



Fragen und Antworten (Best-of)

Arbeitsentgelt

Ein AG zahlt dem AN zurzeit statt dem MVV die Parkgebühren im öffentlichen Parkhaus. Der AN hat einen langen Arbeitsweg und möchte zu Corona-Zeiten nicht mit der S Bahn fahren. Rechnung vom Parkhaus geht direkt an den AG. Muss dafür beim Lohn etwas beachtet werden?

Es handelt sich hier um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn beim betroffenen Arbeitnehmer. Die erstatteten Parkgebühren für den Parkplatz am Arbeitsplatz können weder wie Fahrtkostenzuschüsse pauschal mit 15 % besteuert werden noch kommt eine Steuerbefreiung in Anlehnung an die Steuerbefreiungsvorschrift für Fahrtkostenzuschüsse (§ 3 Nr. 15 EStG) in Betracht.

Was ist mit Tankkarten bis 44 EUR?

Sachbezüge bis zu einer Freigrenze von 44 EUR monatlich, die nicht in Geld bestehen, bleiben sozialversicherungsfrei, sofern sie zusätzlich zu ohnehin geschuldetem Arbeitslohn ausgegeben werden. D.h. die Tankkarte wäre kein Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.

Hallo, ich hätte noch eine Frage zu den Sonn-Feiertags-Nachzuschlägen. Sie sagten bis 25€/Std sind diese sv-frei. Was wäre, wenn eine MA einen Stundenlohn von 24,32€ hat, aber durch die Beiträge von arbeitgeberfinanzierten PK-Verträge über die 25€/Std käme? Werden die bAV-Leistungen mit bewertet oder zählt nur das eigentliche Gehalt? Vielen Dank.

Die bAV-Leistungen müssen bei der Grundlohnberechnung berücksichtigt werden, da zum Grundlohn für die Berechnung von SFN-Zuschlägen u.a. auch Beiträge zu Pensionskassen und Direktversicherungen gehören, da sie zum laufenden Arbeitslohn gehören; dies gilt unabhängig davon, ob diese Beiträge steuerfrei nach § 3 Nr. 63 EStG sind bzw. pauschal mit 20 % besteuert werden. Dass für diese Beiträge zu Pensionskassen und Direktversicherungen Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung bestehen kann, ist unerheblich. Damit kann es in Ihrem Beispiel zu einem Überschreiten der Grenze von 25 € je Stunde kommen.

Wie funktioniert das genau mit dem Jobticket?

Das Job-Ticket für Fahrten im ÖPNV ist grundsätzlich steuerfrei und damit auch beitragsfrei in der Sozialversicherung, vorausgesetzt, es wird zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Entgelt gewährt.

Zuwendungen an Mitarbeiter (besondere Anlässe wie Hochzeit z. B.) bis zu 60 € sind doch steuerfrei, oder? Und wieso sind sie dann SV-pflichtig?

Da gibt es auch in der Sozialversicherung keine unterschiedliche Behandlung: wegen der Steuerfreiheit sind solche Zuwendungen auch beitragsfrei in der SV, da die Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) in § 1 vorschreibt, dass einmalige Einnahmen, laufende Zulagen etc., die zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gezahlt werden, nicht dem Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung zugerechnet werden, soweit sie lohnsteuerfrei sind.

Ist Gutscheine (100 Euro) zur MA Hochzeit Versicherungspflicht?

Gutscheine, Produkte oder Dienstleistungen bleiben als Sachbezüge bis zu 44 Euro im Monat (ab 2022: bis zu 50 Euro) steuer- und sozialversicherungsfrei. Bei einem persönlichen Anlass – wie Geburtstag oder Hochzeit – sind Aufmerksamkeiten bis 60 Euro steuer- und abgabenfrei.

Ist die Geburtsbeihilfe steuerpflichtig?

Ja, da gibt es keine steuerlichen Ausnahmen. Der früher geltende Steuerfreibetrag für Geburtsbeihilfen ist zum 1.1.2006 weggefallen. Damit sind die seit dem 1.1.2006 gezahlten Geburtsbeihilfen lohnsteuer- und beitragspflichtig. Tipp: Nach Wegfall der Steuerbefreiungsvorschrift sind nur noch Sachzuwendungen des Arbeitgebers anlässlich des besonderen persönlichen Ereignisses „Geburt eines Kindes“ bis zu einem Wert von 60 € steuer- und sozialversicherungsfrei (sog. Freigrenze für Aufmerksamkeiten z. B. für Babykleidung, Spielsachen, Bücher, CD/DVD usw.).

Feiertagszuschlag beitragsfrei ab 26 EUR Grundlohn oder ab 1 EUR (wenn Grundlohn >25 EUR/Std.)?

Bei einem höheren Grundlohn als 25 € ist nur der übersteigende Teil beitragspflichtig, in Ihrem Bsp. also 1 €. Bsp.: Ein Arbeitnehmer mit einem Stundenlohn von 60 € arbeitet am Sonntag. Der arbeitsvertraglich vereinbarte Zuschlag für Sonntagsarbeit beträgt 50 % = 30 €. Von diesem Zuschlag für Sonntagsarbeit in Höhe von 30 € je Stunde sind 50 % von maximal 50 € = 25 € steuerfrei, wohingegen bei der Sozialversicherung nur 50 % von maximal 25 € = 12,50 € beitragsfrei sind. Gilt analog für Feiertagszuschläge.

Warum ist der Kindergartenzuschuss frei? Das ist doch auch ein geldwerter Vorteil?

Das ist richtig, hier gibt es seit 1992 eine generelle Steuerfreiheit für alle Leistungen des Arbeitgebers zur Unterbringung (einschließlich Unterkunft und Verpflegung) und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen (§ 3 Nr. 33 EStG). Bei Barzuschüssen des Arbeitgebers ist die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit nur dann gegeben, wenn der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung nachgewiesen hat. Der Arbeitgeber hat die Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren (R 3.33 Abs. 4 Sätze 2 und 3 LStR).

Können auch Minijobber den Corona-Bonus beziehen? Wenn ja, was ist, wenn ein Arbeitnehmer zwei Beschäftigungen hat, z.B. Minijob + Vollzeit, kann er den Bonus auch von beiden Arbeitgebern erhalten?

Ja. Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern in der Zeit zwischen dem 1.3.2020 und 30.6.2021 aufgrund der Corona-Pandemie Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500,00 EUR steuer- und beitragsfrei auszahlen oder als Sachleistungen gewähren (§ 3 Nr.11a EStG). Die Steuerfreistellung gilt auch für Minijobber; eine Angemessenheitsprüfung wird nicht vorgenommen und die Lohnsteuer-Pauschalierung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts mit 2% oder 20% ist weiterhin möglich. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die steuerfreie Beihilfe oder Unterstützungsleistung im Lohnkonto aufgezeichnet und zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht wird.

Auch Mehrfachbeschäftigte können pro Arbeitsverhältnis die Prämie erhalten, jeweils bis maximal 1500 €.

Kann ich den Betrag für die "Corona Krise" auch in mehreren Etappen auszahlen; z.B. drei Monate je 500 € auszahlen?

Ja, das geht. Bitte beachten Sie aber, dass die Prämie nach derzeitigem Stand nur noch bis 30.6.2021 steuer- und damit beitragsfrei ist.

Wir haben einen Mitarbeiter, der Krankengeld bezieht, aber immer noch einen Dienstwagen der Firma für private Zwecke nutzen darf. Nun liegen keine SV Tage vor und das Programm rechnet zuerst einmal keine Sv Beiträge, ist dies richtig?

Das hängt davon ab, ob der geldwerte Vorteil der privaten Dienstwagennutzung (= 1% aus dem Anschaffungspreis) für einen vollen Monat zusammen mit dem KG das reguläre Nettoentgelt um nicht mehr als 50 € (= Bagatellgrenze) übersteigt. Trifft dies zu, besteht Beitragsfreiheit, also keine SV-Tage. Im anderen Fall würde es sich um eine beitragspflichtige weitergewährte Leistung während des KG-Bezuges handeln mit der Folge, dass SV-Tage anfallen und aus dem übersteigenden Betrag Beiträge zu berechnen sind. Das muss im EEL-Dialogverfahren bei der KK angefragt werden, Ihr Lohnprogramm sieht hier entspr. Möglichkeiten vor.

Was mache ich mit Mitarbeiter, die 44€ Gutscheine als Sachbezüge bekommt und hin und wieder mal eine belegte Semmel oder Eis als Aufmerksamkeit bekommt. Muss die belegte Semmel etc. verbeitragt und versteuert werden?

U.E. nein, auch dann nicht, wenn die 44 € - Sachbezugs-Freigrenze schon ausgeschöpft ist. Das dürfte unter "Genussmittel" fallen. Genussmittel und Getränke (z. B. Kaffee, Tee, Fruchtsäfte, Cola, Limonade, Mineralwasser, Zigaretten, Eis, Plätzchen, Schokolade), die der Arbeitgeber den Arbeitnehmern zum Verzehr im Betrieb unentgeltlich oder verbilligt überlässt, bleiben als Aufmerksamkeiten steuerfrei (R 19.6 Abs. 2 Satz 1 LStR). Eine wertmäßige Obergrenze enthalten die Lohnsteuer-Richtlinien nicht. Somit auch beitragsfrei in der SV.

