



**Mehr  
News &  
Infos**

[aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber)  
Das Arbeitgeberportal  
Ihrer AOK

# Trends & Tipps aus der Sozialversicherung

Das Spezialmagazin der AOK zum  
Jahreswechsel 2021/2022

**AOK Nordost. Die Gesundheitskasse.**

## Impressum

### Herausgeber:

AOK-Bundesverband,  
Rosenthaler Straße 31,  
10178 Berlin

AOK Nordost  
Die Gesundheitskasse.  
Brandenburger Straße 72,  
14467 Potsdam  
[aok.de/nordost](https://aok.de/nordost)

### Verlag und Redaktion:

CW Haarfeld GmbH,  
Robert-Bosch-Straße 6,  
50354 Hürth

### Internet: [cwh.de](https://cwh.de)

**Tel.:** 0800 888-5440,

**Fax:** 0800 888-5445,

**E-Mail:** [service@cwh.de](mailto:service@cwh.de)

### Fachredaktion:

Heike Bohn, Silke Siems

### Arbeitsrechtliche Beratung:

Rechtsanwalt und Fachanwalt  
für Arbeitsrecht: Dr. Daniel Sturm  
MBA, Steinmeier LLP Dresden/  
Berlin

### Titelbild:

Getty Images/Luis Alvarez

### Druck:

L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG  
DruckMedien,  
Marktweg 42 – 50,  
47608 Geldern

**Stand:** 1. Januar 2022

# Gut vorbereitet ins neue Jahr

Die Coronapandemie, die seit ihrem Ausbruch im Jahr 2020 viele Unternehmen vor große Probleme gestellt hat, wird noch einige Zeit ihre Schatten auf das Wirtschaftsleben werfen – so auch auf unsere Serviceangebote für Sie.

Seminare in Präsenz waren zu diesem Jahreswechsel leider nicht möglich. Sie verpassen dennoch nichts, denn wir informieren Sie in diesem Jahr einmal mehr umfassend und in gewohnter Qualität über alle Neuerungen in der Sozialversicherung. Dabei gehen wir den im vergangenen Jahr coronabedingt eingeschlagenen Weg konsequent weiter und halten folgende Angebote zum Jahreswechsel für Sie bereit:

- In mehr als 50 Online-Seminaren informieren wir seit dem 10. November über alle relevanten Themen. Anmelden können Sie sich unter [aok.de/fk/seminare](https://aok.de/fk/seminare). Außerdem steht das Online-Seminar auch als Video unter [aok.de/fk/online-seminare-als-video](https://aok.de/fk/online-seminare-als-video) zur Verfügung.
- In unserer Spezialausgabe „Trends & Tipps 2022“, die Sie gerade lesen, finden Sie alle relevanten Themen aus dem Seminar mit sämtlichen Folien aus der Präsentation kompakt aufbereitet.
- Auch auf unserem Portal erwartet Sie unter [aok.de/fk/jahreswechsel](https://aok.de/fk/jahreswechsel) ein umfangreiches digitales Themenspecial mit Kurzvideos und Fachbeiträgen zum Download.

Wir hoffen, Sie mit unseren Serviceangeboten so gut wie möglich zu unterstützen, und wünschen Ihnen ein erfolgreiches Jahr 2022.

**Ihre AOK Nordost**

## Jederzeit für Sie erreichbar

**AOK-Arbeitgeberservice**  
Für alle Fragen rund um  
Beiträge, Meldungen  
und Co. für Sie da unter  
**0800 265-1199**

**Arbeitgeberinformationsportal**  
Die Lösung für Ihre Fragen unter  
[aok.de/fk/nordost](https://aok.de/fk/nordost)

**E-Mail-Sofortservice**  
Jederzeit für Sie auf Empfang  
[service@nordost.aok.de](mailto:service@nordost.aok.de)

Ihr **KMU-Netzwerk**  
Gesundheitskompetenz  
[aok.de/fk/nordost/kmu](https://aok.de/fk/nordost/kmu)

# Inhalt

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) und Datenaustausch	4
Minijobs – neue Pflichten für Arbeitgeber	12
Arbeitsentgelt und Beiträge	20
Beschäftigung von Altersrentnern	30
Nächste Etappe für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung	34
Versicherungspflicht – Weiterentwicklung des Statusfeststellungsverfahrens	38
Neues im elektronischen Meldeverfahren	42
Zuschusspflicht in der betrieblichen Altersversorgung	48
Entsendungen ins Ausland	54
Arbeitgebermedien der AOK	58
Beitragssätze und Rechengrößen 2022	60
Fälligkeit der Beiträge 2022	62

**Hinweis:** Die Fachpublikation „Trends & Tipps 2022“ dient als vertiefendes Begleitheft zur gleichnamigen Seminar- und Online-Seminar-Reihe der AOK. Sie enthält Ausführungen aus beiden Seminarreihen.



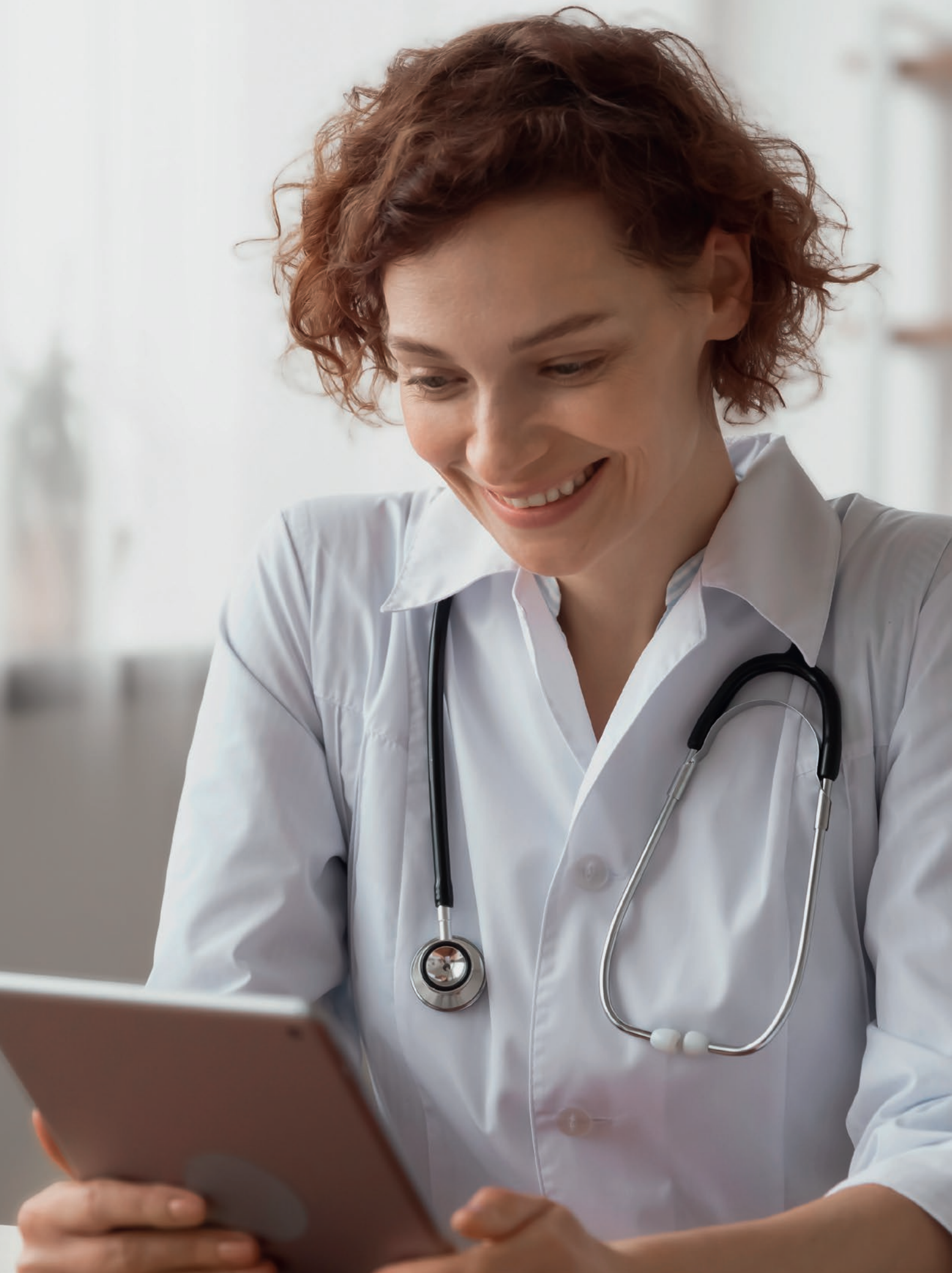
## Neu: Online-Geschäftsstelle für Firmenkunden

Marktforschungen der AOK zeigen einen zunehmenden Bedarf an einem Transaktionsportal für Firmenkunden. Die AOK-Gemeinschaft entwickelt daher für Sie eine Online-Geschäftsstelle für Firmenkunden. Im Lauf des Jahres 2022 möchten wir ein elektronisches Postfach als erste Funktion zur Verfügung stellen. Ihr Vorteil: sicher, einfach und schnell mit Ihrer AOK kommunizieren.

[aok.de/fk/onlinegeschaeftsstelle](https://aok.de/fk/onlinegeschaeftsstelle)

Foto Anzeige: Getty Images/Westend61





# Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) und Datenaustausch

## Zeitplan der Einführung

Jährlich werden mehr als 77 Millionen Arbeitsunfähigkeiten (AU) in Deutschland festgestellt und mittels Papier-Vordruck in dreifacher Ausführung von Ärzten und Zahnärzten bescheinigt. Eine Digitalisierung dieses Verfahrens wurde lange diskutiert und wird nun schrittweise bis Juli 2022 umgesetzt.

Im Terminservice- und Versorgungsgesetz wurde bestimmt, dass seit dem 1. Oktober 2021 die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von Vertragsärzten und -zahnärzten an die Krankenkassen digital über-

mittelt werden. Der „gelbe Schein“ als Ausfertigung für die Krankenkasse ist deshalb entfallen und muss von den Versicherten nicht mehr selbst an ihre Kasse geschickt werden. Nachdem die technische Umstellung bei den Ärzten zum 1. Oktober 2021 nicht flächendeckend möglich war, wurde eine Übergangsregelung vereinbart. Ärzte konnten, wenn sie nicht über die notwendige technische Ausstattung verfügten, bis 31. Dezember 2021 die bisherige Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mit den bekannten Durchschlägen („gelber Schein“) ausstellen.

## Vordruck AU-Bescheinigung

→ Zur Vorlage beim Arbeitgeber, entfällt ab 1. Juli 2022; bis dahin unterschriebener Papierausdruck oder „gelber Schein“ bei Übergangsregelung

→ Für die Krankenkasse, entfällt seit 1. Oktober 2021

**Papierausdruck**  
für Versicherte bleibt

## Zeitplan

### Seit 1. Oktober 2021

#### Krankenkassen erhalten:

- Digitale Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen von den Vertragsärzten
- Zeiten eines stationären Aufenthalts von den Krankenhäusern
- Übergangsregelung bis 31. Dezember 2021: Ärzte konnten bisherige AU-Bescheinigung weiterhin ausstellen

### Seit 1. Januar 2022

#### Start des Pilotverfahrens:

- Krankenkassen stellen die Daten zum Abruf für den Arbeitgeber bereit:
- Arbeitsunfähigkeitsdaten
  - Voraussichtliche Dauer und Ende von stationärem Krankenhausaufenthalt
  - Arbeitsunfall und Berufskrankheit

### Ab 1. Juli 2022

#### Obligatorischer Start des Verfahrens

Mit dem Dritten Gesetz zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie und dem Siebten Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze wurde eine gesetzliche Grundlage für den elektronischen Abruf der Arbeitsunfähigkeitsdaten durch die Arbeitgeber bei den Krankenkassen geschaffen. Durch das Gesetz zur Verbesserung der Transparenz in der Alterssicherung und der Rehabilitation sowie zur Modernisierung der Sozialversicherungswahlen wurde der Start des Verfahrens sowie der Pilotierung verschoben.

Pilotierungen sind nunmehr seit dem 1. Januar 2022 möglich und der obligatorische Start des Verfahrens erfolgt am 1. Juli 2022.

Die Ausfertigung für den Arbeitgeber in Form eines unterschriebenen Papierausdrucks bleibt bis 30. Juni 2022 noch bestehen und muss vom Arbeitnehmer vorgelegt werden. Der Versicherte erhält auch danach weiterhin auf Wunsch einen Ausdruck der AU-Daten vom Arzt.

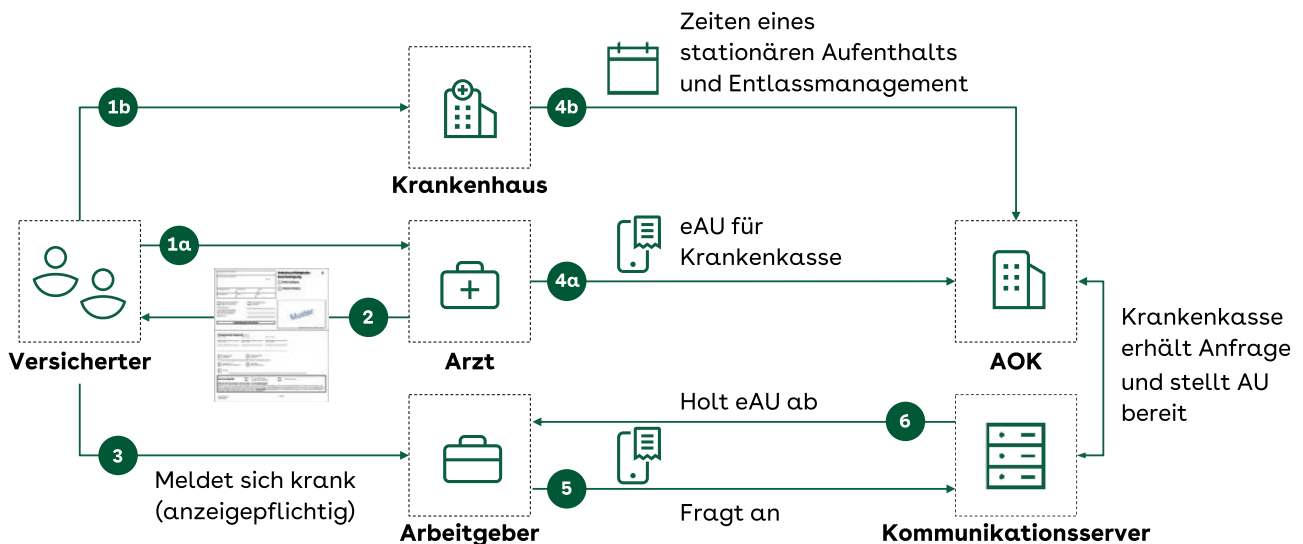
#### Ärzte und Krankenhäuser übermitteln die eAU

Neben den Vertragsärzten und -zahnärzten übermitteln auch die Krankenhäuser die Zeiten eines stationären Aufenthalts im Rahmen der eAU an die Krankenkassen. Für diese Behandlungen wurde dem Arbeitnehmer bisher im Bedarfsfall eine sogenannte „Liegebescheinigung“ durch das Krankenhaus ausgestellt. Rehazeiten werden (noch) nicht elektronisch bereitgestellt.

Die eAU beinhaltet auch die Angabe, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall oder sonstigen Unfall oder auf den Folgen eines Arbeitsunfalls oder sonstigen Unfalls beruht oder ob eine Berufskrankheit vorliegt.

Die Arbeitgeber können seit 1. Januar 2022 durch eine gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung im Rahmen eines Pilotverfahrens über ihr systemgeprüftes Programm den Abruf der eAU-Daten vornehmen. Wir empfehlen Ihnen, die künftigen betriebsinternen Abläufe und die Details in Ihrem Abrechnungsprogramm zeitnah zu klären.

## Zusammenspiel zwischen Arbeitnehmer, Arzt, Krankenhaus, Arbeitgeber und Krankenkasse ab 1. Juli 2022:



### Vorteile des digitalen Verfahrens

Das verpflichtende elektronische Verfahren ab 1. Juli 2022 bietet Arbeitgebern und Krankenkassen viele Vorteile:

- Die eAU kann sicherer und schneller an den Arbeitgeber und die Krankenkasse zugestellt werden.
- Das Verfahren zur Übermittlung der eAU entbindet die Versicherten von der Zustellpflicht an den Arbeitgeber sowie die Krankenkasse.
- Die eAU beseitigt Medienbrüche und reduziert die Erstellungs- und Übermittlungskosten.
- Die eAU sorgt für die lückenlose Dokumentation bei den Krankenkassen und sichert damit die schnelle Zahlung von Krankengeld und die reibungslose Abwicklung des Umlageverfahrens nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz.

### Ablauf ab 1. Juli 2022

- 1 a.** Versicherter geht zum Arzt/Zahnarzt und Arzt/Zahnarzt stellt Arbeitsunfähigkeit fest oder  
**b.** Versicherter wird stationär im Krankenhaus aufgenommen
- Arzt/Zahnarzt stellt Ausdruck der eAU-Daten für Versicherten bereit
- Versicherter meldet sich unverzüglich beim Arbeitgeber arbeitsunfähig
- 4 a.** Arzt/Zahnarzt übermittelt eAU spätestens am Ende des Tages an die Krankenkasse oder  
**b.** Krankenhaus übermittelt Zeit des stationären Aufenthalts an die Krankenkasse
- Arbeitgeber/Steuerberater fragt eAU über GKV-Kommunikationsserver bei Krankenkasse an
- Krankenkasse stellt eAU auf GKV-Kommunikationsserver zur Abholung bereit und Arbeitgeber/Steuerberater holt diese ab

eAU und Entgeltfortzahlung  
**Abruf der AU durch den Arbeitgeber**

**Nur der berechnigte Arbeitgeber darf abrufen!**  
Berechtigung liegt vor, sofern

- für den angefragten Zeitraum ein **Beschäftigungsverhältnis** des Arbeitnehmers bei dem anfragenden Arbeitgeber bestand und
- der **Arbeitnehmer** dem Arbeitgeber die abzurufende Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer **vorab mitgeteilt** hat

4

**Hinweis**

Abruf der eAU über den GKV-KomServer ist nur dann sinnvoll, wenn der **Arbeitnehmer** zu diesem Zeitpunkt bereits **verpflichtet** ist, eine Arbeitsunfähigkeit durch den Arzt feststellen zu lassen, und daher diese bereits der Krankenkasse vom Arzt übermittelt werden konnte

AOK

Der Abruf der eAU ist durch den Arbeitgeber oder Steuerberater möglich über:

- ein systemgeprüftes Programm
- eine systemgeprüfte Ausfüllhilfe (zum Beispiel sv.net)
- ein systemuntersuchtes Zeiterfassungssystem

Bei jeder Anfrage prüft die Krankenkasse zuerst die Zuständigkeit. Falls die Krankenkasse nicht zuständig ist, da zum Beispiel der Arbeitnehmer nicht bei ihr versichert ist, erstellt sie eine Rückmeldung mit Kennzeichen „1“.

Die Krankenkassen stellen die eAU-Daten spätestens am auf die Anfrage folgenden Werktag zum Abruf bereit; anders als normalerweise gelten Samstage nicht als Werktag.

Um die Statusanfragen im eAU-Verfahren über den GKV-Kommunikationsserver zu optimieren, wird eine neue Verfahrenskennung „EAS“ für die technische eAU-Anfrage eingeführt. Mit der technischen Verfahrenskennung „EAS“ hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, alle Rückmeldungen im eAU-Verfahren abzurufen.

## Abruf durch den Arbeitgeber

Nur ein berechtigter Arbeitgeber darf eAU-Daten abrufen. Dazu muss für den angefragten Zeitraum ein Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers bei dem anfragenden Arbeitgeber bestehen. Außerdem muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die abzurufende Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorab mitgeteilt haben. (Folie 4)

Es besteht die gesetzliche Verpflichtung der Feststellung der Arbeitsunfähigkeit bei einer Dauer von länger als drei Kalendertagen. In vielen Fällen wird die tatsächliche ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers deshalb erst am vierten Tag der Arbeitsunfähigkeit erfolgen. Unter Beachtung der zeitversetzten Übermittlung vom Arzt an die Krankenkasse spätestens am Ende des Tages ist eine Abfrage der eAU-Daten frühestens einen Kalendertag nach der ärztlichen Feststellung sinnvoll – also am fünften Kalendertag der gemeldeten Arbeitsunfähigkeit.

