



Online-Seminar Trends & Tipps 2023

AOK. Die Gesundheitskasse.



Online-Seminar
Trends & Tipps 2023

AOK. Die Gesundheitskasse.



Unsere Themen

1. Änderungen bei Minijobs
2. Änderungen bei Midijobs/Übergangsbereich
3. Neues zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)
4. Entgeltersatzleistungen und Vorerkrankungszeiten
5. Neues im Meldeverfahren
6. Arbeitsentgelt und Beiträge



1. Änderungen bei Minijobs

Überblick zum neuen Recht

Orientierung an Wochenarbeitszeit von zehn Stunden
(circa 43 Stunden/Monat)

- Neue Geringfügigkeitsgrenze (Berechnung): Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei teilen und auf volle Euro aufrunden ($12 \text{ Euro} \times 130 : 3 = 520 \text{ Euro}$)
- Geringfügigkeitsgrenze seit 1.10.2022: 520 Euro monatlich
- Dynamische Ausgestaltung der Höchstgrenze infolge Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns



Achtung

Der **Mindestlohn** wurde zum **1. Oktober 2022** angehoben, und zwar auf **12 Euro je Zeitstunde**.

Versicherungsrechtliche Beurteilung bei Beginn der Beschäftigung, dauerhafter Änderung der Verhältnisse, Änderung der Geringfügigkeitsgrenze.

Überblick zum neuen Recht

Weiterhin gilt bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung:

- Garantierte Einmalzahlungen bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts berücksichtigen
- Einmalzahlungen, deren Zahlung dem Grunde und der Höhe nach nicht feststehen, grundsätzlich nicht berücksichtigen → gilt im Monat der Zahlung als gelegentlich und unvorhersehbar

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 | <u>300 €</u> |
| • Gesamtarbeitsentgelt | 6.300 € |

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

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**)

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).

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).

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.

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

Praxisbeispiel zu unvorhergesehenem Überschreiten

Beispiel 5

Eine gesetzlich versicherte Angestellte arbeitet seit 1.2.2023 gegen ein Arbeitsentgelt von 400 Euro (Februar bis August) und von 600 Euro (September bis Januar). Im Dezember 2023 soll sie wegen einem unvorhersehbaren Personalengpass mehr arbeiten und erhält insgesamt 1.000 Euro.

Lösung

Februar
2023

JAE-Prüfung* $7 \times 400 \text{ €} + 5 \times 600 \text{ €} = 5.800 \text{ €}$

Obwohl die Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Monaten (vorhersehbar) überschritten wird, liegt durchgängig ein Minijob vor, weil die Jahresentgeltgrenze von 6.240 € nicht überschritten wird. (Personengruppe 109 und Beitragsgruppe 6500 oder 6100)

* Im Jahreszeitraum

Praxisbeispiel zu unvorhergesehenem Überschreiten

Lösung Teil 2

| | Februar 2023 | Dezember 2023 |
|--------------|---|---|
| Entgelt | 400 € | 1.000 € |
| JAE-Prüfung* | $7 \times 400 \text{ €} + 5 \times 600 \text{ €} = 5.800 \text{ €}$ | $7 \times 400 \text{ €} + 4 \times 600 \text{ €} + 1.000 \text{ €} = 6.200 \text{ €}$ |

Obwohl die Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Monaten vorhersehbar und im Dezember unvorhersehbar überschritten wird, liegt durchgängig ein Minijob vor, weil die Jahresentgeltgrenze von 6.240 € nicht und Entgeltgrenze von 1.040 € im Dezember nicht überschritten (Personengruppe 109 und Beitragsgruppe 6500 oder 6100). Der Dezember 2023 wird daher nicht als Monat mit unvorhersehbarem Überschreiten gewertet.

* Im Jahreszeitraum

Übergangsregelung

- Bestandsschutzregelung für am 30.9.2022 versicherungspflichtige Beschäftigungen mit regelmäßigem Entgelt von 450,01 Euro bis 520 Euro
- Ausnahme Rentenversicherung: beitragsrechtliche Übergangsregelung nur für Beschäftigung im Privathaushalt
- Gilt längstens bis 31.12.2023



Voraussetzung

Für das Fortbestehen der Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung:
kein Anspruch auf Familienversicherung.