Ich zahle an den Hinterbliebenen (hier Kind) einer verstorbenen Mitarbeiterin Sterbegeld und auch noch Abgeltung des Resturlaubes. Wie ist dies zu verbeitragen?

Resturlaub ist auf jeden Fall beitragspflichtig in der Sozialversicherung und über die Gehaltsabrechnung zu verbeitragen. Für Sterbegeld gibt es Sonderregelungen. Das Sterbegeld ist beitragsfrei- wird ja an das Kind gezahlt, das mit Ihnen keinen Arbeitsvertrag hatte. Ggf. ist es aber beim Kind als Versorgungsbezug beitragspflichtig. Hier berät Sie Ihr Arbeitgebersteam der AOK vor Ort.

Gibt es eine vollständige Liste der Entgeltarten nach diesem Muster?

Im Gesetz gibt es leider keine Liste in dieser Form, die alle Entgeltarten umfasst. Eine Liste mit den häufigsten Entgeltarten finden Sie unter [Entgeltarten im Beitragsrecht | AOK - Die Gesundheitskasse](#)

Was ist ein Phantomlohn bei SFN-Zuschlägen?

Sozialversicherungsbeiträge werden auch auf Phantomlohn fällig – auf Entgelt also, das dem Arbeitnehmer zugestanden hätte, obwohl es nicht bezahlt wurde. Selbst wenn beim Urlaubsentgelt die Nacht- oder Sonntagszuschläge nicht mitberücksichtigt wurden, schuldet der Arbeitgeber den Sozialversicherungsträgern die darauf entfallenden Beiträge.

Ist die Übungsleiterpauschale auch eine Versicherungsfreie Beschäftigung

Der Übungsleiterfreibetrag ist zunächst bis jährlich 3.000 € steuer- und auch beitragsfrei. Durch den Übungsleiterfreibetrag kann es zur Versicherungsfreiheit in der SV kommen. Bsp.: Trainer in Sportverein erhält mtl. AE von 700,00 €. Anwendung Übungsleiterfreibetrag möglich, mtl. 250,00 € => 700,00 € - 250,00 € = 450,00 € => damit Minijob.

Zählt auch die Bahncard, wenn der Arbeitgeber sie bezahlt, zu den Sachbezügen?

Ja. Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Bahncard zur Verfügung, ist dieser Sachbezug steuer- und beitragsfrei, wenn der Arbeitnehmer die Bahncard **ausschließlich** zur Verbilligung der **beruflichen Fahrten** wegen **Auswärtstätigkeit** verwendet. Entsprechendes gilt für Familienheimfahrten im Rahmen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung.

Wie sieht es mit Mitarbeiterrabatten von externen Händlern aus? Wenn die Mitarbeiter irgendwo Vergünstigungen bekommen? Zählt sowas auch mit in die 44€ rein?

Bei als Arbeitslohn anzusetzenden Preisnachlässen ist zu beachten, dass bei einer Rabattgewährung durch Dritte, der Rabattpflichtbetrag (jährlich 1.080 €) nicht anwendbar ist, da sich diese Vergünstigung nur auf Rabatte bezieht, die für Waren und Dienstleistungen des (eigenen) Arbeitgebers gewährt werden. Diese Vergünstigungen (Arbeitslohn von Dritten) werden nicht auf die 44 € - Sachbezugsfreigrenze angerechnet, da die Sachbezugsfreigrenze von 44 € nur beim eigenen Arbeitgeber anwendbar ist. Preisvorteile bzw. Vergünstigungen, die dem Arbeitnehmer **von einem Dritten** eingeräumt werden, sind steuer- und beitragspflichtig, wenn diese Rabatte im weitesten Sinne als Entlohnung für die individuelle Arbeitsleistung des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber anzusehen sind. Arbeitslohn von dritter Seite liegt daher nicht vor, wenn der Dritte diese Rabatte sowohl Arbeitnehmern des Arbeitgebers als auch einem weiteren Personenkreis im normalen Geschäftsverkehr üblicherweise einräumt.

Leasingrate für E-Bike durch Entgeltumwandlung?

Eine Gehaltsumwandlung von Barlohn zugunsten der Gestellung eines Elektro-Bikes (= Sachlohn), das **verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug** einzustufen ist, ist ohne weiteres möglich. Wenn die Leasingrate durch eine Entgeltumwandlung finanziert wird, wirkt sich diese entgeltmindernd aus. **Beispiel:** Einem Arbeitnehmer wird ab Januar 2021 ein vom Arbeitgeber geleastes Pedelec (Bruttolistenpreis 2350 €) auch zur privaten Nutzung überlassen. Im Gegenzug wird zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer eine Gehaltsumwandlung in Höhe der monatlichen Leasingrate von 80 € für das Fahrrad vereinbart. Der monatliche Bruttoarbeitslohn vor dieser Gehaltsumwandlung betrug 3000 €. Der neue steuer- und sozialversicherungspflichtige Bruttoarbeitslohn ermittelt sich wie folgt: Barlohn nach der Gehaltsumwandlung „Leasingrate“ (3000 abzüglich 80 € =) 2920 € Geldwerter Vorteil für das Pedelec 1 % von 500 € = 5 € (1/4 von 2350 € = 587,50 €, abgerundet 500 €) Steuer- und sozialversicherungspflichtiger Bruttoarbeitslohn = 2925 €. Ein gesonderter geldwerter Vorteil für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist nicht anzusetzen. Die 44-Euro-Freigrenze für Sachbezüge kann nicht in Anspruch genommen werden.

Die dargestellte Ermittlung des geldwerten Vorteils gilt auch für Elektro-Bikes, die verkehrsrechtlich als Fahrrad (ohne Kennzeichen- und Versicherungspflicht) gelten.

Eine Mitarbeiterin hat ein Job Rad. Sie ist Vollrentnerin und scheidet 2022 aus dem Betrieb aus. Es ist noch ein Rest beim Job Rad vorhanden, 860,00 €. Können wir ihr diesen Betrag als Einmalzahlung bei ihrem Ausscheiden zukommen lassen? Danke

Aus sv-rechtlicher Sicht spricht nichts dagegen, das wäre als grundsätzlich beitragspflichtiger Einmalbezug im letzten Monat abzurechnen. Denkbar ist auch eine zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn unentgeltlich oder verbilligte Übereignung eines betrieblichen Fahrrads durch den Arbeitgeber; der geldwerte Vorteil kann ab 1.1.2020 mit 25% pauschal besteuert werden und ist in diesem Fall beitragsfrei.

Frage zum Sachbezug/Freibetrag: Wie verhält es sich mit betrieblicher Krankenversicherung?

Die Verschaffung von Versicherungsschutz wie z.B. die betriebliche Krankenversicherung, stellt einen Sachbezug dar, wenn der AG als Versicherungsnehmer für seine Mitarbeiter eine (Gruppen-) Zusatzkrankenversicherung z.B. für Vorsorgeuntersuchungen, stationäre Zusatzleistungen sowie Zahnersatz abschließt. Wesentlich für die Bewertung als Sachbezug ist also, dass der Arbeitnehmer aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarungen ausschließlich Versicherungsschutz, nicht aber eine Geldzahlung verlangen konnte (BFH-Urteil 7.6.2018 BStBl. 2019II S. 371). Ergebnis: Wenn die vom Arbeitgeber für den einzelnen Arbeitnehmer gezahlten monatlichen Beiträge unter 44 € liegen und keine weiteren Sachbezüge gewährt werden, ist der Sachlohn wegen der 44-Euro-Freigrenze steuer- und beitragsfrei.

Beitragsatz

Ist die Elternschaft noch gegeben, wenn das Kind verstirbt? Unter anderem auch vor der Geburt?

Bereits ein einzelnes Kind löst die Zuschlagsfreiheit aus. Auch wenn das Kind zwischenzeitlich verstorben sein sollte, gelten Mitglieder nicht als kinderlos. Der Beitragszuschlag ist dauerhaft nicht zu zahlen. Das gilt auch dann, wenn das Kind bei der Geburt gestorben ist, aber die Merkmale einer Lebendgeburt getragen hat. D. h., eine Lebendgeburt ist ausreichend, um die Zuschlagspflicht dauerhaft auszuschließen. Im Umkehrschluss bedeutet dies, dass tot geborene Kinder nicht dazu führen, dass die Elterneigenschaft vorliegt.

Wie weit zurück darf der AG den PV kinderlos auf "mit Kind" korrigieren?