Bei Verpflichtung zur Vorlage der AU-Bescheinigung ab dem ersten Tag ist die Abfrage der eAU-Daten ebenfalls frühestens einen Kalendertag nach der verpflichtenden ärztlichen Feststellung sinnvoll – also am zweiten Tag der Arbeitsunfähigkeit.

**Folgekrankschreibungen**  
Wenn die Arbeitsunfähigkeit weiter fortbesteht, kommt es in den meisten Fällen am letzten Tag beziehungsweise am auf das bisher festgestellte Ende der Arbeitsunfähigkeit folgenden Werktag zur ärztlichen Feststellung der weiteren Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers. Hier ist eine Abfrage der eAU frühestens einen Kalendertag nach dem bisherigen Ende der Arbeitsunfähigkeit sinnvoll.

### Folgekrankschreibungen

**Anfragen nicht zu früh stellen**  
Verfrühte Anfragen durch den Arbeitgeber können zur Folge haben, dass die Krankenkasse das Kennzeichen



eAU und Entgeltfortzahlung

## Abruf der AU durch den Arbeitgeber

### Abruf bei Eintritt einer Arbeitsunfähigkeit (AU) und Vorlagepflicht nach drei Kalendertagen

- Gesetzliche Verpflichtung der **Feststellung** der AU bei einer Dauer **länger als drei Kalendertage**
- Weiterhin **unverzügliche** Anzeige der AU durch Arbeitnehmer beim Arbeitgeber
- Tatsächliche ärztliche Feststellung der AU des Arbeitnehmers am 4. Tag der Arbeitsunfähigkeit
- Zeitversetzte Übermittlung vom Arzt an die Krankenkasse; Abfrage frühestens einen Kalendertag nach der ärztlichen Feststellung sinnvoll

5



### Merke

Abfrage frühestens **ab dem 5. Kalendertag** der dem Arbeitgeber durch den Arbeitnehmer gemeldeten AU



chen „4 = eAU/Krankenhausmeldung liegt nicht vor“ meldet. Das stellt lediglich eine Zwischennachricht für den Arbeitgeber dar. Sofern die Krankenkasse innerhalb eines Zeitraums von 14 Kalendertagen über eine entsprechende Arbeitsunfähigkeit oder einen stationären Krankenhausaufenthalt Kenntnis erlangt, stellt die Krankenkasse die aktualisierten Daten in einem neuen Datensatz für den Arbeitgeber bereit. (Folie 5)

Für den Arbeitgeber bedeutet eine fehlende Übermittlung eines neuen Datensatzes durch die Krankenkasse, dass weiterhin kein Nachweis vorliegt. Wenn innerhalb von 14 Kalendertagen nach der Erstanfrage des Arbeitgebers kein Eingang eines Nachweises bei der Krankenkasse erfolgt, jedoch weiterhin eine Klärung des Sachverhalts erforderlich erscheint, kann der Zeitraum durch den Arbeitgeber neu angefordert werden.

### Bezug von Krankengeld

Hinweis: Bei Bezug von Kranken-, Verletzten- oder Übergangsgeld ist ein Abruf der eAU nicht vorgesehen, weil kein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber mehr besteht. Ist das weitere Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit für den Arbeitgeber erforderlich, kann das Ende der Entgeltersatzleistung im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL) mit dem Abgabegrund „42 = Anforderung Ende Entgeltersatzleistung“ beim Sozialversicherungsträger angefragt werden.

Der Arbeitgeber steuert das Verfahren durch die Angabe im Feld „AU\_ab\_AG“. Hier wird der Beginn des Zeitraums angegeben, auf den sich die Anfrage des Arbeitgebers bezieht:

- bei neuer Erkrankung der erste Tag der Arbeitsunfähigkeit
- bei fortdauernder Arbeitsunfähigkeit im Anschluss an das Ende einer Krankmeldung der erste Tag nach dem Ende der bisher vorliegenden bescheinigten Arbeitsunfähigkeit

Der Zeitpunkt für die Prüfung, welche Arbeitsunfähigkeitsmeldungen maßgebend sind, wird also nicht durch den Versand der Anforderung festgelegt.

### Beispiel

Der Fall: Der Arzt bescheinigt dem Arbeitnehmer die Arbeitsunfähigkeit vom 26. April bis 30. April 2022. Am 28. April 2022 kommt es zur Krankenhausaufnahme. Der Arbeitnehmer hat seinen Arbeitgeber unverzüglich über seine Arbeitsunfähigkeit informiert. Deshalb fragt der Arbeitgeber bei der AOK die eAU mit Beginn 26. April 2022 ab.

**Die Lösung: Die AOK stellt die AU-Zeit vom 26. April bis 30. April 2022 zum Abruf bereit. Der stationäre Aufenthalt ab 28. April wird erst bei der nächsten Anforderung durch den Arbeitgeber (Abfrage mit dem Tag nach dem bisherigen Ende der AU, dem 1. Mai 2022) übermittelt.**

Erfolgt die Anfrage des Arbeitgebers im Feld „AU\_ab\_AG“ mit einem Beginn der AU nach dem Beginn bei der Krankenkasse, weil etwa am ersten Tag der AU noch gearbeitet wurde, wird durch die Krankenkasse die AU zurückgemeldet, in deren Verlauf das gemeldete „AU\_ab\_AG“-Datum fällt.

Liegt der Beginn der Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber vor dem Beginn bei der Krankenkasse, weil beispielsweise die Arbeitsunfähigkeit erst ab dem vierten Tag attestiert wurde, prüft die Krankenkasse, ob der Beginn des vom Arbeitgeber angefragten Arbeitsunfähigkeitszeitraums (Feld „AU\_ab\_AG“) maximal fünf Kalendertage vor dem Beginn eines Arbeitsunfähigkeitszeitraums oder eines stationären Krankenhausaufenthalts bei der Krankenkasse liegt. Ist dies der Fall, übermittelt die Krankenkasse diesen Arbeitsunfähigkeitszeitraum beziehungsweise den Zeitraum eines stationären Krankenhausaufenthalts.

## Anrechenbare Vorerkrankungen

Zur Klärung der anrechenbaren Vorerkrankungen muss der Arbeitgeber weiterhin aktiv im EEL-Verfahren bei der Krankenkasse anfragen. Als Voraussetzung für die Anfrage gilt, dass die aktuelle AU-Bescheinigung vorliegen muss. Außerdem muss mindestens eine bescheinigte potenzielle Vorerkrankung in den letzten sechs Monaten vor Beginn der aktuellen Arbeitsunfähigkeit vorhanden sein. Die kumulierten Zeiten aller potenziellen Vorerkrankungen müssen inklusive der aktuellen Arbeitsunfähigkeit mindestens 30 Tage betragen. (Folie 8)



## Das eAU-Verfahren ist bei privat Krankenversicherten, Krankenschreibungen von Privatärzten und bei Erkrankung im Ausland nicht vorgesehen.

Neu ab dem Jahr 2023 ist, dass alle für die aktuelle AU relevanten Vorerkrankungszeiten dem Arbeitgeber bereitgestellt werden, und zwar unabhängig davon, ob diese anrechenbar oder nicht anrechenbar sind. Außerdem werden dann automatisch Daten zum Ende der Entgeltersatzleistung (Krankengeld, Übergangsgeld, Verletztengeld) für den Arbeitgeber erzeugt.

### eAU und Entgeltfortzahlung

## Vorerkrankungen

### Weiterhin

- Aktive (elektronische) Anfrage durch Arbeitgeber
- Mindestens 30 Tage kumulierte AU-Zeiten und eine Vorerkrankung vorhanden
- Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (EEL)

### Neu ab 1.1.2023

- Alle für die aktuelle AU relevanten Vorerkrankungszeiten werden bereitgestellt
- Relevant sind AU-Zeiten der letzten 12 Monate unabhängig, ob anrechenbar oder nicht
- Automatische Information über das Ende der Entgeltersatzleistung



### Merke

- Daten werden auf dem GKV-Kommunikationsserver bereitgestellt
- Regelmäßig Daten abholen

## Herausforderungen für die Praxis

### Herausforderungen mit Auswirkung auf innerbetriebliche Abläufe

- Keine eAU von Privatarzt und Arzt im Ausland
- Frühere Arbeitsfähigkeit des Arbeitnehmers
- Vor Start des eAU-Verfahrens liegen nicht alle AU-Bescheinigungen bei der Krankenkasse vor
- AU-Daten bei Wechsel der Krankenkasse
- Für geringfügig Beschäftigte ist Anfrage an die Krankenkasse möglich

9

## Online-Seminare



... gibt es hier als Video:  
[aok.de/fk](https://aok.de/fk) > Medien  
 und Seminare

## Herausforderungen für die Praxis

Wenngleich das eAU-Verfahren viele Vorteile für alle Beteiligten bringt, sind einige Herausforderungen zu beachten: (Folie 9)

- So ist das eAU-Verfahren bei privat Krankenversicherten, Krankschreibungen von Privatärzten und bei Erkrankung im Ausland nicht vorgesehen.
- Da bei den Krankenkassen nicht bekannt ist, wenn Arbeitnehmer die Arbeit früher als geplant wieder aufnehmen, weichen die AU-Daten zwischen Arbeitgeber und Krankenkasse in diesen Fällen ab.
- Die eAU-Daten bei den Krankenkassen liegen frühestens ab 1. Oktober 2021 vor.
- Beim Krankenkassenwechsel ist die Informationsweitergabe zwischen den Krankenkassen wegen der Datenschutzproblematik nur eingeschränkt zu erwarten. In der Verfahrensbeschreibung für das elektronische Meldeverfahren zwischen den Krankenkassen nach § 175 Abs. 2 SGB V bei Durchführung des Krankenkassenwechsels ist eine Aussage zur „Übermittlung von Leistungsdaten“ vorgesehen.

Die Inhalte dieses Abschnitts werden jedoch zurzeit mit allen Verfahrensbeteiligten fachlich abgestimmt, sodass erst zu einem späteren Zeitpunkt eine Konkretisierung erfolgt.

- Bei geringfügig Beschäftigten ist eine eAU-Anfrage an die Krankenkasse möglich. Der Arbeitgeber muss jedoch wissen, bei welcher Krankenkasse die Krankenversicherung durchgeführt wird. Arbeitgeber sollten deshalb die Krankenkasse beim Minijobber erfragen und im Entgeltabrechnungsprogramm hinterlegen.

**AOK-Tipp: Im Oktober 2021 wurde ein Online-Seminar zur eAU durchgeführt. In diesem wurden weitere Details erklärt. Die Aufzeichnung steht auf dem Fachportal zum kostenfreien Abruf bereit.**  
[aok.de/fk/online-seminare-als-video](https://aok.de/fk/online-seminare-als-video)





# Minijobs – neue Pflichten für Arbeitgeber

## Steuermerkmale übermitteln

Eine wichtige Änderung kommt zum Jahreswechsel auf Unternehmen zu, die 450-Euro-Jobber beschäftigen. In allen Entgeltmeldungen für die geringfügig entlohnten Beschäftigten sind seit Anfang 2022 auch Angaben zur Steuer vorzunehmen. Die Minijob-Zentrale – als Empfängerin der Meldungen und Beiträge für die Sozialversicherung – fungiert neben ihrer Funktion als Einzugsstelle auch als Steuerbehörde. Sie ist für die Erhebung und Einziehung der Pauschsteuer verantwortlich. Um den Prozess zu vereinfachen, sind bei den Entgeltmeldungen seit 1. Januar 2022 Angaben zur Art der Besteuerung Pflicht. (Folie 1)

Anzugeben sind für geringfügig Beschäftigte:

- Die Steuernummer des Arbeitgebers
- Die Steuer-Identifikationsnummer des Beschäftigten
- Die Art der Besteuerung über Kennzeichen

Die Steuernummer des Arbeitgebers und die Steuer-Identifikationsnummer (Steuer-ID) des Arbeitnehmers sind in allen Entgeltmeldungen anzugeben. Die Art der Besteuerung ist dabei ohne Bedeutung.

Ausnahmen: In den Fällen, in denen die Finanzverwaltung keine Steuer-ID vergibt, entfällt die Angabe

in diesem Feld des Datensatzes. Gleiches gilt, wenn für einen Arbeitgeber ausnahmsweise keine Steuernummer vergeben wird. In diesen Sonderfällen bleibt das entsprechende Feld in dem Datensatz in der sogenannten Grundstellung – damit ist eine „Verschlüsselung“ mit „0“ gemeint.

### Kennzeichen für die Besteuerungsart

Die Art der Besteuerung wird mit folgenden Kennzeichen übermittelt:

- 1 = Pauschsteuer in Höhe von 2 Prozent
- 0 = alle anderen Möglichkeiten der Besteuerung

Die 2-prozentige Pauschsteuer wird angewandt, wenn

- keine individuellen Lohnsteuermerkmale genutzt werden und
- es sich um einen geringfügig entlohnten Minijob handelt und der Arbeitgeber für die Beschäftigung Rentenversicherungsbeiträge zahlt (Pauschalbeitrag in Höhe von 5 Prozent bei Beschäftigungen in Privathaushalten beziehungsweise 15 Prozent bei allen anderen Einsatzarten). Dies gilt mit oder ohne Aufstockung durch den Arbeitnehmer.

Neues bei Minijobs

### Steuermerkmale übermitteln seit 2022

In allen Entgeltmeldungen für Minijobs übermitteln:

- Steuernummer des Arbeitgebers
- Steuer-Identifikationsnummer des Beschäftigten
- Besteuerungsart mit Kennzeichen

Pauschsteuer 2 %

= Kennzeichen 1

Ansonsten

= Kennzeichen 0

1

AOK

Neues bei Minijobs

**Steuermerkmale übermitteln seit 2022**

- Kennzeichen = 0  
Zum Beispiel bei 20 % Lohnsteuer
- Nur für geringfügig entlohnt Beschäftigte
- Nicht für kurzfristig Beschäftigte
- Bei Anmeldungen keine Angaben
- **Gilt seit 2022**
- **Bereits für Jahresmeldungen 2021 anwenden**

2

**Das Kennzeichen „0“ ist zu nutzen, wenn**

- der Steuerabzug individuell nach den Merkmalen der Lohnsteuerabzugsmerkmale erfolgt oder
- die pauschale Lohnsteuer in Höhe von 20 Prozent zu zahlen ist oder
- keine Steuern anfallen.

Die 20-prozentige pauschale Lohnsteuer kann als Alternative zur Steuererhebung nach den Merkmalen zur Lohnsteuer (früher Lohnsteuerkarte) angewandt werden, wenn für diese Beschäftigung keine Pauschalbeiträge zur Rentenversicherung anfallen. Dies kann zum Beispiel infrage kommen, wenn eine geringfügige Beschäftigung von einem Beamten ausgeübt wird und die Gewährleistung der Versorgungsanwartschaft sich auch darauf erstreckt. (Folie 2)

**Keine Angabe bei kurzfristigen Beschäftigungen**

Nach dem Gesetzeswortlaut sind diese Angaben zur Steuer in allen Entgeltmeldungen für die geringfügig Beschäftigten vorzunehmen. Eine Unterscheidung nach der Art der geringfügigen Beschäftigung ist im Gesetz nicht vorgesehen. Demzufolge wären die vorgestellten Eintragungen sowohl bei geringfügig entlohnten als auch bei kurzfristigen Beschäftigungen vorzunehmen.

Dies ist nicht sinnvoll, denn für eine kurzfristige Beschäftigung kann der Schlüssel „1“ tatsächlich nie gelten. (Voraussetzung für den Schlüssel „1“ ist das Vorliegen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung.) Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben dies erkannt und über die Vorgaben

in den Grundsätzen für die Meldungen gelöst. Eine solche Übermittlung für die kurzfristig Beschäftigten ist dadurch nicht vorgesehen.

**Anwendungsfälle**

Diese Erweiterung bei den Entgeltmeldungen gilt für alle Beschäftigungsarten. Sie ist also auch durch Arbeitgeber von im privaten Haushalt geringfügig entlohnt Beschäftigten zu beachten.

Ausgenommen sind ausdrücklich die Anmeldungen. Bei geplanten neuen Beschäftigungen könnte sonst der Einstellungsprozess durch die zusätzliche Ermittlung von Daten belastet werden, die bisher dafür auch nicht erforderlich waren.

Die Neuerung ist grundsätzlich seit 1. Januar 2022 anzuwenden; sie gilt aber auch bereits bei Entgeltmeldungen für laufende Beschäftigungsverhältnisse, die über den 31. Dezember 2021 andauern. Das heißt, in Jahresmeldungen für 2021 sind diese Daten bereits aufzunehmen.



## Steuerdaten bereits für die Jahresmeldungen 2021 übermitteln.

## Minijob-Zentrale übermittelt Vorbeschäftigungen

Bei kurzfristigen Beschäftigungen teilt die Einzugsstelle – in der Regel die Minijob-Zentrale – seit 1. Januar 2022 mit, ob anrechenbare Beschäftigungen im vorausgehenden Zeitraum des gleichen Kalenderjahres bestehen oder bestanden haben. Diese Reaktion auf die verarbeitete Anmeldung für den kurzfristigen Beschäftigten erfolgt unverzüglich und per Datenübertragung (also elektronisch). (Folie 3)

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nur vor, wenn diese Form der Beschäftigung auf höchstens drei Monate oder 70 Arbeitstage im Kalenderjahr im Voraus begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit erfolgt nur, wenn das monatliche Arbeitsentgelt den Betrag von 450 Euro übersteigt.

Die zeitliche Begrenzung (auf drei Monate oder 70 Arbeitstage) gilt dabei für das laufende Kalenderjahr – Vorbeschäftigungen im laufenden Kalenderjahr sind demnach anzurechnen. Jeweils bei Beginn

einer neuen Beschäftigung ist also zu prüfen, ob diese zusammen mit schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die beiden genannten Zeitgrenzen übersteigt. Dabei sind nur Beschäftigungen anzurechnen, die als kurzfristige Beschäftigung zu qualifizieren waren. Eine kurzfristige – also anzurechnende Beschäftigung – ist mit der Personengruppe 110 zu melden.

Wurde zwar eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt, die aber nicht die Kriterien einer kurzfristigen Beschäftigung erfüllt, ist sie wie eine versicherungspflichtige Beschäftigung nicht anzurechnen. Beschäftigungszeiten, die in einem anderen Staat (es spielt keine Rolle, ob es sich um einen EU-Staat, Abkommensstaat oder ein vertragsloses Ausland handelt) absolviert wurden, werden nicht als Vorbeschäftigungszeit berücksichtigt. Auch die Höhe des im Ausland erzielten Entgelts ist unbedeutend.

### Merke:

Neue Umlagesätze bei Minijobs

#### Neues bei Minijobs

### Minijob-Zentrale übermittelt Vorbeschäftigungen

- Kurzfristige Beschäftigungen: drei Kalendermonate oder 70 Arbeitstage
- Personengruppe 110
- Voraussetzung in Anmeldung prüfen
- Prüfung von Vorbeschäftigungen durch Minijob-Zentrale nach Anmeldung
- Elektronische Rückmeldung

3



#### Merke

Die Minijob-Zentrale hat die Umlagen für das Jahr 2022 gesenkt.

Umlage für Krankheitsaufwendungen - U1: 0,90 %

Umlage für Mutterschaftsaufwendungen - U2: 0,29 %



### Beispiel

Der Fall: Eine kurzfristige Beschäftigung soll vom 14. November 2022 bis 16. Dezember 2022 ausgeübt werden. In der Woche soll jeweils von Montag bis Freitag gearbeitet werden. Die Person ist nicht berufsmäßig tätig.

Als Vorbeschäftigungen gibt die Person im Personalfragebogen an:

- 1. März bis 31. März 2022 kurzfristige Beschäftigung (23 Arbeitstage)
- 1. Mai bis 31. August 2022 geringfügig entlohnte Beschäftigung

**Die Lösung: Die Beschäftigung vom 14. November bis 16. Dezember 2022 ist für sich allein gesehen eine kurzfristige Beschäftigung. Es sind 25 Arbeitstage beziehungsweise 33 Kalendertage zu berücksichtigen.**

**Die kurzfristige Beschäftigung vom 1. bis 31. März 2022 ist anzurechnen (23 Arbeitstage beziehungsweise 30 Kalendertage).**

**Die geringfügig entlohnte Beschäftigung von Mai bis August ist nicht anzurechnen.**

**Die Beschäftigung vom 14. November bis 16. Dezember 2022 ist eine kurzfristige Beschäftigung. Eine Anmeldung mit Beginn-Datum 14. November 2022 und der Personengruppe 110 ist zu erstellen.**

**Die Minijob-Zentrale meldet maschinell an den Absender zurück, dass im Jahr 2022 eine kurzfristige Beschäftigung bestand. Eine Zeitangabe zur Dauer der Vorbeschäftigung ist nicht vorgesehen.**

Voraussetzung für die elektronische Rückmeldung durch die Minijob-Zentrale ist, dass in der Anmeldung der kurzfristigen Beschäftigung die Personengruppe 110 angegeben ist. Dies ist praktisch die Grundbedingung für den Start der internen Datenprüfung bei der Minijob-Zentrale.

