt der Arbeitnehmenden berechnet – nicht aus Einmalzahlungen.

Bei Arbeitnehmenden mit einem Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs werden die Umlagebeiträge U1 aus der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme berechnet.

Umlage- und Erstattungssätze

Die Höhe des Umlagebeitragsatzes U1 ist in der Satzung der jeweiligen Krankenkasse geregelt und abhängig von der vom Arbeitgeber gewählten Höhe der Erstattung. Die gesetzlichen Krankenkassen bieten den teilnehmenden Unternehmen in aller Regel differenzierte Umlage- und Erstattungssätze an. So kann jedes an der Entgeltfortzahlungsversicherung teilnehmende Unternehmen einen Erstattungssatz entsprechend den betrieblichen Erfordernissen wählen.

Umlage- und Erstattungssätze

Die unterschiedlichen Umlage- und Erstattungssätze können Sie den Tabellen Ihrer AOK auf Seite 16 entnehmen. Beim Umlageverfahren U1 können Sie zwischen verschiedenen Erstattungssätzen wählen. Die Umlage-sätze U1 wurden zuletzt am 1. September 2022 angepasst, weil durch die Pandemie der Krankenstand im Schnitt deutlich höher ist.

Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit

Von den Aufwendungen für die Entgeltfortzahlung, die der Arbeitgeber nach gesetzlicher Regelung an arbeitsunfähig erkrankte Arbeitnehmende zahlt, erhält er einen prozentualen Anteil auf Antrag erstattet. Die Erstattungshöhe wird durch die Satzung der jeweiligen Krankenkasse bestimmt. Sie darf nicht mehr als 80 Prozent und nicht weniger als 40 Prozent betragen.

In der Praxis werden zumeist Erstattungssätze von 50 bis 70 Prozent angeboten. Die Unternehmen können den für ihre betrieblichen Interessen günstigsten Erstattungssatz wählen. Hiervon abhängig ist dann auch der zu zahlende Umlagebeitrag. Der Arbeitgeber ist an die Wahl des Erstattungssatzes für das gesamte Ausgleichsjahr gebunden.

Das für die gesetzlich vorgeschriebene Dauer fortgezahlte Bruttoarbeitsentgelt an Arbeitnehmende während einer Arbeitsunfähigkeit ist im Rahmen des Ausgleichsverfahrens U1 erstattungsfähig.

Erstattungsfähig ist nur Arbeitsentgelt, das auf der Grundlage des Entgeltfortzahlungsgesetzes (EFZG) fortgezahlt wird.

Elektronisches Erstattungsverfahren

Das bei einer Krankheit fortgezahlte Arbeitsentgelt erstatten die Krankenkassen der Beschäftigten dem Arbeitgeber auf Antrag. Die Anträge sind durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemuntersuchten maschinellen Entgeltabrechnungsprogrammen oder Ausfüllhilfen zu übermitteln. Die Erstattungsanträge werden an die Datenannahmestellen der Krankenkassen übermittelt, die diese Dateien an die jeweils zuständige Krankenkasse weiterleiten.

Identifizierungsmerkmale für die maschinelle Zuordnung der Erstattungsanträge sind die Betriebsnummer des Arbeitgebers und die Rentenversicherungsnummer des Beschäftigten.

Im maschinellen Erstattungsverfahren sind Endabrechnungen oder auch Zwischenabrechnungen vorgesehen. Der Arbeitgeber kann hierbei wählen, ob die Erstattung mittels Überweisung, Gutschrift oder Verrechnung mit dem Beitragsnachweis erfolgen soll.

So unterstützt die AOK

Mit dem praktischen Umlagepflichtrechner können Sie die Beschäftigtenzahl berechnen, die entscheidend für die Umlagepflicht ist.

→ aok.de/fk/umlagepflichtrechner

Foto: Chinnapong – stock.adobe.com

Den gelben Schein gibt es seit diesem Jahr nur noch in einfacher Ausfertigung für den erkrankten Mitarbeitenden.

eAU-Abfrage wird Pflicht

Krankmeldungen. Seit 1. Januar 2023 ist das digitale Verfahren für alle Beteiligten Pflicht: Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) löst bundesweit den „gelben Schein“ ab. Arbeitsunfähige erhalten keine AU-Bescheinigung für den Arbeitgeber in Papierform mehr – Arbeitgeber müssen die AU-Daten bei den Krankenkassen der Mitarbeitenden elektronisch abrufen.

