Mehr News & Infos
deine-gesundheitswelt.de/firmenkunden
Das Arbeitgeberportal Ihrer AOK

Trends & Tipps
aus der Sozialversicherung

Das Spezialmagazin der AOK zum Jahreswechsel 2022/2023

AOK Sachsen-Anhalt. Die Gesundheitskasse.

Wissen fürs neue Jahr

Viele Unternehmen in Deutschland kämpfen noch mit den Nachwirkungen der Pandemie. Und der Krieg in der Ukraine hat die wirtschaftliche Lage eher noch angespannter werden lassen. Keine einfachen Zeiten für Arbeitgeber, die mit Teuerungen für Arbeit und Energie kalkulieren müssen.

Die vergangenen zwei Jahre haben jedoch auch Megathemen wie die Digitalisierung und Vernetzung enorm beschleunigt. Arbeit zum Beispiel ist in vielen Branchen mobiler und dezentraler geworden. Elektronische Systeme haben die Vermittlung von Wissen erleichtert und beschleunigt.

Auf diese Zeitenwende reagieren auch wir mit unseren Serviceangeboten. Die unter Arbeitgebern stark nachgefragten Seminare „Trends & Tipps" bieten wir Ihnen bis Ende Januar digital an. So bleiben Sie umfassend und in gewohnter Qualität informiert über alle Neuerungen in der Sozialversicherung. Folgende Angebote zum Jahreswechsel halten wir für Sie bereit:

- In mehr als 50 Online-Seminaren informieren wir seit dem 8. November 2022 über alle relevanten Themen. Anmelden können Sie sich unter **aok.de/fk/seminare**. Seit 15. November steht das Online-Seminar auch als Video unter **aok.de/fk/online-seminare-als-video** zur Verfügung.
- In dieser Spezialausgabe „Trends & Tipps 2023" finden Sie alle relevanten Themen aus dem Seminar mit den Folien aus der Präsentation kompakt aufbereitet.
- Auch auf unserem Portal erwartet Sie unter **aok.de/fk/jahreswechsel** ein umfangreiches digitales Themenspezial mit Kurzvideos und Fachbeiträgen.

Es ist unser Ziel und Anspruch, Sie bei allen Fragen rund um die Sozialversicherung mit unseren Serviceangeboten zu unterstützen.

Wir wünschen Ihnen ein erfolgreiches Jahr 2023!

Ihre AOK Sachsen-Anhalt.

Jederzeit für Sie erreichbar

AOK-Arbeitgeberservice
Für alle Fragen rund um Beiträge, Meldungen und Co. für Sie da unter 0800 2265354*

*kostenfrei

Arbeitgeberinformationsportal
Die Lösung für Ihre Fragen unter
→ **aok.de/fk/sachsen-anhalt**

E-Mail-Sofortservice
Jederzeit für Sie auf Empfang
service@san.aok.de

Impressum

Herausgeber:
AOK-Bundesverband
Rosenthaler Straße 31
10178 Berlin

AOK Sachsen-Anhalt
39084 Magdeburg
deine-gesundheitswelt.de

Verlag und Redaktion:
Ministry Group GmbH
Stadtdeich 2–4
20097 Hamburg

Momentum
Data Driven Stories GmbH
Am Sandtorkai 27
20457 Hamburg

Editorial Director:
Jochen Brenner
Fachredaktion:
Heike Bohn, Silke Siems

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

Stand: 16. Dezember 2022

www.blauer-engel.de/uz195
• ressourcenschonend und umweltfreundlich hergestellt
• emissionsarm gedruckt
• aus 100 % Altpapier
LF8

Titelfoto: Violeta Stoimenova via Getty Images

Die Tabelle mit den Rechengrößen 2023 finden Sie am Ende des Magazins auf Seite 44.

Inhalt

Änderungen bei Minijobs	4
Midijobs, der neue Übergangsbereich	12
Elektronische AU-Bescheinigung	20
Anfragen bei Vorerkrankungen	28
Neues im elektronischen Meldeverfahren	32
Arbeitsentgelt und Beiträge	38
Arbeitgebermedien der AOK	42
Beitragssätze und Rechengrößen 2023	44
Fälligkeit der Beiträge 2023	46

Hinweis: Die Fachpublikation „Trends & Tipps 2023“ dient als vertiefendes Begleitheft zur gleichnamigen Seminar- und Online-Seminar-Reihe der AOK.

Foto Nicolas Hansen via Getty Images

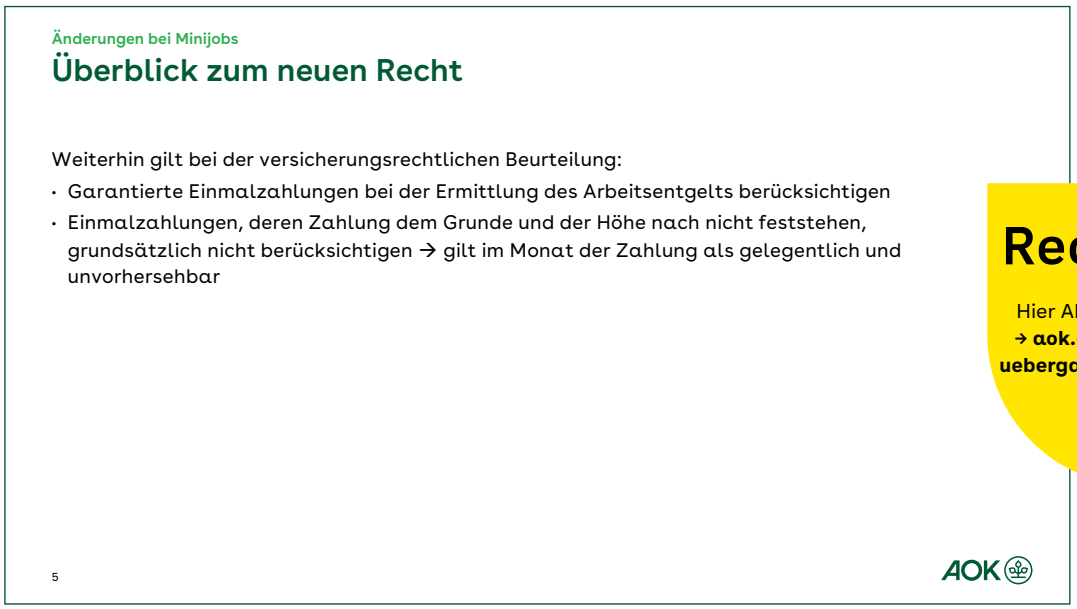
Änderungen beim Mindestlohn wirken sich auf die Minijobgrenze aus.

Änderungen bei Minijobs

Minijob und Mindestlohn

Die Minijob-Reform von Oktober 2022 beschäftigt Arbeitgeber über den Jahreswechsel hinaus. Die Entgeltgrenze für geringfügig Entlohnte wurde an den Mindestlohn gekoppelt und auf monatlich 520 Euro verschoben. Befreiungsanträge von der Versicherungspflicht aufgrund der Übergangsregelung können nach dem 2. Januar 2023 nur noch in der Arbeitslosenversicherung beantragt werden.

Die Minijob-Grenze wird seit 1. Oktober 2022 an den Mindestlohn gekoppelt und damit dynamisch ausgestaltet und beträgt seitdem 520 Euro im Monat. Dadurch ist eine Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu zehn Stunden auch dann ein Minijob, wenn der Mindestlohn steigt. (Folie 4)



Rechner

Hier Abgaben berechnen:
→ aok.de/fk/minijob-und-uebergangsbereichsrechner

Foto: kali9 via Getty Images Icons: AOK

Änderungen bei Minijobs

Praxisbeispiel zu geringfügig entlohnter Beschäftigung

Beispiel 1

Herr Neumann nimmt zum 1.10.2022 eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bei der Logistik Müller KG auf und erhält aus der Tätigkeit ein Arbeitsentgelt in Höhe von 500 Euro. Zusätzlich wird ihm in seinem Arbeitsvertrag ein Weihnachtsgeld im Wert von 300 Euro zugesichert.

Lösung

· 500 Euro x 12 (Jahresprognose 1.10.2022 bis 30.9.2023) =	6.000 €
· Weihnachtsgeld	300 €
· Gesamtarbeitsentgelt	6.300 €

Die Beschäftigung ist für das gesamte Arbeitsverhältnis sozialversicherungspflichtig (Personengruppe 101, Beitragsgruppe 1111).

6

Änderungen bei Minijobs

Unvorhergesehenes Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Minijob kann trotz unvorhergesehenen Überschreitens vorliegen, wenn Geringfügigkeitsgrenze:

- innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres (rückwärts laufend)
- in nicht mehr als zwei Kalendermonaten (Entgeltabrechnungszeiträumen)
- um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze

überschritten wird.

Merke

Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind **generell unschädlich**, solange dadurch die **Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro** in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gewählten Jahreszeitraums **nicht überschritten wird.**

Maximaler Jahresverdienst:
14-faches der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (aktuell: **7.280 Euro**)

7

Eine versicherungsrechtliche Beurteilung ist nicht nur bei Beginn der Beschäftigung oder dauerhafter Änderung der Verhältnisse erforderlich, sondern auch bei jeder Änderung der Geringfügigkeitsgrenze nach einer Anhebung des Mindestlohns. Über Anhebungen entscheidet künftig wieder die Mindestlohn-Kommission. Die nächste Anpassung ist zum 1. Januar 2024 geplant.

Bei der Prüfung, ob eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vorliegt, ist weiterhin das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt maßgeblich. Dabei darf das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 520 Euro nicht übersteigen. Die Jahresentgeltgrenze liegt damit bei 6.240 Euro bei einer Beschäftigung über zwölf Monate. (Folie 5)

Dynamische Grenze

Die Geringfügigkeitsgrenze ist nun dynamisch und orientiert sich am Mindestlohn. Sie soll eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einer Wochenarbeitszeit von bis zu zehn Stunden zum Mindestlohn auch dann unverändert ermöglichen, wenn der Mindestlohn steigt.

Dynamische Grenze

Formel für die Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze:

Mindestlohn x 130 : 3 (auf volle Euro aufgerundet)

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

Änderungen bei Minijobs

Praxisbeispiel zu unvorhergesehenem Überschreiten

Beispiel 2

- Ein gesetzlich versicherter Minijobber mit einem regelmäßigen monatlichen Verdienst von 520 Euro übernimmt vom 1.3. bis 31.3.2023 eine Krankheitsvertretung. Er verdient damit in diesem Monat 1.000 Euro.
- Er hat bereits vom 1.11. bis 30.11.2022 eine Krankheitsvertretung gemacht.
- Das Arbeitsentgelt im November 2022 lag bei 800 Euro.

Lösung

- Relevantes Zeitjahr: 1.4.2022 bis 31.3.2023

Seine Beschäftigung ist weiterhin ein Minijob (Personengruppe 109, Beitragsgruppe 6500 oder 6100).

8

Änderungen bei Minijobs

Praxisbeispiel zu unvorhergesehenem Überschreiten

Beispiel 3

Eine gesetzlich krankenversicherte Verkäuferin arbeitet dauerhaft gegen ein monatliches Arbeitsentgelt von 520 Euro. Ende Oktober 2022 bittet der Arbeitgeber sie wider Erwarten, vom 1.11.2022 bis 31.12.2022 aufgrund von Personalengpässen im Weihnachtsgeschäft mehr Stunden zu arbeiten. Dadurch erhöht sich das Arbeitsentgelt in den Monaten November und Dezember auf 1.500 Euro. Ab 1.1.2023 wird wieder im vereinbarten Rahmen gegen ein Arbeitsentgelt von 520 Euro gearbeitet.

Lösung

- Vom 1.11.2022 bis 31.12.2022 ist die Verkäuferin versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosenversicherung (Personengruppe 101, Beitragsgruppe 1111).
- Ab 1.1.2023 liegt wieder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor (Personengruppe 109, Beitragsgruppe 6500 oder 6100).

9

Ermittlung des Arbeitsentgelts

Bei der Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts sind neben den laufenden Einnahmen auch einmalige Einnahmen aus der Beschäftigung zu berücksichtigen, die mit hinreichender Sicherheit (zum Beispiel aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags) mindestens einmal jährlich zu erwarten sind. Dazu zählen beispielsweise das Weihnachts- und das Urlaubsgeld. (Beispiel siehe Folie 6)

Einmalzahlungen sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts nur insoweit zu berücksichtigen, wie sie aus der zu beurteilenden Beschäftigung resultieren. Werden Einnahmen aus einem ruhenden Beschäftigungsverhältnis (beispielsweise Wehrdienst oder Elternzeit) gezahlt, bleiben sie außer Betracht.