Eine Information an den Arbeitgeber erfolgt auch, wenn keine anrechenbare Vorbeschäftigung bei der Minijob-Zentrale bekannt ist. Liegen keine Daten vor, erfolgt die Verschlüsselung mit „N“ = keine Melde-sachverhaltsdaten.

### Mehr Sicherheit für die Entgeltabrechnung

Das neue, ergänzende Verfahren erhöht die Sicherheit für die Arbeitgeber. Bis zu dieser Neuregelung war der Arbeitgeber zunächst allein auf die Angaben seines Beschäftigten angewiesen. Die Pflicht des Beschäftigten, gegenüber dem Arbeitgeber entsprechende Angaben zu machen, besteht im Übrigen unverändert weiter. Natürlich soll auch weiterhin in den Unternehmen vor der Anmeldung eine vollständige und korrekte Beurteilung des Versicherungsverhältnisses aufgrund der Angaben des Beschäftigten erfolgen.

Die Minijob-Zentrale meldet bei der Rückmeldung das Bestehen einer kurzfristigen Beschäftigung im laufenden Kalenderjahr. Dadurch kann der so informierte Arbeitgeber des aktuell aufgenommenen Minijobs nochmals prüfen, ob die vorgenommene Bewertung als kurzfristige Beschäftigung korrekt war.

### Die Berechnung bei Teilmonaten

Bei einer Zusammenrechnung von mehreren kurzfristigen Beschäftigungen treten an die Stelle des Dreimonatszeitraums 90 Kalendertage. Bei vollen Kalendermonaten werden 30 Kalendertage berücksichtigt. Bei Beschäftigungen in Teilmonaten werden die tatsächlichen Tage ausgezählt.

Eine Besonderheit ist bei sogenannten Zeitmonaten zu berücksichtigen: Umfasst ein Beschäftigungszeitraum zwar keinen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat, ist dieser ebenfalls mit 30 Kalendertagen zu berücksichtigen. Es gelten folgende Regelungen für die korrekte Bestimmung der anzurechnenden Kalendertage:

- Volle Kalendermonate sind vorrangig vor Teilmonaten.
- Liegt kein voller Kalendermonat vor, ist die Bildung eines Zeitmonats wiederum vorrangig vor zwei Teilmonaten.

Die Berechnung der anzurechnenden Arbeitstage ist vergleichsweise einfach. Es werden die Tage einzeln addiert, an denen tatsächlich eine Arbeitsleistung erfolgen wird. Dabei gilt ein Nachtdienst, der sich über zwei Kalendertage erstreckt, unverändert als ein anzurechnender Tag.



#### Merke:

- Volle Kalendermonate vorrangig vor Teilmonat
- Zeitmonat vorrangig vor zwei Teilmonaten



**Beispiel**

Der Fall: Vorbeschäftigung vom 2. März bis 28. April 2022 (42 Arbeitstage – bei einer 5-Tage-Woche, Feiertage mitgerechnet). Zu beurteilende Beschäftigung vom 3. Juni bis 31. Juli 2022 (41 Arbeitstage)

**Die Lösung: anzurechnende Zeiten aus der Beschäftigung vom 2. März bis 28. April 2022:**

Zeitmonat 2. März bis 1. April	= 30 Kalendertage
Teilmonat 2. April bis 28. April	= 27 Kalendertage
<b>57 Kalendertage</b>	

Hier wird die Regel angewendet, dass die Bildung eines Zeitmonats vorrangig gegenüber zwei Teilmonaten ist.

**Anzurechnende Zeiten aus der Beschäftigung vom 3. Juni bis 31. Juli 2022:**

Teilmonat 3. Juni bis 30. Juni	= 28 Kalendertage
Kalendermonat Juli 2021	= 30 Kalendertage
<b>58 Kalendertage</b>	

Hier gilt die Regel: Ein Kalendermonat ist vorrangig vor einem Zeitmonat. Beide optionalen Zeitgrenzen (90 Kalendertage oder 70 Arbeitstage) sind in Summe (57 plus 58) überschritten; die Beschäftigung vom 3. Juni bis 31. Juli 2022 ist nicht als kurzfristige Beschäftigung zu werten.

## Grenzen der kurzfristigen Beschäftigung

Ein Arbeitsverhältnis ist sozialversicherungsrechtlich als kurzfristige Beschäftigung zu werten, wenn es „innerhalb eines Kalenderjahrs auf längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage“ begrenzt ist. Dabei stehen diese beiden Alternativen der nach Monaten oder nach Arbeitstagen berechneten zeitlichen Begrenzung ohne Einschränkung gleichwertig nebeneinander. Für das Erfüllen der Anforderungen an eine kurzfristige Beschäftigung ist es ausreichend, wenn eine der beiden Optionen erfüllt ist.

Eine Reihenfolge gibt es also nicht, wenn mehrere kurzfristige Beschäftigungen im Lauf eines Jahrs zu addieren sind (Vorbeschäftigungen). Vielmehr sind im Ergebnis beide Werte zu ermitteln und mit den Gesetzesvorgaben (drei Kalendermonate oder 70 Arbeitstage) zu vergleichen. Für das Vorliegen einer kurzfristigen Beschäftigung ist ausschlaggebend, wenn einer dieser beiden Werte nicht überschritten ist; dann spielt das Ergebnis des jeweils anderen Werts keine Rolle.

Anzurechnen sind alle kurzfristigen Beschäftigungen. Dies gilt natürlich auch, wenn die Beschäftigungen bei unterschiedlichen Arbeitgebern ausgeübt werden beziehungsweise wurden.

**Beispiel**

Der Fall: Eine kurzfristige Beschäftigung auf dem Weihnachtsmarkt wird an sechs Arbeitstagen (Montag bis Samstag) in der Woche ausgeübt. Die Beschäftigung ist nicht berufsmäßig und von vornherein befristet auf die Zeit vom 11. bis 22. Dezember 2021.

Vorbeschäftigung: 16. bis 31. Mai 2021 (12 Arbeitstage und 16 Kalendertage)

**Die Lösung: Die zu beurteilende Beschäftigung ab 11. Dezember 2021 ist befristet. Bei der Auszählung der Kalendertage ergeben sich zwölf anrechenbare Tage; bei den Arbeitstagen sind zehn Tage zu berücksichtigen. Diese Werte sind zu der anrechenbaren kurzfristigen Beschäftigung zu addieren. Eine Überschreitung ergibt sich nicht.**

Neues bei Minijobs

## Sonderregelung für Minijobber aus Dänemark, Luxemburg und Österreich

### Beschäftigung in Deutschland:

- Deutsche Rechtsvorschriften maßgebend
- Gegebenenfalls Auffang-Versicherungspflicht
- Pauschalbeiträge bei Minijob

**Sonderfall**

Krankenversicherung in Dänemark, Luxemburg oder Österreich

- Kein KV-Pauschalbeitrag
- Aber RV-Beitrag, gegebenenfalls pauschal

### Tipp:

Kopie des entsprechenden Bescheids der Krankenkasse zu den Lohnunterlagen nehmen

7

AOK 

## Pauschalbeiträge für Minijobber aus Dänemark, Luxemburg und Österreich

Personen mit Auslandsbezug unterliegen grundsätzlich den deutschen Rechtsvorschriften für die Sozialversicherung, wenn sie in Deutschland eine Beschäftigung ausüben. Dies gilt auch für Personen, die in Deutschland ausschließlich einer geringfügigen Beschäftigung nachgehen. In diesen Fällen ist es für die Anwendung der deutschen Vorschriften nicht von Bedeutung, ob der Wohnsitz im Ausland besteht oder welche Staatsangehörigkeit vorliegt. Auch der Sitz des Arbeitgebers spielt keine Rolle. (Folie 7)

Sofern ein solch geringfügig Beschäftigter nicht anderweitig in Deutschland krankenversichert ist (zum Beispiel aufgrund einer Hauptbeschäftigung, als Student, Rentner oder auch familienversichert), ist die sogenannte Auffang-Versicherungspflicht zu prüfen. Hierzu muss sich die Person an eine Krankenkasse ihrer Wahl wenden. Regelmäßig fallen für alle geringfügig entlohnt Beschäftigten die bekannten Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung an. Die Grundvoraussetzung für den Pauschalbeitrag in der Krankenversicherung – das Bestehen einer Versicherungszeit in der Krankenversicherung – wird gegebenenfalls auch durch diese Auffang-Versicherungspflicht erfüllt.

Die Krankenkasse bewertet das Bestehen einer Auffang-Versicherungspflicht und gibt diese Entscheidung schriftlich gegenüber dem Beschäftigten bekannt. Den entsprechenden Bescheid der Krankenkasse nimmt der Arbeitgeber zu den Lohnunterlagen.

### Kein Pauschalbeitrag

Für die Krankenversicherung besteht eine Sonderregelung, wenn die Person in Dänemark, Luxemburg oder Österreich krankenversichert ist. Über einen sogenannten Betreuungsauftrag besteht in diesen Fällen ein Sachleistungsanspruch gegenüber dem Krankenversicherungsträger in Dänemark, Luxemburg oder Österreich. In der Folge kommt die Auffang-Versicherungspflicht nicht zustande (es besteht ja ein anderweitiger Krankenversicherungsschutz), sodass in Deutschland keine Versicherungszeit in der Krankenversicherung besteht. Der Betreuungsauftrag durch den ausländischen Versicherungsträger ist also nicht mit einer Versicherungszeit gleichzusetzen. Daher ist kein Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung für diesen geringfügig entlohnt Beschäftigten zu zahlen. Diese Sonderregelung gilt nur für die Krankenversicherung – für die Rentenversicherung ist der Pauschalbeitrag zu entrichten.

## Angabe des Krankenversicherungsstatus

Neu seit 1. Januar 2022 ist bei der Anmeldung eines kurzfristig Beschäftigten, dass der Arbeitgeber zusätzlich anzugeben hat, wie der Beschäftigte für die Dauer dieser Beschäftigung krankenversichert ist. Dabei erhält der Arbeitgeber diese Information insbesondere über den sogenannten Personalfragebogen – also durch eine direkte Information des Beschäftigten. Diese Information ist in den Entgeltunterlagen zu dokumentieren. (Seit Januar 2022 sind nur elektronische Informationen zulässig, siehe Seite 36.) Ein Meldeverfahren (Bestätigung durch den Träger der bestehenden Absicherung) ist nicht vorgesehen. (Folie 8)

Wesentlich für die Übermittlungspflicht ist also zunächst, dass es sich um eine Anmeldung mit der Personengruppe 110 (= kurzfristige Beschäftigung) handelt. In allen anderen Meldungen bleibt das entsprechende Kennzeichen in dem Datensatz in der Grundstellung, also eine „0“.

In den Meldungen ist nach der Art der bestehenden Krankenversicherung eine Unterscheidung vorzunehmen:

### Gesetzliche Krankenversicherung = „1“:

Wenn ein gesetzlicher Krankenversicherungsschutz

in Deutschland besteht, dann wird als Kennzeichen im Datensatz die „1“ angegeben. Das gilt unabhängig von der Art der gesetzlichen Versicherung (Versicherungspflicht, freiwillige Krankenversicherung oder Familienversicherung).

### Private oder anderweitige Krankheitsabsicherung = „2“:

Besteht eine private Krankheitskostenversicherung (nicht nur eine Zusatzversicherung), dann wird in der Anmeldung für diese Person das Kennzeichen „2“ angegeben. Ob das private Krankenversicherungsunternehmen seinen Sitz in Deutschland hat, spielt keine Rolle. Eine solche Versicherung kann auch vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer im Rahmen einer Gruppenversicherung für seine Arbeitnehmer als versicherte Personen abgeschlossen werden.

Dieses Kennzeichen gilt auch, wenn die Person im Krankheitsfall Leistungen aus Sondersystemen erhält (zum Beispiel freie Heilfürsorge für Soldaten oder auch die Gesundheitsfürsorge für Personen im Strafvollzug) oder einen Sachleistungsanspruch zulasten eines ausländischen Versicherungsträgers hat.

Einen solchen Sachleistungsanspruch bei geringfügiger Beschäftigung in Deutschland haben die in Dänemark, Luxemburg oder Österreich krankenversicherten Personen.

#### Neues bei Minijobs

## Krankenversicherungsstatus

### Neu seit 1.1.2022:

Krankenversicherungsstatus übermitteln:

- Besonderheit bei
  - Anmeldung
  - Kurzfristiger Beschäftigung

**Gesetzliche Krankenversicherung**

= Kennzeichen 1

**Ansonsten**

= Kennzeichen 2

Art der Versicherung  
unbedeutend







# Arbeitsentgelt und Beiträge

## Pflegeversicherung: höherer Beitrag für Kinderlose

Kinderlose Arbeitnehmer über 23 Jahre zahlen seit dem 1. Januar 2005 ab Vollendung des 23. Lebensjahres einen zusätzlichen Beitrag („Beitragszuschlag für Kinderlose“) in der sozialen Pflegeversicherung. Dieser Beitragszuschlag wurde zum 1. Januar 2022 von bislang 0,25 Prozent auf nunmehr 0,35 Prozent erhöht. Der erhöhte Zuschlag ist von allen Mitgliedern zu zahlen, die vor dem 2. Januar 1999 geboren wurden.

Die Anhebung des Beitragszuschlags für Kinderlose um 0,1 Beitragssatzpunkte dient einerseits der Gesamtfinanzierung von Reformen. Der Gesetzgeber will aber andererseits die Beitragsdifferenzierung zwischen Versicherten mit und ohne Kinder erhöhen. Der Beitragszuschlag für Kinderlose wurde – anders als der allgemeine Beitragssatz zur Pflegeversicherung – seit seiner Einführung im Jahr 2005 nicht angehoben.

## Coronazuschlag zur privaten Pflegeversicherung

Der Gesetzgeber hat den privaten Versicherungsunternehmen die Möglichkeit eingeräumt, deren pandemiebedingte Belastungen aufgrund des Pfliegerettungsschirms durch einen zeitlich befristeten Beitragszuschlag auszugleichen. Die Regelung ist auf die Zeit bis zum 31. Dezember 2022 begrenzt. Der monatliche Zuschlag beläuft sich im Jahr 2022 auf 3,40 Euro für jeden beitragszahlenden Versicherten. Bei Arbeitnehmern trägt der Arbeitgeber davon die Hälfte.

Beihilfeberechtigte Versicherte (Beamte) leisten einen monatlichen Zuschlag in Höhe von 7,30 Euro. Der Zuschlag wird zusätzlich zum Beitrag erhoben und ist unabhängig davon, ob bereits der Höchstbeitrag gezahlt wird.

## Übersicht Beitragssatzverteilung Pflegeversicherung seit 1. Januar 2022

Beiträge zur Pflegeversicherung	Beitragsanteil in Prozent
<b>Arbeitgeber</b>	
Alle Bundesländer außer Sachsen	1,525
Arbeitgeber in Sachsen	1,025
<b>Arbeitnehmer (alle Bundesländer außer Sachsen)</b>	
Mit Kinderlosen-Zuschlag	1,875
Ohne Zuschlag	1,525
<b>Arbeitnehmer in Sachsen</b>	
Mit Kinderlosen-Zuschlag	2,375
Ohne Zuschlag	2,025

Arbeitsentgelt und Beiträge

## Geld- und Sachbezug

**Seit 1.1.2022: Anhebung der Freigrenze von bisher 44 € auf 50 € monatlich**

### Abgrenzung Geld- von Sachbezug

Bereits seit 1.1.2020:

- Zweckgebundene Geldleistungen und nachträgliche Kostenerstattungen erfüllen nicht mehr die Vorgaben für steuerfreien Sachlohn
- Steuerfreiheit für Gutscheine und Geldkarten nur noch bei **zusätzlicher Zuwendung zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn**

#### Beispiel

Arbeitnehmer erhält 40 € mit der Auflage, sich dafür ein Buch zu kaufen

**Bis 2019:** steuer- und beitragsfreier Sachbezug

**Seit 2020:** steuer- und beitragspflichtiger Geldbezug

2

## Tipp:

Die Freigrenze steigt auf 50 Euro im Monat.

AOK 

## Abgrenzung Geld- von Sachbezug

### Erhöhung der Freigrenze

Die Freigrenze für steuer- und beitragsfreie Zuschüsse des Arbeitgebers (steuerfreier Sachlohn) zusätzlich zum Gehalt wurde zum 1. Januar 2022 von 44 Euro auf 50 Euro monatlich angehoben, das wurde bereits im Jahressteuergesetz 2020 festgelegt. (Folie 2)

### Verschärfte Kriterien für steuerfreien Sachlohn

In der betrieblichen Praxis erfreuen sich Gutscheine, beispielsweise Tank- oder Einkaufsgutscheine, als Gehalts-Extras großer Beliebtheit. Dies auch, weil sie den Beschäftigten bei Beachtung aller Voraussetzungen steuer- und sozialabgabenfrei zugewendet werden können.

Die Vorgaben für die Steuerfreiheit wurden bereits zum Jahresanfang 2020 mit dem Jahressteuergesetz vom 12. Dezember 2019 verschärft. Seitdem gilt: Zu den Einnahmen in Geld gehören auch

- zweckgebundene Geldleistungen,
- nachträgliche Kostenerstattungen,
- Geldsurrogate,
- andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten.

Mitentscheidend ist also, auf welche Weise der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter die Gehalts-Extras verschafft.

### Beispiel:

Der Fall: Arbeitgeber A wendet seinem Arbeitnehmer einen Betrag in Höhe von 40 € zu und verbindet dies mit der Auflage, in der benachbarten Buchhandlung ein Buch zu kaufen. Der Beleg über den Kauf eines Buches liegt dem Arbeitgeber vor.

**Die Lösung: Bei dem Geldbetrag handelt es sich um eine zweckgebundene Geldleistung des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer. Somit liegt kein Sachbezug, sondern eine Geldleistung vor. Der Arbeitslohn ist steuer- und beitragspflichtig.**

### Erfordernis der Zusätzlichkeit

Damit eine Leistung als Sachbezug eingestuft wird, ist Voraussetzung, dass diese nicht auf den Anspruch des ohnehin geschuldeten Arbeitslohns angerechnet werden darf. Des Weiteren darf der Arbeitslohn nicht zugunsten eines Sachbezugs verringert oder erhöht werden, wenn der Sachbezug wegfällt. Verwendungs- oder zweckgebundene Leistungen dürfen außerdem nicht als Ersatz für eine bereits getroffene künftige Lohnerhöhung dienen.

Diese Kriterien des steuerrechtlichen Zusätzlichkeits-erfordernisses sind nach Ansicht der Spitzenorganisationen ab 2022 grundsätzlich auch in der Sozialversicherung in Ansatz zu bringen.

Bei Entgeltumwandlungen im Sinne eines vorherigen Entgeltverzichts und daraus resultierenden neuen Zuwendungen des Arbeitgebers ist daher regelmäßig davon auszugehen, dass es an der Zusätzlichkeit der neuen Zuwendungen fehlt. Das gilt sowohl für Neu- als auch für Bestandsfälle.

**Abgrenzung Geld- von Sachbezug****Bereits seit 1.1.2020:**

- Gutscheine und Geldkarten dürfen ausschließlich zum Bezug einer Sache berechtigen
- und**
- müssen die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Zahlungsdiensteaufsichtsgesetz (ZAG) erfüllen.
- Verweis auf ZAG > erhebliche Unsicherheiten in der Praxis
- BMF-Schreiben: Übergangszeitraum bis 31.12.2021
- Anpassung von Gutscheinmodellen bis Ende 2021 erforderlich

3

**Merke**

Für 2022 gilt die Übergangsregelung nicht mehr

**AOK-Tipp:**

**Kennen Sie schon die Online-Trainings der AOK zum Basiswissen Sozialversicherung? [aok.de/fk/online-trainings](https://aok.de/fk/online-trainings) > Basiswissen Sozialversicherung**

Seit 1. Januar 2020 liegt Sachlohn nur noch vor

- bei Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und
- die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen.