Die Elterneigenschaft ist gegenüber dem Arbeitgeber z.B. durch die Geburtsurkunde, nachzuweisen. Erfolgt der Nachweis innerhalb von drei Monaten nach der Geburt eines Kindes, entfällt der Beitragszuschlag mit Beginn des Monats der Geburt. Ansonsten wirkt der Nachweis vom Beginn des Monats an, der dem Monat folgt, in dem der Nachweis erbracht wird (z.B. Abgabe im April, kein Kinderlosenzuschlag ab Mai).

Ein Mitarbeiter wird am 20.08. 23 Jahre. Ab wann zahlt er den Zuschlag Kinderlos? Ab 1. August oder ab 1. September?

Der Kinderlosenzuschlag ist nach Ablauf des Monats zu zahlen, in dem der Versicherte das 23. Lebensjahr vollendet. In ihrem Beispiel also ab 1. September.

Zählt ein 56- Jähriger AN, der zwei Kinder hat (beide über 18 Jahre, nicht mehr zuhause wohnhaft) als kinderlos (da die Kinder faktisch nicht mehr von ihm wirtschaftlich abhängig sind, etc.) oder fällt dieser AN nie mehr aus der Kinderlosigkeit heraus?

Der AN ist auf Dauer vom Beitragszuschlag in der PV befreit, unabhängig von wirtschaftlichen Gegebenheiten bzw. Anspruch auf Kindergeld besteht die Elterneigenschaft zeitlebens.

Warum zahlen Kinderlose eigentlich mehr?

Der Gesetzgeber hat so auf den demographischen Wandel reagiert. Kinderlose werden an der Finanzierung der Pflegeversicherung so in höherem Maße beteiligt. (Z.B. kann die Pflege nicht durch deren Kinder sichergestellt werden, was die Pflegeversicherung mehr belastet). Eine Berücksichtigung der Gründe der Kinderlosigkeit ist hier aber leider nicht gegeben.

Beitragschlüssel 2 in der PV wären zum Beispiel Bezieher einer Hinterbliebenenrente eines Beamten?

Richtig, entweder die Witwe oder die Waisen eines verstorbenen Beamten, die eine Hinterbliebenenpension beziehen. Leistungen aus der Pflegeversicherung werden wegen des damit einhergehenden Beihilfeanspruchs nur zur Hälfte gewährt. Dafür müssen Beiträge auch nur nach dem halben Beitragsatz gezahlt werden, vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils nur die Hälfte von 1,525 %.

Was ist denn mit dem PV Zuschlag bei einer 18-Jährigen die bereits arbeitet und somit nicht mehr familienversichert ist, aber mit dem Stiefvater und der Mutter ein einem Haushalt lebt? Würde bei dem Stiefvater dann die Befreiung des PV Zuschlags greifen?

Für den Ausschluss des "Kinderlosenzuschlags" in der Pflegeversicherung ist übrigens nicht Voraussetzung, dass man verheiratet ist, das geht aus der Definition der Stiefelterneigenschaft hervor: Stiefeltern sind Ehegatten oder Lebenspartner in eingetragener Lebenspartnerschaft in Bezug auf nicht zu ihnen in einem Kindschaftsverhältnis stehende leibliche oder angenommene Kinder des anderen Ehegatten oder Lebenspartners. Sie gehören allerdings dann nicht zu den Eltern im Sinne des § 55 Abs. 3 Satz 2 SGB XI, wenn das Kind zum Zeitpunkt der Eheschließung oder Begründung der Lebenspartnerschaft die für eine Familienversicherung vorgesehenen Altersgrenzen erreicht hat oder wenn das Kind vor Erreichen dieser

Altersgrenzen nicht in den gemeinsamen Haushalt mit dem Mitglied aufgenommen worden ist. Die aus Anlass der Stiefelternschaft begründete Ausnahme vom Beitragszuschlag für Kinderlose wird durch eine spätere Auflösung der Ehe oder Lebenspartnerschaft nicht beseitigt.

Kinderlosenzuschlag: Habe ich das richtig verstanden, dass der Stiefvater keinen Zuschlag zahlen muss, wenn das Stiefkind im gemeinsamen Haushalt lebt? Was muss man dazu tun, damit die Befreiung von diesem Zuschlag greift?

Als Nachweise bei Stiefeltern (Eltern im Sinne des § 56 Abs. 3 Nr. 2 SGB I und § 55 Abs. 3a Nr. 2 SGB XI) kommen wahlweise in Betracht: Heiratsurkunde oder Nachweis über die Eintragung einer Lebenspartnerschaft und eine Meldebescheinigung des Einwohnermeldeamtes oder einer anderen für Personenstandsangelegenheiten zuständigen Behörde oder Dienststelle, dass das Kind als wohnhaft im Haushalt des Stiefvaters oder der Stiefmutter gemeldet ist oder war (vgl. Haushaltsbescheinigung oder Familienstands Bescheinigung für die Gewährung von Kindergeld Feststellungsbescheid des Rentenversicherungsträgers, in dem Kindererziehungs- und Kinderberücksichtigungszeiten ausgewiesen sind . Einkommensteuerbescheid (Berücksichtigung eines oder eines halben Kinderfreibetrages). Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale aus der ELStAM-Datenbank (Eintrag eines oder eines halben Kinderfreibetrages) Bescheinigung des Finanzamtes für den Lohnsteuerabzug in Ausnahmefällen (Eintrag eines oder eines halben Kinderfreibetrages)

Gilt bei den erhöhten Beiträgen für Sachsen der Firmensitz oder der Wohnort des AN?

Es gilt der Beschäftigungsort des Arbeitnehmers. Der Hintergrund dieser Sonderregelung ist, dass mit der Einführung der Pflegeversicherung in Deutschland im Jahr 1995 ein gesetzlicher Feiertag (Buß- und Betttag) abgeschafft wurde. Das sollte die höheren Belastungen der Arbeitgeber ausgleichen. In Sachsen wurde jedoch entschieden, den Feiertag beizubehalten. Deshalb zahlen Arbeitnehmer in Sachsen einen höheren Anteil zur Pflegeversicherung.

Wo findet man die Beitragsgruppenschlüssel Fragen vom Beginn des Seminars im AOK Fachportal?

Eine Übersicht der Schlüsselzahlen finden Sie hier:

[Meldeschlüssel für die Sozialversicherung | AOK - Die Gesundheitskasse](#)

Eine Übersicht zu den verschiedenen Meldearten finden Sie unter

[Meldearten in der Sozialversicherung | AOK - Die Gesundheitskasse](#)

Einen Überblick über Meldungen zur Sozialversicherung allgemein und zum Online-Training „Meldungen“ unter

[Meldung zur Sozialversicherung Überblick | AOK - Die Gesundheitskasse](#)

Ich verstehe noch nicht, wann ist individuell, wann ist durchschnittlicher Zusatzbeitrag fällig?

Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz gilt für Mitglieder, bei denen andere Institutionen den Beitrag zahlen. Hierzu gehören z.B. Bezieher von ALG II, behinderte Menschen, die in Werkstätten arbeiten oder Geringverdiener, wie Azubis, deren monatliches Arbeitsentgelt weniger als 325 EUR beträgt. Dagegen fällt bei Arbeitnehmern, aber auch freiwillig bei einer gesetzl. Krankenkasse Versicherten der kassenindividuelle Zusatzbeitragssatz an.

Für wen genau ist der durchschn. Zusatzbeitrag relevant oder ist das nur eine Durchschnittsangabe?

Das ist nur eine rechnerische Hilfsgröße und bezeichnet genau die Finanzierungslücke in der GKV in einem Prozentwert des Beitragssatzes, der benötigt wird, um die Differenz zwischen den zu erwartenden Einnahmen der GKV für ein Kalenderjahr und den zu erwartenden Leistungsausgaben auszugleichen. Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz wird z.B. für die Berechnung des Arbeitgeber-Beitragszuschusses für AN in der PKV benötigt (in 2021: $14,6\% + 1,3\% = 15,9\% : 2 = 7,95\%$ als AG- Beitragszuschuss, berechnet aus der BBG KV).

Wer zahlt noch den ermäßigten Beitragssatz in der KV außer Altersvollrentner?

z. B.: Erwerbsminderungsrentner, Beschäftigte in der Freistellungsphase bei Altersteilzeit, Beschäftigungen, die auf weniger als 10 Wochen befristet sind (Erklärung: 4 Wochen Wartezeit bei neuer Beschäftigung + 6 Wochen Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit als Voraussetzung für den allgemeinen Beitragssatz in der KV).

Wie sieht die Aufteilung auf Arbeitgeber und Arbeitnehmer bei der KV 3000 aus? Zahlt hier auch nur der AG?

Hier bleibt es bei der hälftigen Tragung, d.h. sowohl der Arbeitnehmer als auch der Arbeitgeber zu je 7,0 Prozent plus jeweils die Hälfte des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes.

Für wen ist nochmal die RV 0300 mit dem halben Satz?

Die Beitragsgruppe 0300 RV kommt z.B. bei beschäftigten Altersrentnern zum Tragen, die die Regelaltersgrenze erreicht haben und eine Altersvollrente beziehen. Hier zahlt nur der Arbeitgeber seinen Anteil. Der Arbeitnehmer zahlt keinen Anteil mehr.