Nachweis über eine bestehende Familienversicherung ist zu den **Entgeltunterlagen** zu nehmen.

Übergangsregelung

Befreiung von der Versicherungspflicht

- Kranken- und Pflegeversicherung
 - war nur bis 2.1.2023 möglich
- Arbeitslosenversicherung möglich
 - ab 1.10.2022, wenn Antrag bis zum 2.1.2023 gestellt wurde
 - später beantragte Befreiung wirkt vom Beginn des Kalendermonats an, der auf den Kalendermonat der Antragstellung folgt
- Wirkung in der Rentenversicherung: analog Minijob



Hinweis

Die Anträge zur Befreiung von der Arbeitslosenversicherungspflicht erhält der Arbeitgeber und nimmt sie zu den Entgeltunterlagen. Antragsformulare gibt es auf dem Arbeitgeberportal aok.de/fk > Minijobs > Überblick

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?

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.



2. Änderungen bei Midijobs/ Übergangsbereich

Überblick zum neuen Recht

Neu seit
1.1.2023!

Die Höchstgrenze wird von monatlich 1.300 Euro auf 2.000 Euro* angehoben.

Beschäftigte im unteren Übergangsbereich werden noch stärker entlastet.

Arbeitgeberbeitrag oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze wird angeglichen und gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen.

Weiterhin gilt:

Die Regelungen des Übergangsbereichs sind verpflichtend anzuwenden.

* Vom 1.10. bis 31.12.2022 1.600 Euro

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



Tipp

Hilfe zur Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts gibt es unter:

aok.de/fk/jae-rechner

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 Urlaubsgeld von 800 €

Handelt es sich bei der Beschäftigung noch um eine Tätigkeit im 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 | <u>800 €</u> |
| 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).

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

* Vom 1.10. bis 31.12.2022 1.600 Euro



Tipp

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

The screenshot shows the AOK website's calculator for minijob and transition areas in 2023. The page title is 'Minijob- und Übergangsbereichsrechner 2023'. Below the title, there is a description: 'Der praktische Minijob- und Übergangsbereichsrechner 2023 ermittelt die aktuellen Sozialversicherungsbeiträge für geringfügige Beschäftigungen bis 520 Euro und Tätigkeiten im Übergangsbereich (Midijobs)'. There are navigation tabs for the years 2019, 2020, 2021, 2022, and 2023, with 2023 being the active tab. A section titled 'Was ist neu 2023?' lists the following changes: 'Die erhöhte Minijobgrenze von 520 Euro', 'Den neuen Übergangsbereich für Arbeitsentgelte in der Spanne zwischen 520,01 Euro und 2.000 Euro', 'die neue Insolvenzgeldumlage von 0,06 Prozent', and 'den neuen Beitragssatz in der Arbeitslosenversicherung von 2,6 Prozent'. Below this, there is a section 'Ihre Berechnung' with a dropdown menu to select the 'zuständige AOK' (responsible AOK).

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)



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.

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.

**Zeit für Ihre
Fragen**



3. Neues zur elektronischen Arbeitsunfähig- keitsbescheinigung (eAU)

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)



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

Technische Voraussetzungen für den Datenaustausch

Voraussetzungen

Systemgeprüftes
Entgeltabrechnungs-
programm

Elektronisch gestützte
systemgeprüfte
Ausfüllhilfe

Systemuntersuchtes
Zeiterfassungssystem

- zum Beispiel sv.net

- Die Daten werden über den Kommunikationsserver der gesetzlichen Krankenversicherung zur Verfügung gestellt.
- Abruf der Daten mindestens einmal wöchentlich organisieren!

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.

Voraussetzungen für den Abruf

Nur berechnigte 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.