Umgekehrt gilt: Wenn der Gutschein zwar ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen (also einer Sache) berechtigt, aber die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG nicht erfüllt, liegt eine steuer- und beitragspflichtige Geldleistung vor. (Folie 3)

**Übergangsregelung endete 2021**

Der Verweis auf das ZAG hat in der betrieblichen Abrechnungspraxis zu großer Verunsicherung geführt. Um hier mehr Zeit für die Anpassung der Gutscheinmodelle einzuräumen, wurden Gutscheine und Geldkarten, die die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG nicht erfüllen, noch bis zum 31. Dezember 2021 als Sachbezug anerkannt.

Diese steuerliche Übergangsregelung wurde entsprechend auch in der Sozialversicherung angewendet. Seit 1. Januar 2022 ist der Einsatz dieser Übergangsregelung nicht mehr möglich.

**Verwarnungsgelder sind beitragspflichtig**

Vom Arbeitgeber übernommene Verwarnungsgelder, die gegen seine Arbeitnehmer beispielsweise wegen Verstößen gegen das Halteverbot verhängt werden, sind als steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn zu erfassen. Dieser Grundsatz gilt schon seit 2014. (Folie 4)

Fraglich war aber, ob das auch gilt, wenn die Verwarnungsgelder gegen den Arbeitgeber (als Halter des Fahrzeugs) festgesetzt werden und dieser es unterlässt, einen Regress beim Arbeitnehmer vorzunehmen. Diese Frage hat der Bundesfinanzhof (BFH) in einem Urteil vom 13. August 2020 (Az. VI R 1/17) bejaht. Die Richter führen dazu aus: „Unterlässt der Arbeitgeber eine realisierbare Forderung, liegt hierin die Zuwendung eines als Arbeitslohn zu erfassenden geldwerten Vorteils.“

**Verwarnungsgelder**

- Vom Arbeitgeber übernommene Verwarnungsgelder sind steuer- und beitragspflichtig
- BFH-Rechtsprechung: gilt auch bei fehlendem Rückgriff
- Unterlassen wird als „geldwerter Vorteil“ des Arbeitnehmers eingestuft

4



Die Prüfdienste der Rentenversicherungsträger haben bereits angekündigt, solche Vorfälle im Rahmen der Betriebsprüfungen aufzugreifen und der Beitragspflicht zu unterwerfen.

Im Ergebnis unterliegen damit alle vom Arbeitgeber übernommenen Verwarnungsgelder der Steuer- und Beitragspflicht – unabhängig davon, ob die Sanktion nun gegen den Arbeitgeber oder gegen den Arbeitnehmer als Fahrer festgesetzt wurde.

## Bei Betriebsveranstaltungen zählen nur die Teilnehmer

Zum wiederholten Mal hatte sich der Bundesfinanzhof (BFH) mit der Frage der Bewertung von Arbeitslohn anlässlich von Betriebsveranstaltungen zu befassen. Fraglich war, ob bei der Ermittlung des Umfangs der auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Zuwendungen sogenannte „No-Show-Kosten“ für Personen, die sich zwar angemeldet hatten, dann aber tatsächlich nicht zur Veranstaltung erschienen sind, aus der Bemessungsgrundlage herauszurechnen sind. (Folie 5)

Dazu entschied der BFH in seinem Urteil vom 29.4.2021, Az. VI R 31/18:

- Bei der Bewertung von Arbeitslohn anlässlich einer Betriebsveranstaltung sind alle mit dieser in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Aufwendungen des Arbeitgebers anzusetzen, ungeachtet dessen, ob sie beim Arbeitnehmer einen Vorteil begründen können.
- Die danach zu berücksichtigenden Aufwendungen (Gesamtkosten) des Arbeitgebers sind zu gleichen Teilen auf die bei der Betriebsveranstaltung anwesenden Teilnehmer aufzuteilen.

### Beispiel:

Der Fall: Für die Organisation einer Betriebsveranstaltung sind dem Arbeitgeber Gesamtkosten in Höhe von 3.000 € entstanden. Es hatten sich zunächst 25 Mitarbeiter angemeldet. Tatsächlich nahmen dann aber nur 23 Mitarbeiter teil.

**Die Lösung:** Es ist nicht zulässig, die Gesamtkosten durch die Zahl der angemeldeten Personen zu teilen (3.000 € : 25) und dann bei jedem der 23 teilnehmenden Mitarbeiter einen Betrag von 120 € zu erfassen. Stattdessen ist der Gesamtbetrag von 3.000 € auf 23 Mitarbeiter aufzuteilen, sodass sich ein (höherer) Betrag ergibt, nämlich (3.000 € : 23 =) 130,43 €. Nach Abzug des Freibetrags von 110 € sind 20,43 € je Mitarbeiter als steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn zu erfassen.

Arbeitsentgelt und Beiträge

## Betriebsveranstaltungen

- BFH-Rechtsprechung: Kosten für angemeldete, aber nicht teilnehmende Mitarbeiter mindern nicht die Bemessungsgrundlage

### Beispiel

Gesamtkosten 3.000 € für 25 angemeldete Mitarbeiter	
Tatsächliche Teilnehmerzahl:	23
<b>Geldwerter Vorteil:</b> 3.000 € : 23	= 130,43 €
Steuer- und beitragspflichtiger Bezug	20,43 €

5

## Tipp:

Bei Pauschalbesteuerung (25 %) keine SV-Beiträge





## Arbeitsentgelt und Beiträge

**Steuerfreie Coronaprämie**

- Zuschüsse und Beihilfen aufgrund der Coronakrise („Coronabonus“)
- Zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn
- Maximal 1.500 € steuer- und beitragsfrei
- Stückelung möglich bis zur Höhe des Gesamtbetrags
- Auszahlungsfrist erneut verlängert: **bis 31.3.2022**

**Beispiel**

im Juli 2021 Zahlung in Höhe von	1.000 €
Im März 2022 weitere Zahlung in Höhe von	1.000 €

**Ergebnis:** Im März 2022 unterliegen 500 € der Steuer- und Beitragspflicht

**Tipp:**

Die Zahlung einer Coronaprämie ist in allen Branchen möglich.

6



## Steuerfreie Coronaprämie noch bis März 2022

Betriebe und Mitarbeiter sind durch die Coronapandemie in vielfältiger Weise belastet. Arbeitgebern wurde daher seit dem 1. März 2020 die Möglichkeit eingeräumt, ihre Mitarbeiter in Form von Geld- oder Sachbezügen in einer Größenordnung von bis zu 1.500 Euro steuerfrei zu unterstützen. Die Zahlungen müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen, eine Gehaltsumwandlung ist unzulässig. (Folie 6)

**Auswirkungen auf die Sozialversicherung:** Die Steuerfreiheit bewirkt, dass auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung gegeben ist (§1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Halbsatz 1 SvEV).

Die steuerfreie Auszahlung ist nicht branchengebunden und kann an jeden Mitarbeiter gezahlt werden, auch an Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte. Es muss allerdings erkennbar sein, dass es sich um steuerfreie Beihilfen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Coronakrise handelt – zum Beispiel indem auf einer individuellen Lohnabrechnung die Coronasonderzahlungen als solche ausgewiesen sind.

## Auszahlungszeitraum erneut verlängert

Durch Art. 1 Nr. 2 des Abzugssteuerentlastungsmodernisierungsgesetzes wurde der Zeitraum für die Auszahlung erneut verlängert, und zwar nunmehr bis zum 31. März 2022. Die Fristverlängerung führt allerdings nicht dazu, dass die 1.500 Euro mehrfach ausgeschöpft werden können.

**Beispiel:**

Der Fall: Arbeitgeber A hat im Juni 2021 seinen Mitarbeitern eine Coronaprämie in Höhe von 1.000 € ausgezahlt. Im März 2022 erfolgt eine weitere Zahlung in Höhe von 1.000 €.

**Die Lösung:** Von den im März 2022 gezahlten 1.000 € unterliegen 500 € der Steuer- und Beitragspflicht.

## Arbeitsentgelt und Beiträge

**Mindestlohn steigt weiter**

- Verbindlicher Anspruch
- Entstehungsprinzip in Sozialversicherung

**Tipp:**

Auswirkungen auf  
Minijobber beachten:

Ab 1. Januar 2022:  
45 Stunden monatlich

Ab 1. Juli 2022: 43 Stunden  
monatlich

7

AOK **Mindestlohn steigt weiter**

Der Mindestlohn wurde zum 1. Januar 2022 von 9,60 Euro auf 9,82 Euro angehoben. Die nächste Änderung zum 1. Juli 2022 steht auch schon fest; der Mindestlohn steigt dann auf 10,45 Euro. (Folie 7)

Diese Erhöhungen haben auch immer Auswirkungen auf die Arbeitsstunden der Minijobber. Die Grenze von 450 Euro im Monat wird nicht geändert. Demzufolge darf die Arbeitszeit vom

- 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 = 46,88 Stunden (450 Euro : 9,60 Euro),
- 1. Januar 2022 bis 30. Juni 2022 = 45,82 Stunden (450 Euro : 9,82 Euro),
- 1. Juli 2022 bis 31. Dezember 2022 = 43,06 Stunden (450 Euro : 10,45 Euro) betragen.

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn sind in einigen Branchen dort explizit vereinbarte Mindestlöhne zu beachten. Diese werden von den Tarifparteien ausgehandelt und regelmäßig von der Politik für allgemein verbindlich erklärt. Solche Branchen-Mindestlöhne gelten dann für alle Betriebe dieser Branche – auch für die Betriebe, die nicht tarifgebunden sind.

Eine Besonderheit gilt unverändert für die Auszubildenden. Für diese Personen gilt das Mindestlohngesetz nicht – in der Folge wurde eine sogenannte Mindestvergütung (Monatswert) festgelegt. Diese Höhe hat sich 2022 nicht geändert – hier ist erst zum 1. Januar 2024 eine Anpassung geplant.

**Auswirkungen des Mindestlohns auf SV-Beiträge**

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) sieht einen verbindlichen Anspruch für jeden Arbeitnehmer auf den festgelegten Mindestlohn vor. Eine Abweichung ist nur in eng begrenzten Ausnahmen möglich. Auch in der Sozialversicherung ist dieser Anspruch unbedingt zu beachten, denn im Beitragsrecht gilt das sogenannte Entstehungsprinzip. Dies bedeutet, dass Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind, wenn der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist.

Die Höhe des Anspruchs auf Arbeitsentgelt richtet sich als unterster Wert nach dem geltenden Mindestlohn. Wird dem Arbeitnehmer nicht mindestens der vorgesehene Mindestlohn gezahlt, sondern ein geringeres Entgelt, ist auch der nicht gezahlte Entgeltbestandteil (die Differenz bis zum Mindestlohn) beitragspflichtig.

Im Steuerrecht gilt dagegen das Zuflussprinzip – hier ist immer das tatsächlich zugeflossene Entgelt steuerpflichtig.

Arbeitsentgelt und Beiträge

## Auswirkungen bei Rückzahlung von Kurzarbeitergeld

**Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen bei**

<b>Versäumen der Antragsfrist:</b>	• Korrektur erforderlich
<b>Freiwilliger Rückzahlung:</b>	• Keine Korrektur erforderlich
<b>Rückforderung:</b>	• Grundsätzlich keine Korrektur; ggf. Ausnahme: bei rückwirkendem Anspruch auf Arbeitsentgelt



**Merke**  
Erleichterter Zugang, Bezugsdauer und Erhöhung des Kurzarbeitergelds bis 31.3.2022 verlängert.

**AOK** 

8

## Auswirkungen bei Rückzahlung oder Rückforderung von Kurzarbeitergeld

Der erleichterte Zugang zur Kurzarbeit in der Coronapandemie und die Erhöhung des Kurzarbeitergelds wird bis zum 31. März 2022 verlängert. Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht nur, wenn die dafür im Sozialgesetzbuch III genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Unter anderem ist der Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergelds innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen.

### Fristversäumnis für die Erstattung des Kurzarbeitergelds

In den Fällen, in denen der Arbeitgeber die Frist für die Antragstellung versäumt, liegen die tatsächlichen sowie rechtlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vor. Die Zahlung des Arbeitgebers in Höhe des (vermeintlichen) Kurzarbeitergelds ist dann grundsätzlich als (Brutto-)Arbeitsentgelt zu werten, sofern nicht im Einzelfall eine besondere Vergütungsregelung oder eine Nettovergütungspflicht vereinbart ist. (Folie 8)

Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge und Umlagen sind nach dem (Brutto-)Arbeitsentgelt im Entgeltabrechnungszeitraum zu bemessen. Hierzu gehören

- die als Kurzarbeitergeld gezahlten Bezüge und
- gegebenenfalls das für einzelne Tage oder Stunden tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt sowie
- gewährte Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld.

In diesen Fällen ist eine bereits vorgenommene Beitragsabrechnung unter Berücksichtigung fiktiver beitragspflichtiger Einnahmen zu korrigieren.

### Freiwillige Rückzahlung des Kurzarbeitergelds

In Fällen, in denen der Arbeitgeber das rechtmäßig ausgezahlte Kurzarbeitergeld freiwillig zurückzahlt, bleibt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld erhalten. Infolgedessen wird weder rückwirkend in das Versicherungsverhältnis der Arbeitnehmer eingegriffen noch ist die Beitragsbemessung nach fiktiven beitragspflichtigen Einnahmen in Höhe von 80 Prozent der Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt zu korrigieren. Auch die gegebenenfalls neben dem Kurzarbeitergeld geleisteten beitragsfreien Aufstockungsbeträge zum Kurzarbeitergeld bleiben beitragsrechtlich unangetastet.

### Rückforderung des Kurzarbeitergelds

Wird im Zuge einer späteren Prüfung durch die Agentur für Arbeit festgestellt, dass ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld nicht bestand, werden das Kurzarbeitergeld sowie die darauf entfallenen Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber zurückgefordert.

In den Fällen, in denen das im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung von den Arbeitsagenturen dem Arbeitgeber erstattete Kurzarbeitergeld sowie die darauf entfallenen Sozialversicherungsbeiträge zurückgefordert werden, wird das Versicherungs- und Beitragsrechtsverhältnis grundsätzlich nicht rückwirkend beseitigt. Die versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung des Kurzarbeitergeldbezugs

bleibt mithin bei einer späteren Rückforderung des Kurzarbeitergelds grundsätzlich unberührt. Dies gilt entsprechend für gegebenenfalls neben dem Kurzarbeitergeld geleistete beitragsfreie Aufstockungsbeträge zum Kurzarbeitergeld.

Sofern jedoch aufgrund der Rückforderung des Kurzarbeitergelds an die Stelle des Kurzarbeitergeldbezugs rückwirkend ein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die durch die Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit tritt, ist die versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung des Kurzarbeitergeldbezugs rückabzuwickeln.

Da arbeitsrechtlich nicht abschließend geklärt ist, ob durch die Rückforderung des Kurzarbeitergelds (wieder) ein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die aufgrund der Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit entsteht, wird in aller Regel davon auszugehen sein, dass ein solcher Arbeitsentgeltanspruch nicht besteht. Demnach wird die Versicherungs- und Beitragspflicht aufgrund des Kurzarbeitergeldbezugs durch dessen Rückforderung vom Arbeitgeber nicht rückwirkend beseitigt.

## Beitragszuschuss für PKV-Versicherte während Kurzarbeit

Höher verdienende Arbeitnehmer, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei sind, haben die Wahl, sich zwischen einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung oder einer privaten Krankenversicherung (PKV) zu entscheiden. Egal, wie diese Entscheidung ausfällt – sie haben in jedem Fall

Anspruch auf einen Zuschuss zu den von ihnen zu zahlenden Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung. Dieser Zuschuss ist – soweit der steuerfreie Rahmen nicht überschritten wird – beitragsfrei in der Sozialversicherung. (Folie 9)

Steuerfrei ist bei einem privat krankenversicherten Arbeitnehmer der Beitragszuschuss dann, wenn er – grundsätzlich – die Hälfte des Betrags, der bei Anwendung des allgemeinen Beitragssatzes der gesetzlichen Krankenversicherung (14,6 Prozent) zuzüglich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes (2022 = 1,3 Prozent) auf die bei angenommener Versicherungspflicht des Arbeitnehmers zugrunde zu legenden Einnahmen zu zahlen wäre. Der Beitragszuschuss ist allerdings begrenzt auf die Hälfte der Aufwendungen des Arbeitnehmers für seine private Krankenversicherung.

### Berechnung des Zuschusses bei Kurzarbeit

Im Hinblick auf den Zuschuss des Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung eines Beschäftigten muss während der Kurzarbeit zwischen dem Ist-Entgelt, also dem tatsächlich gezahlten Lohn, und dem fiktiven Entgelt, also 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Bruttoarbeitsentgelt bei normaler Beschäftigung und dem Ist-Entgelt, differenziert werden. (Folie 10, rechts)

- Fiktives Entgelt: Hier muss der Arbeitgeber die auf das fiktiv anzusetzende Arbeitsentgelt entfallenden Beiträge vollumfänglich als Beitragszuschuss übernehmen, höchstens jedoch in Höhe des Betrags, den der Beschäftigte für seine Krankenversicherung tatsächlich zu zahlen hat.

Arbeitsentgelt und Beiträge

### Beitragszuschuss für PKV-versicherte Bezieher von Kurzarbeitergeld

**Privat krankenversicherte Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber einen Beitragszuschuss zur Krankenversicherung** in Höhe der Hälfte des Betrags, der bei Versicherungspflicht des Arbeitnehmers zu zahlen wäre

- = 384,58 € (4.837,50 € x 7,3 % + 4.837,50 € x 0,65 %)
- begrenzt auf die Hälfte des tatsächlich zu zahlenden Betrags

### Merke:

Der Beitragszuschuss ist begrenzt auf die Hälfte des Betrags zur PKV.

- Ist-Entgelt: Hier ist der Zuschuss des Arbeitgebers auf die Höhe der Hälfte des Betrags begrenzt, den der Beschäftigte tatsächlich für seine Krankenversicherung zu zahlen hat. Da ein Teil des Beitrags zur privaten Krankenversicherung bereits durch den Arbeitgeberzuschuss zum Fiktivlohn getragen wird, mindert sich der Betrag, den der Beschäftigte für seine Krankenversicherung zu zahlen hat, entsprechend. Es ist damit nicht mehr die Hälfte des gesamten PKV-Beitrags anzusetzen, sondern nur noch die Hälfte des noch verbleibenden, tatsächlich zu zahlenden Betrags.

Mit dieser Berechnungsweise wird der privat krankenversicherte Beschäftigte gleichermaßen – wie ein gesetzlich versicherter Beschäftigter auch – während der Kurzarbeit bei der Tragung seines Krankenversicherungsbeitrags zusätzlich entlastet und trägt gemeinsam mit dem Arbeitgeber paritätisch den verbleibenden Krankenversicherungsbeitrag zum Ist-Entgelt. Damit wird zudem sichergestellt, dass auch der Arbeitgeber in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht über Gebühr belastet wird.

#### Beitragszuschuss in der Pflegeversicherung

Der Beitragszuschlag für kinderlose Arbeitnehmer in der Pflegeversicherung für das Ist-Entgelt ist vom Arbeitnehmer allein zu tragen. Für das fiktive Arbeitsentgelt ist der Kinderlosenzuschlag nicht vom Arbeitgeber zu entrichten. Die Bundesagentur für Arbeit überweist diesen in pauschaler Höhe an den Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung. Für die private Pflegeversicherung gilt dies nicht. In der privaten Pflegeversicherung gibt es keinen Kinderlosenzuschlag.

Für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses für die private Pflegeversicherung ist für das Ist-Entgelt zudem eine Besonderheit für das Land Sachsen zu beachten. Hier beträgt der hälftige Arbeitgeberbeitrag für das Ist-Entgelt nur 1,025 Prozent (für alle anderen Bundesländer: 1,525 Prozent), da das Land Sachsen die landesweiten Feiertage nicht um einen Feiertag vermindert hat, sodass Beschäftigte in Sachsen den Beitrag in Höhe von 1 Prozent allein zu tragen haben.

#### Beispiel

Der Fall: Die monatliche Prämie eines Arbeitnehmers zu seiner privaten Krankenversicherung beträgt 500 €. Das Soll-Entgelt, also das Bruttoarbeitsentgelt, beträgt 5.600 €. Das Ist-Entgelt beläuft sich dagegen nur auf 2.800 €.