AOK-Tipp: Neue Richtlinien für geringfügige Beschäftigungen

Aufgrund des neuen Rechts seit 1. Oktober 2022 wurden die Geringfügigkeits-Richtlinien mit Datum 16. August 2022 aktualisiert.
→ aok.de/fk/rundschreiben

Änderungen bei Minijobs

Praxisbeispiel zu unvorhergesehenem Überschreiten

Beispiel 4

Ein familienversicherter Schüler arbeitet seit 1.1.2023 gegen ein Arbeitsentgelt von 490 Euro.
Es kommt immer mal wieder vor, dass unvorhersehbare Mehrarbeit in einzelnen Kalendermonaten erfolgt: Februar 2023: 560 Euro / Mai 2023: 630 Euro / Juli 2023: 560 Euro / Oktober 2023: 910 Euro

Lösung Teil 1

Aufgrund der unvorhersehbaren Mehrarbeit übersteigt das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt der Jahresbetrachtung (1.1.2023 bis 31.12.2023) erstmalig aufgrund der unvorhersehbaren Zahlung im Oktober 2023 die für die Annahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung maßgebende Geringfügigkeitsgrenze von 520 Euro.

10

Änderungen bei Minijobs

Praxisbeispiel zu unvorhergesehenem Überschreiten

Lösung Teil 2

	Februar 2023	Mai 2023	Juli 2023	Oktober 2023
Entgelt	560 €	630 €	560 €	910 €
JAE-Prüfung*	11 x 490 € + 560 € = **5.950 €**	10 x 490 € + 560 € + 630 € = **6.090 €**	9 x 490 € + 560 € + 630 € + 560 € = **6.160 €**	8 x 490 € + 560 € + 630 € + 560 € + 910 € = **6.580 €**
Zeitjahr				1.1.2023** – 31.10.2023

Versicherungsfreier Minijob liegt vor, da innerhalb Zeitjahr (1.1.2023** bis 31.10.2023) nur einmaliges unvorhersehbares Überschreiten und Entgeltgrenze von 1.040 Euro nicht überschritten (Personengruppe 109 und Beitragsgruppe 6500 oder 6100)

* Im Jahreszeitraum **Beschäftigungsbeginn

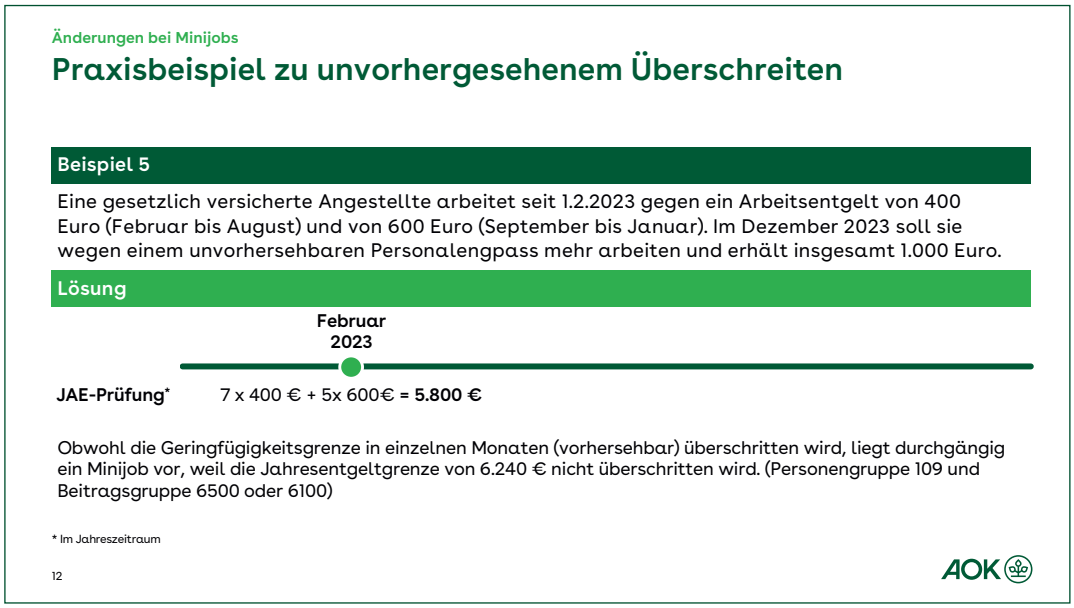
11

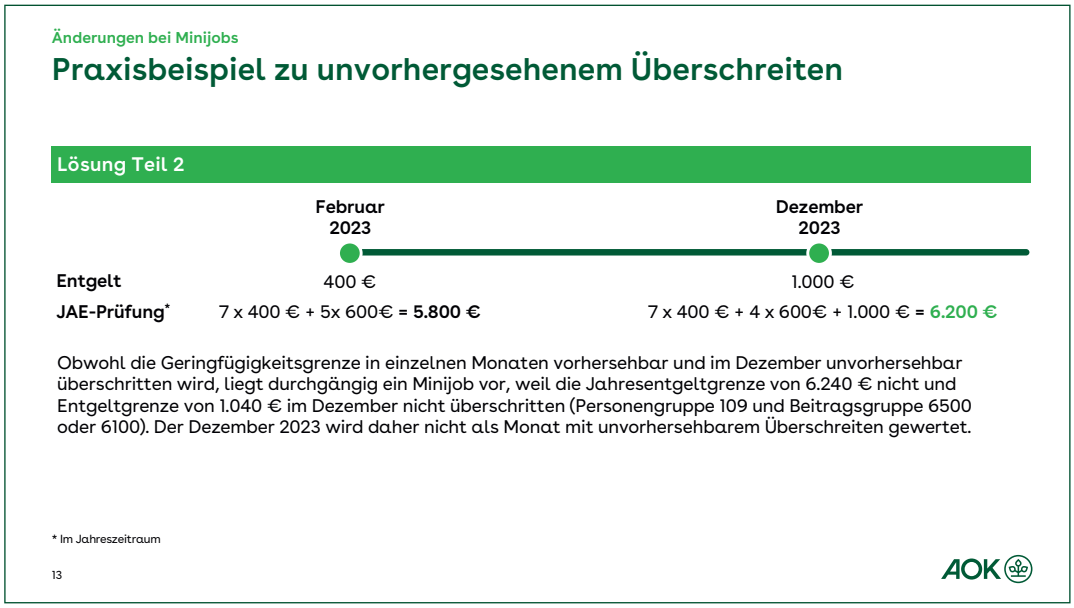
Resultieren Einmalzahlungen aus dem Geschäftsergebnis oder einer besonderen Arbeitsleistung des Vorjahres, bleiben sie bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts außer Betracht. Die Zahlung kann daher zu einer Überschreitung der Entgeltgrenze führen, ohne dass der Status der geringfügig entlohnten Beschäftigung beseitigt wird. Eine solche Einmalzahlung ist im Monat der Zahlung als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze zu werten.

Unvorhergesehenes Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Überschreitet das Arbeitsentgelt nur ausnahmsweise und unvorhersehbar in einzelnen Kalendermonaten die Geringfügigkeitsgrenze, kann dennoch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung bestehen bleiben. Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind generell unschädlich, solange dadurch die Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro nicht überschritten wird.

Ein über die Geringfügigkeitsgrenze hinausgehendes nur gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten ist bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze (1.040 Euro) möglich und führt nicht zur Beendigung der geringfügig entlohnten Beschäftigung. Als gelegentlich ist dabei ein Zeitraum von bis zu zwei Kalendermonaten (zwei Entgeltabrechnungszeiträume) innerhalb eines Zeitjahres anzusehen.



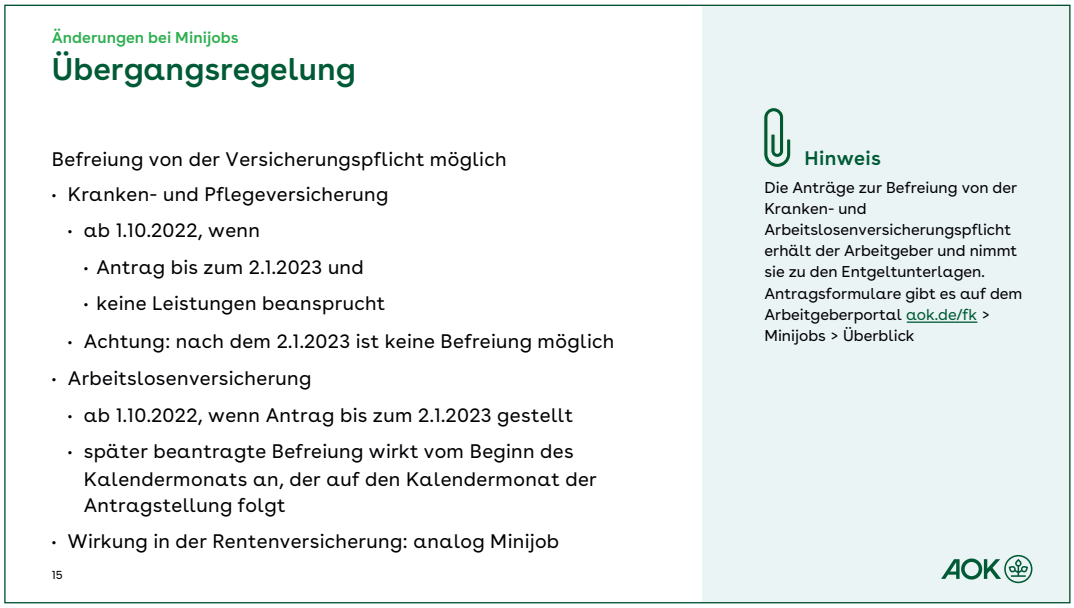


Daraus ergibt sich ein maximaler Jahresverdienst in Höhe des 14-Fachen der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze, aktuell also 7.280 Euro. (Folie 7) (Beispiele siehe Folien 8 bis 11)

Zum besseren Verständnis der Jahresentgeltgrenze von 6.240 Euro dient ein weiteres Beispiel, bei dem zwar die monatliche Entgeltgrenze mehrmals überschritten wird, insgesamt die Jahresentgeltgrenze aber nicht. (Folien 12 und 13)

Bestandsschutz: Versicherungspflicht bleibt erhalten (Übergangsregelung)
Es gelten Bestandsschutzregelungen für Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 450,01 bis 520 Euro im Monat. Sie bleiben über den 30. September 2022 hinaus bis maximal zum 31. Dezember 2023 grundsätzlich versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. Voraussetzung für das Fortbestehen der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung ist, dass kein Anspruch auf Familienversicherung besteht. Die bis zum 30. September 2022 maßgebende Formel für den Übergangsbereich zur Berechnung der Beiträge gilt in diesen Fällen weiter. (Folie 14)

Befreiung von der Versicherungspflicht
Die Beschäftigten können sich aber auch auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Die



Befreiung ist bis Ende 2023 befristet. Dabei gelten für die verschiedenen Versicherungszweige unterschiedliche Regeln:

- In der Rentenversicherung werden die Beschäftigungen seit 1. Oktober 2022 als geringfügig entlohnte Beschäftigungen behandelt. Es gilt somit grundsätzlich Rentenversicherungspflicht mit einem Befreiungsrecht auf Antrag. Nur für geringfügig entlohnt Beschäftigte in Privathaushalten gilt die beitragsrechtliche Bestandsschutzregelung in der Rentenversicherung bis zum 31. Dezember 2023 weiter (also weitere Anwendung der Regelungen des bisherigen Übergangsbereichs von 450,01 Euro bis 1.300,00 Euro).
- In der Kranken- und Pflegeversicherung können sich die betroffenen Beschäftigten auf Antrag von der Versicherungspflicht befreien lassen. Der Antrag auf Befreiung von der Krankenversicherungspflicht (und damit auch von der Pflegeversicherungspflicht) wirkt vom 1. Oktober 2022 an, sofern der Beschäftigte ihn bis zum 2. Januar 2023 stellt und keine Leistungen in Anspruch genommen wurden. Nach dem 2. Januar 2023 ist keine Befreiung mehr möglich.
- In der Arbeitslosenversicherung wirkt die Befreiung wie bei der Krankenversicherung ab dem 1. Oktober 2022, wenn sie bis zum 2. Januar 2023 beantragt wird. Später beantragte Befreiungen sind möglich,

Änderungen bei Minijobs

Praxisbeispiel zu Übergangsregelung

Beispiel 6

Eine Teilzeitkraft übt ihre Beschäftigung seit Jahren in einem Bowling-Center aus. Hier arbeitet sie als Servicekraft und verdient monatlich 480 Euro.
- Sie hat keinen Anspruch auf eine Familienversicherung in der KV.
- Einmalzahlungen sind in diesem Arbeitsverhältnis nicht vertraglich vereinbart.