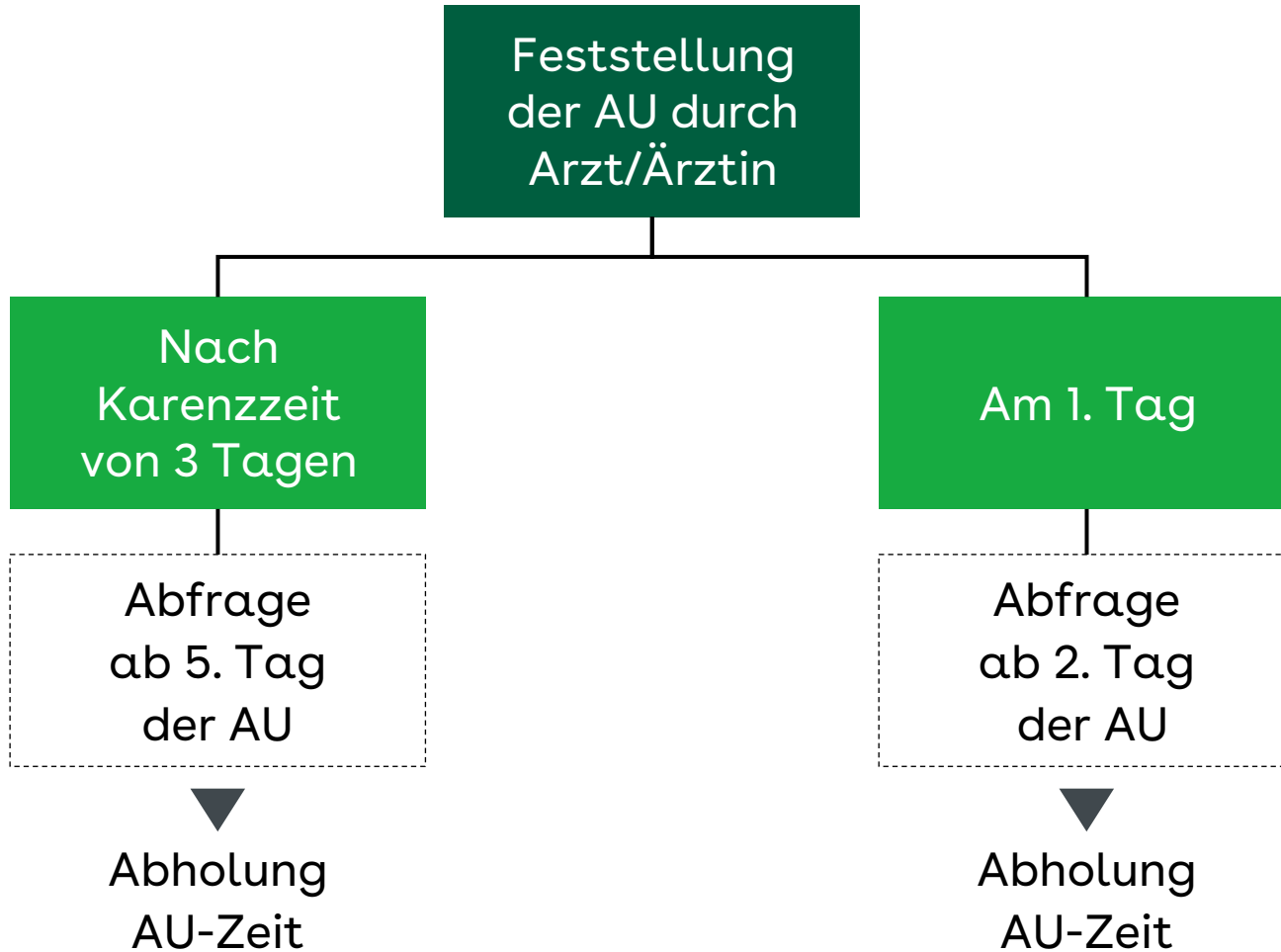
Mehrfachbeschäftigte: Jeder Arbeitgeber kann die eAU-Daten abrufen.



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.