Monatliche Prämie zur privaten Krankenversicherung:	500 €
---	-------

#### Berechnung:

Soll-Entgelt	5.600 €
--------------	---------

Ist-Entgelt	2.800 €
-------------	---------

Fiktiv-Entgelt (gekürzt auf BBG KV* <sup>3</sup> )	2.037,50 €
---	------------

#### Beitragszuschuss:

Fiktiv-Entgelt (2.037,50 € x 14,6%)	297,48 €
(2.037,50 € x 1,3%)	26,49 €
	323,97 €* <sup>1</sup>

Ist-Entgelt (2.800 € x 7,3%)	204,40 €
(2.800 € x 0,65%)	18,20 €
	222,60 €* <sup>2</sup>

\*<sup>1</sup> begrenzt auf die Höhe des vollen PKV-Beitrags

\*<sup>2</sup> begrenzt auf die Hälfte der Differenz zwischen PKV-Beitrag und Zuschuss für das fiktive Entgelt (500 € - 323,97 € = 176,03 € : 2 =) 88,02 €

\*<sup>3</sup> Beitragsbemessungsgrenze gesetzliche Krankenversicherung

**Die Lösung: Beitragszuschuss beträgt insgesamt:  
323,97 € + 88,02 € = 411,99 €**

Arbeitsentgelt und Beiträge

#### Beitragszuschuss für PKV-versicherte Bezieher von Kurzarbeitergeld

Bei Bezug von Kurzarbeitergeld berechnet sich die Höhe aus dem

##### fiktiven Arbeitsentgelt

- der Betrag, der bei Versicherungspflicht des Arbeitnehmers zu zahlen wäre,
- begrenzt auf die Beitragsbemessungsgrenze Krankenversicherung,
- Berechnung: fiktives Arbeitsentgelt x 14,6 % + fiktives Arbeitsentgelt x 1,3 %

##### und dem

##### tatsächlichen Arbeitsentgelt

- begrenzt auf die Hälfte des tatsächlich zu zahlenden Betrags,
- Berechnung: tatsächliches Arbeitsentgelt x 7,3 % + tatsächliches Arbeitsentgelt x 0,65 %.

10

AOK 





# Beschäftigung von Altersrentnern

## Arbeitgeber-Beitragsanteil zur Arbeitslosenversicherung

Durch eine versicherungspflichtige Beschäftigung, die von Beziehern einer Altersrente ausgeübt wird, können sich Auswirkungen auf die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung ergeben. (Folie 1)

### Erreichen der Regelaltersgrenze

Für die versicherungsrechtliche Beurteilung in der Arbeitslosenversicherung spielt es keine Rolle, ob eine Altersrente bezogen wird. In der Arbeitslosenversicherung tritt – unabhängig von einem Rentenbezug – nach Erreichen der Regelaltersgrenze Versicherungsfreiheit ein.

Die Regelaltersgrenze wurde – jedenfalls für vor dem 1. Januar 1947 Geborene – mit dem 65. Lebensjahr erreicht. Für nach dem 31. Dezember 1946 Geborene wird die Altersgrenze schrittweise angehoben. So erreicht beispielsweise ein 1955 Geborener die Altersgrenze erst mit 65 Jahren und 9 Monaten.

Erreicht ein Bezieher einer Altersvollrente in einem laufenden – grundsätzlich versicherungspflichtigen – Beschäftigungsverhältnis die Regelaltersgrenze, ist zu Beginn des Folgemonats des Erreichens der Regelaltersgrenze eine Meldung wegen der Änderung des Beitragsgruppenschlüssels (Beitragsgruppenschlüssel 2) abzugeben.

### Beschäftigung von Altersrentnern

## Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung

### Arbeitslosenversicherungs-Pflicht

- Mehr als geringfügig beschäftigte Arbeitnehmer sind grundsätzlich **arbeitslosenversicherungspflichtig**

### Arbeitslosenversicherungs-Freiheit

- Arbeitslosenversicherungsfreiheit tritt ein, wenn die Regelaltersgrenze erreicht wurde (unabhängig von einem Rentenbezug)
- **Versicherungsfreiheit = grundsätzlich Beitragsfreiheit**
  - **Aber:** Arbeitgeber muss dennoch seinen Beitragsanteil tragen
  - **Ausnahme:** Regelung wurde vom 1.1.2017 bis 31.12.2021 ausgesetzt
  - **Achtung:** seit 1.1.2022 wieder Beitragspflicht des Arbeitgebers

➤ Rentenbeginnrechner: [deutsche-rentenversicherung.de](https://www.deutsche-rentenversicherung.de)

1







Foto: AOK

### **Ausnahmeregel endet**

Arbeitgeber tragen für Beschäftigte, die wegen Vollendung des für die Regelaltersrente im Sinn des SGB VI erforderlichen Lebensjahrs versicherungsfrei sind, die Hälfte des Beitrags, der zu zahlen wäre, wenn die Beschäftigten versicherungspflichtig wären.

Allerdings war bis zum 31. Dezember 2021 die alleinige Beitragstragung des Arbeitgebers ausgesetzt. Hintergrund dieser Regelung war der Wille des Gesetzgebers, die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern attraktiver auszugestalten.

Seit 1. Januar 2022 ist der Arbeitgeber – wieder – verpflichtet, seinen Beitragsanteil zu entrichten.

---

**AOK-Tipp: weitere Informationen in der AOK-Fachbroschüre „Beschäftigung älterer Arbeitnehmer“**  
[aok.de/fk/broschueren](https://aok.de/fk/broschueren)

### **Beispiel**

Der Fall: Josef Tillmann erhält eine vorgezogene Altersrente. Er ist am 23. Dezember 1955 geboren. Er vollendete am 22. Dezember 2020 sein 65. Lebensjahr. Die Regelaltersgrenze wurde am 22. September 2021 erreicht. Versicherungs- und beitragsrechtliche Auswirkungen ergaben sich ab 1. Oktober 2021. Seit 1. April 2021 arbeitet er wöchentlich zehn Stunden. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt 620 €.

---

#### **Die Lösung:**

**Am 1. April 2021 bestand Arbeitslosenversicherungsspflicht („1“).**

**Seit dem 1. Oktober 2021 bestand Arbeitslosenversicherungsfreiheit („0“).**

**Kein Beitragsanteil des Arbeitgebers bis zum 31. Dezember 2021 („0“).**

**Seit 1. Januar 2022 Beitragsanteil des Arbeitgebers („2“).** In diesen Fällen ist durch die veränderte Beitragsgruppe eine Abmeldung (Grund 32) mit der bisherigen Beitragsgruppe und eine Anmeldung (Grund 12) mit der aktuellen Beitragsgruppe erforderlich.

---

## Beschäftigung von Altersrentnern

**Rente und Hinzuverdienst**

Für **vorzeitige** Altersrentner ...

- ist eine Hinzuverdienstgrenze zu beachten
- Rentenunschädlicher Hinzuverdienst
  - **Grundsätzlich:** bis 6.300 Euro jährlich

**2020:** bis 44.590 Euro jährlich

**2021:** bis 46.060 Euro jährlich

**2022:** bis 46.060 Euro jährlich

3

**Hinweis**

Die Sonderregelung mit den erhöhten Hinzuverdienstgrenzen in der Coronapandemie wurde bis 31.12.2022 verlängert.

Die individuellen Hinzuverdienstgrenzen lassen sich dem Rentenbescheid entnehmen.

**Änderung der Hinzuverdienstgrenze**

Wenn ein Versicherter eine Altersrente vor Vollendung der Regelaltersgrenze erhält, handelt es sich umgangssprachlich um eine vorgezogene Altersrente. Hierbei kann es sich um die Altersrente für langjährig Versicherte, die Altersrente für besonders langjährig Versicherte oder die Altersrente für schwerbehinderte Menschen handeln.

Anspruch auf eine Rente wegen Alters als Vollrente besteht nur, wenn die versicherungsrechtlichen Voraussetzungen erfüllt sind und wenn – vor Erreichen der Regelaltersgrenze – die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro nicht überschritten wird.

Wird die Hinzuverdienstgrenze überschritten, besteht entweder ein Anspruch auf Teilrente oder, wenn der Hinzuverdienst den Betrag der Rente erreicht, kein Rentenanspruch.

Ab Erreichen der Regelaltersgrenze muss keine Hinzuverdienstgrenze beachtet werden.

**Erhöhte Grenzen in der Coronapandemie**

Für den Zeitraum vom 1. Januar bis 31. Dezember 2020 wurde die Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro auf 44.590 Euro und für den Zeitraum vom 1. Januar 2021 bis 31. Dezember 2022 auf 46.060 Euro pro Jahr erhöht.

Grund für die vorübergehende Anhebung ist, dass aufgrund der Coronapandemie ein besonders hoher Bedarf an medizinischem Personal besteht. Aber auch in anderen Wirtschaftsbereichen kam es zu Personalengpässen aufgrund von Erkrankungen oder Quarantäneanordnungen. Um die Weiterarbeit oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt zu erleichtern, wurde die im jeweiligen Kalenderjahr geltende Hinzuverdienstgrenze für die Jahre 2020 bis 2022 auf das 14-Fache der monatlichen Bezugsgröße angehoben. Jahreseinkünfte bis zu dieser Höhe führen somit nicht zu einer Kürzung einer vorgezogenen Altersrente.

Ab dem Jahr 2023 gilt voraussichtlich wieder die bisherige Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro pro Kalenderjahr.





# Nächste Etappe für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung

## Von der Testphase in den Regelbetrieb

Mindestens alle vier Jahre prüfen die Rentenversicherungsträger, ob die Sozialversicherungsbeiträge richtig errechnet und abgeführt wurden und ob der Arbeitgeber seine Meldepflichten ordnungsgemäß erfüllt hat.

Seit 1. Januar 2012 besteht die Möglichkeit, sozialversicherungsrechtliche Betriebsprüfungen auf digitalem Weg durchzuführen. Das Verfahren der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) sieht die Annahme der zur Durchführung einer Betriebsprüfung nach §28p SGB IV notwendigen Arbeitgeberdaten auf elektronischem Weg vor. Bereits seit 2014 wird dieses Verfahren im Regelbetrieb durchgeführt. (Folie 1)

Zum 1. Januar 2023 wird die euBP für Arbeitgeber verpflichtend. Bis zum 31. Dezember 2026 können Arbeitgeber in begründeten Einzelfällen auf Antrag von der Verpflichtung vom Prüfdienst des zuständigen Rentenversicherungsträgers entbunden werden. Die Befreiung können Arbeitgeber beim für die Betriebsprüfung zuständigen Rentenversicherungsträger beantragen.

# 61%

der Betriebsprüfungen wurden 2021 elektronisch durchgeführt.

### Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

#### Zeitplan Einführung der euBP



1

AOK

## Vorteile der euBP

Die euBP vereinfacht dem Arbeitgeber die Vorbereitung und Durchführung der Betriebsprüfung (Folie 2):

- Dem Betriebsprüfer vor Ort müssen weniger oder keine Unterlagen mehr vorgelegt werden.
- Die prüfrelevanten Daten aus dem Gehaltsabrechnungs- und Buchhaltungsprogramm werden elektronisch an den Rentenversicherungsträger übermittelt.
- Die übermittelten Daten werden mithilfe einer Prüfsoftware analysiert und die daraus gewonnenen Ergebnisse als Hinweise für die Prüfung genutzt.
- Nach Abschluss der Prüfung hat der Arbeitgeber die Möglichkeit, Ergebnisse elektronisch abzurufen.



**Das Verfahren spart allen Beteiligten Zeit und Geld.**

## Führung der Entgeltunterlagen in elektronischer Form

Einsparpotenziale und Effizienzgewinne im Rahmen der euBP ergeben sich allerdings nur dann, wenn die zu sichtenden Entgeltunterlagen vom Arbeitgeber den Beschäftigten nicht mehr in Papierform zugesandt, sondern in elektronischer Form übermittelt werden. (Folie 3)

Eine entsprechende Änderung der Beitragsverfahrensverordnung (BVV) verpflichtet die Arbeitgeber, die Entgeltunterlagen seit 1. Januar 2022 in elektronischer Form zu führen. In begründeten Ausnahmefällen kann hier durch den zuständigen prüfenden Rentenversicherungsträger eine Befreiung von dieser Verpflichtung ausgesprochen werden. Diese kann bis spätestens 31. Dezember 2026 eingeräumt werden.

Zu den Entgeltunterlagen in diesem Kontext zählen insbesondere Unterlagen:

- Zur Staatsangehörigkeit
- Über die erstatteten Meldungen
- Zum versicherungsrechtlichen Status
- Zur Entsendung
- Über die Krankenkassenzugehörigkeit

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

### Vorteile der euBP

- Vereinfachung bei Vorbereitung und Durchführung
- Elektronische Übermittlung der prüfrelevanten Daten
- Analyse der Daten mittels Prüfsoftware
- Keine Prüfung vor Ort
- Ergebnisse elektronisch abrufbar



**Vorteil: euBP spart  
Zeit und Geld**

Aus der Verpflichtung zur Führung der Unterlagen in elektronischer Form folgt, dass auch der Arbeitnehmer seine Unterlagen, beispielsweise Bescheide über die Versicherungsfreiheit, in elektronischer Form vorlegen muss. Gleiches gilt für die gesetzlichen Krankenkassen: Sie übermitteln die Mitgliedsbescheinigung ebenfalls nur noch digital.

Ziel ist, einen Medienbruch bei der Übernahme in die Entgeltunterlagen zu vermeiden. Der relativ lange Zeitraum zwischen der Verabschiedung des Gesetzes zur Anpassung der BVV, das Siebte SGB-IV-Änderungsgesetz vom 12. Juni 2020, und dem Inkrafttreten der Regelungen soll den Arbeitgebern ausreichend Zeit geben, um ihre internen Prozesse und Vorlagen anzupassen.

## Voraussetzungen für die Teilnahme an der euBP

Grundlegende Voraussetzung für die Teilnahme an der euBP ist, dass das Unternehmen die Daten aus der Lohn- und Gehaltsbuchhaltung aus systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen an die Prüfer übermittelt. (Folie 4)

Die Daten werden dabei über das Modul „euBP“ bereitgestellt. Das technische Verfahren ist in detaillierten Grundsätzen definiert und bestimmt worden („Grundsätze für die Übermittlung der Daten für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung“ in der jeweils geltenden Fassung).

Die Grundsätze gelten für:

- Den Aufbau und die Übermittlung der maschinell generierten Daten aus systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen
- Den Aufbau und die Übermittlung der Daten aus Systemen der betrieblichen Finanzbuchhaltung
- Den Aufbau und die Bereitstellung von Grunddaten für Meldekorrekturen
- Die Bereitstellung von Prüfungsergebnissen mittels Datenübertragung

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

### Entgeltunterlagen in elektronischer Form

- Änderung der Beitragsverfahrensverordnung
- Seit 1. Januar 2022 Entgeltunterlagen nur noch in elektronischer Form
  - Belege
  - Nachweise
  - Bescheide
  - Mitgliedsbescheinigungen
- Befreiungsmöglichkeit bis Dezember 2026



**Merke**  
Seit 2022 Entgeltunterlagen nicht mehr auf Papier



3

Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

### Technisches Verfahren und Voraussetzungen

**Teilnahmevoraussetzungen**

- Übermittlung der Daten aus systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen
- Bereitstellung über Modul „euBP“

**Technisches Verfahren**

- Gemeinsame Grundsätze beschreiben
- Das technische Verfahren
- Detailbeschreibungen



4



# Versicherungspflicht – Weiterentwicklung des Statusfeststellungsverfahrens

## Erwerbsstatus wird geprüft

Am 20. Mai 2021 hat der Bundestag das Gesetz zur Umsetzung der Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen und zur Änderung anderer Gesetze beschlossen. Gegenstand dieses sogenannten Barrierefreiheitsgesetzes sind auch zahlreiche Änderungen des Statusfeststellungsverfahrens, um Rechts- und Planungssicherheit für alle Vertragsbeteiligten früher, einfacher und schneller als bisher herzustellen. Die Änderungen treten zum 1. April 2022 in Kraft. (Folien 1 und 2)

Das Statusfeststellungsverfahren verschafft den Beteiligten Rechtssicherheit darüber, ob jemand selbstständig tätig oder abhängig beschäftigt ist. Das Verfahren wird von der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung (DRV) Bund durchgeführt. Beide Vertragspartner – Auftragnehmer und Auftraggeber – können eine Statusfeststellung beantragen.

Nach der Rechtsprechung des Bundessozialgerichts konnte bisher in den Statusfeststellungsverfahren nicht über das Vorliegen einer Beschäftigung isoliert

entschieden werden, sondern nur im Zusammenhang mit der Versicherungspflicht aufgrund abhängiger Beschäftigung in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung. Zukünftig wird ausschließlich über den Erwerbsstatus als Element einer möglichen Versicherungspflicht entschieden. Dadurch konzentriert sich das Statusfeststellungsverfahren ab April 2022 auf die eigentliche Kernfrage: das Vorliegen einer abhängigen Beschäftigung.

### Beispiel

Der Fall: Ein Arbeitgeber setzt eine Aushilfe ein, bei der unklar ist, ob es sich um eine selbstständige Tätigkeit oder eine abhängige Beschäftigung handelt.

**Die Lösung: Rechtslage bis 31. März 2022 – Kein Statusfeststellungsverfahren, weil Versicherungspflicht wegen Geringfügigkeit nicht infrage kommt.**

**Die Lösung: Rechtslage ab 1. April 2022 – Der Erwerbsstatus wird im neuen Verfahren nach § 7 a SGB IV geklärt.**

Versicherungspflicht – Weiterentwicklung des Statusfeststellungsverfahrens

### Erwerbsstatus wird geprüft

- Neue Instrumentarien beim Statusfeststellungsverfahren
- Statusfeststellung und Frage der Versicherungspflicht werden entkoppelt
- Klärung Erwerbsstatus vorrangig

#### Beispiel

Unklarer Erwerbsstatus bei einem Minijobber

#### Rechtslage

- **bis 31.3.2022:** Kein Statusfeststellungsverfahren, weil Versicherungspflicht wegen Geringfügigkeit nicht infrage kommt
- **ab 1.4.2022:** Erwerbsstatus kann geklärt werden



#### Merke

Ohne konkretes Auftragsverhältnis ist die Feststellung einer selbstständigen Tätigkeit nicht möglich



Versicherungspflicht – Weiterentwicklung des Statusfeststellungsverfahrens

## Erwerbsstatus wird geprüft


Statusfeststellung ist Aufgabe der Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung (DRV)

- Beginn der Versicherungspflicht mit Bekanntgabe der Entscheidung der DRV
- DRV stellt Zeitpunkt fest
- Gesonderte Feststellung nur in Ausnahmefällen:
  - Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze (Einzugsstelle)
  - Geringfügige Beschäftigung (Minijob-Zentrale)
- Bindung der beteiligten Versicherungsträger

**Hinweis**

Der Antrag ist optional, empfiehlt sich jedoch, wenn Zweifel am Status bestehen.

Weitere Informationen:  
deutsche-rentenversicherung.de  
> Statusfeststellungsverfahren und Formularpaket  
Statusfeststellung

AOK 

2

Versicherungspflicht – Weiterentwicklung des Statusfeststellungsverfahrens

## Dreiecksverhältnis


- Einsatz von Fremdpersonal in Unternehmen
- Frage: Arbeitnehmerüberlassung oder Werkvertrag?
- Ab April 2022: Alle prägenden Rechtsbeziehungen sind maßgebend
- Bindung anderer Versicherungsträger

**Beispiel**

Dienstleister (Auftraggeber) stellt Unternehmen (Dritter) projektbezogen einen Spezialisten (Auftragnehmer) zur Verfügung.

**Lösung**

- Bislang umfassende Klärung der Vertragskonstruktion kaum möglich
- Künftig: Wird eine Tätigkeit für einen Dritten erbracht, wird auch geprüft, ob ein Beschäftigungsverhältnis zu dem Dritten besteht

AOK 

3

## Dreiecksverhältnisse

Bei Einsatz von Fremdpersonal in Unternehmen kommt es häufig zur Beteiligung von mehr als zwei Parteien (sogenanntes Dreiecksverhältnis). In diesen Fällen sind für die Abgrenzung einer abhängigen Beschäftigung von einer selbstständigen Tätigkeit nicht nur die vertraglichen Vereinbarungen zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer zu betrachten, sondern sämtliche Rechtsbeziehungen, die den Einsatz des Auftragnehmers prägen, also auch die zwischen dem Dritten und dem Auftraggeber. Liegt ein solches Beschäftigungsverhältnis vor, stellt sich die Anschlussfrage, mit wem – Auftraggeber oder Dritter – das Beschäftigungsverhältnis besteht. (Folie 3)

### Beispiel

Der Fall: Ein Dienstleister (Auftraggeber) stellt dem Unternehmen (Dritter) projektbezogen einen Spezialisten (Auftragnehmer) zur Verfügung.