Wie ist die Beschäftigung ab 1.10.2022 aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht zu beurteilen?

16

Änderungen bei Minijobs

Praxisbeispiel zu Übergangsregelung

Lösung

Aufgrund der Übergangsregelung besteht ab 1.10.2022 grundsätzlich weiterhin eine versicherungspflichtige Beschäftigung maximal bis 31.12.2023.

Folgende Meldungen sind zu übermitteln:
- Abmeldung zum 30.9.2022 Beitragsgruppe 1111 Personengruppe 101 zur Krankenkasse
- Anmeldung zum 1.10.2022 Beitragsgruppe 0100 oder 0500 Personengruppe 109 Minijob-Zentrale
- Anmeldung zum 1.10.2022 Beitragsgruppe 1011 Personengruppe 109 Krankenkasse

Die Umlagen U1, U2 und Insolvenzgeldumlage gehen an die Minijob-Zentrale.

17

gelten dann aber erst ab Beginn des auf den Antrag folgenden Kalendermonats.

Die Befreiung von der Versicherungspflicht in einem oder mehreren Versicherungszweigen sollte der Arbeitnehmer – aus Gründen der Verwaltungsvereinfachung und der sofortigen Rechtsklarheit – schriftlich gegenüber dem Arbeitgeber erklären. Der Arbeitgeber hat die Erklärung des Arbeitnehmers zu den Entgeltunterlagen zu nehmen. (Folie 15)

Neu nach dem 1. Oktober 2022 aufgenommene Beschäftigungen sind vom Bestandsschutz ausgeschlossen.

Sind die Voraussetzungen für die Bestandsschutzregelungen nicht mehr gegeben, finden diese Regelungen auch dann keine Anwendung mehr, wenn sie zu einem späteren Zeitpunkt wieder vorliegen. (Beispiele siehe Folie 16 und 17)

Anträge

Nur in der ALV sind noch Befreiungsanträge möglich.

Als Midijobs gelten Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 520,01 Euro bis 2.000,00 Euro im Monat.

Midijobs, der neue Übergangsbereich

Erweiterung der Midijobgrenzen

Mit der Ausweitung der oberen Midijobgrenze auf 2.000 Euro will die Bundesregierung die Aufnahme einer versicherungspflichtigen Beschäftigung für Beschäftigte im Niedriglohnbereich attraktiver machen. Eine neue Berechnungsmethode sorgt dafür, dass die Beitragslast für die Beschäftigten im unteren Übergangsbereich sehr gering ist.

Gerade erst zum 1. Oktober 2022 hatte der Gesetzgeber die Grenzen für die Midijobs angehoben. Seitdem lag eine Beschäftigung im Übergangsbereich vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt regelmäßig 520,01 Euro bis 1.600,00 Euro im Monat betrug und regelmäßig 1.600,00 Euro im Monat nicht überstieg. Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Entgelt bis 520 Euro sind Minijobs.

Zum 1. Januar 2023 wurde die Obergrenze auf 2.000 Euro angehoben. Das hat der Bundestag am 20. Oktober mit dem „Gesetz zur Zahlung einer Energiepreispauschale an Renten- und Versorgungsbeziehende und zur Erweiterung des Übergangsbereichs“ beschlossen, der Bundesrat hat zugestimmt.

2.000 Euro

ist die neue Obergrenze für Midijobs

Foto: LDProd via Getty Images Icons: AOK

Weitere Informationen zur Reform der Midijobs zeigt das folgende Video:

Das Video finden Sie auf dem Arbeitgeberportal der AOK unter → aok.de/fk/jahreswechsel/midijobs-der-neue-uebergangsbereich

Überblick über das neue Recht
Durch das Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung vom 28. Juni 2022 wurden zum 1. Oktober 2022 die Entgeltgrenzen bei einer Beschäftigung im Übergangsbereich angehoben. Eine Beschäftigung im Übergangsbereich liegt vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt regelmäßig 520,01 Euro bis 2.000 Euro im Monat beträgt und regelmäßig diese Grenze im Monat nicht übersteigt.

Beitragsentlastung für Beschäftigte
Die Neuregelungen führen für die Beschäftigten mit einem Arbeitsentgelt im unteren Übergangsbereich ab 520,01 Euro zu einer stärkeren beitragsrechtlichen Entlastung. Mit zunehmendem Arbeitsentgelt nimmt der Beitragsanteil des Arbeitgebers gleitend ab, bis er bei einem Arbeitsentgelt in Höhe der oberen Entgeltgrenze des Übergangsbereichs von 2.000 Euro) seine reguläre Höhe von derzeit rund 20 Prozent erreicht. (Folie 19)

Arbeitsentgelt bei Midijobs

Zum regelmäßigen Entgelt eines Midijobbers oder einer Midijobberin zählt grundsätzlich alles, worauf der oder die Beschäftigte aus dem Beschäftigungsverhältnis einen Rechtsanspruch hat. Dazu zählen auch Einmalzahlungen, wenn sie mindestens einmal mit hinreichender Sicherheit zu erwarten sind, wie zum Beispiel ein tarifliches Weihnachtsgeld.

Regelmäßiges Arbeitsentgelt
Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt im Übergangsbereich liegt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Dabei ist grundsätzlich auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (zum Beispiel aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache), selbst wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt nicht oder erst später zahlt.

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

Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen. Dazu gehören zum Beispiel Zahlungen aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags oder etwa ein Weihnachtsgeld aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung. (Folie 20)

AOK-Tipp: Hilfe zur Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts gibt es unter
→ aok.de/fk/jae-rechner

Änderungen bei Midijobs/Übergangsbereich

Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Ermittlung Entgeltgrenze bei:
- Beginn der Beschäftigung
- Bei jeder dauerhaften Veränderung (Erhöhung/Reduzierung Entgelt)

Vorausschauende 12-Monats-Betrachtung durch den Arbeitgeber:
Prognose, auf welches Arbeitsentgelt der Arbeitnehmer Rechtsanspruch hat (Sozialversicherung)

Zu berücksichtigen:
Rechtlich zu beanspruchendes Entgelt
- Laufendes monatliches Arbeitsentgelt
- Einnahmen, die als Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung gelten
- Regelmäßige Einmalzahlungen

20

Tipp
Hilfe zur Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts gibt es unter:
aok.de/fk/jae-rechner

Beispiel auf Folien 21 und 22

Änderungen bei Midijobs/Übergangsbereich

Praxisbeispiel zum regelmäßigen Entgelt

Beispiel 7

Herr Schmid nimmt bei der Firma Landschaft GbR zum 1.10.2022 eine Beschäftigung als Landschaftsgärtner auf.

· In den Monaten Oktober bis März erhält er monatlich	1.000 €
· und in den Monaten von April bis September bezieht er einen Lohn von	1.700 €
· Zusätzlich erhält der Arbeitnehmer ein vertraglich vereinbartes Weihnachtsgeld in Höhe von	1.200 €
· sowie ein Urlaubgeld von	800 €

Handelt es sich bei der Beschäftigung noch um eine Tätigkeit im Übergangsbereich?

21

Änderungen bei Midijobs/Übergangsbereich

Praxisbeispiel zum regelmäßigen Entgelt

Lösung

· Oktober – März: 6 x 1.000 € =	6.000 €
· April – September: 6 x 1.700 € =	10.200 €
· Weihnachtsgeld	1.200 €
· Urlaubsgeld	800 €
Gesamtarbeitsentgelt (Prognose auf 12 Monate)	**18.200€**
Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt: 18.200 Euro/12 Monate =	1.516,67

Es handelt sich um einen Midijob (Übergangsbereich).

22

Beitragspflichtige Einnahme

Für die Beitragsberechnung und Beitragstragung bei Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs gelten in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung besondere Regelungen. Die Formeln für den Übergangsbereich wurden zum 1. Oktober 2022 geändert.

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

- der bei einem Arbeitsentgelt in Höhe der unteren Entgeltgrenze des Übergangsbereichs (520,01 Euro) null Euro beträgt und
- mit zunehmendem Arbeitsentgelt gleitend ansteigt,
- bis er bei einem Arbeitsentgelt in Höhe von 2.000 Euro (von 1. Oktober bis 31. Dezember 2022: 1.600 Euro) seine reguläre Höhe von derzeit rund 20 Prozent des Arbeitsentgelts erreicht.

Der verringerte Arbeitnehmerbeitragsanteil ergibt sich durch die der Berechnung zugrunde zu legende reduzierte beitragspflichtige Einnahme und die besonderen Regelungen über die Beitragstragung. (Folie 23)

Beitragspflichtige Einnahme berechnen

Die Regelungen des Übergangsbereichs sind verpflichtend anzuwenden. Der Mitarbeitende hat dadurch keine Nachteile. Im Rentenkonto wird das erzielte Brutto-Arbeitsentgelt gutgeschrieben.

Bitte kennzeichnen Sie diese Beschäftigungen in Ihrem Entgeltabrechnungsprogramm.

Für einen schnellen Blick auf die zu zahlenden Beiträge nutzen Sie den Übergangsbereichsrechner Ihrer AOK.

Änderungen bei Midijobs/Übergangsbereich

Beitragspflichtige Einnahme

- Formel des Übergangsbereichs geändert
- Belastungssprung im Beitragsrecht beim Übergang in eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung entfällt
- Arbeitnehmerbeitrag ist an der Geringfügigkeitsgrenze = 0 und steigt bis zur Obergrenze linear auf den regulären Beitragssatz von typischerweise knapp 20 Prozent bei 2.000* Euro an

Tipp

aok.de/fk >Tools > Minijob- und Übergangsbereichsrechner

* Vom 1.10. bis 31.12.2022 1.600 Euro

23

Überschreiten der oberen Entgeltgrenze
Kein Einfluss auf den Status als Midijobber oder -jobberin hat das Überschreiten der oberen Entgeltgrenze, wenn das nur in vereinzelten Monaten durch unregelmäßige Einmalzahlungen vorkommt, die nicht mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt werden (zum Beispiel eine Jubiläumszuwendung).

Bei Beschäftigungen im Übergangsbereich, in denen in einem einzelnen Entgeltabrechnungszeitraum das tatsächliche monatliche Arbeitsentgelt die Obergrenze des Übergangsbereichs überschreitet (zum Beispiel durch eine Einmalzahlung), gilt für die Beitragsberechnung das tatsächliche Arbeitsentgelt als beitragspflichtige Einnahme. Die Beitragsberechnung erfolgt also nicht von einer reduzierten beitragspflichtigen Einnahme. (Folie 24)

AOK-Tipp: Mit dem Minijob- und Übergangsbereichsrechner können Sie ermitteln, wie hoch die Sozialversicherungsbeiträge ausfallen.
→ aok.de/fk/tools/rechner/minijob-und-uebergangsbereichsrechner

Kein Einfluss auf den Status als Midijobber oder -jobberin hat das Überschreiten der oberen Entgeltgrenze, wenn das nur in vereinzelten Monaten vorkommt – etwa durch nicht vereinbarte Einmalzahlungen.

Änderungen bei Midijobs/Übergangsbereich

Überschreiten der oberen Entgeltgrenze

- Nur in vereinzelten Monaten
- Durch nicht vereinbarte Einmalzahlungen
- Regelmäßiges Arbeitsentgelt liegt weiterhin im Übergangsbereich

- Kein Einfluss auf den Status als Midijobber
- Beitragsrechtliche Konsequenzen für Arbeitnehmer („normale“ Beitragsberechnung)

24

Hinweis

Wenn bei Beschäftigungen im Übergangsbereich im Entgeltabrechnungszeitraum das tatsächliche monatliche Arbeitsentgelt die untere Entgeltgrenze des Übergangsbereichs unterschreitet, wird das tatsächliche Arbeitsentgelt mit dem Faktor F multipliziert.

