

Der Infoservice zu Sozialversicherung und Recht
Für das Personal- und Lohnbüro

personal wissen

2 · 2024



Recruiting im Ausland

Mehr Fachkräfte durch Chancenkarte

Am 1. Juni 2024 wird die Chancenkarte eingeführt: Mit ihr dürfen Personen aus Drittstaaten nach Deutschland einreisen, die noch keinen Arbeitsvertrag haben. Das soll auch für Arbeitgeber das Recruiting von Fachkräften erleichtern.

Die Chancenkarte vergrößert den Bewerberpool, weil sie Menschen mit Potenzial die Einreise und damit die Jobsuche in Deutschland erleichtert. Arbeitgeber können die Chancenkarte auch als eine Art erstes Visum für bereits kontaktierte Fachkräfte aus Drittstaaten nutzen, um eine unbürokratische Einreise zu ermöglichen.

NOCH FRAGEN?

Die AOK unterstützt Sie gerne bei der sv-rechtlichen Beurteilung
→ aok.de/fk/kontakt

Nebenbeschäftigung und Probearbeit

Zwölf Monate haben Inhabende einer Chancenkarte Zeit, um einen Job zu suchen beziehungsweise ihre Qualifikation anerkennen zu lassen. Damit Arbeitgeber herausfinden, ob sich eine Person mit Chancenkarte eignet, können sie ein Probearbeitsverhältnis von maximal zwei Wochen vereinbaren. Auch Nebenbeschäftigungen bis zu 20 Wochenstunden sind erlaubt. Dies dient dazu, dass Bewerberinnen und Bewerber ihren Lebensunterhalt sichern können – eine Grundvoraussetzung, um die Chancenkarte zu erhalten.

Sprache und Punkte

Die anderen beiden Voraussetzungen sind Sprachkenntnisse sowie das Erreichen von sechs Punkten in einem Punktesystem. Wer über eine voll anerkannte Qualifikation verfügt, erhält die Chancenkarte direkt.

Fachkraft gefunden. Und nun?

Sobald ein Unternehmen eine Person mit Chancenkarte beschäftigt, muss diese sich um einen regulären Aufenthaltstitel bewerben. Dabei gelten die Bestimmungen zur Zuwanderung von Drittstaatsangehörigen.

So unterstützt die AOK

Konkrete Infos zu den Zuwanderungsregelungen für Drittstaatsangehörige in unserem Online-Training zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz:

→ aok.de/fk/medien-und-seminare/online-trainings/fachkraefteeinwanderungsgesetz

Der Arbeitgeberpodcast „AOK im Ohr“ informiert in einer dreiteiligen Serie über das Fachkräfteeinwanderungsgesetz.

→ aok.de/fk/podcast

1,7%

beträgt in allen Fällen der Beitragsanteil des Arbeitgebers. (Beschäftigungsort Sachsen: 1,2 Prozent)



Pflegeversicherung

Nachweis Kinderzahl: einfach digital

Der Beitragssatz in der Pflegeversicherung hängt von der Elterneigenschaft und Kinderzahl ab. Voraussichtlich ab Frühjahr 2025 können Arbeitgeber diese Angaben digital über die Datenstelle der Rentenversicherung abrufen.

Seit 1. Juli 2023 gelten für Eltern unterschiedliche Beitragssätze in der Pflegeversicherung, je nachdem, wie viele Kinder sie haben. Beschäftigte mit Kindern erhalten ab dem zweiten Kind unter 25 Jahren einen Beitragsabschlag von 0,25 Prozent (bis zum fünften Kind). Arbeitgeber sind derzeit dazu angehalten, die Angaben zu anrechnungsfähigen Kindern von ihren Beschäftigten einzuholen.