**Die Lösung: Bisher umfassende Klärung dieser Vertragskonstruktion kaum möglich; es mussten mindestens zwei Statusfeststellungsverfahren angestrengt werden.**

Bislang konnten solche Dreiecksverhältnisse nicht abschließend geklärt werden, sondern immer nur jeweils ein Zweipersonenverhältnis; gegebenenfalls mussten zwei Statusfeststellungsverfahren durchgeführt werden. Ab April 2022 können Dritte mit einbezogen werden: Wird die vereinbarte Tätigkeit für einen Dritten erbracht und liegen Anhaltspunkte dafür vor, dass der Auftragnehmer in dessen Arbeitsorganisation eingegliedert ist und dessen Weisungen unterliegt, stellt die DRV Bund bei Vorliegen einer Beschäftigung auch fest, ob das Beschäftigungsverhältnis zu dem Dritten besteht.

## Prognoseentscheidung

Bislang wird das Statusfeststellungsverfahren regelmäßig erst nach Aufnahme der Tätigkeit durchgeführt. Dies beruht darauf, dass für die Beurteilung, ob eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt, das gelebte Vertragsverhältnis entscheidend ist, sofern dies von den vertraglichen Vereinbarungen abweicht. Dabei bleibt es im Grundsatz auch. Jedoch sollen die Beteiligten auf Antrag bereits vor Aufnahme der Tätigkeit – und damit frühzeitiger als bisher – durch eine Prognoseentscheidung Rechtssicherheit über den Erwerbsstatus erlangen können. (Folie 4)

Falls die vertraglichen Regelungen später von den bei Antragstellung angegebenen Verhältnissen abweichen, müssen die Beteiligten dies der Rentenversicherung mitteilen. Die DRV Bund erhält durch die Mitteilung die Möglichkeit zu prüfen, ob die Prognoseentscheidung aufgrund des tatsächlich gelebten Vertragsverhältnisses einer Korrektur bedarf. Ergibt sich danach eine andere Beurteilung des Erwerbsstatus, muss sie die Entscheidung wegen Änderung der Verhältnisse zurücknehmen. Die Anpassung an das tatsächlich gelebte Vertragsverhältnis wirkt sich dann auf die Zukunft aus.


## Gruppenfeststellung

Werden mehrere Auftragsverhältnisse auf Grundlage einheitlicher Vereinbarungen durchgeführt, ist es erforderlich, gegebenenfalls für jeden Auftrag eine Feststellung des sozialversicherungsrechtlichen Status zu beantragen. Dies gilt nicht nur für Fälle, bei denen eine Identität zwischen den Vertragsbeteiligten besteht (wie bei Rahmenverträgen zwischen einem Auftraggeber und einem Auftragnehmer), sondern auch dann, wenn ein Auftraggeber gegenüber unterschiedlichen Auftragnehmern im Wesentlichen einheitliche Bedingungen für eine Vielzahl von Auftragsdurchführungen vorgibt und diese dann auch weitgehend identisch umgesetzt werden sollen. (Folie 5)


Versicherungspflicht – Weiterentwicklung des Statusfeststellungsverfahrens

### Prognoseentscheidung der DRV

- Neues Instrument
- Entscheidung vor Aufnahme der Tätigkeit
- Verbindlichkeit der Entscheidung
- Korrekturmöglichkeit bei Änderung der Verhältnisse



**Merke**  
Spätere Änderungen am Vertragsverhältnis müssen mitgeteilt werden.



4

Zum Abbau von Bürokratie und um eine möglichst frühzeitige und umfassende Gewissheit über den Erwerbsstatus zu schaffen, wird die sogenannte Gruppenfeststellung eingeführt. Mit ihr wird ermöglicht, eine gutachterliche Äußerung für im Wesentlichen gleiche Auftragsverhältnisse einzuholen. Das neue Instrument der Gruppenfeststellung ist dabei jedoch kein bindender Verwaltungsakt, sondern lediglich eine gutachterliche Äußerung.


## Evaluation

Die Einführung der neuen Instrumente der Prognoseentscheidung, der Gruppenfeststellung sowie die Möglichkeit, über den Erwerbsstatus in bestimmten Dreiecksverhältnissen abschließend entscheiden zu können, werden bis zum 30. Juni 2027 befristet. Die DRV Bund soll dazu bis zum 31. Dezember 2025 einen Erfahrungsbericht vorlegen.


Versicherungspflicht – Weiterentwicklung des Statusfeststellungsverfahrens

### Gruppenfeststellung

- Neues Instrument
- Identität der Vertragsparteien
- Unterschiedliche Parteien, wenn einheitliche Bedingungen
- Gutachterliche Äußerung der DRV
- Kein Verwaltungsakt, keine Rechtssicherheit



**Hinweis**  
Evaluation:  
• Befristung bis 30. Juni 2027  
• Bericht der DRV für Bundesministerium für Arbeit und Soziales bis 31. Dezember 2025



5





# Neues im elektronischen Meldeverfahren

## Versicherungsnummer des Arbeitnehmers elektronisch abfragen

Bisher haben Arbeitgeber die Versicherungsnummer des Arbeitnehmers seinem Sozialversicherungsausweis entnommen. Da es häufig zu Übertragungsfehlern kam, soll seit dem 1. Januar 2022 vorrangig das elektronische Abfrageverfahren der Deutschen Rentenversicherung genutzt werden. Dadurch wird die Versicherungsnummer systemseitig ermittelt. (Folie 1)

Für dieses Abfrageverfahren zwischen den Arbeitgebern und Zahlstellen sowie der Datenstelle Rentenversicherung steht der Datensatz „Versicherungsnummernabfrage“ mit den Datenbausteinen Name, Geburtsangaben und Anschrift zur Verfügung. Die Datenstelle der Rentenversicherung übermittelt durch Datenübertragung die Versicherungsnummer.

Alternativ kann die Versicherungsnummer weiterhin dem Sozialversicherungsausweis entnommen und in die Meldung übertragen werden.

Soweit die Versicherungsnummer nicht bekannt oder nicht vergeben ist, kann der Beschäftigte auch ohne Versicherungsnummer angemeldet werden. Die persönlichen Angaben zur Vergabe einer Versicherungsnummer sind dabei amtlichen Unterlagen zu entnehmen, zum Beispiel dem Personalausweis oder einem elektronischen Aufenthaltstitel (eAT).

## Ausgleichsverfahren – Mutterschaftsgeld

Auf Antrag erstatten die Krankenkassen Arbeitgebern das bei Mutterschaft fortgezahlte Arbeitsentgelt nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG). Zum 1. Januar 2022 gab es hier Änderungen im maschinellen Verfahren. (Folie 1)

Im Datensatz „DSER-Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen“ ist in den Datenbausteinen

- „DBBT-Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen Beschäftigungsverbot“ und
- „DBZU-Erstattung des Arbeitgeberzuschusses Mutterschaft“

das Feld „Mutmaßlicher Entbindungstag“ zu einem „Mussfeld“ geworden. Einzutragen ist bei Anträgen nach der Entbindung der tatsächliche Entbindungstag.

Neues im elektronischen Meldeverfahren

### Versicherungsnummer und Mutterschaftsgeld

**Versicherungsnummer des Arbeitnehmers**

- Seit 1.1.2022 Vorrang elektronisches Abfrageverfahren: Datensatz Versicherungsnummernabfrage

**Ausgleichsverfahren Mutterschaftsgeld**

- Neues Pflichtfeld: tatsächlicher Entbindungstag

1



Neues im elektronischen Meldeverfahren

## BEA- und rvBEA-Verfahren

### BEA-Verfahren der Bundesagentur für Arbeit

- Verfahren zur elektronischen Anforderung und Annahme von Bescheinigungen
- Neu: Kurzarbeitergeld (KEA)

### rvBEA Verfahren der Rentenversicherung

- Gesonderte Meldung im Rentenverfahren (Abgabegrund 57)
- Anwendungsfall Elterngeld „BEEG“ (Bundeselterngeld- und Elternteilzeitgesetz)
- Anwendungsfall Zuzahlungen bei Reha „ZUZA“ (Befreiung von Zuzahlung beim Erhalt von Rehabilitationsmaßnahmen)

2

AOK 

## BEA-Verfahren der Bundesagentur für Arbeit auch für Kurzarbeitergeld

Seit einigen Jahren können Arbeitsbescheinigungen zum Beispiel für den Antrag auf Arbeitslosengeld, die Arbeitsbescheinigung für Zwecke des über- und zwischenstaatlichen Rechts und die Nebeneinkommensbescheinigung elektronisch übermittelt werden. (Folie 2)

Seit 1. Juli 2021 besteht zusätzlich die Möglichkeit, die Anträge auf Kurzarbeitergeld, Saison-Kurzarbeitergeld, Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für die Bezieherinnen und Bezieher von Kurzarbeitergeld oder ergänzende Leistungen nach §102 SGB III elektronisch zu stellen. Hierfür wurde das KEA-Verfahren eingeführt. KEA bedeutet „Kurzarbeitergeld-Dokumente elektronisch annehmen“.

Wenn ein Arbeitgeber im KEA-Verfahren die entsprechenden Anträge aus systemgeprüften Programmen oder systemgeprüften Ausfüllhilfen stellt, erfolgen die Rückmeldungen hierzu von der Bundesagentur für Arbeit an die Arbeitgeber ebenfalls auf elektronischem Weg.

## RV-Bescheinigungen elektronisch anfordern und annehmen (rvBEA)

Im laufenden Rentenantragsverfahren eines Arbeitnehmers haben die Arbeitgeber die Pflicht, eine gesonderte Meldung über die beitragspflichtigen Einnahmen für abgelaufene Zeiträume frühestens drei Monate vor Rentenbeginn abzugeben. Seit 1. Juli 2021 ist dabei die Teilnahme am maschinellen Verfahren für alle Arbeitgeber und alle Abrechnungsstellen obligatorisch. (Folie 2)

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, mindestens einmal wöchentlich die Daten vom Kommunikationsserver der Rentenversicherung abzurufen. Er hat die abgeholten Anforderungen innerhalb eines Arbeitstages nach Abruf zu beantworten. Auf eine Anforderung der Rentenversicherung reagiert der Arbeitgeber mit einer DEÜV-Meldung (Abgabegrund 57). Diese ist zum frühestmöglichen Zeitpunkt – also drei Monate vor geplantem Rentenbeginn des Arbeitnehmers – aus einem Lohnabrechnungsprogramm oder einer Ausfüllhilfe zu erzeugen.

Liegt für einen Abrechnungszeitraum ein Hinderungsgrund für die Abgabe der gesonderten Meldung vor, werden die Anforderungen mit entsprechenden Kennzeichen über einen Hinderungsgrund vom Arbeitgeber wieder zurückgesandt. Diese Hinderungsgründe sind den Grundsätzen für die elektronische Anforderung und Annahme von Bescheinigungen (nach §108 Abs. 2 Satz 6 SGB IV) zu entnehmen.



## Arbeitgeber sind verpflichtet, mindestens einmal wöchentlich die Daten vom Kommunikationsserver der Rentenversicherung abzurufen.

### Weitere elektronische Bescheinigungen in Vorbereitung

In den nächsten Jahren sollen über den Kommunikationsserver auch weitere Bescheinigungen elektronisch angefordert werden, auch solche, die für andere Institutionen benötigt werden.

- So startet Mitte 2022 der Anwendungsfall „BEEG“ (Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz), mit dem die für die Berechnung des Elterngelds erforderlichen Daten von der Deutschen Rentenversicherung Bund bei den Arbeitgebern abgerufen werden, um sie dann den zuständigen Behörden zur Berechnung zur Verfügung zu stellen.
- Beim Anwendungsfall „ZUZA“ (Befreiung von Zuzahlung im Hinblick auf den Erhalt von Rehabilitationsmaßnahmen) wird das Einkommen geprüft, um festzustellen, ob ein Arbeitnehmer von der Zuzahlung zu einer Rehabilitationsmaßnahme zu befreien ist.

## Änderung der Betriebsdaten

Mit dem Datensatz „Betriebsdatenpflege“ werden Veränderungen bei den Betriebsdaten an die Bundesagentur für Arbeit übermittelt. Allerdings gibt es Fallkonstellationen, die auch ohne Änderung bei den Betriebsdaten den Datensatz „DSBD“ erforderlich machen. Dies war bisher nicht möglich, änderte sich aber zum 1. Januar 2022. Seit diesem Zeitpunkt ist es möglich, den DSBD auch initiativ zu erstellen. (Folie 3)

Für die Kennzeichnung wurden folgende Abgabegründe geschaffen:

**01 = Änderung** – dieser Abgabegrund ist bei einer regulären Änderung von Betriebsdaten zu verwenden.

**05 = Änderung der Betriebsdaten** – hierüber kann ein Bestandsabgleich mit der Bundesagentur für Arbeit erfolgen. Die Meldung ist erforderlich, wenn in der Entgeltabrechnung aktuelle Daten gespeichert sind, die in der Datei bei der Bundesagentur für Arbeit aber noch anders lauten.

**06 = Neuer Dienstleister/neue Abrechnungssoftware** – mit dieser Initiativmeldung kann man einen Dienstleisterwechsel, durch den sich die Ansprechpartnerdaten verändern, aber auch einen Wechsel des Abrechnungsprogramms mit zeitgleicher Änderung der Betriebsdaten melden.

Bei Angaben von Änderungen in die Zukunft wird die Möglichkeit, ein Ereignisdatum einzutragen, auf höchstens drei Monate nach dem Erstellungsdatum begrenzt.

Im Feld „Betriebsnummer Abrechnungsstelle“ muss bei einer Abrechnung über eine Abrechnungsstelle (zum Beispiel Steuerberater oder dienstleistendes Rechenzentrum) deren Betriebsnummer eingetragen werden.

Zur Abgrenzung vom Lohnnachweisverfahren der Unfallversicherungen ist hier nicht die Betriebsnummer des Arbeitgebers anzugeben.

Neues im elektronischen Meldeverfahren

## Betriebsdaten und Arbeitgeberkonto

### Änderung der Betriebsdaten

- Datensatz Betriebsdatenpflege jetzt auch initiativ möglich
- 01 = Änderung
- 05 = Änderung der Betriebsdaten
- 06 = Neuer Dienstleister/neue Abrechnungssoftware
- Änderungen in die Zukunft jetzt möglich (maximal 3 Monate)

### Errichtung eines Arbeitgeberkontos

- Elektronische Anforderung verschoben auf 1.1.2023

3



## Elektronische Errichtung eines Arbeitgeberkontos kommt später

Zum Jahresbeginn 2022 sollte die elektronische Anforderung von Angaben für die Errichtung eines Arbeitgeberkontos starten. Der Start des Verfahrens im Rahmen des Genehmigungsverfahrens wurde auf den 1. Januar 2023 verschoben.

Das Rundschreiben „Meldeverfahren zur Sozialversicherung“ wurde allerdings bereits angepasst. Auch die „Gemeinsamen Grundsätze für die Datenerfassung und Datenübermittlung“ wurden entsprechend aktualisiert. (Folie 3)

## Meldegründe 60 und 61 entfallen

Die Abgabegründe 60 und 61 sind seit dem 1. Januar 2022 aus dem Meldeverfahren gestrichen. Mit den optionalen Abgabegründen „60“ und „61“ konnten bislang der Name und die Anschrift eines Arbeitnehmers geändert werden. Da die Krankenkassen und die Rentenversicherungsträger den Namen und die Anschrift auch von den Einwohnermeldeämtern erhalten, kann darauf verzichtet werden. (Folie 4)

Der Abgabegrund 63 (Änderung der Staatsangehörigkeit) bleibt für Belange der Rentenversicherung weiterhin im Verfahren.

## Unbedenklichkeitsbescheinigung wird einheitlich

Mit der Unbedenklichkeitsbescheinigung dokumentiert die jeweilige Krankenkasse, dass ein Arbeitgeberkonto bei ihr geführt wird, für wie viele versicherungspflichtige Arbeitnehmer aktuell der Beitrag eingezogen wird und ob der Arbeitgeber seinen Pflichten ordnungsgemäß nachkommt. Da jede Krankenkasse ein eigenständiges Formular benutzt, war es für die Unternehmen immer eine unnötige Sortierarbeit. (Folie 4)

Die Spitzenorganisationen der Krankenversicherung beim GKV-Spitzenverband haben sich darauf verständigt, dass ab 1. Januar 2022 eine einheitliche Bescheinigung eingesetzt wird. Zukünftig soll der gesamte Prozess als elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren ausgestaltet werden. Allerdings ist dafür zunächst ein Regelungsrahmen zu schaffen.

Bis zur Umsetzung der Digitalisierung soll es voraussichtlich ab 1. Juli 2022 eine Unbedenklichkeitsbescheinigung im Abonnentenmodell geben. Dabei soll automatisch eine neue Bescheinigung nach Ablauf der Vorgängerbescheinigung ausgestellt und zugestellt werden. Näheres zu den Rahmenbedingungen lesen Sie demnächst im Magazin „gesundes unternehmen“.

Neues im elektronischen Meldeverfahren

## Meldegründe, Unbedenklichkeitsbescheinigung und Insolvenzbetriebsnummer

### Meldegründe „60“ und „61“

- Optionale Abgabegründe wurden gestrichen

### Unbedenklichkeits- bescheinigung

- Künftig einheitlich und später elektronisch

### Insolvenzbetriebs- nummer

- Neue Nummer kann erforderlich werden
- Bei Weiterbeschäftigungen von Arbeitnehmer alte Nummer nutzen

4



Die Unbedenklichkeitsbescheinigung ist der Eignungsnachweis des Arbeitgebers und ist insbesondere bei Vergabeverfahren von öffentlichen Aufträgen oder Konzessionen und im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung notwendig. Sie dient auch als Instrument des Nachweises der Haftungsfreistellung im Zusammenhang mit der sogenannten Generalunternehmerhaftung im Baugewerbe sowie in der Fleischwirtschaft und in der Kurier-, Express- und Paketbranche.

## Temporäre Betriebsnummern bei Insolvenzen

Im Rahmen einer Insolvenz kommt es vor, dass Insolvenzverwalter für das Unternehmen beim Betriebsnummern-Service eine zeitlich befristet genutzte Betriebsnummer für das Insolvenzverfahren beantragen. (Folie 4)

Dies ist denkbar, wenn

- Arbeitnehmer nach dem Tag der Insolvenz weiterbeschäftigt werden,
- der Arbeitgeber als Einzelunternehmer seine Selbstständigkeit fortführt oder
- Arbeitgeber aus Anlass der Insolvenz den Dienstleister oder den Steuerberater wechseln.



**Für Meldungen von weiterbeschäftigten Arbeitnehmern werden die originären Betriebsnummern des Beschäftigungsbetriebs weitergenutzt.**

Die temporären Betriebsnummern dienen der Abgrenzung der Beitragszahlung vor und während des Insolvenzverfahrens. Ungeachtet dessen müssen die originären Betriebsnummern weiterhin für die Meldungen der in den jeweiligen Beschäftigungsbetrieben weiterbeschäftigten Arbeitnehmer genutzt werden.







# Zuschusspflicht in der betrieblichen Altersversorgung

## Verpflichtende Zuschüsse auch für Altverträge

Mit dem am 1. Januar 2018 in Kraft getretenen Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSg) sollte mit verschiedenen Maßnahmen die weitere Verbreitung und Attraktivität der betrieblichen Altersversorgung (bAV) gesteigert werden. Mit zeitlichem Abstand trat zum Jahresanfang 2022 eine weitere Stufe in Kraft: Der Arbeitgeberzuschuss zur bAV wird jetzt auch für sogenannte Altverträge verpflichtend. (Folie 1)

### Unterscheidung Neuzusage – Altzusage

Für Neuverträge muss bereits seit 1. Januar 2019 ein gesetzlicher Zuschuss in Höhe von 15 Prozent der Entgeltumwandlung gezahlt werden. Für Altverträge vor dem 1. Januar 2019 fällt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss erst seit dem 1. Januar 2022 an. Maßgebend für diese Unterscheidung ist der Zeitpunkt, an dem die Entgeltumwandlung mit dem Arbeitnehmer vereinbart wurde.