Muss man einen Befreiungsantrag zur Rentenversicherung für Altersrentner stellen?

Nein, Altersrentner, die die Regelaltersgrenze erreicht haben und noch beschäftigt sind, sind kraft Gesetzes „automatisch“ versicherungsfrei in der Rentenversicherung (gilt auch für Minijobber). Dies wird durch die zutreffende Beitragsgruppe in der Meldung an die Krankenkasse (BGRS 3301 bis Ende 2021, ab 1.1.2022 voraussichtlich 3321 – jeweils PGRS 119) bzw. an die Minijobzentrale (BGRS 6500 / 0500 – PGRS 109) dokumentiert.

Sind Pensionäre von der KV RV etc. befreit oder gibt es hier Altersgrenzen zu beachten

Der "Pensionsgrund" ist maßgebend: aus Altersgründen besteht für einen Pensionisten KV- und PV-Freiheit, in der Arbeitslosenversicherung besteht allerdings noch bis zur regulären (individuellen) Regelaltersgrenze Versicherungspflicht. In der RV besteht Versicherungsfreiheit, es fällt hier aber ein AG-Anteil an (BGRS 0310 bis Regelaltersgrenze, danach 0300, in beiden Fällen PGRS 119). Handelt es sich dagegen um eine (Zwangs-) Ruhestandsversetzung wg. Dienstunfähigkeit, besteht ebenfalls KV-/PV-Freiheit, in der RV jedoch noch RV-Pflicht bis Regelaltersgrenze, dt. in der Arbeitslosenversicherung - somit BGRS 0110 (PGRS 120) ab Regelaltersgrenze dann 0300 (PGRS 119).

Eine Mitarbeiterin hat Mitte März rückwirkend zum 01.01.2021 den Rentenbescheid wegen Alters für langjährige Versicherte erhalten. Die Mitarbeiterin wird nun jedoch auf eigenen Wunsch noch bis Ende des Jahres weiterbeschäftigt und möchte weiterhin Beiträge in die Rentenversicherung einzahlen (Flexirente). Wie muss diese denn nun rückwirkend zum 01.01.2021 geschlüsselt werden?

Sofern die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht ist, ist die BGR 3111 und die Personengruppe 120 zu verwenden. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze ist in diesem Fall die BGR 3301 mit der Personengruppe 119 zu verwenden. Es besteht dann auch die Möglichkeit, auf die Versicherungsfreiheit in der RV zu verzichten, dann wäre PGR 120 und BGR 3101 zu melden.

Der AG bezahlt für einen Rentner keinen AV Beitrag?

Ich nehme an, Ihre Frage bezieht sich auf eine Altersvollrente. Hier kommt es darauf an, ob der Rentner die Regelaltersgrenze erreicht hat. Die Regelaltersgrenze ist im Rentenbescheid ausgewiesen. Nur nach Erreichen der Regelaltersgrenze werden keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung gezahlt. Normalerweise fällt in solchen Fällen ein Arbeitgeberanteil in der Arbeitslosenversicherung an, der allerdings bis zum 31.12.2021 ausgesetzt ist. Vor Erreichen der Regelaltersgrenze sind Beiträge zu zahlen, die sich der Arbeitgeber und der Arbeitnehmer teilen.

Wenn ein Minijobber sich von der RV-Pflicht befreien lassen hat, dann zahlt ja nur der AG die RV weiter. Wird dann die Hälfte von 18,6% also 9,3% vom AG bezahlt oder 15%? irgendwo habe ich nämlich die 15% gelesen, das deckt sich aber nicht mit Ihrer Aufstellung.

Die Pauschalbeiträge für Minijobs stellen eine Ausnahme von der üblichen hälftigen Beitragstragung durch AN / AG dar: Der Arbeitgeber zahlt unabhängig davon, ob sich der Minijobber befreien lässt oder nicht, stets den Pauschalbeitrag in Höhe von 15 Prozent (bzw. 5 Prozent bei Beschäftigungen in Privathaushalten) des Arbeitsentgelts. Die Zahlung eines Eigenanteils durch den Arbeitnehmer entfällt bei einer Befreiung von der RV-Pflicht. Die gezeigte Aufstellung ist nicht speziell für Minijobber. Es gibt auch andere Personengruppen, bei denen nur der Arbeitgeber den Beitrag bezahlen muss, dann sind es 9,3%, z.B. bei Altersrentnern jenseits der Regelaltersgrenze und einem Arbeitsentgelt von mehr als 450 € (BGRS 3301 – PGRS 119).

Warum muss der AG von Rentnern weiter den halben Beitrag zahlen? Dies hat ja keine weiteren Auswirkungen auf die Rentenversicherungsansprüche des Altersrentners.

Das ist eine besondere Vorschrift in der Rentenversicherung. Der Arbeitgeber soll finanziell durch die Beschäftigung von Rentnern nicht bessergestellt sein. Deshalb hat er weiterhin seinen Anteil zu zahlen.

Wie ist es zu behandeln, wenn ein tschechischer Mitarbeiter tschechische Rente erhält, bei uns jedoch Vollzeit beschäftigt ist?

Ausländische Renten können aufgrund nicht vergleichbarer Voraussetzungen grundsätzlich nicht dt. Altersrenten gleichgestellt werden. Eine Versicherungsfreiheit in der RV könnte in diesem Fall erst ab Erreichen der dt. Regelaltersgrenze erreicht werden. Bei Fragen im Zusammenhang mit der Anmeldung wenden Sie sich im Einzelfall an die zuständige Kasse bzw. an Ihre AOK vor Ort.

Beitragszeit

Sind Zeiten in Quarantäne, für die es Entschädigung nach IfSG Beitragszeiten? Gibt es Unterschiede von Werktagen/Wochenendtagen?

Zeiten mit Entschädigungszahlungen bei Quarantäne nach dem Infektionsschutzgesetz (IfSG) sind reguläre Beitragszeiten (vgl. § 57 Abs. 1+2 IfSG). An Wochenendtagen bzw. gesetzl. Feiertagen wird zwar keine Entschädigung gezahlt, das wirkt sich aber nicht auf den Fortbestand der SV-Pflicht aus.

Eine Frage zur Teil-BBG. Greift die Tages-BBG im Falle einer Überschreitung auch dann, wenn auf das Jahr betrachtet die Jahres-BBG unterschritten wird.

Bei einer Beschäftigung, welche zum Beispiel zum 15.04. wegen Ende Entgeltfortzahlung unterbrochen wird (danach Krankengeld) ist die Tages-BBG (hier 15 Tage) zu berücksichtigen. Vereinfacht kann man auch sagen: bei laufendem Entgelt ist die Teil-BBG zu berücksichtigen; die Jahres-BBG gilt für Einmalbezüge!

Was bedeutet denn eigentlich "Beitragsbemessungsgrenze"?

Das ist die Grenze, bis zu der lfd. AE mit Beiträgen belegt ist. Bei Einmalzahlungen wie Urlaubs-/ Weihnachtsgeld ist die lfd. BBG außer Kraft gesetzt. Es gibt in der KV und RV/AIV unterschiedlich hohe BBGR (2021 in KV + PV bundesweit mtl. 4.837,50 € - RV/AIV West: 7.100 € und Ost: 6.700 €).

Wie berechnet man die Beitragsbemessungsgrenzen (BBG) also wie war die Formel?

Die jährliche Beitragsbemessungsgrenze wird durch 360 Tage geteilt und mit den tatsächlichen Beitragstagen multipliziert. Für einen ganzen Monat werden immer 30 Tage angesetzt. Beispiel: Rentenversicherung/West 2021: 85.200 €: 360 x 30 Tage sind im Monat 7100 € vom 01.01. bis 15.02. liegen 45 Tage vor. Die Beitragsbemessungsgrenze ist dann 10.650 €.

Wenn durch eine Gehaltserhöhung im lfd. Jahr die monatl. BBG überschritten wird muss dann die Zeit davor und danach jeweils mit der Formel berechnet und zusammengerechnet werden? Oder gilt die Formel nur bei unterjährigem Eintritt?

Da sich eine Lohn-/Gehaltserhöhung im Allgemeinen nur auf das laufende AE auswirkt, erfolgt keine Rückrechnung über die Formel bzw. anteilige Jahresbeitragsbemessungsgrenze, also nur ein Abgleich mit der mtl. Beitragsbemessungsgrenze. Bei einer rückwirkenden Lohn-/Gehaltserhöhung müssen die betreffenden Lohnabrechnungszeiträume „aufgerollt“ und nachberechnet werden.

Beitragsberechnung

Was bedeutet Aufrollung der Beiträge?

Im weitesten Sinn handelt es sich um eine Rückrechnung z.B. zur Feststellung der Beitragspflicht einer Einmalzahlung, wenn die Einmalzahlung zusammen mit dem lfd. AE die mtl. BBGR der KV übersteigt. Denkbar auch, wenn eine nachträgliche Korrektur der Lohnabrechnung erfolgen muss (z. B. bei Nachmeldung von Entgeltbestandteilen).

