



→ Für das
Personal- und
Lohnbüro

Neue Meldepflicht und alte Zeitgrenzen

Kurzfristige Beschäftigungen Seit dem 1. November 2021 gelten wieder die vor der Coronapandemie gültigen Zeitgrenzen für kurzfristige Minijobs. Und ab 1. Januar 2022 müssen Arbeitgeber Angaben zum Krankenversicherungsschutz ihrer Beschäftigten machen.

Die Übergangsregelung für die verlängerten Zeitgrenzen endete am 31. Oktober 2021. Seit dem 1. November 2021 gelten wieder die ursprünglichen Zeitgrenzen. Das bedeutet, dass bereits bestehende kurzfristige Beschäftigungen seit diesem Zeitpunkt neu beurteilt werden müssen. Hierbei gilt: Für Beschäftigungen, die über den 31. Oktober 2021 hinausgehen, besteht ab dem 1. November 2021 nur dann noch eine kurzfristige Beschäftigung, wenn diese seit ihrem Beginn im Jahr 2021 unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist und bei einem monatlichen Arbeitsentgelt über 450 Euro nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Angaben zum Krankenversicherungsschutz. Arbeitgeber müssen ab 1. Januar 2022 in allen Anmeldungen zur Minijob-Zentrale für kurzfristig Beschäftigte zusätzlich angeben, wie der Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung krankenversichert ist.

Die Angabe zum Krankenversicherungsschutz ist sowohl bei jeder Anmeldung einer Beschäftigungsaufnahme (Meldegrund 10) als auch bei jeder gleichzeitigen An- und Abmeldung aufgrund eines Beschäftigungsendes (Meldegrund 40) vorzunehmen.

Für die Angabe über die Art des Krankenversicherungsschutzes ist im Datensatz Meldungen ein entsprechendes Kennzeichen mit folgenden Attributen aufgenommen worden:

- 1 = in Deutschland gesetzlich versichert beziehungsweise
- 2 = in Deutschland privat versichert oder anderweitig abgesichert

Den Nachweis über den Krankenversicherungsschutz nimmt der Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen. ■



Neuerungen zum Jahreswechsel

Sozialversicherungsrechtliche Änderungen Das Jahr 2022 bringt im Bereich der Entgeltabrechnung wieder zahlreiche Neuerungen mit sich.



Beitragsbemessungsgrenze (BBG).

Mit der BBG wird die Höhe des Einkommens festgelegt, bis zu der Arbeitnehmer Beiträge in die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zahlen müssen. Für Einkommen oberhalb der BBG sind keine Sozialversicherungsbeiträge fällig. Im Jahr 2022 gelten folgende Werte:

- **Kranken- und Pflegeversicherung:**
4.837,50 Euro (alle Bundesländer)
- **Renten- und Arbeitslosenversicherung:**
7.050 Euro (alte Bundesländer)
6.750 Euro (neue Bundesländer)

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU).

Ab dem 1. Juli 2022 können Arbeitgeber die AU-Daten bei den Krankenkassen digital abrufen. Ursprünglich war die eAU schon ab 1. Januar 2022 vorgesehen. Arbeitgeber werden dann digital über den Beginn und die

Dauer einer Arbeitsunfähigkeit eines gesetzlich versicherten Arbeitnehmers informiert. Außerdem wird übermittelt, wann die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall ausläuft.

Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze).

Sie bestimmt, bis zu welcher Höhe des regelmäßigen Entgelts ein Arbeitnehmer versicherungspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung ist. Für 2022 bleibt der Wert für die JAE-Grenze stabil bei 64.350 Euro brutto jährlich. Das Gleiche gilt auch für die besondere JAE-Grenze. Sie bleibt bei 58.050 Euro brutto.

Arbeitslosenversicherung für Rentner.

Im Jahr 2022 müssen Arbeitgeber wieder ihren Beitragsanteil für die Arbeitslosenversicherung bei beschäftigten Altersrentnern zahlen. Die befristete Befreiung von der Beitragspflicht läuft aus. Die beschäftigten Rentner selbst zahlen keinen Beitrag zur Arbeitslosenversicherung.

Sie fragen, Experten antworten

Wir möchten einer Mitarbeiterin den Arbeitgeberbeitrag zu einer Direktversicherung und die vermögenswirksamen Leistungen während der Elternzeit weiterzahlen. Wie ist das sozialversicherungsrechtlich zu beurteilen?