AOK

Übergangsregelung

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

Für am 30. September 2022 mehr als geringfügig entlohnte versicherungspflichtige Beschäftigte mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 450,01 Euro bis zu 520,00 Euro wird vom 1. Oktober 2022 längstens bis zum 31. Dezember 2023 das bisherige im Übergangsbereich geltende Verfahren zur Beitragsbemessung und Beitragstragung fortgeführt.

In der Rentenversicherung greift die Übergangsregelung lediglich für die Beschäftigten in Privathaushalten, die sich nicht von der Rentenversicherungspflicht haben befreien lassen. Beschäftigte bei gewerblichen Arbeitgebern werden in der Rentenversicherung von der Übergangsregelung nicht erfasst (Pflichtbeiträge auf Grundlage des tatsächlichen Arbeitsentgelts).

Für Sozialversicherungszweige, in denen keine Versicherungspflicht besteht, beispielsweise aufgrund einer Befreiung von der Versicherungspflicht, sind die Übergangsregelungen nicht anzuwenden. (Folie 25)

AOK-Tipp: Online-Training Übergangsbereich
Im interaktiven Online-Training erfahren Sie, wie Sie mit Arbeitsentgelten im Übergangsbereich verfahren.
→ aok.de/fk/online-trainings

Online-Seminare

... gibt es hier als Video:
→ aok.de/fk/online-seminare-als-video

Änderungen bei Midijobs/Übergangsbereich

Übergangsregelung

Fortbestehende Gültigkeit

- Vor der Reform versicherungspflichtige Arbeitnehmer mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt von 450,01 Euro bis zu 520,00 Euro: Regeln des bisherigen Übergangsbereichs gelten weiter (maximal bis 31.12.2023)

Keine Anwendung

- **Geringfügig entlohnt Beschäftigte bei gewerblichen Arbeitgebern** werden in der Rentenversicherung von der Übergangsregelung nicht erfasst (Pflichtbeiträge auf Grundlage des tatsächlichen Arbeitsentgelts)
- Für Sozialversicherungszweige, in denen **keine Versicherungspflicht mehr besteht**, ist die Übergangsregelung nicht anzuwenden.

25

AOK

Arztpraxen übermitteln AU-Bescheinigungen für Arbeitgeber nur noch elektronisch.

Elektronische AU-Bescheinigung

eAU seit 2023 verpflichtend

Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) löst bundesweit den „gelben Schein" ab. Arbeitgeber müssen die AU-Daten ihrer Mitarbeitenden bei deren jeweiliger Krankenkasse elektronisch abrufen.

Seit 1. Januar 2023 ist der Abruf der eAU, der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, für alle Arbeitgeber verbindlich. Die Vorlage einer Papierbescheinigung ist ab diesem Zeitpunkt nicht mehr vorgesehen. Bereits seit 2021 übermitteln nicht nur Ärztinnen und Ärzte sowie Zahnärztinnen und Zahnärzte Arbeitsunfähigkeitsdaten, sondern auch Krankenhäuser die Zeiten eines stationären Aufenthalts im Rahmen des eAU-Verfahrens an die Krankenkassen. Seit Anfang 2022 können auch Arbeitgeber an dem Verfahren teilnehmen und viele haben es bereits ausprobiert.

Abruf auch bei Minijobs
Auch bei geringfügig Beschäftigten ist eine eAU-Anfrage an die Krankenkasse des Beschäftigten zu richten – die Minijob-Zentrale ist dafür nicht zuständig. Der Arbeitgeber muss daher wissen, bei welcher Krankenkasse seine Minijobberinnen und -jobber versichert sind. Er sollte diese Daten bei ihnen erfragen und im Entgeltabrechnungsprogramm hinterlegen. (Folie 28)

Neues zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Abruf der Daten

Seit 1.1.2023

- Verpflichtung der Arbeitgeber Arbeitsunfähigkeitsdaten erkrankter Beschäftigter elektronisch bei der Krankenkasse abzurufen (eAU)
- Bei geringfügig Beschäftigten geht eAU-Anfrage an die Krankenkasse (Minijob-Zentrale nicht zuständig)

28

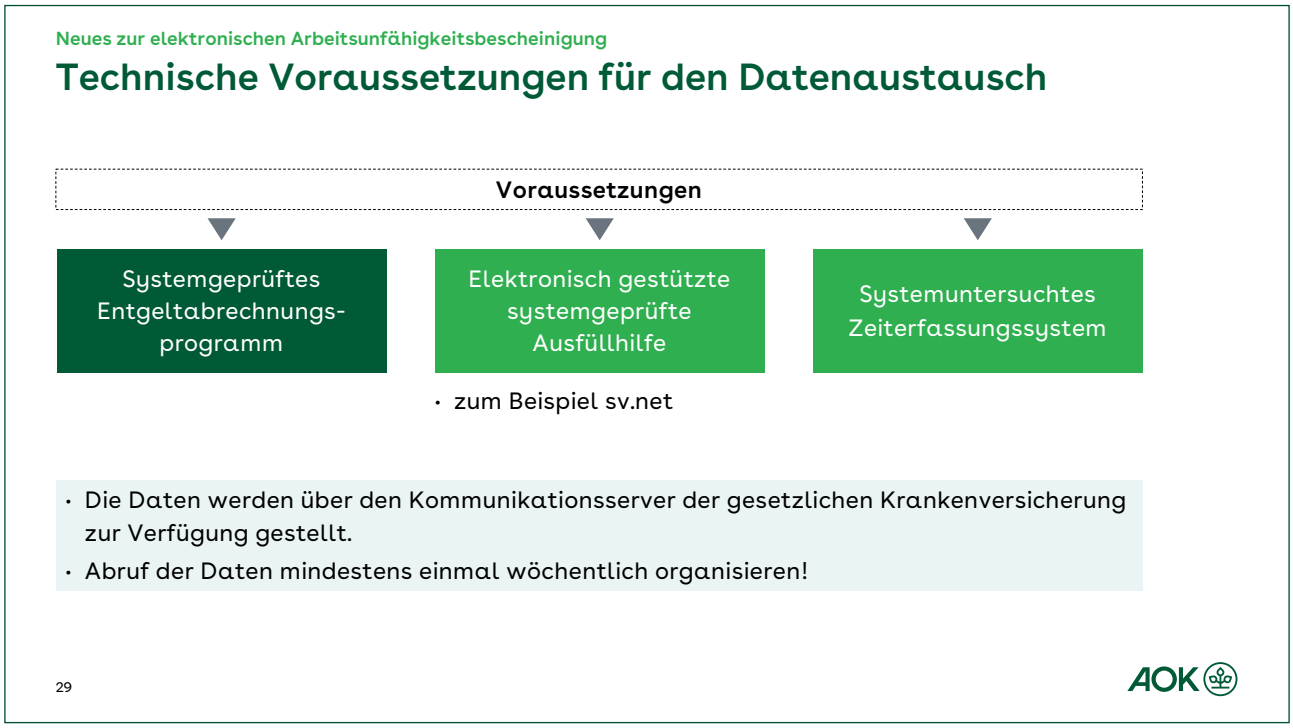
Hinweis

Das eAU-Verfahren gilt nicht:

- in Zeiten von Rehabilitations- und Vorsorgemaßnahmen
- für Privat krankenversicherte Arbeitnehmer
- für festgestellte Arbeitsunfähigkeitszeiten durch Privatärztinnen und -Ärzte sowie Ärztinnen und Ärzte im Ausland

AOK

Foto: FG Trade via Getty Images Icons: AOK



Technische Voraussetzungen für den Datenaustausch
Um am eAU-Verfahren teilzunehmen, brauchen Arbeitgeber oder ihre Steuerberater

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

Die Daten werden über den Kommunikationsserver der gesetzlichen Krankenversicherung nach vorheriger Anforderung für den einzelnen Beschäftigten zur Verfügung gestellt. Die Personalabrechnenden sollten deshalb mindestens einmal wöchentlich an den Abruf der Daten denken beziehungsweise den Prozess automatisieren. (Folie 29)

Interne Prozesse

Mit der Einführung der eAU müssen betriebsintern die Abläufe bei Erkrankungen der Mitarbeitenden wie etwa der regelmäßige Abruf der Daten abgestimmt und umgesetzt werden. Mitarbeitende sind über das neue Verfahren zu informieren.

Organisatorische Voraussetzungen für den Datenaustausch

Die betriebsinternen Prozesse sollten vor dem Start des elektronischen Verfahrens unbedingt geprüft und gegebenenfalls angepasst werden. Wenn ein Abrechnungsdienstleister beauftragt ist, muss geklärt sein, wer für den Abruf der eAU-Daten zuständig ist. Außerdem ist es wichtig, den Informationsfluss zwischen Vorgesetztem und Entgeltabrechnung sowie Zeiterfassung und Fehlzeitenmanagement neu zu regeln. (Folie 30)

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

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

Bei Mehrfachbeschäftigten kann jeder Arbeitgeber die eAU-Daten abrufen.

Der Abruf der eAU-Daten außerhalb der Entgeltfortzahlung ist nicht sinnvoll. (Folie 31)

AOK-Tipp
Auf dem Arbeitgeberportal finden Sie die Grundsätze für die Meldung der Arbeitsunfähigkeitszeiten im Rahmen des Datenaustausches vom 1. Juli 2022.
→ aok.de/fk/rundschreiben

Neues zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Organisatorische Voraussetzungen für den Datenaustausch

Voraussetzung

- Betriebsinterne Prozesse vor Start des eAU-Verfahrens prüfen und bei Bedarf anpassen
- Bei Beauftragung eines Abrechnungsdienstleisters rechtzeitig klären, wer für Abruf der eAU-Daten zuständig ist
- Belegschaft muss eingebunden sein und das Verfahren kennen

Tipp

Klären Sie die künftigen betriebsinternen Abläufe und die Details in Ihrem Abrechnungsprogramm.

30

Neues zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Voraussetzungen für den Abruf

Nur berechtigte Arbeitgeber dürfen eAU-Daten von der Krankenkasse abrufen. Voraussetzungen:

- Für die angefragten Zeiträume liegt eine Beschäftigung des Arbeitnehmers beim Arbeitgeber vor.
- Der Arbeitgeber hat vorab die Mitteilung über die AU und ihre Dauer von seinem Arbeitnehmer erhalten.

Mehrfachbeschäftigte: Jeder Arbeitgeber kann die eAU-Daten abrufen.

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.

31

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.

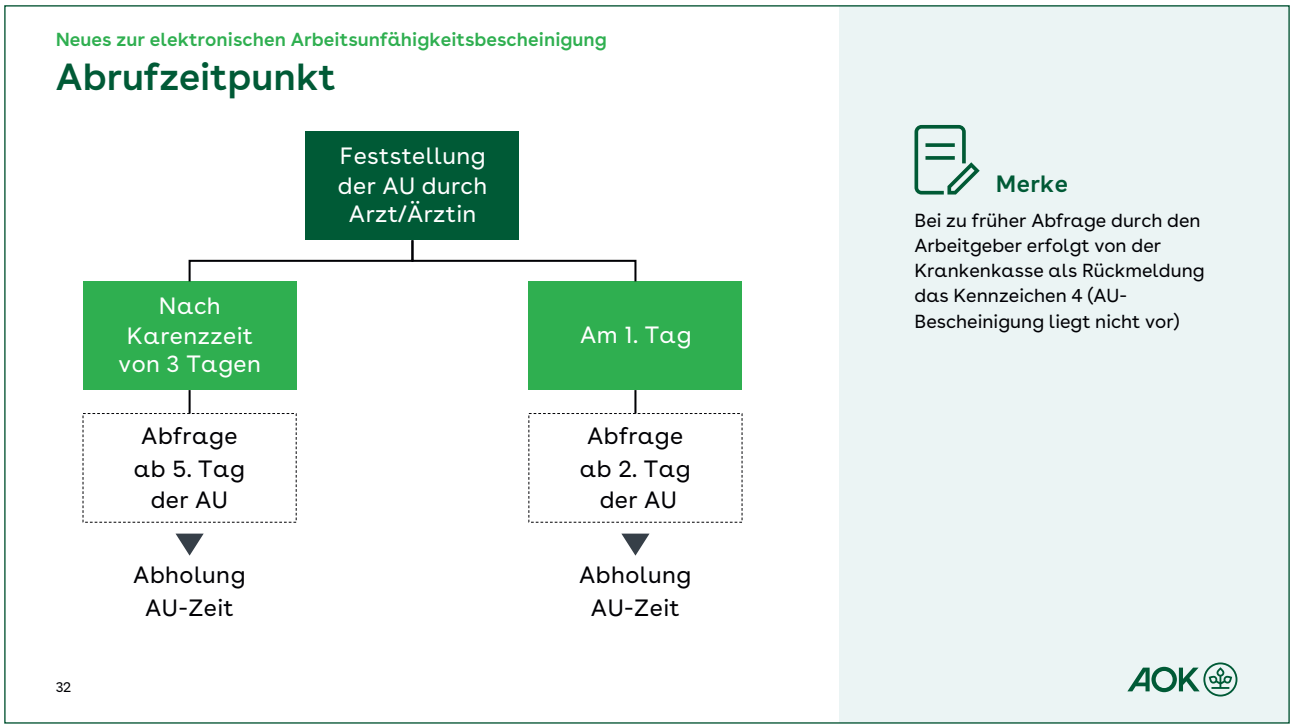
Abrufzeitpunkt
Bei Verpflichtung zur Vorlage der AU-Bescheinigung ab dem ersten Tag gilt: Aufgrund der zeitversetzten Übermittlung durch den Arzt oder die Ärztin an die Krankenkasse ist eine Abfrage erst frühestens einen Kalendertag nach der verpflichtenden ärztlichen Feststellung sinnvoll.