Abrufzeitpunkt



Merke

Bei zu früher Abfrage durch den Arbeitgeber erfolgt von der Krankenkasse als Rückmeldung das Kennzeichen 4 (AU-Bescheinigung liegt nicht vor)

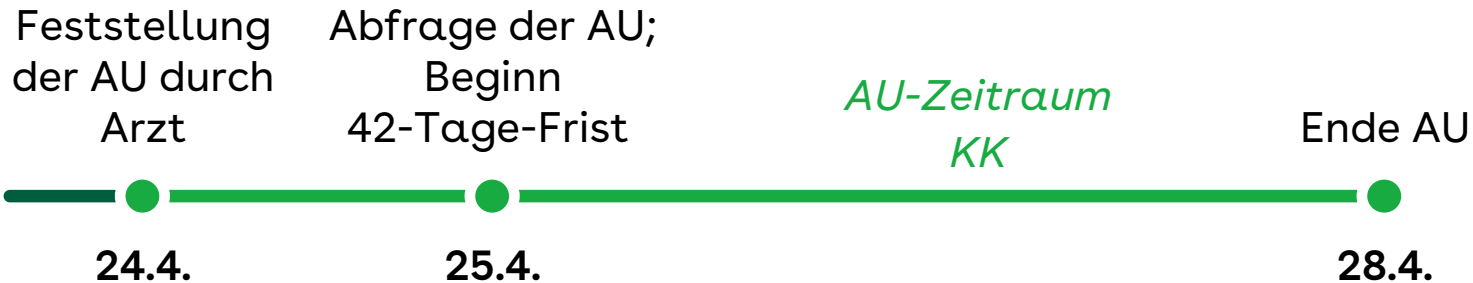
Praxisbeispiel zu Abrufberechtigung

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.



Tipp

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

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.

AU_ab_AG

23.4.

26.4.

*AU-Zeitraum
KK 1*

30.4.

29.4.

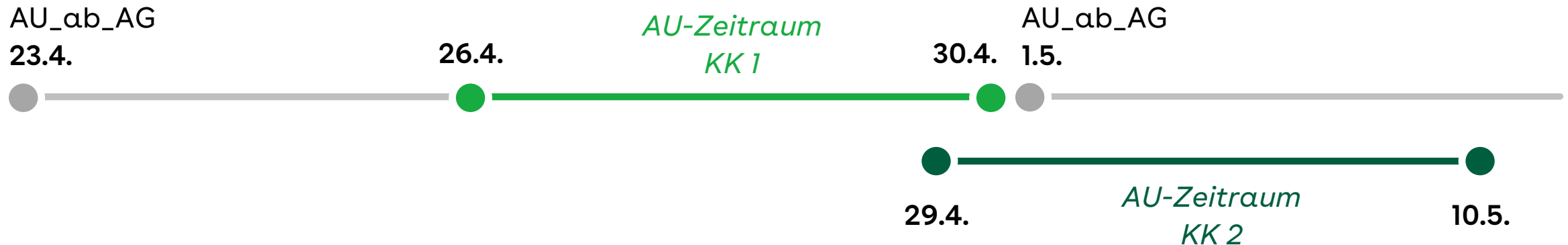
*AU-Zeitraum
KK 2*

10.5.

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.



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.