## Weitergabe der Beitragsersparnis des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung

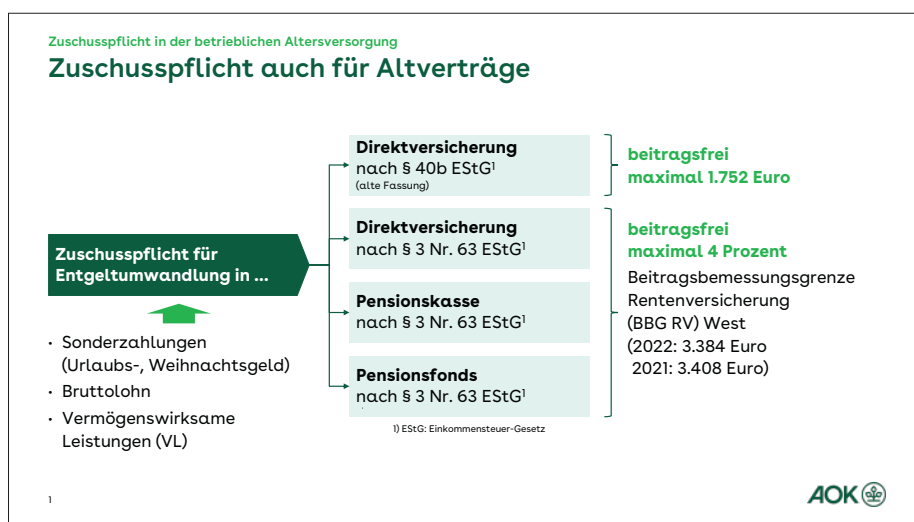
Der Arbeitgeber ist immer dann zu einem Zuschuss zur bAV des Arbeitnehmers verpflichtet, wenn auf Grundlage einer Entgeltumwandlungsvereinbarung zugunsten einer Direktversicherung, Pensionskasse oder eines Pensionsfonds eine tatsächliche Beitragsersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen entsteht. Auch eine pauschal besteuerte Direktversicherung (nach § 40b EStG, alte Fassung) unterliegt seit 2022 der Zuschusspflicht.

Von den Regelungen über den Arbeitgeberzuschuss zur bAV kann durch Tarifvertrag auch zuungunsten der Arbeitnehmer abgewichen werden.

### Höhe der Zuschusspflicht

Die Rechtsgrundlage des § 1a Abs. 1a des Gesetzes zur betrieblichen Altersversorgung (BetrAVG) sieht

ausdrücklich vor, dass der Arbeitgeberzuschuss nur zu leisten ist, „soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart“. Ist das nicht der Fall, etwa wenn Entgelt oberhalb der jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze der Renten- beziehungsweise Arbeitslosenversicherung umgewandelt wird, ist insoweit auch kein Arbeitgeberzuschuss fällig. (Folie 2)




Zuschusspflicht in der betrieblichen Altersversorgung

## Zuschussvarianten


Bei Arbeitnehmern mit Lohn ...	Arbeitgeberzuschuss
<b>unterhalb 4.837,50 €</b> (BBG der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) in 2022)	<b>15 Prozent</b> der Entgeltumwandlung
<b>zwischen 4.837,50 und 7.050 €</b> (oberhalb BBG der GKV und unterhalb der BBG RV in 2022)	<b>10,5 Prozent</b> als <b>tatsächliche</b> Sozialversicherungsersparnis <sup>1)</sup> (Spitzabrechnung) oder pauschal mit 15 Prozent
<b>oberhalb 7.050 €</b> (BBG der RV in 2022)	<b>0 Prozent</b>

1) In der Renten- und Arbeitslosenversicherung (8,6 Prozent + 2,4 Prozent) : 2 = 10,5 Prozent

2

 **Hinweis**

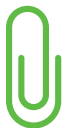
Für **Neuverträge ab 1.1. 2019** muss bereits ein **gesetzlicher Zuschuss** in Höhe von 15 Prozent der Entgeltumwandlung gezahlt werden

**AOK** 

Die Zuschusspflicht des Arbeitgebers besteht grundsätzlich in Höhe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge, kann aber auch pauschal mit 15 Prozent abgerechnet werden. Es besteht insofern eine Wahlmöglichkeit, ob der Arbeitgeber seine tatsächliche, individuelle Beitragsersparnis (= sogenannte „Spitzabrechnung“) an die Versicherung oder Versorgungseinrichtung weitergibt oder die Pauschale von 15 Prozent wählt. Vor allem bei Arbeitnehmern mit einem Arbeitsentgelt unterhalb der Beitragsbemessungsgrenze der Krankenversicherung ist die pauschale Abrechnung für den Arbeitgeber kostengünstiger und einfacher zu handhaben.

### Zuschussberechnungsmethoden

Wie die Weiterleitung des Arbeitgeberzuschusses technisch umgesetzt wird, sollte der Arbeitgeber im Vorfeld mit der Versorgungseinrichtung klären. (Folie 3)



**Eine bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung kann nur mit Zustimmung des Arbeitnehmers geändert werden.**

### Exklusiv-Methode

Hier wird der Zuschuss zusätzlich zur bisherigen Entgeltumwandlung gezahlt. Diese Methode ist kaum noch möglich, da Versicherer in aller Regel keine höheren Beiträge zu alten Rechnungsgrundlagen mehr annehmen. Denkbar wäre allenfalls ein Neuabschluss eines Vertrags nur für den Arbeitgeberzuschuss, der wegen der geringen Einzahlung nur eine begrenzte Versorgungsleistung bietet.

bisherige Entgeltumwandlung monatlich	100 €
15-prozentige Beitragsersparnis	15 €
<b>Gesamtbeitrag</b>	<b>115 €</b>

### Inklusiv-Methode

Der bisherige Entgeltumwandlungsbetrag vermindert sich um den gesetzlichen Zuschuss in Höhe von 15 %.

Der bisherige Entgeltumwandlungsbetrag von zum Beispiel monatlich 100 € wird durch 115 € (Entgeltumwandlung plus 15 %) dividiert.

Das Ergebnis stellt den neuen Entgeltumwandlungsbetrag von 86,96 € dar. Multipliziert mit 15 % ergibt das den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss von 13,04 €.

**In der Summe verbleibt es somit beim bisherigen Gesamtbeitrag von 100 €.**

Zuschusspflicht in der betrieblichen Altersversorgung

## Berechnungsmethoden für den Zuschuss

### Exklusiv-Methode

- Zuschuss wird **zusätzlich** zur Entgeltumwandlung gezahlt
- **Aber:** Diese Methode ist kaum noch möglich, da Versicherer keine höheren Beiträge zu alten Rechnungsgrundlagen mehr annehmen

115 Euro

15 Arbeitgeberzuschuss

100 Entgeltumwandlung

### Inklusiv-Methode

- Bisheriger Entgeltumwandlungsbetrag **vermindert sich** um den gesetzlichen Zuschuss in Höhe von 15 Prozent
- **Vorteil:** Beitrag bleibt gleich – keine Änderung im Zahlungsverkehr!

100 Euro

13,04 Arbeitgeberzuschuss

86,96 Entgeltumwandlung

3

AOK 

Der Vorteil ist, dass der Beitrag gleich bleibt und sich deshalb keine Änderungen im Zahlungsverkehr mit dem Versicherer oder Versorgungsunternehmen ergeben. Ebenso wenig ergeben sich Auswirkungen auf die Sozialversicherung, da sich am bisherigen Gesamtbeitrag von 100 Euro nichts ändert.

Aus Sicht des Arbeitnehmers hat die „Inklusiv-Methode“ den Nachteil, dass sich seine späteren Versorgungsansprüche nicht erhöhen; andererseits hat der Arbeitnehmer durch die reduzierte Entgeltumwandlung ein geringfügig höheres Nettoarbeitsentgelt.

Allerdings muss auch bei der Inklusiv-Methode die bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarung geändert werden. Dies kann nicht einseitig vom Arbeitgeber gemacht werden, sondern erfordert die Zustimmung des Arbeitnehmers.

### Beispiel

Der Fall: Ein bei der AOK krankenversicherungspflichtiger kinderloser Arbeitnehmer mit einem monatlichen Arbeitsentgelt von 4.000 € hat mit seinem Arbeitgeber seit dem 1. Juli 2017 eine monatliche Entgeltumwandlung von 250 € zugunsten einer Direktversicherung vereinbart, die eine spätere lebenslange Rentenleistung vorsieht. Die Voraussetzungen der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG sind gegeben.

#### Laufendes Arbeitsentgelt nach Entgeltumwandlung

$(4.000 \text{ €} - 250 \text{ €}) = 3.750 \text{ €}$

#### Monatlich beitragsrechtlicher Freibetrag 2022:

282 €

#### Beitragspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung

$(250 \text{ €} - 282 \text{ €}) = 0 \text{ €}$

#### Beitragspflichtiges Entgelt:

3.750 €

### Beitragsersparnis des Arbeitgebers bei den Sozialversicherungsbeiträgen in Höhe des umgewandelten beitragsfreien Entgelts von 250 €

Krankenversicherung: (14,6 % + 1,3 %*) / 2 x 250 € =	19,88 €
Pflegeversicherung: (3,05 % : 2) x 250 € =	3,81 €
Rentenversicherung: (18,6 % : 2) x 250 € =	23,25 €
Arbeitslosenversicherung: (2,4 % : 2) x 250 € =	3,00 €
<b>Gesamtersparnis Arbeitgeber nach „Spitzabrechnung“ =</b>	<b>49,94 €</b>
* angenommener Zusatzbeitrag in der KV von 1,3 %	
<b>15 % des umgewandelten beitragsfreien Entgelts von 250 € =</b>	<b>37,50 €</b>
<b>Ergebnis: Der Arbeitgeber kommt seiner gesetzlichen Verpflichtung nach, indem er den Pauschalbetrag von 15 % (= 37,50 €) an die Direktversicherung weiterleitet.</b>	

### Berücksichtigung bisheriger Arbeitgeberzuschüsse

Je nachdem, ob vom Arbeitgeber bisher bereits ein auf arbeits- oder tarifvertraglicher oder freiwilliger Basis gezahlter Zuschuss zu einer Entgeltumwandlung gezahlt wurde oder nicht, ergeben sich unterschiedliche Auswirkungen für die betriebliche Praxis:

- Bisher keine Zuschussgewährung: Damit sich der Gesamtbeitrag zur bAV nicht ändert, muss eine Neuaufteilung des bisherigen Beitrags nach der erwähnten Inklusiv-Methode erfolgen. Zugleich muss die bisherige Entgeltumwandlungsvereinbarung angepasst werden, in der Arbeitgeber und Arbeitnehmer die jeweilige Höhe des umzuwandelnden Arbeitsentgelts regeln.
- Bisher freiwillige Zuschussgewährung: Zusätzlich zu den unter oben beschriebenen Maßnahmen musste mit dem Arbeitnehmer eine Anrechnungsklausel vor dem 1. Januar 2022 vereinbart werden. Hierdurch wird erreicht, dass der bisher gezahlte Arbeitgeberzuschuss auf den seit 1. Januar 2022

verpflichtenden Zuschuss angerechnet wird. Unterbleibt eine entsprechende Anrechnungsklausel, fällt seit 1. Januar 2022 der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur bAV zusätzlich zum bisher schon gezahlten Zuschuss an.

### Auswirkungen auf die Sozialversicherung

Für den Arbeitgeberzuschuss gelten die gleichen steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen wie für die Beiträge selbst:

- Bei den steuerfreien Durchführungswegen (Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) besteht für den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss – ebenso wie für umgewandeltes Arbeitsentgelt – Beitragsfreiheit im Rahmen von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung (West 2022: 3.384 Euro).
- Bei pauschal besteuerten Direktversicherungen ist der Arbeitgeberzuschuss beitragsfrei bis zum jährlichen pauschalierungsfähigen Höchstbetrag von 1.752 Euro, wenn der Arbeitgeberzuschuss ebenfalls pauschal besteuert wird.

Solange also der Entgeltumwandlungsbetrag zusammen mit dem verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss diese Beträge nicht übersteigt, besteht insgesamt Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.



**Übersteigt die Entgeltumwandlung zusammen mit dem Zuschuss nicht den Wert von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der RV, besteht Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.**

Wie die Berechnung erfolgt, wenn das nicht der Fall ist, zeigt folgendes Beispiel:

### Beispiel

Der Fall: Ein Arbeitnehmer verdient monatlich ein Bruttoarbeitsentgelt von 4.280 €. Er ist krankenversicherungspflichtig, AOK-versichert und hat einen Kinderfreibetrag. Seit Juli 2017 läuft eine Entgeltumwandlung von 280 € zugunsten einer Direktversicherung mit späterer lebenslanger Rentenleistung. Wie wird der Arbeitgeberzuschuss für 2022 berechnet und weitergegeben?

<b>Die Lösung: Arbeitsentgelt nach mtl. Entgeltumwandlung (4.280 € - 280 €) =</b>	<b>4.000 €</b>
<b>Beitragsrechtlicher Freibetrag in 2022 monatlich (4 % von 84.600 € / 12)</b>	<b>282 €</b>
<b>Beitragspflichtiger Betrag der Entgeltumwandlung (280 € - 282 €) =</b>	<b>0 €</b>

### Beitragsersparnis des Arbeitgebers bei den Sozialversicherungsbeiträgen jeweils in Höhe des umgewandelten beitragsfreien Arbeitsentgelts von 280 €

Krankenversicherung (14,6 % + 1,1 %*) / 2 = 7,85 % von 280 € =	21,98 €
Pflegeversicherung (3,05 % / 2) = 1,525 % von 280 € =	4,27 €
Rentenversicherung (18,6 % / 2) = 9,3 % von 280 € =	26,04 €
Arbeitslosenversicherung (2,4 % / 2) = 1,2 % von 280 € =	3,36 €

\*) angenommener kassenindividueller Zusatzbeitragssatz

**Gesamtersparnis Arbeitgeber = 55,65 €**

**Alternativ: 15 % des umgewandelten beitragsfreien Entgelts (280 €) = 42 €**

**Ergebnis: „Spitzabrechnung“ (55,65 €) oder alternativ pauschaler Zuschuss (42 €)**

Der Arbeitgeber wird aus Einsparungsgründen den vom Gesetzgeber zulässigen pauschalen Zuschuss bevorzugen, zumal dieser wesentlich einfacher zu handhaben ist (erhöhter Verwaltungs- und Abrechnungsaufwand bei der Spitzabrechnung).

### Beitragsfrei bis zur Grenze von 4 % der BBG RV West stehen noch zur Verfügung

(282 € - monatliche Entgeltumwandlung von 280 €) = 2 €

a) Bei Weitergabe der tatsächlichen monatlichen Beitragsersparnis des Arbeitgebers in Höhe von 55,65 € ist davon beitragspflichtig (55,65 € - 2 €) = 53,65 €. Für die Entgeltumwandlung und den AG-Zuschuss (280 € + 55,65 € = 335,65 €) besteht jedoch Steuerfreiheit bis zu 8 % der BBG RV West (564 €).

b) Bei Weitergabe des pauschalen Zuschusses von 42 € ist beitragspflichtig (42 € - 2 €) = 40 €. Es besteht auch in diesem Fall Steuerfreiheit für die Entgeltumwandlung und den AG-Zuschuss (280 € + 42 € = 322 €).

**Das monatliche beitragspflichtige Arbeitsentgelt beträgt somit**

a) 4.053,65 € und

b) 4.040 €

### Wirkung auf die Entgeltumwandlung

Zur Vermeidung des Effekts, dass der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss beziehungsweise ein Teil davon der Beitragspflicht unterliegt, kann der bisherige Entgeltumwandlungsbetrag um den verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss so weit gekürzt werden, dass der bisherige Beitrag an die Direktversicherung gleich bleibt (sogenannte „Inklusiv-Methode“ wie in Folie 3, Seite 51 oben dargestellt).

### Formel:

(280 € / 115) x 15 % = 36,52 €

280 € - 36,52 € = 243,48 €  
(= reduzierter Entgeltumwandlungsbetrag)

243,48 € x 15 % = 36,52 €  
(Arbeitgeberzuschuss)

reduzierter Entgeltumwandlungsbetrag = 243,48 €

+ verpflichtender Arbeitgeberzuschuss = 36,52 €

**Gesamtbeitrag = 280 €**

**Ergebnis: Der bisherige monatliche Beitrag an die Direktversicherung bleibt gleich, das heißt**

- Versicherungsvertrag bleibt wie bisher.
- Zahlungsverkehr gegenüber dem Versicherer bleibt wie bisher.





# Entsendungen

## Beschäftigung in der EU und in Abkommensländern

Die Globalisierung der Wirtschaft führt dazu, dass Unternehmen ihre Beschäftigten weltweit einsetzen. Das bringt auch für sozialversicherungsrechtliche Belange große Herausforderungen mit sich. So ist zu bewerten, welches Recht angewandt wird, wenn ein Beschäftigter in der EU und gleichzeitig oder zwischendurch in Staaten, mit denen bilaterale Sozialversicherungsabkommen bestehen, arbeitet. In solchen Fällen gelten Besonderheiten bei der Rechtszuordnung. (Folie 1)

Der Grundsatz ist: Es wird immer zuerst geprüft, wie das anwendbare Recht nach dem Gemeinschaftsrecht der EU festzulegen ist. Danach erst wird das Abkommensrecht angewandt.

Vorstellbar sind unter anderem diese Sachverhalte:

- Gewöhnliche Beschäftigung in mehreren EU-Mitgliedstaaten sowie Entsendung in einen Abkommensstaat
- Gewöhnliche Beschäftigung in mehreren EU-Mitgliedstaaten sowie gewöhnliche Beschäftigung in einem Abkommensstaat
- Vorübergehender Einsatz in einem Abkommensstaat sowie Entsendung in einen anderen EU-Mitgliedstaat

## Beschäftigung in mehreren Mitgliedstaaten sowie Entsendung in einen Abkommensstaat

Arbeitet jemand für einen in Deutschland ansässigen Arbeitgeber im Außendienst gewöhnlich in Deutschland, Frankreich und Luxemburg, gilt deutsches Sozialversicherungsrecht für die in der EU ausgeübte Beschäftigung. Nimmt der Beschäftigte zwischen- durch an einer Besprechung in den USA teil, ändert das an seiner Beschäftigung in der EU nichts. Die ausgestellte A1-Bescheinigung bleibt gültig.

Die Besprechung in den USA gilt dabei als Entsendung. Hier gilt das deutsch-amerikanische Sozialversicherungsabkommen, das sich nur auf die Rentenversicherung bezieht. Für die übrigen Versicherungszweige sind die Regelungen der Ausstrahlung maßgebend. Insgesamt bleibt für die kurzzeitige Entsendung in die USA weiterhin deutsches Recht geltend. Der Arbeitnehmer erhält eine Bescheinigung D/USA 101.

Erfüllt die Tätigkeit im Abkommensstaat nicht die Kriterien einer Entsendung, weil beispielsweise für eine gewisse Zeit ein Arbeitsvertrag mit dem Unternehmen im Abkommensstaat USA geschlossen wird, ist der Mitarbeiter für die Dauer des Einsatzes in den USA zur deutschen Sozialversicherung abzumelden. Es gelten dann die US-amerikanischen Bestimmungen.

Allerdings kommt für Sozialversicherungszweige, die von einem Abkommen erfasst sind, möglicherweise eine Ausnahmevereinbarung infrage. In diesem Fall erfolgt die Abmeldung in Deutschland nur für die nicht vom Sozialversicherungsabkommen erfassten Versicherungszweige. Ansprechpartner ist der GKV-Spitzenverband, DVKA.

Entsendungen

### Beschäftigung in der EU und in Abkommensländern

Besonderheiten bei der Rechtszuordnung bei **gleichzeitiger** Beschäftigung in der EU und im übrigen Ausland

- Europäisches Gemeinschaftsrecht geht vor, Beurteilung nach Abkommensrecht ist nachrangig
- Bei Fortgeltung des deutschen Rechts in mehreren EU-Mitgliedstaaten Ausweitung auf einen oder mehrere Abkommensstaaten möglich
- Ansonsten Ausnahmevereinbarung für eine Beschäftigung im Abkommensstaat denkbar

## Tipp:

Ansprechpartner für Ausnahmevereinbarungen ist die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA)

AOK 

1

**Beispiel**

Der Fall: Ein Arbeitnehmer wohnt in Deutschland und ist als Handelsvertreter gewöhnlich in Deutschland, Kroatien und Serbien eingesetzt.