In der Regel ist eine AU-Bescheinigung erst Pflicht, wenn Beschäftigte länger als drei Tage erkrankt sind. Darüber hinaus übermitteln die Ärztinnen und Ärzte die Daten gegebenenfalls erst am Abend gesammelt an die Krankenkassen. Eine elektronische Abfrage durch den Arbeitgeber ist daher frühestens am fünften Tag einer gemeldeten Arbeitsunfähigkeit sinnvoll.

Für den Abruf bei fortbestehender AU gilt: Die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit des Arbeitnehmers erfolgt am letzten beziehungsweise am auf das bisher festgestellte Ende der Arbeitsunfähigkeit folgenden Werktag. Aufgrund der zeitversetzten Übermittlung durch den Arzt oder die Ärztin an die Krankenkasse ist eine Abfrage frühestens einen Kalendertag nach dem bisherigen Ende der Arbeitsunfähigkeit sinnvoll. (Folie 32)

55,4

Millionen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen wurden bis 13. Dezember 2022 bereits elektronisch an die Krankenkassen übermittelt. Quelle: gematik



Beginn der AU und Abruf der Daten

Die Krankenkasse prüft, ob es zum angefragten AU-Beginn eine ärztlich festgestellte AU gibt. Fällt der Beginn des vom Arbeitgeber angefragten Arbeitsunfähigkeitszeitraums (Feld AU_ab_AG) auf den Tag des Beginns des bei der Krankenkasse vorliegenden Arbeitsunfähigkeitszeitraums oder stationären Krankenhausaufenthalts, stellt die Krankenkasse diesen Arbeitsunfähigkeitszeitraum beziehungsweise Zeitraum eines stationären Krankenhausaufenthalts zum Abruf bereit. Wurde kein passender Zeitraumbeginn gefunden, sind zwei Fälle denkbar:

Beginn der Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber fällt in einen laufenden Arbeitsunfähigkeitszeitraum bei der Krankenkasse:
Erfolgt die Anfrage des Arbeitgebers im Feld „AU_ab_AG" mit einem Beginn der AU nach dem Beginn bei der Krankenkasse, weil zum Beispiel 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.

Beginn der Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber liegt vor dem Beginn bei der Krankenkasse:
Die Krankenkasse prüft, 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. Das kann vorkommen, wenn die dreitägige Karenzzeit (AU ohne ärztliche Feststellung) durch den Mitarbeitenden genutzt werden darf.

AOK-Tipp
eAU-Daten nicht zu früh abfragen. Die Rückmeldung mit Kennzeichen 4 (AU-Bescheinigung liegt nicht vor) ist eine Zwischennachricht. Sofern innerhalb der nächsten 14 Tage eine AU bei der Krankenkasse eingeht, wird diese ohne weitere Anforderung für den Arbeitgeber zum Abruf bereitgestellt.

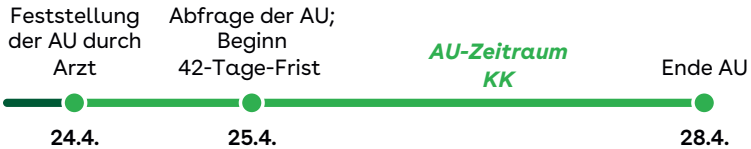
Beispiele auf Folie 33 bis 35

Neues zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Praxisbeispiel zu Abrufberechtigung

Beispiel 8	
Arzt bescheinigt AU	24.4. bis 28.4.2023
Arbeitgeber fragt bei AOK Beginn der AU mit Beginn 25.4.2023 an, da der Arbeitnehmer am 24.4. noch gearbeitet hat	

Lösung



AOK stellt AU-Zeit 24.4. bis 28.4.2023 zum Abruf bereit.
Die 42-Tage-Frist für die Entgeltfortzahlung beginnt aber erst mit dem 25.4.2023, da am 24.4. zumindest teilweise noch gearbeitet wurde.

33

Tipp

Mehr zur Entgeltfortzahlung im Online-Training Basiswissen Sozialversicherung
aok.de/fk/online-trainings

AOK

AOK-Tipp
Bei Folge-Arbeitsunfähigkeiten mit Tag nach dem bisherigen Ende der AU neu anfragen.

eAU im Video
Ein Video finden Sie unter
→ aok.de/fk/jahreswechsel/eau-umsetzung-ab-januar-2023

Abruf der eAU-Daten

Praxisbeispiel zu Abrufberechtigung

Beispiel 9

Der Arbeitnehmer meldet sich bei seinem Arbeitgeber ab 23.4. krank. Bei der AOK liegt die vom Hausarzt festgestellte AU vom 26.4. bis voraussichtlich 30.4. vor. Außerdem hat ein Facharzt AU vom 29.4. bis 10.5. bescheinigt.

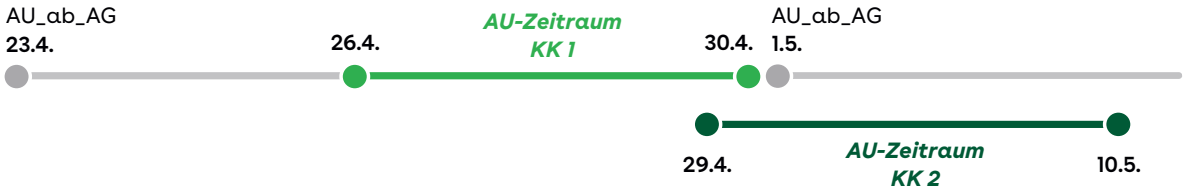
34

Abruf der eAU-Daten

Praxisbeispiel zu Abrufberechtigung

Lösung

Erfolgt die Anfrage des Arbeitgebers im Feld „AU_ab_AG“ mit einem vor dem Beginn bei der Krankenkasse liegenden AU-Beginn, prüft die Krankenkasse, ob eine AU innerhalb von fünf Tagen in die Zukunft attestiert wurde und übermittelt diese (KK 1 vom 26.4. bis 30.4.). Der **AU Zeitraum KK2 vom 29.4. bis 10.5.** wird im Rahmen der weiteren Anforderung (Abfrage mit dem Tag nach dem bisherigen Ende der AU) übermittelt.



35

Für wen gilt das eAU-Verfahren?

Beteiligte am eAU-Verfahren sind
- (Zahn-)Arztpraxen
- Krankenhäuser
- Gesetzliche Krankenkassen
- Arbeitgeber

Das neue eAU-Verfahren gilt nicht für:
- Zeiten von Rehabilitations- und Vorsorgemaßnahmen
- Privat krankenversicherte Arbeitnehmerinnen und -nehmer
- Minijobs in Privathaushalten
- Festgestellte AU-Zeiten durch Privatärzte oder Privatärztinnen sowie Ärzte und Ärztinnen im Ausland

Unveränderte Prozesse

Durch das elektronische Verfahren werden nicht alle Prozesse geändert. Es bleibt, dass Arbeitnehmer auch nach dem 1. Januar 2023 auf Wunsch eine Papierbescheinigung ihrer Arbeitsunfähigkeit von ihrer Ärztin oder ihrem Arzt erhalten. Diese ist aber nur für den Beschäftigten bestimmt.

Weiterhin müssen Mitarbeitende ihren Arbeitgeber unverzüglich informieren, wenn sie arbeitsunfähig erkranken. (Folie 36)

Neues zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Unveränderte Prozesse

- Arbeitnehmer erhalten auch nach dem 1.1.2023 auf Wunsch eine Papierbescheinigung ihrer Arbeitsunfähigkeit
- Arbeitnehmer müssen ihren Arbeitgeber unverzüglich informieren, wenn sie arbeitsunfähig erkranken.

Papier-ausdruck für Versicherte **bleibt**

36

AOK

2023 gibt es Änderungen im Verfahren bei den Vorerkrankungsanfragen.

Anfragen bei Vorerkrankungen

Datenaustausch

Zeitgleich mit der Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) gibt es auch Änderungen im Vorerkrankungsverfahren beim Datenaustausch für Entgeltersatzleistungen.

Wird ein Mitarbeitender arbeitsunfähig, zahlt der Arbeitgeber in der Regel das Entgelt für sechs Wochen fort. Danach übernimmt die Krankenkasse und zahlt als Entgeltersatzleistung Krankengeld. Für den Informationsaustausch beispielsweise zum korrekten Beginn der Zahlungen oder zu den Entgeltdaten zur Berechnung der Entgeltersatzleistung wurde vor Jahren der maschinelle „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen" (DTA EEL) für Arbeitgeber und Sozialversicherungsträger eingeführt. Dabei übermittelt der Arbeitgeber im Rahmen des maschinellen Meldeverfahrens die Daten regelmäßig aus seinem (systemgeprüften) Entgeltabrechnungsprogramm.

Dieses Verfahren wird auch genutzt, um die Arbeitgeber in die Lage zu versetzen, die Dauer der Ansprüche auf Entgeltfortzahlung beurteilen zu können. Vorerkrankungen in den letzten sechs Monaten vor der Arbeitsunfähigkeit werden auf den Anspruch auf Entgeltfortzahlung angerechnet, wenn die Krankheiten auf derselben Ursache beruhen. Die Angaben zu den Diagnosen liegen jedoch nicht den Arbeitgebern, sondern nur der Krankenkasse vor. Ist ein Mitarbeitender wiederholt erkrankt, fragt der Arbeitgeber deshalb bei der Krankenkasse an, ob anrechenbare Vorerkrankungen vorliegen.

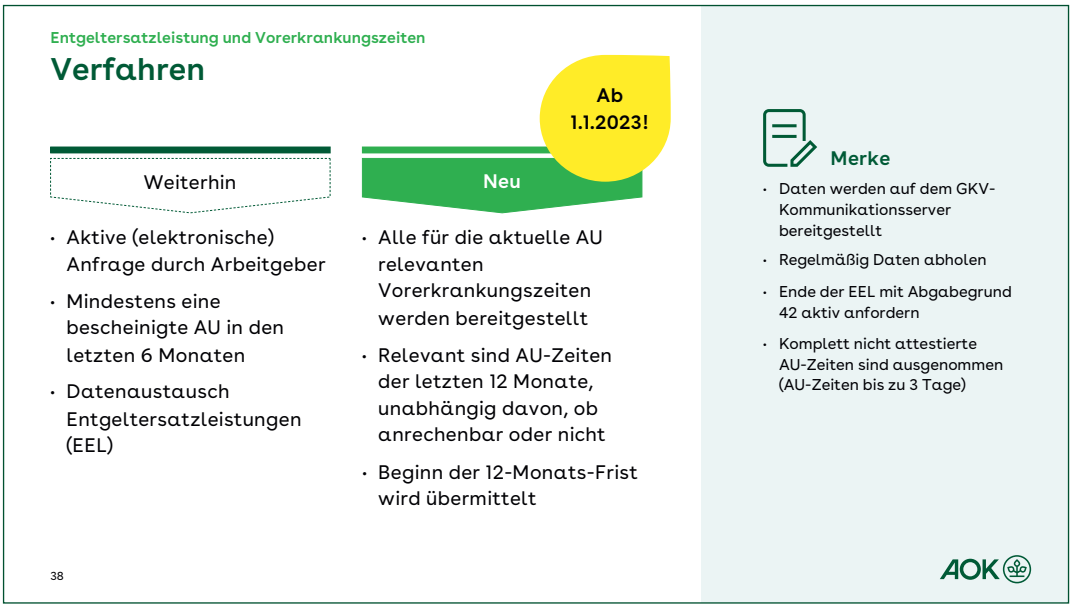
Neuerungen im Verfahren
Neu seit 2023 ist, dass nun ergänzend zu den angefragten Vorerkrankungszeiten auch alle für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit (AU) relevanten Vorerkrankungszeiten von der Krankenkasse zurückgemeldet werden. Relevant für die Ermittlung der Entgeltfortzahlungsdauer sind alle AU-Zeiten der letzten zwölf Monate, bei denen zwischen dem Ende der vorhergehenden Erkrankung und dem Beginn der nachgehenden Erkrankung nicht mindestens sechs Monate vergangen sind, und zwar unabhängig davon, ob diese aufgrund der Diagnose auf die aktuelle Arbeitsunfähigkeit anrechenbar oder nicht anrechenbar sind. Dadurch erhält der Arbeitgeber einen Überblick zu den vorliegenden Arbeitsunfähigkeitszeiten, die potenziell einen Einfluss auf die Dauer der Entgeltfortzahlung haben könnten. Durch die zusätzliche Kennzeichnung, ob die angegebenen Zeiten „anrechenbar" oder „nicht anrechenbar" sind, hat der Arbeitgeber dann die notwendigen Informationen zur Ermittlung der Dauer der Entgeltfortzahlung für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit.