Eigentlich sollte es schon zum 1. Juli 2022 so weit sein. Nach einem Aufschub ist jetzt seit 1. Januar 2023 der Abruf der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (eAU) für alle Arbeitgeber verbindlich.

Arbeitsunfähige Mitarbeitende erhalten keine Papierbescheinigung zur Vorlage beim Arbeitgeber mehr von ihren behandelnden Ärztinnen und Ärzten. Sie haben nach wie vor ihren Arbeitgeber unverzüglich zu unterrichten, dass sie arbeitsunfähig sind und wie lang sie voraussichtlich ausfallen werden. Auf welchem Weg das geschieht und wie die Prozesse danach künftig aussehen, bleibt den Unternehmen überlassen. Die AU-Daten selbst müssen die Unternehmen dann auf elektronischem Weg im Rahmen des eAU-Verfahrens bei der Krankenkasse des jeweiligen Mitarbeitenden anfragen.

Voraussetzungen für den Datenaustausch

Um am eAU-Verfahren teilzunehmen, brauchen Arbeitgeber oder ihre Steuerberatenden

- ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm,
- eine elektronisch gestützte systemgeprüfte Ausfüllhilfe oder
- ein systemuntersuchtes Zeiterfassungssystem.

Nach der Anforderung durch den Arbeitgeber werden die



5 Tage

nach Beginn der Arbeitsunfähigkeit ist der ideale Zeitpunkt, die AU-Daten bei der Krankenkasse abzurufen.

Daten über den Kommunikationsserver der gesetzlichen Krankenversicherung für die einzelnen Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Die Personalabrechnenden sollten deshalb mindestens einmal wöchentlich an den Abruf der Daten denken oder diesen Prozess gleich automatisieren. Die betriebsinternen Prozesse sollten vor dem Start des elektronischen Verfahrens unbedingt geprüft und gegebenenfalls angepasst werden.

Berechtigung für den Datenabruf

Ein Abruf der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsmeldung bei der Krankenkasse darf durch den Arbeitgeber nur erfolgen, wenn dieser zum Erhalt der Daten berechtigt ist. Eine Berechtigung liegt vor, sofern

- für die angefragten Zeiträume ein Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmenden bei dem anfragenden Arbeitgeber bestand und
- der oder die Arbeitnehmende dem Arbeitgeber die abzurufende Arbeitsunfähigkeit sowie ihre voraussichtliche Dauer vorab mitgeteilt hat.

Bei Mehrfachbeschäftigten kann jeder Arbeitgeber die eAU-Daten abrufen.

Abrufzeitpunkt



Um Fehlmeldungen zu vermeiden, ist der Zeitpunkt der Abfrage der eAU-Daten nicht unwichtig (siehe Schaubild): Bei Verpflichtung zur Vorlage der AU-Bescheinigung ab dem ersten Tag gilt: Aufgrund der zeitversetzten Übermittlung durch den Arzt oder die Ärztin an die Krankenkasse ist eine Abfrage erst frühestens einen Kalendertag nach der verpflichtenden ärztlichen Feststellung sinnvoll. Bei Verpflichtung zur Vorlage der AU-Bescheinigung, wenn Beschäftigte länger als drei Tage erkrankt sind, gilt: Eine elektronische Abfrage durch den Arbeitgeber ist frühestens am fünften Tag einer gemeldeten Arbeitsunfähigkeit sinnvoll. Bei zu früher Abfrage durch den Arbeitgeber erfolgt von der Krankenkasse als Rückmeldung das Kennzeichen 4 (AU-Bescheinigung liegt nicht vor).

Foto: zinkevych – stock.adobe.com

Ausschluss vom eAU-Verfahren

Das neue eAU-Verfahren gilt nicht für:

- Zeiten von Rehabilitations- und Vorsorgemaßnahmen
- Privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen und -nehmer
- Minijobs in Privathaushalten
- Durch Privatärzte oder Privatärztinnen sowie (Zahn-)Ärzte und (Zahn-)Ärztinnen im Ausland festgestellte AU-Zeiten

Datenaustausch Entgeltersatzleistungen

Mit der Einführung des eAU-Verfahrens ändern sich auch Regeln für die Abfrage von anrechenbaren Vorerkrankungen der Beschäftigten im Rahmen des Datenaustausches Entgeltersatzleistungen (DTA EEL). Neu ab 2023 ist, dass nun ergänzend zu den angefragten Vorerkrankungszeiten auch alle für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit (AU) relevanten Vorerkrankungszeiten von der Krankenkasse zurückgemeldet werden.