Mein Mann wird in Kürze eine Anstellung bei einer Botschaft antreten und erhält dort ein Brutto-Entgelt inklusive des Arbeitgeberanteils. Zu einer Lohnabrechnung wie in Deutschland üblich ist die Botschaft auf diplomatischer Ebene nicht verpflichtet. Wie rechne ich die SV bei unserer Krankenkasse ab?

Diese Konstellation ist uns bekannt. Aufgrund der Bestimmung des § 28 m Abs. 1 Sozialgesetzbuch 4. Buch (SGB IV) hat Ihr Ehemann praktisch die AG-Pflichten wahrzunehmen, d.h. er müsste dann selbst die kompletten SV-Anteile (AN + AG-Anteil) an die Kasse abführen. Bei der abzuführenden Lohnsteuer gibt es u.E. eine analoge Bestimmung in der Abgabenordnung. Weitere organisatorische Einzelheiten klären Sie bitte direkt mit der zuständigen KK ab.

Eine Mitarbeiterin ist zum 30.04.2021 wegen Rente ausgeschieden. Sie war bis zum Rentenbezug erkrankt und hat Krankengeld erhalten. Urlaub, Überstunden, Krankengeldzuschuss durch den Arbeitgeber und die Leistungsprämie wurden im April ausgezahlt. Welche Meldungen müssen veranlasst werden?

Wichtig wäre zu wissen, ob in 2021 überhaupt SV-Tage (das sind beitragspflichtige und mit AE belegte Zeiten wie z.B. EFZ) angefallen sind. Wenn nein (in 2021 nur KG-Bezug), gilt für die Einmalzahlung wie die Leistungsprämie Beitragsfreiheit, wenn die Auszahlung nach dem 31.3.2021 erfolgt ist. Hier findet die sog. Märzklause keine Anwendung. Für die Abgeltung des Resturlaubs (= ebenfalls Einmalzahlung) würde

entsprechendes gelten. Überstunden müssten genau genommen ins Jahr 2020 übertragen werden bzw. den Zeiträumen zugeordnet werden, in denen sie aufgelaufen sind, müssten als laufendes Arbeitsentgelt nachträglich beitragspflichtig abgerechnet werden. Der Krankengeld-Zuschuss, soweit er zusammen mit dem Krankengeld das normale Netto-Entgelt um nicht mehr als 50,00 € übersteigt, ist ohnehin beitragsfrei.

Muss ich etwas beachten, wenn ich rückwirkend im April Überstunden auf das alte Jahr buche und nachzahle, oder wird das alles automatisch noch dem alten Jahr zugerechnet?

Ich gehe davon aus, dass es sich um angesammelte Überstunden vom Vorjahr handelt, die nun erst zu einem späteren Zeitpunkt ausgezahlt werden. Diese können aus Vereinfachungsgründen als einmaliges Arbeitsentgelt erfasst werden, eine automatische Rückrechnung aufs Vorjahr erfolgt nicht. Sofern das Beschäftigungsverhältnis bereits letztes Jahr geendet hat, muss in jedem Fall eine Zuordnung auf den letzten Lohnabrechnungszeitraum des Vorjahres erfolgen, denn die Vereinfachungsregelung als Einmalbezug darf nicht zur Beitragsfreiheit führen. Zudem behalten die aufgelaufenen Überstunden dennoch ihren Charakter als laufendes AE, d.h. es fallen daraus auch Umlagebeträge nach dem AAG (Umlage U1/U2) an. Hier gibt es allerdings viele Konstellationen, weshalb Sie sich direkt gerne auch noch einmal an Ihr zuständiges Firmenkundenteam Ihrer AOK vor Ort wenden können.

Muss eine Direktversicherung später - bei Auszahlung - verarbeitet werden?

Ja, bei gesetzlich Krankenversicherten, es handelt sich hier um einen Versorgungsbezug der der Beitragspflicht in der KV + PV unterliegt. Es gibt aber eine Freigrenze von mtl. derzeit 164,50 €, bis zu der ein Versorgungsbezug in der KV und PV nicht der Beitragspflicht unterliegt. Seit 1.1.2020 gibt es darüber hinaus einen zusätzlichen Freibetrag nur in der KV in gleicher Höhe, der nicht in der PV gilt. Dieser Freibetrag gilt nur für pflichtversicherte Versorgungsempfänger, nicht für freiwillig krankenversicherte Rentner. Steuer: da in der Ansparphase Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG besteht, ist die DV in der Auszahlung grds. steuerpflichtig.

Bei einer freiwilligen gesetzlichen Versicherung (Selbständige) mit Zusatzbeitrag für Krankengeld ab der 6. Woche: Ist der Zeitraum des Krankengeldes dann auch bei freiwillig gesetzlichen auch beitragsfrei; also keine Beitragszahlungen? Danke für die Beantwortung.

Der Zeitraum des Krankengeldbezugs ist grds. auch bei freiwillig versicherten Selbstständigen beitragsfrei. Allerdings sind nebenher weiter bezogene Einkünfte (z.B.: Mieteinnahmen etc.) weiter beitragspflichtig. Beitragsfreiheit besteht nur für die wegfallenden Einkünfte der selbstständigen Tätigkeit. Der Entgeltbestandteil, aus dem Krankengeld bezogen wird, ist beitragsfrei. Andere Entgeltbestandteile z.B. Mieteinnahmen sind nicht beitragsfrei.

Beitragsberechnung – Einmalzahlungen

Kann ich bei den Einmalzahlungen grundsätzlich nach dem Entstehungsprinzip, wo es geht, handeln. Wenn die Prämie das abgelaufene Jahr betrifft, sofort auf den Dezember zurückrechnen?

Nein, Einmalzahlungen werden im SV-Recht nach dem Zufluss-Prinzip verarbeitet. D.h. in dem Monat, in dem sie ausgezahlt werden. Nicht in dem Monat, in dem sie entstanden sind.

Werden Einmalzahlungen in der SV nur auf das Vorjahr gerechnet, wenn man dadurch die BBG erreicht bzw. überschreitet?

Einmalzahlungen, die in der Zeit von Januar bis März gezahlt werden, werden auf das vorherige Jahr gerechnet (sog. Märzklause), wenn sie zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt die anteilige JBBG des aktuellen Jahres überschreiten. Nur dann werden sie auf das Vorjahr angerechnet, übrigens auch dann, wenn im Vorjahr die JBBG schon ausgeschöpft ist.

Was ist denn bei Einmalzahlung, die mit dem laufenden Gehalt nicht die BBG übersteigt?

Diese sind voll beitragspflichtig in der Sozialversicherung. Die Berechnung auf das ganze Jahr bezogen wird erst vorgenommen, wenn die BBG des laufenden Monats mit der Einmalzahlung überschritten ist.

Könnten Sie da bitte noch mal auf die Märzklause gehen, was genau damit gemeint ist

Bei der Auszahlung einer Einmalzahlung in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März ergeben sich hinsichtlich der Zuordnung zwei Möglichkeiten. Entweder erfolgt die Zuordnung zum Auszahlungsmonat oder im Rahmen der Märzklause zum letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres. Überschreiten Einmalzahlungen von Januar bis März eines Jahres im Auszahlungsmonat zusammen mit dem laufenden Arbeitsentgelt die monatliche Beitragsbemessungsgrenze (BBG) gilt: Die Einmalzahlung ist in einem ersten Schritt mit den im laufenden Jahr erzielten bisher beitragspflichtigen Arbeitsentgelten abzugleichen. Ist eine in den Monaten

Januar bis März gezahlte Einmalzahlung im laufenden Kalenderjahr nicht voll beitragspflichtig, wird sie dem letzten Abrechnungsmonat des Vorjahres zugeordnet – in der Regel dem Dezember. So wird allerdings nur verfahren, wenn bei demselben Arbeitgeber bereits im Vorjahr eine Beschäftigung bestand. Weitere Ausführungen gibt es auch auf unserem Fachportal: <https://www.aok.de/fk/bayern/medien-und-seminare/medien/newsletter/2021-02/einmalzahlungen-zum-jahresbeginn-maerzklausel-und-corona-bonus/>

Frage zur Märzklause. Im Mai werden Urlaubsabgeltung (wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses wg. Krankheit) und Überstunden für Zeiten vor Krankheit vergütet. Ist alles sv-frei oder muss unterschieden werden zwischen Lohnbestandteil (Überstunden aus März des Vorjahres als steuer- und sv-pflichtig) und Urlaubsabgeltung (Einmalbezug)?