Komplett nicht attestierte AU-Zeiten sind ausgenommen. Über diese Zeiträume liegen der Krankenkasse auch keine Informationen vor.

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

Alle Arbeitsunfähigkeitszeiten außerhalb der maßgebenden Zwölf-Monats-Frist haben keinen Einfluss auf die Entgeltfortzahlungsdauer für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit und werden damit in der Meldung der Krankenkasse regelhaft als „nicht anrechenbar" gekennzeichnet. Dies vor dem Hintergrund, dass unabhängig von bestehenden Vorerkrankungen ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung für einen weiteren Zeitraum von höchstens sechs Wochen besteht, wenn seit dem Beginn der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit eine Frist von zwölf Monaten abgelaufen ist. Die Zwölf-Monats-Frist ist eine vorwärtslaufende Frist. Eine neue Zwölf-Monats-Frist beginnt mit der ersten Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit nach Ablauf der alten Zwölf-Monats-Frist. Liegen demnach Arbeitsunfähigkeitszeiträume aufgrund derselben Erkrankung vor, bildet die Krankenkasse entsprechende Zwölf-Monats-Fristen. (Folie 38 auf der folgenden Seite)

Foto: Lacheev via Getty Images Icons: AOK



Grundsätze des Datenaustauschs Entgeltersatzleistungen
Die Neuerungen im Vorerkrankungsverfahren sind auch in den seit 1. Januar 2023 geltenden Grundsätzen für den Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL) und der entsprechenden Verfahrensbeschreibung zum Datenbaustein „DBVO – Vorerkrankungszeiten“ beschrieben.

Ablauf der Vorerkrankungsanfrage
Der Arbeitgeber stellt die Vorerkrankungsanfrage mit dem Abgabegrund 41. Voraussetzungen für die Anfrage durch den Arbeitgeber sind:

- AU-Bescheinigung muss vorliegen.
- Mindestens eine bescheinigte potenzielle Vorerkrankung in den letzten sechs Monaten vor Beginn der aktuellen Arbeitsunfähigkeit muss vorhanden sein.
- Die kumulierten AU-Zeiten (in den letzten zwölf Monaten) aller potenziellen Vorerkrankungen inklusive der aktuellen Arbeitsunfähigkeit müssen mindestens 30 Tage ergeben.

Bei der Anfrage sind durch den Arbeitgeber möglichst alle potenziellen Vorerkrankungen der letzten zwölf Monate anzugeben. Dies bedeutet, dass alle Vorerkrankungen übermittelt werden, bei denen zwischen dem Ende der vorhergehenden Erkrankung und dem Beginn der nachgehenden Erkrankung nicht mindestens sechs Monate vergangen sind.

Wenn sich der Mitarbeitende aufgrund der Regelung im Entgeltfortzahlungsgesetz ohne Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung krankgemeldet hat, kann die Krankenkasse keine Beurteilung auf Anrechnung als Vorerkrankung vornehmen, da ihr keine Daten vorliegen.

Rückmeldung der Krankenkasse
Die Krankenkasse hat zu prüfen, ob auf Grundlage der Angaben zur Diagnose in den Arbeitsunfähigkeitsdaten die Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall wegen anrechenbarer Vorerkrankungszeiten für den Arbeitnehmer ausläuft.

Sie meldet die für die Ermittlung der Entgeltfortzahlungsdauer bei der aktuellen Arbeitsunfähigkeit relevanten Vorerkrankungen mit der Information, ob die angegebenen Zeiten „anrechenbar“ oder „nicht anrechenbar“ sind, und der maßgebenden 12-Monats-Frist an den betroffenen Arbeitgeber. Diese Rückmeldung erfolgt ebenfalls im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL) mit dem Abgabegrund 61.

Ausgeschlossen ist das Verfahren bei privat Krankenversicherten und geringfügig Beschäftigten. (Folie 39, Beispiel auf Folie 40)

Merke

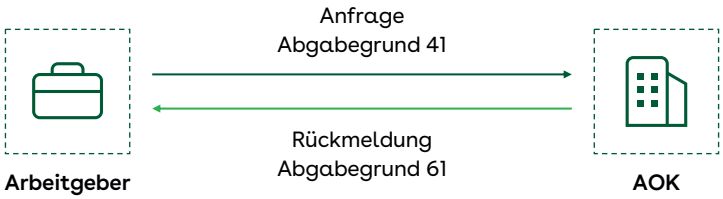
Daten zum Ende der Entgeltersatzleistung (zum Beispiel Krankengeld, Übergangsgeld, Verletztengeld) müssen weiterhin aktiv mit dem Abgabegrund 42 angefordert werden, damit Sie eine Überzahlung von Arbeitsentgelt vermeiden oder eine Meldung zur Sozialversicherung erstellen können.

Video

... zu Vorerkrankungs-anfragen gibt es hier: → aok.de/fk/jahreswechsel/neues-im-vorerkrankungsverfahren

Entgeltersatzleistung und Vorerkrankungszeiten

Vorerkrankungsanfrage Ablauf



Tipp

- Rückmeldung **Kennzeichen 3** (Prüfung der AU): Arztanfrage oder MD-Beurteilung (= Zwischennachricht)
- Rückmeldung **Kennzeichen 2** (Nachweis liegt teilweise vor): Zum Beispiel bei fehlender Attestierung in den ersten drei Tagen

39

Entgeltersatzleistung und Vorerkrankungszeiten

Praxisbeispiel

Beispiel 10

Es liegt eine bescheinigte Arbeitsunfähigkeit ab 31.8.2023 vor. Der Arbeitnehmer war bereits vom 10.1. bis 28.1.2023 arbeitsunfähig.

Kann der Arbeitgeber eine Vorerkrankungsanfrage stellen?

Lösung

Eine Vorerkrankungsanfrage darf nicht erfolgen, weil zwischen dem Ende der Arbeitsunfähigkeit vom 10.1.2023 bis 28.1.2023 und dem Beginn der aktuellen Arbeitsunfähigkeit am 31.8.2023 mehr als 6 Monate liegen.

Tipp

Online-Seminare als Video
aok.de/fk> Medien und Seminare

40

Die Digitalisierung des Meldewesens nimmt weiter Fahrt auf.

Neues im elektronischen Meldeverfahren

Überblick

Einige kleine, aber wichtige Änderungen kommen mit dem 8. SGB-IV Änderungsgesetz im nächsten Jahr im maschinellen Meldeverfahren für die Sozialversicherung auf die Arbeitgeber zu.

Die Bundesregierung hat am 31. August 2022 das 8. SGB-IV Änderungsgesetz auf den Weg gebracht. Der Bundesrat hat am 16. Dezember 2022 zugestimmt.

Eine Vielzahl der bestehenden Verfahren in der Sozialversicherung soll effektiver ausgestaltet und im Sinne der Digitalisierung und der Entbürokratisierung verbessert werden. Zudem werden technische Vorgaben an die sich fortentwickelnden technischen Standards angepasst. Für die betriebliche Praxis sind für Arbeitgeber folgende Themen zum Jahreswechsel wichtig:

- Sozialversicherungsausweis
- Hinzuverdienstgrenzen bei Renten und rvBEA-Verfahren
- BEA-Verfahren in der Arbeitsförderung

(Folie 43)

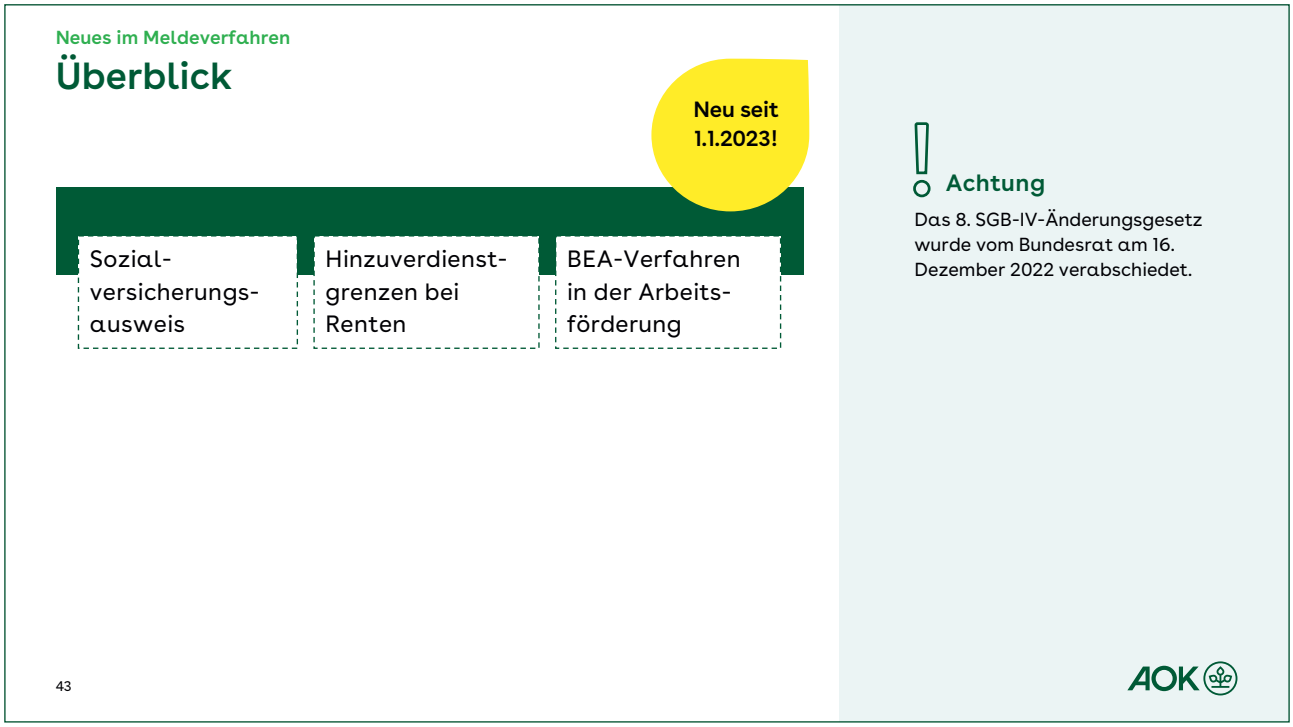
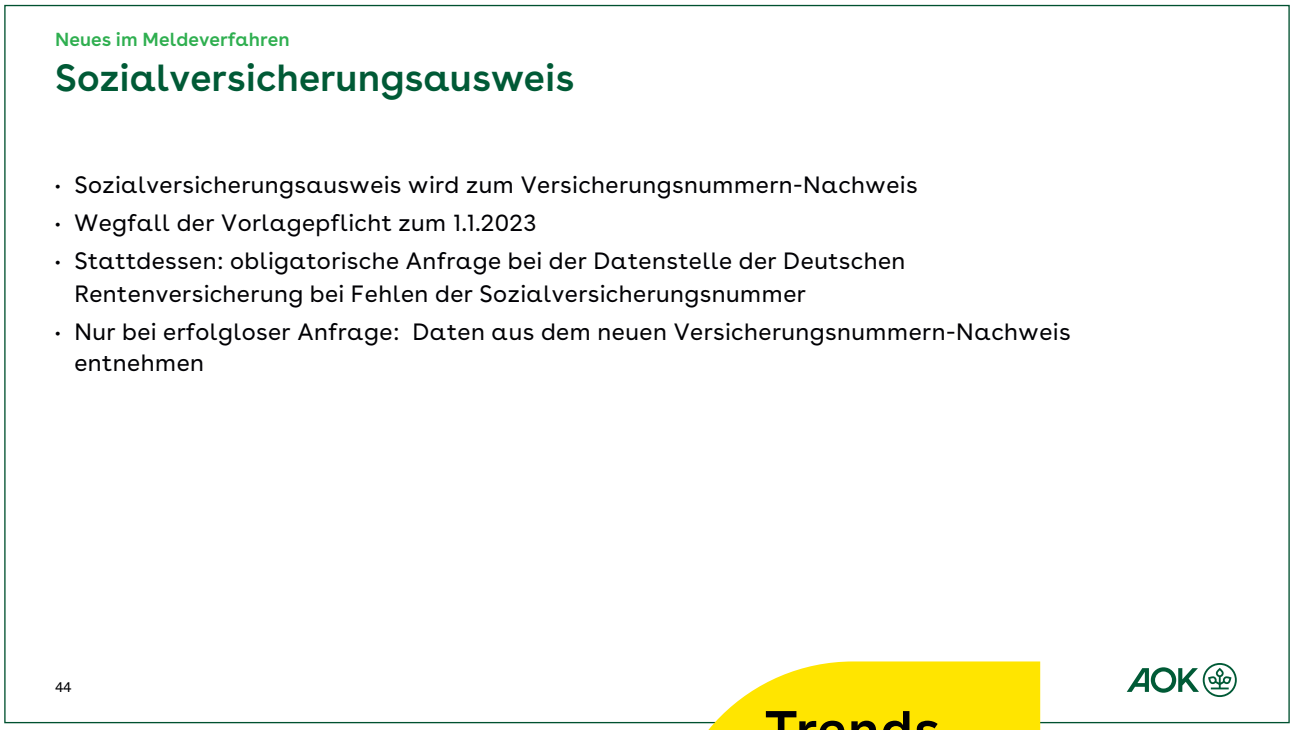