Digitales Nachweisverfahren

Spätestens ab 31. März 2025 wird ein digitales Verfahren zum Nachweis berücksichtigungsfähiger Kinder zur Verfügung stehen. Dann haben Arbeitgeber bis 30. Juni 2025 noch drei Monate Zeit, um die Abschläge samt Zinsen rückwirkend zum 1. Juli 2023 zu erstatten.



HÄUFIGE FRAGEN ZUM NACHWEISVERFAHREN

Wie lange gilt die Elterneigenschaft?

Wird die Elterneigenschaft einmal festgestellt, bleibt sie ein Leben lang und bewahrt vor dem Beitragszuschlag.

Wie lang gibt es die Abschläge?

Abschläge werden nur bis zum Ablauf des Monats gewährt, in dem das Kind 25 Jahre alt wird.

Werden im Ausland lebende Kinder berücksichtigt?

Ja. Es ist unerheblich, ob die Kinder im In- oder Ausland geboren wurden oder leben.

Was passiert, wenn die Angaben im späteren digitalen Verfahren von den derzeitigen abweichen?

Sofern die im vereinfachten Nachweisverfahren vom Mitglied mitgeteilten Angaben von den im digitalen Verfahren zur Verfügung gestellten Angaben oder von den im analogen Verfahren vorgelegten Nachweisen abweichen, erfolgt keine rückwirkende Korrektur zulasten des Arbeitgebers oder des Mitglieds.



So unterstützt die AOK

Weitere Hinweise finden Sie im Arbeitgeberportal:

→ aok.de/fk/pflegeversicherung-beitrag-2023

Grenzgänger

Homeoffice bei Wohnsitz im EU-Ausland

Immer mehr Grenzgänger arbeiten aus dem Homeoffice im Ausland für ihren Arbeitgeber in Deutschland.

Seit dem 1. Juli 2023 ermöglicht ein multilaterales Abkommen, dass Grenzgänger bis zu 49,99 Prozent ihrer Gesamtarbeitszeit aus dem Homeoffice im Ausland arbeiten können und dennoch für sie das deutsche Sozialversicherungsrecht gilt, wenn der Arbeitgeber seinen Sitz in Deutschland hat.

Bis dahin galt eine Grenze von 25 Prozent der Gesamtarbeitszeit. Neben Deutschland sind sämtliche Nachbarländer außer Dänemark dem Abkommen beigetreten. Damit es Anwendung findet, müssen

Arbeitgeber bei der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA) einen Antrag auf eine Ausnahmereinbarung von der 25-Prozent-Regelung stellen.

Erläuterungen zur elektronischen Antragstellung finden Sie auf der Webseite der DVKA:

dvka.de > Arbeitgeber & Erwerbstätige > Anträge & Fragebögen finden, Stichwort „Telearbeit“



So unterstützt die AOK

Weitere Informationen auf dem Arbeitgeberportal:

→ aok.de/fk/workation

KURZMELDUNGEN

Elternzeit melden

Für alle Elternzeiten, die 2024 neu beginnen, müssen Arbeitgeber jeweils den Beginn und das Ende der Elternzeit ihrer gesetzlich krankenversicherten Beschäftigten der zuständigen Krankenkasse elektronisch melden. Dies gilt, wenn die krankenversicherungspflichtige Beschäftigung durch die Elternzeit mindestens einen Kalendermonat unterbrochen wird.

→ aok.de/fk/jahreswechsel > Neues im elektronischen Meldeverfahren

Unbedenklichkeitsbescheinigung auch in englischer Sprache

Seit dem 1. Januar 2024 beantragen Unternehmen Unbedenklichkeitsbescheinigungen elektronisch. Die Bescheinigung kann auch in englischsprachiger Version ausgestellt werden. Ist das gewünscht, übermitteln die Einzugsstellen den Vordruck im PDF-Format sowohl in Deutsch als auch in Englisch („clearance certificate“).