Es muss hier eine unterschiedliche beitragsrechtliche Behandlung erfolgen: die Urlaubsabgeltung muss als eindeutiger Einmalbezug im Monat der Auszahlung zugeordnet werden (Mai). Die Märzklause wird hier nicht angewendet, da die Auszahlung nach dem 31.3. erfolgt. Ob und inwieweit Beitragspflicht besteht, hängt von den SV-Tagen seit 1.1.2021 ab, falls keine vorhanden sind wg. durchgehendem KG-Bezug wäre die Urlaubsabgeltung beitragsfrei. Die Berechnung nimmt Ihr Lohnprogramm bei korrekter Erfassung der Daten vor. Die Überstunden sind grundsätzlich kein Einmalbezug, sondern laufendes AE und sind grundsätzlich auf die Zeiträume rückwirkend aufzuteilen, in denen sie angefallen sind, also März 2020, also grundsätzlich beitragspflichtig.

Abfindungen sind sicherlich Einmalzahlungen. Sind sie aber im Auszahlungsmonat dem laufenden Entgelt zuzuordnen?

Es kommt ganz darauf an, um welche Art von Abfindung es sich handelt und ob diese überhaupt sozialversicherungsrechtlich verarbeitet wird. Sofern es sich um eine Abfindung wegen Verlust des Arbeitsplatzes handelt, besteht Beitragsfreiheit in der SV unabhängig von der Höhe, da es sich hier um kein beitragspflichtiges Arbeitsentgelt handelt.

Wenn im Quartal Zahlungen gemacht werden, ist es eine Einmalzahlung?

Kann man pauschal in dieser Form so nicht sagen, denn auch lfd. Provisionszahlungen können aus abrechnungstechnischen Gründen quartalsweise abgerechnet und ausgezahlt werden, verlieren aber dadurch nicht die Eigenschaft eines laufenden Arbeitsentgelts und müssten i.d.F. auf die jeweiligen Monate verteilt werden.

(Zu Bsp. 3 Folie 25) Wenn der AN monatlich 4500 Euro brutto hat und im Juni 2200 Euro Urlaubsgeld bezahlt - wieso wird nur aus 2025 Euro Beitrag abgeführt? Jährliche Bemessungsgrundlage ist doch 58050 Euro dies wird doch nicht überschritten?

Bitte beachten Sie, dass es - wie im Bsp. 3 auf Folie 25 besprochen - nicht auf die jährliche BBG KV ankommt, sondern wg. der Einmalzahlung (Urlaubsgeld im Juni 2021) die anteilige Jahres-BBG der KV maßgebend ist, die dann nur von Januar bis Juni, also nur bis zum Monat der Auszahlung, heranzuziehen ist. Das berücksichtigt ihr Lohnabrechnungsprogramm bei korrekter Erfassung entsprechend.

Wird die Steuer auch im Vorjahr geändert? Erzeugt dies eine neue Lohnsteuerbescheinigung für den MA auch noch im März für das Vorjahr?

Nein, da laufen Steuer und Sozialversicherung völlig getrennt und unabhängig voneinander: Muss für die SV durch Anwendung der Märzklause eine "Aufrollung" des Vorjahres erfolgen und deshalb auch die Jahresmeldung korrigiert werden, hat das keinerlei Einfluss auf die Lohnsteuerbescheinigung. Hintergrund: in der (Lohn-)Steuer kommt es nur auf den tatsächlichen Zufluss-Zeitpunkt zu, anders in der SV (Anspruchsprinzip). Damit haben Sie also unterschiedliche Werte fürs Jahres-Steuer-Brutto und das SV-Brutto.

Übergangsbereich

Wie gehen wir bei Studienkreislern, die häufig ihre Arbeitszeit und somit auch ihr Gehalt ändern, bezüglich der Gleitzone/Übergangsbereich um? Muss dies hier nur einmalig bei Eintritt erfolgen oder tatsächlich bei jeglicher Arbeitszeitänderung? Sollte der Mitarbeiter versehentlich nicht in die Gleitzone/Übergangsbereich geschlüsselt worden sein und es fällt erst verspätet auf (im Folgejahr z. B.), soll dann die Korrektur rückwirkend (ins Vorjahr) erfolgen?

Hier verhält es sich ähnlich wie bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts. Sie nehmen zu Beginn der Beschäftigung eine Hochrechnung für die nächsten 12 Zeitmonate vor. Einzelne Monate, in denen z.B. die obere Grenze des Übergangsbereichs (1.300 €) überschritten wird, sind unbeachtlich. Erst bei einer

absehbaren dauerhaften Änderung nehmen Sie eine Neubeurteilung vor. Rückwirkende Änderungen sollten grundsätzlich nicht vorgenommen werden.

Der Übergangsbereich wird grundlegend mit jeder dauerhaften Änderung geprüft. Wie bereits beschrieben sind die nächsten 12 Zeitmonate maßgebend. Hier kann man aber die abgesetzte DEÜV Meldung nie heranziehen, um den gemeldeten Betrag in Augenschein zu nehmen, ob der Übergangsbereich eingehalten wurde oder doch überschritten? Oftmals ist es schwer einzugrenzen, was eine dauerhafte Veränderung ist. Sind Tarifierhöhungen oder eine Lohnerhöhung bereits zu berücksichtigen, wenn diese im Vorfeld schon bekannt sind? Ist es verkehrt, wenn ich zu Beginn des Jahres für jeden Mitarbeiter eine Überprüfung vornehme?

Tarifierhöhungen oder Lohnerhöhungen sind ab dem Monat der Änderung zu berücksichtigen. Das heißt Tarifierhöhung ab Mai 2021 ist bereits bekannt ab Januar 2021. Dann ist mit dem Abrechnungsmonat Mai 2021 eine neue Beurteilung des regelmäßigen Entgelts vorzunehmen. Sollte das Ergebnis sein, dass der Übergangsbereich vorliegt, ist ab dem Monat Mai 2021 die Beitragsberechnung mit den Regeln des Übergangsbereichs vorzunehmen. Eine jährliche Überprüfung des regelmäßigen Entgelts ist immer anzuraten. Dies gilt vor allem bei sog. schwankendem Entgelt.

Gilt der Übergangsbereich auch für Teilzeitbeschäftigte?

Ja auch für Teilzeitbeschäftigte gilt der Übergangsbereich. Der Gesetzgeber sieht folgende Ausnahmen vor, bei welchen Personengruppen, der Übergangsbereich nicht anzuwenden ist: Personen, die zu ihrer Berufsausbildung beschäftigt sind (zum Beispiel Auszubildende, Praktikanten); Teilnehmer am freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr und am Bundesfreiwilligendienst; Personen in Beschäftigungen, für deren Beitragsberechnung fiktive Arbeitsentgelte zugrunde gelegt werden (zum Beispiel bei behinderten Menschen in anerkannten Werkstätten, Mitgliedern geistlicher Genossenschaften); Personen in Wiedereingliederungsmaßnahmen nach einer Arbeitsunfähigkeit, in denen nur das dadurch reduzierte Entgelt im Übergangsbereich liegt; Personen, die Kurzarbeitergeld beziehungsweise Saison-Kurzarbeitergeld beziehen und für die deshalb das Entgelt insoweit reduziert ist.

Was ist, wenn der AN durch Kurzarbeit in den Übergangsbereich kommt.

Dann wird dennoch nicht nach dem Übergangsbereich abgerechnet, da das AE nur durch die KUA vorübergehend vermindert wurde.

Der Übergangsbereich gilt nicht für Praktikanten. Sind damit vorgeschriebenen Praktika gemeint?

Ja, nur vorgeschriebene Praktika fallen hierunter.

Was genau berechnet die Formel beim Übergangsgeld? Kann ich damit prüfen, ob jemand in diesen Bereich fällt?

Es handelt sich um den sog. Übergangsbereich (nicht Übergangsgeld). Über die dargestellte Formel, die in Ihrem systemgeprüften Lohnabrechnungsprogramm integriert ist, wird praktisch das "normale" Bruttoentgelt zwischen 450,01 und 1300,00 € künstlich heruntergerechnet. Dieses besondere AE ist dann die Basis für die Errechnung des Gesamt-SV-Beitrags. Von diesem Gesamtbeitrag je Beitragsgruppe (KV, RV, AIV und PV) wird dann der AG-Anteil aus dem nicht gekürzten (also "normalen") BruttoAE abgezogen. Die Differenz ist dann der niedrigere AN-Anteil.

Ob die maßgebenden Entgeltgrenzen des Übergangsbereichs regelmäßig im Monat oder nur gelegentlich unter- oder überschritten werden, ist bei Beginn der Beschäftigung und erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen (z. B. Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts) im Wege einer vorausschauenden Betrachtung – entsprechend der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts - zu beurteilen. Dabei dürfen Änderungen des Arbeitsentgelts (z. B. eine Entgelterhöhung aus Anlass einer bereits feststehenden Tarifierhöhung) erst von dem Zeitpunkt an berücksichtigt werden, von dem an der Anspruch auf das neue Entgelt besteht. Maßgebend ist das regelmäßige Arbeitsentgelt, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (z. B. aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache). Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags oder aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Weitere Informationen zur versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen im Übergangsbereich finden Sie im gleichlautenden Gemeinsamen Rundschreiben vom 21.03.2019, das Sie auf unserem Fachportal abrufen können unter

[Rundschreiben 2019 | AOK - Die Gesundheitskasse](#)

(Zum Übergangsbereich, Folien 27 bis 30) Was ist, wenn das Entgelt ständig wechselt? Mal oberhalb, mal unterhalb der Grenze?