Foto: kate_sept2004 via Getty Images Icons: AOK



Trends & Tipps-Seminare

... gibt es hier als Video:
→ aok.de/fk/online-seminare-als-video

Sozialversicherungsausweis wird Versicherungsnummernnachweis

Die Pflicht zur Vorlage eines Sozialversicherungsausweises fällt ab dem 1. Januar 2023 weg. Stattdessen muss der Arbeitgeber in den Fällen, in denen für eine Meldung keine Versicherungsnummer des Beschäftigten vorliegt, immer erst eine obligatorische Abfrage bei der Datenstelle der Rentenversicherung im Rahmen des elektronischen Arbeitgebermeldeverfahrens vornehmen. Erst bei erfolgloser Abfrage sind die Daten dem neuen Versicherungsnummernnachweis zu entnehmen, der den Sozialversicherungsausweis ersetzt. (Folie 44)

SV-Meldeportal löst sv.net ab

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

Die neue Ausfüllhilfe ist ein Angebot vorrangig für Kleinstarbeitgeber (bis maximal zehn Beschäftigte), um Daten in einem zentralen, sicheren Datenspeicher vorhalten zu können. Sie können später auch für die elektronische Betriebsprüfung genutzt werden. Die neue Ausfüllhilfe wird ab dem 1. Juli 2023 für den produktiven Betrieb freigegeben. sv.net steht in einer Übergangszeit weiterhin allen Nutzenden im uneingeschränkten Leistungsumfang bis zum 31. Dezember 2023 zur Verfügung.

Neues im Meldeverfahren

Hinzuverdienstgrenzen bei Renten

- **Kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 6.300 Euro bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung** wurde zum 1.1.2023 angepasst
- **Bei Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze** ist die Hinzuverdienstgrenze zum 1.1.2023 entfallen.

Gesetz ist verabschiedet

45

Tipp

Die Hinweise im Rentenbescheid sollten beachtet werden.
Bei Fragen helfen die Beratungsstellen der Deutschen Rentenversicherung weiter.

deutsche-rentenversicherung.de
> Beratung & Kontakt

Die Bescheinigungen bei Hinzuverdiensten zu Renten wird in das rvBEA-Bescheinigungsverfahren aufgenommen.

AOK

Hinzuverdienstgrenzen bei Renten
Der Gesetzgeber hat die Hinzuverdienstmöglichkeiten bei vorgezogenen Altersrenten und Erwerbsminderungsrenten grundlegend reformiert.
Die Änderungen sind zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten.

- Bei einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze galt 2022 noch eine erhöhte Hinzuverdienstgrenze von 46.060 Euro im Jahr. Diese Grenze entfällt zum 1. Januar 2023 komplett. Ziel ist es, den Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand flexibler zu gestalten, auch um den Unternehmen Fachkräfte zu erhalten und so dem Fachkräftemangel entgegenzuwirken.
- Die kalenderjährlichen Hinzuverdienstgrenzen bei einer Rente wegen voller oder teilweiser Erwerbsminderung wurden ebenfalls angepasst (siehe Tabelle rechts). Dabei gelten dann für die alten und neuen Bundesländer unterschiedliche Werte. Zudem entfällt der Hinzuverdienstdeckel.

Rente wegen voller Erwerbsminderung	
(3/8 der 14fachen monatlichen Bezugsgröße)	
Alte Bundesländer:	17.823,75 Euro
Neue Bundesländer:	17.272,50 Euro

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung	
(6/8 der 14fachen monatlichen Bezugsgröße)	
Alte Bundesländer:	35.647,50 Euro
Neue Bundesländer:	34.545,00 Euro

Die Bescheinigungen bei Hinzuverdiensten zu Renten werden ab 1. Januar 2023 in das rvBEA-Bescheinigungsverfahren aufgenommen. Das rvBEA-Verfahren ist seit dem 1. Januar 2022 verpflichtend für alle Arbeitgeber und integraler Bestandteil von systemgeprüfter Entgeltabrechnungssoftware. Mithilfe von rvBEA können derzeit Rentenversicherungsträger und Elterngeldstellen bei Arbeitgebern Bescheinigungen elektronisch anfordern. Ebenso können die Rückantworten der Arbeitgeber entgegengenommen werden. Damit soll die Digitalisierung in der Rentenversicherung und anderen Behörden ausgebaut werden. (Folie 45)

BEA-Verfahren in der Arbeitsförderung
Seit dem 1. Januar 2023 können Arbeitgeber
- die Arbeitsbescheinigung,
- die EU-Arbeitsbescheinigung und
- die Nebeneinkommensbescheinigung

grundsätzlich nur noch digital an die Agentur für Arbeit übermitteln. Die Pflicht gilt für alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe oder Branche.

Für Arbeitsverhältnisse, die bis zum 31. Dezember 2022 enden, können die Bescheinigungen noch in Papierform oder maschineller Form eingereicht werden. Das gilt auch für zu bescheinigende Nebeneinkommen für 2022.

Seit dem 1. Januar 2023 können auch Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer nicht mehr wie bisher der elektronischen Datenübermittlung widersprechen. Für den Arbeitgeber entfällt ab diesem Zeitpunkt die Pflicht, Beschäftigte über die elektronische Übermittlung ihrer Daten zu informieren. Die Beschäftigten erhalten von der Agentur für Arbeit direkt einen Ausdruck der vom Arbeitgeber übermittelten Daten. (Folie 46)

Foto: artisteer via Getty Images Icons: AOK

Neues im Meldeverfahren

BEA*-Verfahren in der Arbeitsförderung

- Verpflichtend seit 1.1.2023
- Widerspruchsrecht der Beschäftigten entfällt
- Informationspflicht des Arbeitgebers entfällt

7. SGB IV – Änderungsgesetz

Hinweis

Nähere Informationen erhalten Sie auf den Internetseiten der Agentur für Arbeit unter arbeitsagentur.de > Suche > BEA

* BEA = Bescheinigungen elektronisch anfordern

46

AOK

Fachwissen für den Joballtag

Die AOK-Fachbroschüren informieren Sie schnell bei all Ihren sozialversicherungsrechtlichen Fragen. Die aktualisierten Versionen der 17 Fachbroschüren sind jetzt zum Download verfügbar.

Mehr erfahren auf → aok.de/fk/broschueren

AOK. Die Gesundheitskasse.

Der Beitrag zur Rentenversicherung bleibt 2023 stabil bei 18,6 Prozent.

Arbeitsentgelt und Beiträge 2023

Überblick

Die wichtigsten Änderungen, die das Arbeitsentgelt und Beiträge zur Sozialversicherung betreffen.

Durchschnittlicher Zusatzbeitrag in der Krankenversicherung
Die Krankenkassenbeiträge bleiben stabil bei 14,6 Prozent. Lediglich der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz bei den Krankenkassenbeiträgen steigt im Jahr 2023 von 1,3 Prozent um 0,3 Prozentpunkte auf 1,6 Prozent. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz für die Beiträge zur Krankenversicherung gilt allerdings nur für einen kleinen Kreis von Personen, die etwa einen freiwilligen Dienst leisten, sowie Bezieher von Bürgergeld (vor 2023 Arbeitslosengeld II). Für die meisten Beschäftigten gilt der individuelle Zusatzbeitragssatz, der von den verschiedenen Krankenkassen festgelegt wird. **Aktuelle Informationen unter → aok.de/fk/beitragssaetze**

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

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

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

Arbeitsentgelt und Beiträge

Jahressteuergesetz 2022 – Kurzfristige Beschäftigungen

	Bis 31.12.2022	Ab 1.1.2023	
Steuerrechtliche Arbeitslohngrenze je Arbeitstag	120 €	150 €	↗
Pauschalierungsfähiger Stundenlohn	15 €	19 €	↗

Hinweis

Das Jahressteuergesetz wurde am 16. Dezember 2022 vom Bundesrat verabschiedet.

49

AOK

Foto: Photosomnia via Getty Images Icons: AOK

Änderungen bei kurzfristigen Beschäftigungen

Der Arbeitgeber kann bei Mitarbeitenden, die nur kurzfristig beschäftigt werden, die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz von 25 Prozent des Arbeitslohns erheben. Dafür darf der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer aktuell 120 Euro durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigen. Die Arbeitslohngrenze orientiert sich bisher an der Höhe des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns, liegt aber stets darüber.

Seit dem 1. Oktober 2022 beträgt der gesetzliche Mindestlohn zwölf Euro je Stunde. Bei einem Achtstundentag beläuft sich der Mindestlohn danach auf

8 x 12 Euro = 96 Euro täglich.

Zum 1. Januar 2023 wird die steuerrechtliche Arbeitslohngrenze bei kurzfristiger Beschäftigung von 120 auf 150 Euro je Arbeitstag angehoben, damit die Pauschalversteuerungsoption ihre bisherige praktische Bedeutung auch in Zukunft behält. Zudem wird der pauschalierungsfähige durchschnittliche Stundenlohn von 15 Euro auf 19 Euro erhöht. Dadurch können auch anspruchsvollere kurzfristige Tätigkeiten in die Lohnsteuerpauschalierung einbezogen werden.

Kurzfristige Beschäftigungen sind beitragsfrei in der Sozialversicherung, wenn sie im Kalenderjahr auf drei Monate oder 70 Arbeitstage im Voraus begrenzt und nicht berufsmäßig sind.

Die kurzfristige Beschäftigung ist grundsätzlich automatisch berufsmäßig, wenn der Mitarbeitende

- arbeitssuchend gemeldet ist,
- die Beschäftigung während der Zeit eines unbezahlten Urlaubs oder einer Elternzeit ausgeübt wird,
- die Tätigkeit zwischen der Schulentlassung und der ersten Aufnahme einer Dauerbeschäftigung oder dem Beginn einer Ausbildung durchgeführt wird.