Relevant für die Ermittlung der Entgeltfortzahlungsdauer sind alle AU-Zeiten der letzten zwölf Monate, bei denen zwischen dem Ende der vorhergehenden Erkrankung und dem Beginn der nachgehenden Erkrankung nicht mindestens sechs Monate vergangen sind, und zwar unabhängig davon, ob diese aufgrund der Diagnose auf die aktuelle Arbeitsunfähigkeit anrechenbar oder nicht anrechenbar sind. Dadurch erhält der Arbeitgeber einen Überblick zu den vorliegenden Arbeitsunfähigkeitszeiten, die potenziell einen Einfluss auf die Dauer der Entgeltfortzahlung haben könnten. Durch die Kennzeichnung, ob die angegebenen Zeiten „anrechenbar“ oder „nicht anrechenbar“ sind, hat der Arbeitgeber dann die notwendigen Informationen zur Ermittlung der Dauer der Entgeltfortzahlung für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit.

Für noch mehr Transparenz übermittelt die Krankenkasse dem Arbeitgeber seit Januar 2023 auch den Beginn der maßgebenden 12-Monats-Frist für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit.

So unterstützt die AOK

Im Herbst wurde ein Online-Seminar zur eAU durchgeführt. In diesem werden weitere Details erklärt. Die Aufzeichnung steht auf dem Fachportal zum kostenfreien Abruf bereit.

→ aok.de/fk/online-seminare-als-video

Betriebliche Gesundheitsförderung mit der AOK Nordost

Viele Unternehmen haben erkannt, dass Mitarbeitende, die in Sachen Gesundheitskompetenz gefördert werden, motivierter, zuverlässiger und dem Unternehmen verbundener sind. Wenn Firmen zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) Unterstützung brauchen, finden sie diese bei der AOK Nordost. Dort entwickelt ein Team aus erfahrenen BGF-Fachleuten innovative Lösungen. Das Ergebnis sind leicht implementierbare, niederschwellige Angebote, die individuell an die Größe und die Branche der Unternehmen angepasst werden – auch digital. Der ganzheitliche Ansatz lohnt sich, denn die Gesundheit der Beschäftigten hängt von unterschiedlichen Faktoren ab.

Seit der Pandemie und dem vermehrten Arbeiten aus dem Homeoffice haben Arbeitgeber sehr gute Chancen, ihre Mitarbeitenden mit Maßnahmen aus dem BGF zu erreichen. Das Thema Gesundheit interessiert gerade sehr: Viele Beschäftigte fordern explizit Maßnahmen ein, um mit der aktuellen Situation besser umgehen zu können.