Bei unvorhersehbar schwankender Höhe des Arbeitsentgelts und in den Fällen, in denen im Rahmen eines Dauerarbeitsverhältnisses saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Dabei ist bei einem seit einem Jahr oder länger beschäftigten Arbeitnehmer von dem im Vorjahr erzielten Arbeitsentgelt auszugehen; bei neu eingestellten Arbeitnehmern kann von der Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers ausgegangen werden. Diese Feststellung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sie infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt.

Wichtig ist, relativ zeitnah auf dauerhafte Änderungen zu reagieren, wenn sie sich bereits abzeichnen. Fällt z.B. ein Mitarbeiter dauerhaft mit seinem Entgelt in den Übergangsbereich, ist ein entsprechendes Abrechnungsmerkmal in Ihrem Lohnprogramm zu erfassen, damit es den korrekten Beitrag ausrechnen kann. In der Entgelt-Meldung ist dann zu melden, ob das Entgelt durchgehend innerhalb oder teilweise auch außerhalb des Übergangsbereichs lag.

Wie ist das in folgendem Fall: eine Mitarbeiterin kommt aus Elternzeit zurück (bspw. am 16 eines Monats) und erhält dafür ihr anteiliges Entgelt für diesen Monat i.d.R. liegt ihr Entgelt über dem Übergangsbereich, aber für diesen halben Monat wäre es im Übergangsbereich. Kann die Berechnung für den Übergangsbereich hier angewendet werden oder gilt hier die normale Verbeitragung?

Hier gilt die "normale" Verbeitragung, da vom Wiedereintritt nach Elternzeit das in einem vollen Abrechnungsmonat vereinbarte AE maßgebend ist, also auch vom 16. bis Ende des Monats keine Berechnung nach Übergangsbereich.

Zahlt der AG bei Übergangsbereich für die Umlagebeiträge niedrigere Beiträge?

Ja, denn bei Arbeitnehmern mit einem Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs gilt als umlagepflichtiges Arbeitsentgelt die nach § 163 Abs. 10 SGB VI ermittelte reduzierte beitragspflichtige Einnahme, gilt ebenso für die Insolvenzgeld-Umlage.

Was ist vom AG zu tun, wenn ein Beschäftigter im Übergangsbereich beschäftigt ist und eine weitere Beschäftigung hat, dort eventuell auch im Übergangsbereich? Muss das Merkmal Mehrfachbeschäftigung markiert werden? Gab es da eine Änderung zum 01.01.2021?

Das Feld MFB ist seit dem 1.1.2021 ersatzlos entfallen. Wenn bei MFB die AE aus beiden Arbeitsverhältnissen die obere Grenze des Übergangsbereichs (1.300 €) übersteigen, findet in beiden Beschäftigungsverhältnissen keine Übergangsbereichsabrechnung statt. Berücksichtigt werden aber nur dem Grunde nach versicherungspflichtige Beschäftigungen. Beispiel: Teilzeitbeschäftigung bei AG A mit mtl. 1100 € und Minijob bei AG B mit 450 €. In diesem Fall keine Addition der AE, also AG A rechnet im Übergangsbereich ab, AG B normale Minijob-Abrechnung mit Pauschalbeiträgen.

Gibt es in der Gleitzone auch die Möglichkeit zur Aufstockung in der RV wie beim Minijob?

Seit Einführung des Übergangsbereichs am 1.7.2019 ist die frühere Möglichkeit, in der RV auf die Anwendung der Gleitzone zu verzichten, weggefallen, da in jedem Fall das volle Arbeitsentgelt für die spätere Rente angerechnet wird. Das wird durch ein zusätzliches Meldefeld sichergestellt, in dem das ungekürzte AE gemeldet wird.

Muss man im Lohnprogramm hinterlegen, dass jemand als Midi Jobber eingestellt ist? Oder erkennt das Programm automatisch unter 1300 € = Midi Jobber?

Das Kennzeichen „Anwendung des Übergangsbereiches“ muss von Ihnen manuell gesetzt werden.

Fälligkeit der Beiträge

Der Beitragsnachweis soll zwei Tage vor Fälligkeit abgegeben werden. Eigentlich sind es in der Praxis doch 3 Tage. Wer arbeitet schon um 0:00 Uhr. Warum macht man das so kompliziert?

Sie haben recht, faktisch sind es eigentlich 3 Tage vor Fälligkeit der Beiträge. Der Beitragsnachweis muss immer am 5.-letzten Bankarbeitstag eingereicht werden. Die Zahlung des Beitrages ist am 3.-letzten Bankarbeitstag fällig. Hier handelt es sich um eine Entscheidung des Gesetzgebers, die die Krankenkassen leider nicht beeinflussen können.

Wie sieht es bei Firmen aus, die geschätzt werden?

Sollte der Beitragsnachweis geschätzt werden, dann wird dieser Betrag gefordert oder abgebucht. Sollte dann der Beitragsnachweis eingehen, dann ersetzt dieser den zuvor geschätzten Beitragsnachweis. Ist der tatsächliche Nachweis niedriger, dann wird das Guthaben mit dem nächsten Monat verrechnet. Sollte er jedoch höher sein, dann wird die Differenz noch abgebucht oder gefordert.

Aufzeichnungspflichten

Wie macht man die Übermittlung der Beitragsnachweise ohne Lohnprogramme wie Datev?

Eine weitere Möglichkeit der maschinellen Übermittlung von Meldungen, Beitragsnachweisen und sonstigen Vordrucken in der Sozialversicherung ist auch über die Ausfüllhilfe "sv-net" möglich. Diese ist als Webanwendung oder als Programm unter "www.itsg.de" aufzurufen.

Wie viele Jahre müssen Entgeltunterlagen aufbewahrt werden?

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Entgeltunterlagen, die Beitragsabrechnungen und Beitragsnachweise sowie die Bescheinigungen für den Arbeitnehmer bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung folgenden Kalenderjahres geordnet aufzubewahren

Arbeitgeberzuschuss zur privaten Krankenversicherung

Wie viel zahlt der AG bei privater KV?

Der Arbeitgeber zahlt einen Zuschuss von (KV) 7,3 % + die Hälfte des durchschnittlichen Zusatzbeitrags (2021 = 0,65%), insgesamt also 7,95% aus der BBGR KV (2021: 58.050 €) bei JAE-Überschreitern, in sonstigen Fällen aus dem tatsächlichen AE und (PV) 1,525 % des Bruttoarbeitsentgelts bis zur BBG. Wichtig: die Beitragszuschüsse in der KV und PV sind jeweils begrenzt auf höchstens die Hälfte der tatsächlichen Prämie in der privaten KV und PV. Die genauen Beträge finden Sie auf unserem Fachportal unter <https://www.aok.de/fk/tools/weitere-inhalte/beitraege-und-rechengroessen-der-sozialversicherung/beitragssaetze/beitragssaetze-2021/>

Wie ist das bei einem Altersvollrentner, der privatversichert war und jetzt weiter beschäftigt ist. (innerhalb der BBG) Wie berechnet man den Zuschuss zur privaten Krankenversicherung?

Sie berechnen aus seinem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt als Basis die KV mit dem ermäßigten Beitragssatz, da er als gesetzlich versicherter Altersrentner keinen Anspruch auf Krankengeld mehr hat (14,0 + durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz von 1,3 % = gesamt 15,3 %, davon die Hälfte = 7,65 % von seinem AE). Diesen Wert vergleichen Sie dann mit der Hälfte seines tatsächlichen PKV-Beitrags - den niedrigeren Wert von beiden könne Sie dann als Beitragszuschuss zahlen. In der PV zahlen Sie aus dem allg. BS von 3,05% genau die Hälfte = 1,525% und vergleichen diesen Wert ebenso mit der Hälfte seines tatsächlichen Beitrags zur privaten PV (auch hier darf nur der niedrigere Betrag als Beitragszuschuss gezahlt werden).

Ich möchte nochmal auf meinen privat versicherten Rentner zurückkommen. Er hat die Regelaltersgrenze erreicht, ist aber nun weiterhin in Teilzeit beschäftigt. Wie berechnet man jetzt den Zuschuss zur privaten Krankenversicherung? Einen Zuschuss bekommt er bereits von der Rentenversicherung. Fällt der Zuschuss für den Arbeitgeber weg?

Nein, beides hat nichts miteinander zu tun, denn den hälftigen Zuschuss bekommt er einerseits von Ihnen als AG aus seinem TZ-AV, auf den er einen Rechtsanspruch (§ 257 Abs. 2 SGB V) hat. Den Zuschuss vom RV-Träger bekommt er deshalb, weil er als Rentner grundsätzlich versichert sein muss. Das würde auch für einen Rentner in der GKV gelten, wengleich in diesem Fall die Krankenversicherung der Rentner wg. der Pflichtversicherung aufgrund der Beschäftigung ruhen würde. Die Berechnung selbst haben wir Ihnen ja schon ausführlich beschrieben.