Papierausdruck für Versicherte bleibt

| | | |
|--|--|---|
| Krankenkasse bzw. Hinterlegter | | Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung 1 <input type="checkbox"/> Erstbescheinigung <input type="checkbox"/> Folgebescheinigung |
| Name, Vorname des Versicherten geb. am | | |
| Hinterlegerkennung | Versicherten-Nr. | Status |
| Betriebsstellen-Nr. | Arzt-Nr. | Datum |
| <input type="checkbox"/> Arbeitsunfall, Arbeitsunfallfolgen, Berufsunfähigkeit | <input type="checkbox"/> dem Durchgangsarzt zugewiesen | |
| <input type="checkbox"/> arbeitsunfähig seit _____ | _____ | |
| <input type="checkbox"/> voraussichtlich arbeitsunfähig bis einschließlich oder letzter Tag der Arbeitsunfähigkeit festgestellt am _____ | _____ | |
| Ausfertigung für Versicherte | | |
| Muster | | |
| <small>Vertragsartikelpflicht / Merkmal des Arztes</small> | | |
| AU-begründende Diagnose(n) (ICD-10) | | |
| ICD-10 - Code _____ | ICD-10 - Code _____ | ICD-10 - Code _____ |
| ICD-10 - Code _____ | ICD-10 - Code _____ | ICD-10 - Code _____ |
| <input type="checkbox"/> sonstiger Unfall, Unfallsfolgen | <input type="checkbox"/> Versorgungsleiden (z.B. BvG) | |
| Es wird die Einleitung folgender besonderer Maßnahmen für erforderlich gehalten | | |
| <input type="checkbox"/> Leistungen zur medizinischen Rehabilitation | <input type="checkbox"/> stationäre Wiedereingliederung | |
| <input type="checkbox"/> Sonstige _____ | _____ | |
| Im Krankengeldfall | <input type="checkbox"/> ab 7. AU-Woche oder sonstiger Krankengeldfall | <input type="checkbox"/> Endbescheinigung |
| Hinweis für Versicherte zum Kranken- und Verletzengeld <small>Achtung: Sie bei Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit auf eine lockere ärztliche Feststellung, die sonst ein Krankengeldverlust droht. Hierfür ist es erforderlich, dass Sie sich spätestens am dem vierten, die auf dem letzten Tag der aktuellen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung folgt, bei Ihrem Arzt oder Ihrer Ärztin die Fortdauernde Arbeitsunfähigkeit bestätigen lassen. Legen Sie immer Ihre aktuell gültige Versichertenkarte vor, um Probleme bei der Zahlung von Kranken- oder Verletzengeld zu vermeiden. Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Krankenkasse.</small> | | |
| <small>Dokumentenreferenz: _____</small> | | <small>PFZ NR. _____</small> |
| <small>Dokumententyp: _____</small> | | |



4. Entgeltsatz- leistungen und Vorerkrankungs- zeiten

Verfahren

Weiterhin

- Aktive (elektronische) Anfrage durch Arbeitgeber
- Mindestens eine bescheinigte AU in den letzten 6 Monaten
- Datenaustausch Entgelersatzleistungen (EEL)

Neu

- Alle für die aktuelle AU relevanten Vorerkrankungszeiten werden bereitgestellt
- Relevant sind AU-Zeiten der letzten 12 Monate, unabhängig davon, ob anrechenbar oder nicht
- Beginn der 12-Monats-Frist wird übermittelt

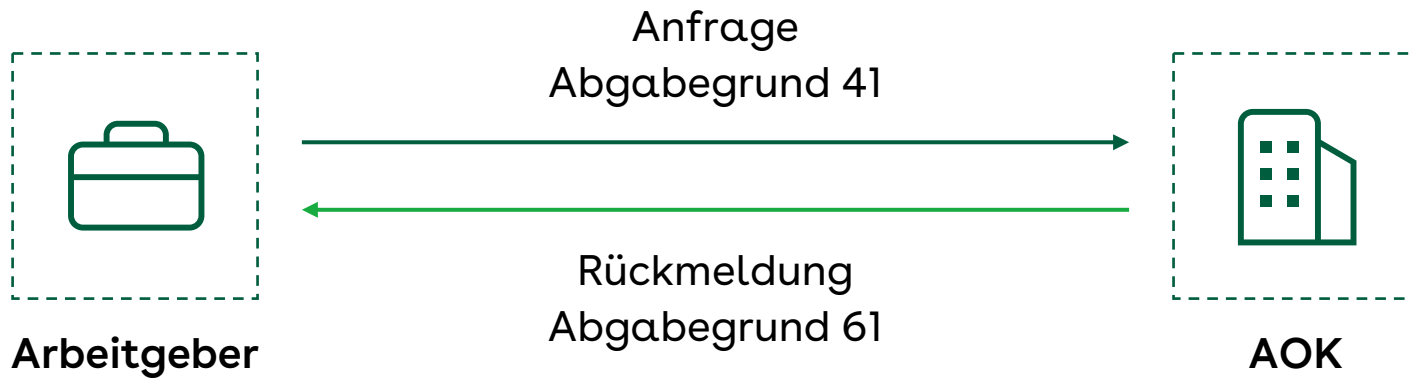
Ab
1.1.2023!