**Die Lösung:** Für die Tätigkeit in Deutschland und Kroatien gilt deutsches Recht. Das bleibt auch in Anbetracht des Einsatzes in Serbien so, sodass die A1-Bescheinigung gültig bleibt. Für den Teil der Beschäftigung, der in Serbien ausgeübt wird, gilt das Sozialversicherungsabkommen mit Serbien. Liegt eine Entsendung vor, kann demnach eine Bescheinigung SRB/D 101 ausgestellt werden. Fehlen die Grundlagen für eine Entsendung, können deutsche Vorschriften gegebenenfalls weiter auf Basis einer Ausnahmegenehmigung gelten.

Im Beispiel übt der Arbeitnehmer eine gewöhnliche Beschäftigung in mehreren EU-Mitgliedstaaten und gleichzeitig in einem Abkommensstaat aus. Die Beschäftigung in der EU und im außereuropäischen Staat sind grundsätzlich getrennt voneinander zu bewerten.

Für den Teil der Beschäftigung, der gewöhnlich in Mitgliedstaaten ausgeübt wird, richtet sich das anwendbare Recht nach dem Recht der EU-Verordnungen.

In Bezug auf den Teil der Beschäftigung, der außerhalb der Mitgliedstaaten ausgeübt wird, erfolgt die Beurteilung nach Abkommensrecht, in diesem Fall dem deutsch-serbischen Abkommen.

**Vorübergehender Einsatz in einem Abkommensstaat sowie Entsendung in einen anderen Mitgliedstaat**

Der umgekehrte Fall kann genauso eintreten. Es ist jemand gewöhnlich in Deutschland beschäftigt und wird während eines vorübergehenden Einsatzes in einem Abkommensstaat wie Serbien kurzzeitig für ein Projekt nach Italien entsandt.

- Erfolgt die Entsendung im Rahmen des in Deutschland bestehenden Beschäftigungsverhältnisses und galten unmittelbar vor der Entsendung die deutschen Rechtsvorschriften, handelt es sich um eine Entsendung.
- Ist das nicht der Fall, kann eine Ausnahmereinbarung beantragt werden, um weiter die deutschen Rechtsvorschriften anzuwenden.
- Gelten in diesem Fall nach EU-Recht die deutschen Rechtsvorschriften, ist hinsichtlich des Teils der Beschäftigung, der in einem Abkommensstaat stattfindet, das anwendbare Recht gesondert nach diesem Abkommen zu ermitteln.

Anders sieht es aus, wenn nach EU-Recht nicht deutsches Recht, sondern das Recht eines anderen Mitgliedstaats gilt. Dann kann bilaterales Recht nicht angewandt werden. Es würde sonst gegen den Grundsatz verstoßen, dass für eine Person nur einheitlich das Recht eines Mitgliedstaates angewandt werden kann.

Auch andere Konstellationen sind möglich, beispielsweise eine Ausnahmereinbarung nach einem bilateralen Abkommen und eine Entsendung in die EU oder eine gewöhnliche Beschäftigung in mehreren EU-Mitgliedstaaten.

Entsendungen

**Beschäftigung in der EU und in Abkommensländern**

**Beispiel**

Ein Arbeitnehmer wohnt in Deutschland und ist als Handelsvertreter gewöhnlich in Deutschland, Kroatien und Serbien eingesetzt

**Lösung**

- Anwendung des deutschen Rechts für die Tätigkeit in Deutschland und Kroatien
- Grundsätzlich keine Änderung während des Einsatzes in Serbien, Weitergeltung der A1-Bescheinigung
- Anwendung des Sozialversicherungsabkommens mit Serbien für den Teil der Beschäftigung in Serbien

<b>Entsendung</b>	JA:	Ausstellung einer Bescheinigung SRB/D 101
	NEIN:	Ausnahmereinbarung möglich

**Tipp:**  
Bei komplizierten Fällen die AOK ansprechen:  
[aok.de/fk/kontakt/](https://aok.de/fk/kontakt/)  
> **Ansprechpartner finden**





## Entsendungen

**Beschäftigung in Großbritannien nach dem Brexit**

- Bisheriges Recht anwendbar für Entsendungen, die vor dem 1. Januar 2021 begonnen haben
- Für Entsendungen ab 1. Januar 2021: Partnerschaftsvertrag zwischen EU und Großbritannien
  - Entsendungen für die Dauer bis zu 24 Monaten
  - Nennenswerte Geschäftstätigkeit des Arbeitgebers im Entsendestaat
  - Keine Ablösung einer entsandten Person

3



AOK

## Entsendungen nach Großbritannien nach dem Brexit

Das Vereinigte Königreich – Großbritannien (England, Wales, Schottland) und Nordirland – ist als Ergebnis eines Referendums seit dem 1. Januar 2020 nicht mehr Mitglied der EU. (Folie 3)

In dem zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich vereinbarten Austrittsabkommen war eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vorgesehen, in der die Verordnungen (EG) 883/04 und 987/09 zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit weiter Anwendung fanden. Dieser Zeitraum sollte genutzt werden, um die künftigen Beziehungen zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU zu gestalten.

### Entsendungen mit Beginn bis 31. Dezember 2020 (Altfälle)

Besondere Regelungen gelten für Entsendungen, die vor dem Ende des Übergangszeitraums begonnen haben, wenn die Verhältnisse unverändert andauern. Dann gelten die bisherigen Bestimmungen auch über den 31. Dezember 2020 hinaus.

Wer also am 31. Dezember 2020 im Vereinigten Königreich erwerbstätig war und den deutschen Rechtsvorschriften unterlag, für den gelten auch über den 31. Dezember 2020 hinaus die deutschen Rechtsvorschriften, solange er sich ununterbrochen in dieser Situation befindet.

### Entsendungen mit Beginn ab 1. Januar 2021 (Neufälle)

Am 24. Dezember 2020 haben sich das Vereinigte Königreich und die EU auf ein Handels- und Kooperationsabkommen (Partnerschaftsvertrag) geeinigt, das die künftigen Beziehungen regelt.

Darin wurde vereinbart, dass EU-Mitgliedstaaten hinsichtlich der Sozialversicherungssysteme beantragen können, das Entsendungssystem in seiner jetzigen Form für einen Zeitraum von bis zu 15 Jahren fortzuführen. Deutschland hat davon Gebrauch gemacht, sodass die bisherigen Entsenderegelungen nach EU-Recht weiterhin angewandt werden.

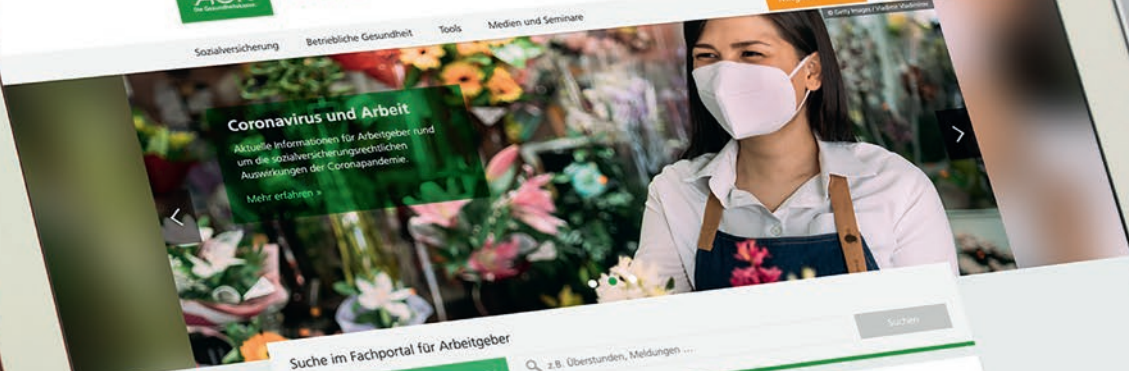
Im Rahmen des Abkommens gelten für Entsandte ab 1. Januar 2021 die bisherigen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit weiter, wenn

- der Einsatz voraussichtlich 24 Monate nicht überschreitet,
- sie von einem Arbeitgeber entsandt werden, der eine nennenswerte Geschäftstätigkeit im Entsendestaat (hier: Deutschland) ausübt, und
- keine zuvor entsandte Person abgelöst wird.

Der Begriff der Entsendung im Rahmen des Handels- und Kooperationsabkommens ist so auszulegen wie im Rahmen der EG-Verordnungen 883/04 und 987/09.

Es können nach wie vor A1-Bescheinigungen auf Grundlage der üblichen Voraussetzungen beantragt werden. Dabei ist auch das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1 weiterhin anwendbar.





**Coronavirus und Arbeit**  
Aktuelle Informationen für Arbeitgeber rund um die sozialversicherungsrechtlichen Auswirkungen der Coronapandemie.  
Mehr erfahren >

Suche im Fachportal für Arbeitgeber  
Suchen  
AOK/Region wählen  
z.B. Überstunden, Meldungen ...

**Aktuelles**



05.10.2021 | Online-Seminar  
**Trends & Tipps 2022**  
Was gibt es in der Sozialversicherung Neues zum Jahreswechsel? Melden Sie sich jetzt zum Online-Seminar an.  
Mehr erfahren >

# 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](https://aok.de/fk/magazin)

## **daten | fakten | termine 2022**

Die Spezialausgabe von gesundes unternehmen erscheint wie jedes Jahr Anfang Januar. daten | fakten | termine 2022 enthält für Sie als Arbeitgeber alle relevanten Neuerungen, Rechengrößen und Termine in der Sozialversicherung, die im kommenden Jahr wichtig werden.

[aok.de/fk/daten-fakten-termine](https://aok.de/fk/daten-fakten-termine)

## **AOK-Fachbroschüren**

Die AOK-Fachbroschüren sind Ihr zuverlässiges Nachschlagewerk für die tägliche Praxis. Fundierte Informationen auf dem aktuellen Gesetzesstand werden kompakt und praxisnah erläutert. Hier finden Sie alle wichtigen Themen von der Beschäftigung älterer Arbeitnehmer über Entgeltfortzahlung, Meldungen, Minijobs oder Mutterschutz im handlichen Format aufbereitet. Die AOK-Fachbroschüren werden jährlich erneuert und sind auf dem aktuellen Gesetzesstand. Bestellen oder downloaden können Sie die Broschüren ganz einfach online.

[aok.de/fk/broschueren](https://aok.de/fk/broschueren)

## **AOK-Newsletter gesundes unternehmen**

Monatlich hält Ihre AOK Sie per E-Mail auf dem Laufenden und informiert Sie ganz aktuell über wichtige Themen, Trends und Änderungen aus den Bereichen Sozialversicherung, Wirtschaft und Betriebliche Gesundheitsförderung. Da unser Newsletter für die mobile Ansicht optimiert ist, können Sie ihn auch ganz bequem unterwegs auf dem Smartphone lesen.

[aok.de/fk/newsletter](https://aok.de/fk/newsletter)

## **Online-Seminare**

Mit den Online-Seminaren stellen wir Ihnen eine innovative und praxisnahe Plattform für Ihre Weiterbildung zur Verfügung. Die Experten der AOK vermitteln Ihnen online kompetent die wichtigsten Themen aus dem Sozialversicherungsrecht sowie alles Wissenswerte zum Thema Gesundheit in Ihrem Betrieb. Bundesweit bieten wir Ihnen im kommenden Jahr attraktive Online-Seminare zu den Themen Gesund im Homeoffice, Minijobs, Auszeiten im Job, eAU – Datenaustausch und Entgeltfortzahlung, Beschäftigung von Studenten, Positive Psychologie und Sozialversicherung für Praktiker. Auch an den „Trends & Tipps“-Seminaren zum Jahreswechsel 2023 können Sie bequem online teilnehmen.

[aok.de/fk/online-seminare](https://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. Lernen Sie in Ihrem eigenen Tempo mit unseren kostenfreien Online-Trainings zu den Themen Basiswissen Sozialversicherung, Beschäftigung von Studenten, betriebliche Altersversorgung, Fachkräfteeinwanderungsgesetz, Krankenkassenwahlrecht und Übergangsbereich.

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

## **Fachportal für Arbeitgeber**

Alle relevanten Informationen zu Sozialversicherung und betrieblicher Gesundheit sowie praktische Tools wie Gehaltsrechner finden Sie unter [aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber)

# Zahlen für 2022

<b>Beitragsätze</b>		
Versicherungsweig	Beitragsgruppe	Beitragssatz
<b>Krankenversicherung</b>		
Allgemeiner Beitragssatz	1000	14,6%
Ermäßigter Beitragssatz	3000	14%
Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz		1,3%
<b>Rentenversicherung</b>		
Allgemeine Rentenversicherung	0100	18,6%
<b>Agentur für Arbeit</b>		
Arbeitslosenversicherung	0010	2,4%
Insolvenzgeldumlage	0050	0,09%
<b>Pflegeversicherung</b>		
Beitragssatz	0001	3,05%
Beitragssatz für Kinderlose	0001	3,4%
Künstlersozialabgabe		4,2%

<b>Minijobs (Minijob-Zentrale)</b>		
Geringfügigkeitsgrenze		Betrag
Monat		450 €
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%
<b>Steuer</b>		
Einheitliche Pauschsteuer	St	2%
<b>Entgeltfortzahlungsversicherung bei Minijobs</b>		
Umlage U1 für Krankheitsaufwendungen (80%)	U1	0,9%
Umlage U2 für Mutterschaftsaufwendungen (100%)	U2	0,29%

<b>Beitragsbemessungsgrenzen</b>		
Kranken- und Pflegeversicherung		bundesweit
Tag		161,25 €
Monat		4.837,50 €
Jahr		58.050 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung	West	Ost
Tag	235 €	225 €
Monat	7.050 €	6.750 €
Jahr	84.600 €	81.000 €

**Versicherung****Jahresarbeitsentgeltgrenze**

Allgemein	Jahr	64.350 €
Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 privat krankenvollversichert waren	Jahr	58.050 €

**Einkommengrenzen****Geringverdienergrenze für zur Berufsausbildung Beschäftigte**

Tag		10,83 €
Monat		325 €

**Familienversicherung**

Gesamteinkommen	Monat	470 €
<b>Rentenunschädlicher Hinzuverdienst vor Erreichen der Regelaltersgrenze</b>		
Bezieher einer Vollrente wegen Alters	Jahr	46.060 €
Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung	Jahr	6.300 €

**Bezugsgrößen****Kranken- und Pflegeversicherung****bundesweit**

Tag		109,67 €
Monat		3.290 €
Jahr		39.480 €

**Renten- und Arbeitslosenversicherung****West****Ost**

Tag	109,67 €	105 €
Monat	3.290 €	3.150 €
Jahr	39.480 €	37.800 €

**Sachbezüge****Art des Sachbezugs**

Verpflegung	Monat	270 €
Unterkunft	Monat	241 €
Gesamtsachbezugswert	Monat	511 €

**Beitragszuschüsse****Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung**

Freiwillige Krankenversicherung für Beschäftigte mit Krankengeld	Monat	353,14 € <sup>1</sup>
Freiwillige Krankenversicherung für Beschäftigte ohne Krankengeld	Monat	338,63 € <sup>1</sup>
Pflegeversicherung	Monat	73,77 € <sup>2</sup>

**Private Kranken- und Pflegeversicherung**

Krankenversicherung mit Krankengeld maximal	Monat	384,58 €
Krankenversicherung ohne Krankengeld maximal	Monat	370,07 €
Pflegeversicherung	Monat	73,77 € <sup>2</sup>

<sup>1</sup> Plus halber individueller Zusatzbeitrag<sup>2</sup> In Sachsen 49,58 €





## Fälligkeit der Beiträge 2022

Beitragsmonat	Termine für den Beitragsnachweis <sup>1</sup>	Fälligkeitstag <sup>3</sup>
Januar	25.1.2022 <sup>2</sup>	27.1.2022
Februar	22.2.2022 <sup>2</sup>	24.2.2022
März	25.3.2022 <sup>2</sup>	29.3.2022
April	25.4.2022 <sup>2</sup>	27.4.2022
Mai	24.5.2022 <sup>2</sup>	27.5.2022
Juni	24.6.2022 <sup>2</sup>	28.6.2022
Juli	25.7.2022 <sup>2</sup>	27.7.2022
August	25.8.2022 <sup>2</sup>	29.8.2022
September	26.9.2022 <sup>2</sup>	28.9.2022
Oktober	24.10.2022 <sup>2,4</sup> / 25.10.2022 <sup>2</sup>	26.10.2022 <sup>4</sup> / 27.10.2022
November	24.11.2022 <sup>2</sup>	28.11.2022
Dezember	23.12.2022 <sup>2</sup>	28.12.2022

<sup>1</sup> Zwei Arbeitstage vor Fälligkeit der Beitragsgutschrift

<sup>2</sup> Zur Wahrung der Frist muss der Beitragsnachweis am Vortag bis spätestens 24 Uhr eingereicht sein.

<sup>3</sup> Drittletzter Bankarbeitstag

<sup>4</sup> In Bundesländern, in denen der Reformationstag gesetzlicher Feiertag ist



## Ihr Partner für ein gesundes Unternehmen

**Gesunde und motivierte Mitarbeiter sind die Basis für den nachhaltigen Erfolg eines Unternehmens. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) ist der Weg dazu. Die AOK Nordost unterstützt und begleitet Firmen aller Größen und Branchen kompetent und individuell auf ihrem Weg zu einem gesunden Unternehmen.**

Damit BGF nachhaltig wirken kann, sollte sie zu einem festen Bestandteil der Unternehmenskultur werden. Wer BGF in seinem Unternehmen gewinnbringend umsetzen möchte, ist daher gut beraten, einen ganzheitlichen Ansatz zu verfolgen. Denn die Gesundheit der Beschäftigten hängt von vielen Faktoren im Unternehmen ab – und so können sich vielfältige Maßnahmen im Rahmen von BGF positiv auf die körperliche und psychische Verfassung der Beschäftigten auswirken.

### Hoher Nutzen für Ihr Unternehmen

Studien zeigen, dass die Zahl der Krankheitstage durch BGF um durchschnittlich ein Viertel sinkt.

Die Leistungsfähigkeit der Mitarbeiter steigt, das Engagement im Team wächst, das Betriebsklima verbessert sich. Der Nutzen ist meist besonders hoch, wenn die Maßnahmen die Arbeitsbedingungen (Verhältnisprävention) und die Person (Verhaltensprävention) berücksichtigen: Zum einen werden die Beschäftigten darin unterstützt, ihr Verhalten zu verändern. Zum anderen werden die Arbeit und das Arbeitsumfeld gesünder gestaltet.

**Die AOK Nordost unterstützt interessierte Unternehmen bei der Umsetzung von BGF-Maßnahmen nicht erst seit der Coronapandemie zunehmend durch digitale Angebote. Mehr dazu unter: [aok.de/fk/digitale-gesundheitsangebote](https://aok.de/fk/digitale-gesundheitsangebote).**

**Bei Interesse am Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ wenden Sie sich bitte an die Firmenkundenberater Ihrer AOK vor Ort: [aok.de/fk/nordost/kontakt](https://aok.de/fk/nordost/kontakt)**

# Kennen Sie die Online-Seminare der AOK?

## Termine 2022

### Februar

Gesund im Homeoffice

### März

Minijobs – neue Pflichten für Arbeitgeber

### April

Beruf und Familie vereinbaren – Auszeiten im Job

### Mai

eAU – Datenaustausch und Entgeltfortzahlung

### Juni

Beschäftigung von Studenten  
Positive Psychologie

### September

Sozialversicherung für Praktiker – knifflige Fälle im SV-Recht

### November

Trends & Tipps 2023

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](https://aok.de/fk/newsletter)



Sie haben ein ganz konkretes sozialversicherungsrechtliches Anliegen oder eine spezielle Frage und suchen individuellen Rat?

Dann fragen Sie unsere Expertinnen und Experten unter:  
[aok.de/fk/expertenforum](https://aok.de/fk/expertenforum)



Sie brauchen schnell und umfassend Informationen zu Fragen der Sozialversicherung oder zur Betrieblichen Gesundheitsförderung?

Dann recherchieren Sie auf unserer Website:  
[aok.de/arbeitgeber](https://aok.de/arbeitgeber)