Die Antwort: Arbeitgeberseitige Leistungen, die für die Zeit des Bezugs von Sozialleistungen (zum Beispiel Krankengeld, Mutterschaftsgeld oder während der Zahlung von Elterngeld) gezahlt werden, gelten nicht

als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt. Allerdings dürfen sie zusammen mit der Sozialleistung das Nettoarbeitsentgelt nicht um mehr als 50 Euro übersteigen. Wird das Nettoarbeitsentgelt inklusive des Puffers von

50 Euro überschritten, ist der übersteigende Teil beitragspflichtig. Wird kein Elterngeld bezogen, ist die Regelung nicht anwendbar und alle freiwilligen Leistungen des Arbeitgebers unterliegen der Beitragspflicht.



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden! aok.de/fk/expertenforum

kurz & knapp

Mindestlohn.

Im Jahr 2022 wird der gesetzliche Mindestlohn erneut um zwei Stufen erhöht. Zum 1. Januar steigt der Mindestlohn von aktuell 9,60 Euro auf 9,82 Euro. Die vierte Stufe sieht zum 1. Juli 2022 eine Anhebung auf 10,45 Euro vor.

Kurzfristige Beschäftigungen.

Arbeitnehmer können unabhängig von den wöchentlichen Arbeitstagen drei Monate oder 70 Arbeitstage versicherungs- und beitragsfrei beschäftigt werden, sofern keine berufsmäßige Beschäftigung mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 450 Euro vorliegt. Die Zeitgrenze von drei Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen sind gleichwertige Alternativen zur Bewertung einer kurzfristigen Beschäftigung. Eine Differenzierung nach Wochenarbeitstagen darf nicht erfolgen.

Meldeverfahren.

Ab 1. Januar 2022 sind Arbeitgeber verpflichtet, in allen Entgeltmeldungen an die Minijob-Zentrale die Steuer-ID des Arbeitnehmers, die Steuernummer des Arbeitgebers, die Art der Besteuerung (pauschal mit 2 Prozent oder individuell versteuert) und die Art der Versicherung (GKV oder PKV) anzugeben.

Bei Beschäftigungsverhältnissen, die über den Jahreswechsel 2021 hinaus andauern, sind in der Jahresmeldung des Kalenderjahres 2021 alle Meldedaten anzugeben. Daher ist es zwingend notwendig, dass bis zum Jahresende die Steuernummern beziehungsweise die Steuer-IDs der Minijobber vorliegen.

Sachbezugsgrenze.

Die steuerfreie Sachbezugsgrenze wird ab 2022 von 44 auf 50 Euro erhöht. Weder Arbeitgeber noch Arbeitnehmer zahlen dafür Steuern und Sozialabgaben.

Rechengrößen.

Mehrere Verordnungen und Gesetze definieren die im Kalenderjahr 2022 maßgebenden Rechengrößen und Beitragssätze. Die Werte finden Sie unter:

 aok.de/fk/rechengroessen

Online mehr erfahren

Dieser Beitrag bildet den Stand vom 28. Oktober 2021 ab. Auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber finden Sie bereits jetzt eine Reihe weiterer Informationen zum Jahreswechsel. Die Inhalte sind stets tagesaktuell.

Das Themenspezial zum Jahreswechsel finden Sie unter:

 aok.de/fk/jahreswechsel

Unfallversichert auf dem Weg zur Arbeit

Neue Rechtsprechung Ein Beschäftigter ist auf dem Weg zur Arbeit auch dann unfallversichert, wenn er den Weg nicht von der eigenen Wohnung aus, sondern von einem weiter entfernten dritten Ort, etwa der Wohnung eines Freundes, beginnt. Keine Rolle spielt dabei zum einen der Zweck des Aufenthalts am dritten Ort, der auch private Gründe haben kann. Und zum anderen kommt es auch nicht auf einen rechnerischen oder wertenden Vergleich mit der üblichen Länge und Fahrtzeit des Arbeitswegs vom Wohnort aus an. Entgegen der bisherigen Auffassung hat das Bundessozialgericht das in zwei Urteilen nun klargestellt.

 **Aktenzeichen B 2 U 2/18 R, B 2 U 20/18 R**

Arbeitgeberzuschuss ab 2022 verpflichtend

Betriebliche Altersversorgung (bAV) Ab dem 1. Januar 2022 müssen Arbeitgeber nun auch für Altverträge, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen wurden, 15 Prozent des umgewandelten Arbeitsentgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten. Der Zuschuss ist immer dann fällig, wenn Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Für alle Neuverträge ist der Zuschuss schon seit dem 1. Januar 2019 zu zahlen.