(Folie 49)

Arbeitsentgelt und Beiträge

Drittes Entlastungspaket

	Bis 31.12.2022	Ab 1.1.2023	
Höchstgrenze bei Midijobs	1.600 €	2.000 €	↗
Beitrags- und steuerfreie Einmalzahlung an den Arbeitnehmer	–	3.000 €**	↑
Fernpendlerpauschale	0,35 €	0,38 €*	↗

* Gilt bereits ab 1.1.2022
** Gilt seit 26.10.2022 bis 31.12.2024

50

Hinweis

Die Entfernungspauschale gilt für Fernpendler ab dem 21. Kilometer

Anhebung der oberen Midijob-Grenze
Bereits seit dem 1. Oktober 2022 beträgt die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich (Midijob) 1.600 Euro (bis 30. September 2022: 1.300 Euro). Diese Höchstgrenze wurde zum 1. Januar 2023 nochmals angehoben und liegt jetzt bei 2.000 Euro (siehe Seite 12).

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

Fernpendlerpauschale
Die Entfernungspauschale für Fernpendler (ab dem 21. Kilometer) wurde befristet bis 2026 von 35 auf 38 Cent erhöht. Bis zum 20. Kilometer bleibt es bei den 30 Cent je Kilometer. Über die Mobilitätsprämie wird die Entlastung auch auf Fernpendler übertragen, die mit ihrem zu versteuernden Einkommen unter dem Grundfreibetrag liegen. Sie zahlen keine Einkommensteuer und profitieren daher nicht von der Erhöhung der Entfernungspauschale. (Folie 50)

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

Rechtslage seit 1. Januar 2023: Ein nach Beendigung oder bei Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahltes Entgeltguthaben ist dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen. Das gilt auch dann, wenn dieser nicht im laufenden Kalenderjahr liegt. Die Änderung des § 23d SGB IV ist mit dem 8. SGB-IV-Änderungsgesetz erfolgt. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben hierzu bereits bisher die Auffassung vertreten, dass der Auszahlungsbetrag aus Vereinfachungsgründen als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt verbeitragt werden kann, ohne dass er dadurch seinen Charakter als laufendes Arbeitsentgelt verliert. Auslöser war das Urteil des Bundessozialgerichts vom 10. Dezember 2019 (Az.B 12 R 9/18 R). (Folie 51)

Arbeitsentgelt und Beiträge

Abgeltung von Entgeltguthaben

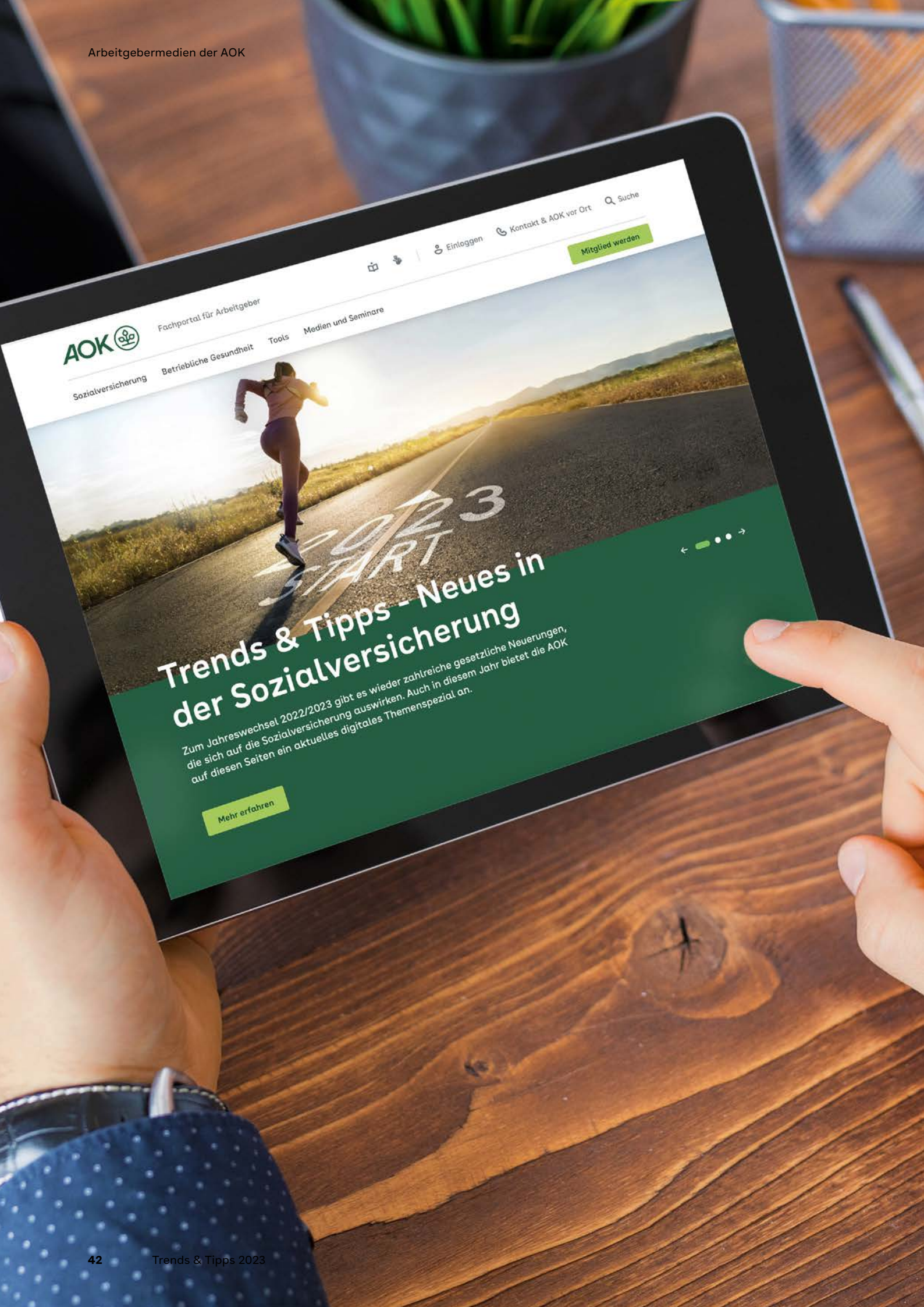
U1 + U2

Es besteht Umlagepflicht.

- Abgeltung aus Arbeitszeitguthaben ab 1.1.2023
- Beendetes oder ruhendes Beschäftigungsverhältnis
- Letzter Entgeltabrechnungszeitraum (gegebenenfalls Zuordnung zum Vorjahr oder Vorvorjahr)
- Umlagepflicht besteht
- Unfallversicherung: Zuordnung ins Zuflussjahr

51

AOK


AOK
Fachportal für Arbeitgeber
Einloggen
Kontakt & AOK vor Ort
Suche
Mitglied werden
Sozialversicherung
Betriebliche Gesundheit
Tools
Medien und Seminare
2023
START
Trends & Tipps – Neues in der Sozialversicherung
Zum Jahreswechsel 2022/2023 gibt es wieder zahlreiche gesetzliche Neuerungen, die sich auf die Sozialversicherung auswirken. Auch in diesem Jahr bietet die AOK auf diesen Seiten ein aktuelles digitales Themenspezial 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

daten | fakten | termine 2023
Die Spezialausgabe von gesundes unternehmen erscheint wie jedes Jahr Anfang Januar.
daten | fakten | termine 2023 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

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. Downloaden können Sie die Broschüren online.
→ 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

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 Themen wie Datenaustausch EEL, Kurzfristige Beschäftigungen, Positive Emotionen am Arbeitsplatz oder Fachkräfte aus dem Ausland. Auch an den „Trends & Tipps"-Seminaren zum Jahreswechsel 2024 können Sie bequem online teilnehmen.
→ 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

Fachportal für Arbeitgeber

Alle relevanten Informationen zu Sozialversicherung und Betrieblicher Gesundheit sowie praktische Tools wie Gehaltsrechner finden Sie unter → aok.de/arbeitgeber

Foto: stock.adobe.com/AOK

Zahlen für 2023

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

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

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

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

Einkommensgrenzen		
Geringverdienergrenze		
Tag		10,83 €
Monat		325 €
Familienversicherung		
Gesamteinkommen	Monat	485 €[1]
Rentenunschädlicher Hinzuverdienst vor Erreichen der Regelaltersgrenze		
Beziehende einer Vollrente wegen Alters	Jahr	keine Grenze
Beziehende einer Rente wegen voller Erwerbsminderung	**West**	**Ost**
Jahr	17.823,75 €	17.272,50 €
Beziehende einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung	**West**	**Ost**
Jahr	35.647,50 €	34.545 €

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

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

Beitragszuschüsse		
Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung		
Freiwillige Krankenversicherung für Beschäftigte mit Krankengeld	Monat	364,09 €[2]
Freiwillige Krankenversicherung für Beschäftigte ohne Krankengeld	Monat	349,13 €[2]
Pflegeversicherung	Monat	76,06 €[3]
Private Kranken- und Pflegeversicherung		
Krankenversicherung mit Krankengeld maximal	Monat	403,99 €
Krankenversicherung ohne Krankengeld maximal	Monat	389,03 €
Pflegeversicherung	Monat	76,06 €[3]

[1] Bei Ausübung eines Minijobs 520 €

[2] Plus halber individueller Zusatzbeitrag

[3] In Sachsen 51,12 €

Fälligkeit der Beiträge 2023

Beitragsmonat	Termine für den Beitragsnachweis[1]	Fälligkeitstag[2]
Januar	25.1.2023	27.1.2023
Februar	22.2.2023	24.2.2023
März	27.3.2 023	29.3.2023
April	24.4.2023	26.4.2023
Mai	24.5.2023	26.5.2023
Juni	26.6.2023	28.6.2023
Juli	25.7.2023	27.7.2023
August	25.8.2023	29.8.2023
September	25.9.2023	27.9.2023
Oktober	24.10.2023[3] / 25.10.2023	26.10.2023[3] / 27.10.2023
November	24.11.2023	28.11.2023
Dezember	21.12.2023	27.12.2023

[1] Zwei Arbeitstage vor Fälligkeit der Beitragsgutschrift.
Zur Wahrung der Frist muss der Beitragsnachweis am Vortag bis spätestens 24 Uhr eingereicht sein.
[2] Drittletzter Bankarbeitstag
[3] In Bundesländern, in denen der Reformationstag gesetzlicher Feiertag ist

Foto: Zoran Orcik, stock.adobe.com

Ihr Partner für ein gesundes Unternehmen

Viele Unternehmen haben erkannt, dass Mitarbeitende, die in Sachen Gesundheitskompetenz gefördert werden, motivierter, zuverlässiger und dem Unternehmen verbundener sind. Wenn Firmen zum Thema Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) Unterstützung brauchen, finden sie diese bei der AOK Sachsen-Anhalt.

Dort entwickelt ein Team aus erfahrenen Expertinnen und Experten innovative Lösungen. Das Ergebnis sind leicht implementierbare, niederschwellige Angebote, die je nach Bedarf maßgeschneidert für das Unternehmen jeder Branche und Größe angepasst werden – auch digital. Der ganzheitliche Ansatz lohnt sich, denn die Gesundheit der Beschäftigten hängt von unterschiedlichen Faktoren ab.

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

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

Bei Interesse am Thema „Betriebliche Gesundheitsförderung“ wenden Sie sich bitte an die Ansprechpersonen Ihrer AOK vor Ort:
→ deine-gesundheitswelt.de/bgm/service/ansprechpartner

Foto: AOK

Kennen Sie die Online-Seminare der AOK Sachsen-Anhalt?

Termine 2023

März
· Datenaustausch im EEL-Verfahren
· Von Vielfalt im Unternehmen profitieren

April
· Kurzfristige Beschäftigungen

Mai
· Positive Emotionen am Arbeitsplatz
· Ausgleichsverfahren nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz (U1 und U2)

Juni
· Gehaltsextras – Arbeitsentgelt und Sachbezüge

September
· Fachkräfte aus dem Ausland
· Engagement: Stärken Beschäftigter fordern und fördern

November und Dezember
· Trends & Tipps 2024
· Zusammenarbeit im Unternehmen stärken

Jetzt informieren:

aok.de/fk/online-seminare
Das Seminarangebot Ihrer AOK Sachsen-Anhalt

Sie wollen regelmäßig über aktuelle Themen der Sozialversicherung oder der Betrieblichen Gesundheitsförderung informiert werden? Dann abonnieren Sie unseren kostenlosen Newsletter unter **deine-gesundheitswelt.de/firmenkunden/newsletter**

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

Dann fragen Sie unsere Experten unter **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/fk/sachsen-anhalt**