→ aok.de/fk/tools/weitere-inhalte/ausschreibungen/unbedenklichkeitsbescheinigung

Sie fragen, Experten antworten

URLAUBSABGELTUNG UND MÄRZKLAUSEL

Ein Mitarbeiter ist zum 31. Januar 2023 aus dem Unternehmen ausgeschieden. Nach einem Vergleich musste Urlaubsabgeltung im Januar 2024 nachgezahlt werden. Welchem Zeitraum ist die Zahlung zuzuordnen? Da der Arbeitnehmer aufgrund von Erkrankung keine SV-Tage im Januar 2023 hatte, werden keine SV-Beiträge abgeführt. Ist das korrekt?

Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt, das nach Beendigung des Beschäftigungsverhältnisses gezahlt wird, ist dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des laufenden Kalenderjahres zuzuordnen, auch wenn dieser nicht mit Arbeitsentgelt belegt ist. Dabei sind Einmalzahlungen vom 1. Januar bis zum 31. März des aktuellen Jahres dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des vergangenen Kalenderjahres zuzuordnen. Voraussetzungen: Das Arbeitsentgelt wird vom selben Arbeitgeber gezahlt und übersteigt zusammen mit dem sonstigen für das laufende Kalenderjahr festgestellten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die anteilige Beitragsbemessungsgrenze. Sofern im Januar 2023 keine Sozialversicherungstage angefallen sind, werden von der Urlaubsabgeltung folgerichtig keine Beiträge berechnet.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden:

→ aok.de/fk/expertenforum

Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung

Anmeldung von Saisonkräften

Saisonarbeitskräfte aus dem Ausland sind bei Anmeldung gesondert zu kennzeichnen.

Personen, die temporär für eine versicherungspflichtige auf bis zu 8 Monate befristete Beschäftigung nach Deutschland kommen, gelten als Saisonarbeitskräfte, wenn sie einen jahreszeitlich bedingten, jährlich wiederkehrenden, erhöhten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers abdecken. Diese Beschäftigten sind bei Anmeldung gesondert zu kennzeichnen, wenn sie ihren ständigen Wohnsitz im Ausland haben, vorübergehend eine versicherungspflichtige Beschäftigung in Deutschland ausüben und danach voraussichtlich in das Heimatland zurückkehren.



Hintergrund der Kennzeichnung ist der Krankenversicherungsschutz nach Beschäftigungsende. Erkennt die Krankenkasse anhand des Kennzeichens, dass es sich um eine Saisonkraft handelt, weist sie diese nach Eingang der Anmeldung auf ihr Beitrittsrecht und ihre Nachweispflicht hin. So kann die Weiterversicherung nach Beschäftigungsende zu einem Zeitpunkt geklärt werden, wenn sich die Saisonkraft in Deutschland aufhält.

**So unterstützt die AOK**

Viele weitere Details zum Thema finden Sie auf dem Fachportal für Arbeitgeber:

→ aok.de/fk/bayern > **Sozialversicherung > Beschäftigung ausländischer Arbeitnehmer**

AKTUELL

Neu: E-Paper zu SV-Themen

Die Fachbroschüren „Basis-Info Sozialversicherung“, „Erfolgreich ausbilden“ und „Fachkräfte aus dem Ausland“ sind jetzt als E-Paper verfügbar. Die Vorteile: intuitiv navigieren und thematisch passende Rundschreiben, Gesetze und Tabellen direkt aufrufen. Broschüren zu elf sozialversicherungsrechtlichen Themen stehen stets aktuell zum Download bereit.

→ aok.de/fk/broschueren

Podcast: AOK im Ohr

Was gibt es Neues in der Sozialversicherung? Wie können Arbeitgeber die Gesundheit der Beschäftigten fördern? Im Podcast spricht die AOK mit Expertinnen und Experten über aktuelle Themen und Trends rund um Sozialversicherung und Gesundheit im Betrieb. Abrufbar im Fachportal für Arbeitgeber, bei Apple Podcasts und Spotify.

→ aok.de/fk/podcast