Merke

- Daten werden auf dem GKV-Kommunikationsserver bereitgestellt
- Regelmäßig Daten abholen
- Ende der EEL mit Abgabegrund 42 aktiv anfordern
- Komplette nicht attestierte AU-Zeiten sind ausgenommen (AU-Zeiten bis zu 3 Tage)

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

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.



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

**Zeit für Ihre
Fragen**



5. Neues im Meldeverfahren

Überblick

Neu seit
1.1.2023!

Sozial-
versicherungs-
ausweis

Hinzuverdienst-
grenzen bei
Renten

BEA-Verfahren
in der Arbeits-
förderung



Achtung

Das 8. SGB-IV-Änderungsgesetz wurde vom Bundesrat am 16. Dezember 2022 verabschiedet.

Sozialversicherungsausweis

- Sozialversicherungsausweis wird zum Versicherungsnummern-Nachweis
- Wegfall der Vorlagepflicht zum 1.1.2023
- Stattdessen: obligatorische Anfrage bei der Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung bei Fehlen der Sozialversicherungsnummer
- Nur bei erfolgloser Anfrage: Daten aus dem neuen Versicherungsnummern-Nachweis entnehmen

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**



Tipp

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

[deutsche-rentenversicherung.de](https://www.deutsche-rentenversicherung.de)
> Beratung & Kontakt

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

BEA*-Verfahren in der Arbeitsförderung

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

7. SGB IV –
Änderungs-
gesetz

* BEA = Bescheinigungen elektronisch anfordern



Hinweis

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



6. Arbeitsentgelt und Beiträge

Überblick

Jahressteuer-
gesetz 2022

Drittes
Entlastungs-
paket

Abgeltung von
Entgeltguthaben

Jahressteuergesetz 2022 – Kurzfristige Beschäftigungen

| | Bis 31.12.2022 | Ab 1.1.2023 | |
|---|----------------|-------------|---|
| Steuerrechtliche Arbeitslohn- grenze je Arbeitstag | 120 € | 150 € | ↗ |
| Pauschalierungsfähiger Stundenlohn | 15 € | 19 € | ↗ |



Hinweis

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

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 €* | ↗ |



Hinweis

Die Entfernungspauschale gilt für Fernpendler ab dem 21. Kilometer

* Gilt bereits ab 1.1.2022

** Gilt seit 26.10.2022 bis 31.12.2024

Abgeltung von Entgeltguthaben

- 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

Die AOK – ein starker Partner

Beiträge und Rechengrößen



Alle aktuellen Werte finden Sie auf dem Arbeitgeberportal unter aok.de/fk/rechengroessen



Hier finden Sie auch:

- die individuellen Zusatzbeitragssätze Ihrer AOK
- die Umlagesätze zu U1 und U2 Ihrer AOK



Den aktuellen Gehaltsrechner finden Sie unter aok.de/fk/gehaltsrechner

Die AOK – ein starker Partner

Fachkompetente Informationen und Services für Arbeitgeber aus einer Hand



AOK Fachportal für Arbeitgeber



Bedarfsgerechte Fachseminare zur Sozialversicherung und Betriebliche Gesundheitsförderung



Online-Trainings zu Sozialversicherungsthemen



Betriebliche Gesundheitsförderung

Und diesen Service bietet die AOK weiterhin zu fairen Beiträgen. Denn auch in wirtschaftlich schwierigen Zeiten ist die AOK stets ein zuverlässiger Partner an Ihrer Seite vor Ort.



Tipp

Immer auf dem Laufenden bleiben

Tagesaktuelle Informationen zum Jahreswechsel unter

aok.de/fk/jahreswechsel

AOK-Informationen und -Services

Online-Seite Jahreswechsel

aok.de/fk/jahreswechsel

Beitragssätze

aok.de/fk/beitragssaetze

Online-Trainings zur Sozialversicherung

aok.de/fk/online-trainings

Online-Rechner & elektronische Arbeitshilfen

aok.de/fk/tools

Expertenforum

aok.de/fk/expertenforum

Newsletter

aok.de/fk/newsletter

Online-Seminare als Video

aok.de/fk/online-seminare-als-video

Wir freuen uns auf Ihr Feedback