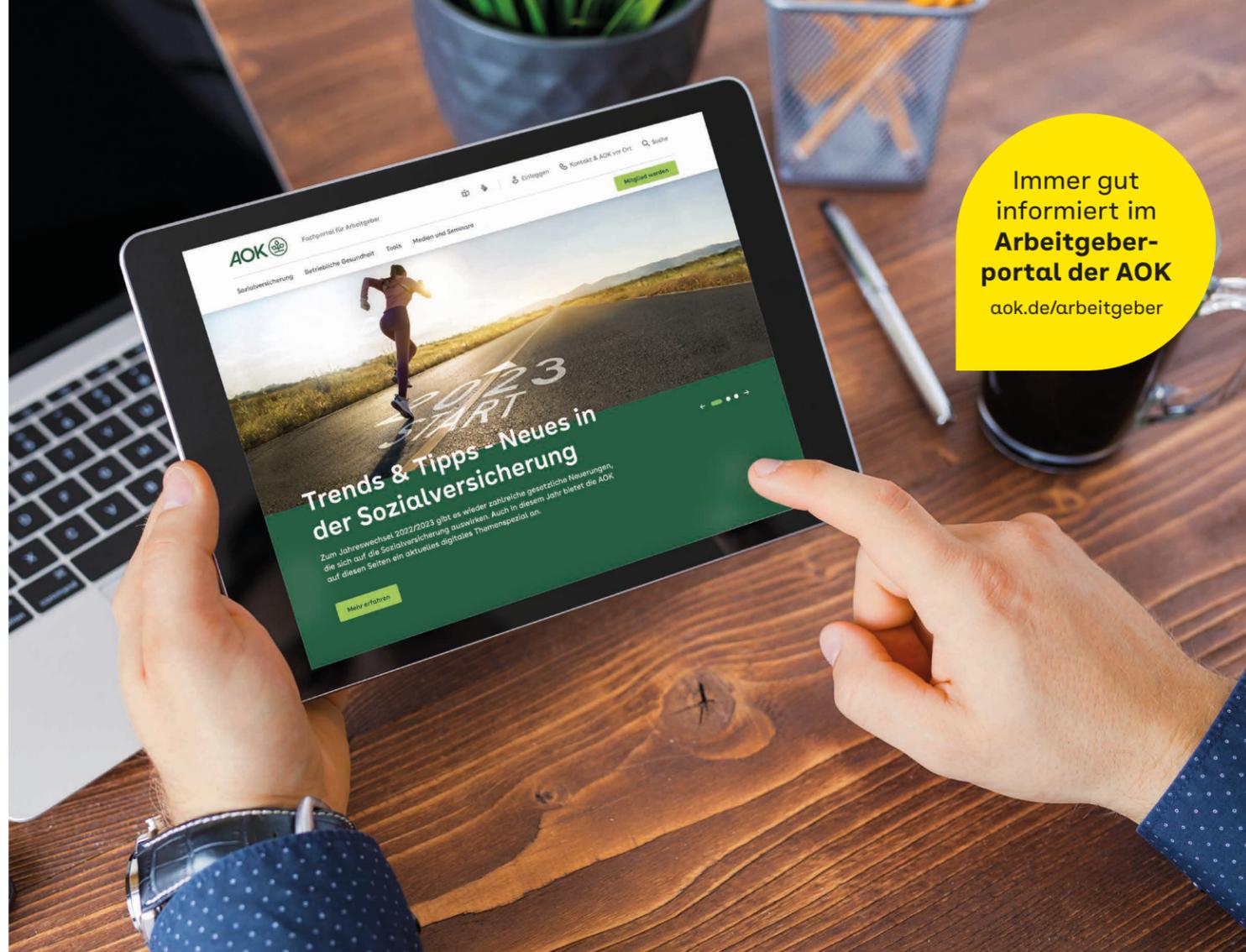
BGF macht Mitarbeitende effizienter und hält sie gesünder. Dadurch werden Ausfälle vermindert oder gar verhindert – das spart auch Kosten. Damit BGF nachhaltig wirken kann, sollte sie zu einem festen Bestandteil der Unternehmenskultur werden.

So unterstützt die AOK

Bei Interesse am Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ wenden Sie sich bitte an Ihren Firmenkundenberater Ihrer AOK vor Ort:

→ aok.de/fk/betriebliche-gesundheit

Fotos: Kaspars Grivalds – stockadobe.com



Digitale Angebote für Mitarbeitende und Führungskräfte

„Gesund führen“

Gesund führen lernen: In diesem Online-Programm unterstützen wir Führungskräfte dabei, ihre Mitarbeitenden gesund und leistungsfähig zu erhalten. In sechs Modulen lernen Führungskräfte, ihr Führungsverhalten zu reflektieren, zu verbessern und die eigene Gesundheit zu stärken.

→ aok-gesundfuehren.de

„Gesund im Homeoffice“

Machen Sie sich und Ihre Beschäftigten fit für den Arbeitsalltag zu Hause. Wir unterstützen Beschäftigte und Führungskräfte mit interaktiven Modulen, um die Arbeit im Homeoffice gesund zu gestalten. Spannende und praxisnahe Fragen zu den Themen Organisation, virtuelle Zusammenarbeit und Führung werden beantwortet.

→ aok-homeoffice.de

„Rückenaktiv im Job“

Rückenschmerzen sind beeinflussbar. Wer in seinem Berufsalltag viel sitzt oder den Körper einseitig belastet, sollte gezielt versuchen, diesen vorzubeugen. Unser interaktives Online-Programm setzt sich aus Übungen am Arbeitsplatz und Zusatzinformationen zusammen. Wir helfen Ihnen zu mehr Bewegung, einem gesunden Rücken und entspannten Schultern.