Arbeitgeber ohne Betriebssitz im Inland

Prüfung Arbeitgeber ohne Betriebssitz im Inland sind verpflichtet, einen Bevollmächtigten zu benennen, der die sozialversicherungsrechtlichen Aufzeichnungspflichten, Beitragsabrechnungen sowie Beitragszahlungen übernimmt. Die zum 1. Januar 2021 eingeführte Klarstellung im Sozialgesetzbuch (§28f Absatz 1b SGB IV) schreibt vor, dass der Bevollmächtigte den Betriebsitz oder zumindest einen Wohnsitz im Inland haben muss. Damit finden die Betriebsprüfungen am Sitz des Bevollmächtigten statt. Die Deutsche Rentenversicherung Bund hat nun begonnen, die Bevollmächtigten über anstehende Prüfungen zu informieren.

Immun in Betrieb und Büro

Der Rechtsexperte Dr. Ulrich Haagen präsentiert und kommentiert wichtige Entscheidungen aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht



Foto: PR: ZDF/Rico Rossivali; Illustration: Jörg Block

Eine gesetzliche Impfpflicht gegen das Coronavirus gibt es nicht – die Impfung ist freiwillig. Das Infektionsschutzgesetz sieht zwar die Option rechtsverbindlicher Schutzimpfungen vor, so geschehen im März 2020 mit dem Masernschutzgesetz. Aber solche Impfgesetze sind heikel, muss sich doch das Bundesverfassungsgericht aktuell noch mit Klagen gegen ebendieses Masernschutzgesetz befassen.

Bei Corona jedenfalls wurde eine Impfpflicht nicht ins Auge gefasst, auch nicht für Arbeitnehmer spezieller Berufsgruppen. Folglich kann der Arbeitgeber weder eine solche Impfung verlangen noch Maßnahmen ergreifen, wenn Mitarbeiter sich nicht haben impfen lassen und das auch nicht beabsichtigen. Ungeimpfte dürfen gegenüber ihren geimpften Kollegen nicht benachteiligt werden. Der Arbeitgeber bleibt ihnen gegenüber arbeitsvertraglich zur Beschäftigung verpflichtet. Unternehmen dürfen ihre Mitarbeiter auch nicht zur Offenlegung ihres Impfstatus zwingen – grundsätzlich.

Ausnahmen bestätigen die Regel, etwa bei Pflegediensten, in Seniorenheimen und medizinischen Einrichtungen (weitere solcher Ausnahmen siehe § 36 Infektionsschutzgesetz). Hier darf der Impfstatus abgefragt werden. Wer sich da nicht impfen lassen will, muss unter Umständen eine Versetzung in eine Abteilung hinnehmen, in der es keine kritischen Patientenkontakte gibt.

Fazit: Die arbeitsrechtlichen Möglichkeiten gegenüber impfunwilligen Arbeitnehmern sind äußerst beschränkt. Ähnlich sieht es übrigens bei der Grippebekämpfung aus. Die betrieblichen Gripeschutzimpfungen jedes Jahr sind rein freiwillig. Das Direktions- und Weisungsrecht des Arbeitgebers greift hier nicht. Denn die Persönlichkeitsrechte der impfunwilligen Arbeitnehmer werden bislang noch höher angesetzt als die möglichen medizinischen Gefahren für deren Kollegen, höher auch als die betriebswirt-

schaftlichen Nachteile. Doch die Schrecken der Coronapandemie mit all ihren Virusmutanten könnten hier zu einem Umdenken führen. Durchaus denkbar, dass ein Arbeitgeber nach Abwägung sämtlicher Interessen in einer medizinisch und dadurch auch wirtschaftlich dramatischen Lage per Weisung konsequentes innerbetriebliches Impfen anordnet. Könnte dadurch das Persönlichkeitsrecht der Arbeitnehmer wirksam eingeschränkt werden? Bisher hat dazu noch kein Obergericht abschließend entschieden. Rechtlich unbekanntes Terrain also. Nicht ohne Risiken. ■



Aktuell

Rechengrößen Eine Übersicht über die Beitragssätze in allen Sozialversicherungszweigen für 2022 finden Sie im AOK-Arbeitgeberportal. Außerdem gibt es hier die aktuellen Grenzwerte und Sachbezugswerte. Damit Sie keinen Termin für die Meldungen und Beitragszahlungen verpassen, steht dort auch ein Überblickskalender mit allen Terminen bereit.

Den Überblick behalten!
aok.de/fk/tools

Rundschreiben Die Spitzenverbände der Sozialversicherung veröffentlichen regelmäßig gemeinsame Rundschreiben zu zentralen Themen der Sozialversicherung. Auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber finden Sie eine nach Jahrgängen sortierte Übersicht über ausgewählte Rundschreiben.

Jetzt informieren!
aok.de/fk/sozialversicherung > Rundschreiben