→ rueckenaktivimjob.de

„Mentale Gesundheit stärken“

Eine gesunde Psyche ist eine tragende Säule für Arbeitgeber und Mitarbeitende. Bei Symptomen wie Antriebslosigkeit und Niedergeschlagenheit hilft unser Online-Selbsthilfeprogramm „moodgym“. Die Teilnehmenden lernen mit fünf Bausteinen, wie sie negative Gedankenmuster erkennen und ersetzen können.

→ moodgym.de

Die Arbeitgebermedien der AOK



AOK-Magazin gesundes unternehmen

Das Arbeitgebermagazin der AOK bietet viermal jährlich spannende Berichte und Tipps für Ihren unternehmerischen Alltag, Neues aus der Praxis im Personalbüro und Informationen rund um das Betriebliche Gesundheitsmanagement und gesundes Führen.

→ aok.de/fk/magazin

AOK-Fachportal für Arbeitgeber

Sie brauchen schnell und umfassend Informationen zu Fragen der Sozialversicherung oder zur Betrieblichen Gesundheitsförderung? Möchten mit aktuellen News informiert sein? Dann recherchieren Sie auf unserer Website.

→ aok.de/arbeitgeber

AOK-Newsletter gesundes unternehmen

Bleiben Sie immer auf dem Laufenden: mit dem AOK-Newsletter für Arbeitgeber. Jeden Monat informieren wir Sie über wichtige Rechtsänderungen in der Sozialversicherung und Trends in der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Mobil optimiert, klar strukturiert, inhaltlich ganz auf Arbeitgeber zugeschnitten – genau das Richtige für das Büro oder unterwegs.

→ aok.de/fk/newsletter

AOK-Fachbroschüren

Die AOK-Fachbroschüren sind Ihr zuverlässiges Nachschlagewerk bei Fragen rund um die Sozialversicherung. Fundierte Informationen sind kompakt und praxisnah für Sie aufbereitet. In den AOK-Fachbroschüren finden Sie alle wichtigen Themen von der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer über geringfügige Beschäftigungen bis Beschäftigung im Studium und im Praktikum. Ganzjährig stehen die Broschüren zum Download bereit.

→ aok.de/fk/broschueren

Digitale Weiterbildung mit der AOK

Online-Seminare:

Mit den Online-Seminaren stellen wir Ihnen eine praxisnahe Plattform für Ihre Weiterbildung zur Verfügung. Bundesweit bieten wir Ihnen attraktive Online-Seminare zu Themen aus Sozialversicherung und Betrieblicher Gesundheitsförderung an.

→ aok.de/fk/online-seminare

Online-Trainings:

Egal, ob von zu Hause oder aus dem Büro: Die kostenfreien Lernprogramme der AOK bringen Sie beruflich weiter. Verbessern Sie Ihr fachspezifisches Wissen durch abwechslungsreiche, zeitsouveräne und interaktive Lerneinheiten.

→ aok.de/fk/online-trainings

Kennen Sie die Online-Seminare der AOK?



Termine 2023

März

Datenaustausch im
EEL-Verfahren

Von Vielfalt im Unternehmen
profitieren

April

Kurzfristige Beschäftigungen

Mai

Positive Emotionen
am Arbeitsplatz

Ausgleichsverfahren
nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (U1 und U2)

Juni

Gehaltsextras – Arbeitsentgelt
und Sachbezüge

September

Fachkräfte aus dem Ausland

Engagement:
Stärken Beschäftigter
fordern und fördern

November

Trends & Tipps 2024

Zusammenarbeit im
Unternehmen stärken



**Jetzt
informieren:**

[aok.de/fk/
online-seminare](https://aok.de/fk/online-seminare)



Sie wollen regelmäßig über aktuelle Themen
der Sozialversicherung oder der Betrieblichen
Gesundheitsförderung informiert werden?

Dann abonnieren Sie unseren kostenlosen
Newsletter unter aok.de/fk/newsletter



Sie haben ein ganz konkretes sozialversiche-
rungsrechtliches Anliegen oder eine spezielle
Frage und suchen individuellen Rat?

Dann fragen Sie unsere Fachleute unter
aok.de/fk/expertenforum



Sie brauchen schnell und umfassend Informa-
tionen zu Fragen der Sozialversicherung oder
zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Dann recherchieren Sie auf unserer Website
aok.de/arbeitgeber