Meldeinhalte – Versicherungsnummer

Was bedeuten die Zahlen vor und nach dem Geburtsdatum in der Versicherungsnummer?

Die ersten beiden weisen den RV-Träger aus und die vorletzten beiden Zahlen von 00-49 sind männlichen und ab 50 weiblichen Arbeitnehmern zu geordnet. Die letzte Ziffer ist eine Prüfziffer.

Wie kann es kommen, dass ich eine neue Sozialversicherungsnummer für eine*n Mitarbeiter*in bekomme?

Die Sozialversicherungs-/ Rentenversicherungsnummer wird von den Trägern der Deutschen Rentenversicherung vergeben. Die Vergabe erfolgt von Amts wegen, wenn eine Person ein Versicherungskonto in der gesetzlichen Rentenversicherung erhält. Jede Person erhält eine individuelle Versicherungsnummer und behält diese grundsätzlich ihr Leben lang. In der Praxis kommt es jedoch vor, dass der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin diese Rentenversicherungsnummer nicht dem Arbeitgeber mitteilt. Wenn dann eine Anmeldung ohne Rentenversicherungsnummer erfolgt und in dieser Anmeldung ist z. B. der Vorname und Nachname vertauscht oder ein anderes Geburtsdatum angegeben wird, wird in den meisten Fällen von der Rentenversicherung eine weitere Rentenversicherungsnummer vergeben.

Zur Sozialversicherungsnummer: Wenn die Nr. den Buchstaben für einen falschen Geburtsnamen enthält, die Nr. aber der richtigen Arbeitnehmerin zugeordnet ist und sie auch nur eine Nr. auf ihre Person hat, sollte sie die Nr. bei der Rentenversicherung ändern lassen, damit sich diese aus dem Anfangsbuchstaben des richtigen Geburtsnamens zusammensetzt oder ist das im Prinzip unwichtig? Hauptsache, es läuft lediglich eine Nr. auf sie?

Die Versicherungsnummer wird nur einmal vergeben und nicht berichtigt. Auch bei offensichtlich falscher Versicherungsnummer darf weder der Versicherte noch sein Arbeitgeber selbst Berichtigungen vornehmen. Die Versicherungsnummer wird ersetzt, wenn - das Geburtsdatum falsch ist, - die Seriennummer unrichtig ist - oder eine Versicherungsnummer doppelt vergeben wurde.

Was ist, wenn der AN noch keine SV Nummer hat, weil er z. B. aus der USA kommt und eine Beschäftigung in Deutschland beginnt? Was sollte man am besten tun?

Sollte der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin das erste Mal in Deutschland sein und dort eine Beschäftigung aufgenommen werden, dann kann die Anmeldung auch ohne SV-Nummer übermittelt werden. Verpflichtend sind dann die Angaben wie Geburtsort, Geburtsname, Geburtsdatum und der vollständige Name. Durch diese Anmeldung wird dann auch eine Vergabe einer SV-Nummer bei der Rentenversicherung angestoßen.

Meldeinhalte – Personengruppen

Muss bei einem Rentner zwingend der Personengruppenschlüssel 119 Altersrentner verwendet werden oder kann auch der Schlüssel 109 geringfügig Entlohnter genommen werden?

Wenn der Rentner nur als Minijobber arbeitet, gilt stets der PGRS 109. Der PGRS 119 gilt nur bei einem Altersrentner, der jenseits der Regelaltersgrenze mehr als 450 € verdient. Dann BGRS 3301 bzw. ab 1.1.2022 BGRS 3321, da nach derzeitigem Stand ab diesem Zeitpunkt wieder der AG-Anteil in der Arbeitslosenversicherung anfallen soll.

In Bezug auf die Personengruppen: Wann ist ein Altersvollrentner versicherungspflichtig, wann -frei?

Bei PGR 119 = versicherungsfreier Altersvollrentner über der Regelaltersgrenze und AE über 450 € = BGRS 3301. Dann ist auch noch die PGR 120 denkbar = besch. Altersrentner vor Regelaltersgrenze mit AE > 450 € = BGRS 3111. PGR 120 würde auch für Altersrentner jenseits der Regelaltersgrenze gelten, wenn dieser auf die RV-Freiheit verzichtet hätte (selten!) dann => BGRS 3101

Wir haben eine Bacheloranden und Masteranden in Firma, welche Ihre Arbeit schreiben. Welche Personengruppe und welchen SV-Schlüssel?

Wenn Bacheloranden und Masteranden bei Ihnen im Unternehmen nur ihre jeweiligen Arbeiten erstellen, hat das nichts mit einem sv-rechtlichen Beschäftigungsverhältnis zu tun, also: keine Melde- und Beitragspflicht. Das gilt auch, wenn Sie den Bacheloranden und Masteranden einen Geldbetrag zuwenden. Sie sollten aber zusätzlich Ihre zuständige Berufsgenossenschaft formlos (außerhalb des üblichen Meldeverfahrens) informieren, um den Versicherungsschutz dieser Personengruppen sicherzustellen.

190 für welche, die ohne Lohn z.B. Praktikant arbeiten?

Seit der Integration der Unfallversicherung in das Arbeitgebermeldeverfahren müssen für Beschäftigte Meldungen abgegeben werden. Für die übrige Sozialversicherung sind diese Meldungen irrelevant, sofern ausschließlich die Unfallversicherungspflicht gegeben ist. Im Meldeverfahren ist der Personengruppenschlüssel (PGR) 190 zu verwenden. Die Meldungen sind aber nicht in allen Fällen abzugeben. Sie fallen nur an, wenn dem Studenten während seines vorgeschriebenen Zwischenpraktikums ein Arbeitsentgelt gezahlt wird.

Was ist der Unterschied zwischen Personengruppe 119 und 120?

119 ist nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze, 120 ist davor zu melden.

Was ist der Unterschied bei Pflichtpraktikanten zwischen den Personengruppenschlüsseln 105 und 190?

Personengruppe 105 sind versicherungspflichtige Praktikanten (mit oder ohne AE) mit dem BGRS 1111 oder 0110 (ohne AE), deren Praktikum vor bzw. nach dem Studium vorgeschrieben ist. Im Unterscheid hierzu besteht bei einem während des Studiums vorgeschriebenen Zwischenpraktikum keine SV-Pflicht in der KV/RV/AIV/PV, es erfolgt somit keine reguläre SV-Meldung. Nur für die Unfallversicherung wird in diesem Fall der Personengruppenschlüssel „190“ gemeldet.

Nochmal zur Klarheit: Werkstudenten werden doch über 106 gemeldet, oder? Habe die Info, dass über 105 bzw. 121 die Pflichtpraktikanten zu melden sind, je nach Verdienst. In welchem Fall unterscheide ich dann 105/121/190?

Richtig, Werkstudenten werden mit PGRS „106“ gemeldet. „105“ sind Praktikanten, die vor Beginn des Studiums oder nach dem Studium ein vorgeschriebenes Praktikum absolvieren, das versicherungspflichtig ist. „190“ ist anzuwenden bei einem vorgeschriebenen Zwischenpraktikum, also während des Studiums. „121“ ist für Auszubildende zu nehmen, die im Monat nicht mehr als 325 € verdienen. Im Einzelfall wenden Sie sich bitte an Ihr Firmenkundenteam der AOK vor Ort.

An wen (welche Krankenkasse, welche alternative Stelle) meldet man einen innerhalb der Familienversicherung privat versicherten Werkstudenten?

An eine Kasse ihrer Wahl, selbstverständlich gerne auch an Ihre AOK. Gilt aber nur, wenn es sich um einen "Werkstudenten" mit einer regelmäßigen Arbeitszeit bis höchstens 20 Std. pro Woche und einem AE von mehr als 450 € handelt (= PGRS 106 und BGRS 0100). Wenn dieser Student nur im Rahmen eines Minijobs arbeitet, erfolgt eine Meldung an Minijob-Zentrale.

Zum Werkstudenten: wir haben an die letzte gesetzliche Krankenkasse der Eltern gemeldet, aber eine Ablehnung erhalten. Was nun? Man kann ja nicht einfach alle Kassen durchprobieren. Wenn man als AG wählen darf, würde ich tatsächlich als nächstes bei der AOK anmelden.

Gern, da spricht nichts gegen, Sie haben hier wirklich freie Wahl. Es geht ja hier nicht um eine Mitgliedschaft in der GKV, sondern "nur" um eine RV-Meldung fürs Rentenkonto.

Bei Aufnahme einer Alterszeit im Blockmodell, welche Meldungen sind hier notwendig? Und wie erfolgt die Jahresmeldung, d.h. für welchen Zeitraum? (Beispiel: Aufnahme Altersteilzeit im Blockmodell Arbeitsphase zum 01.12.)

Für Arbeitnehmer in Altersteilzeit gilt der besondere Personengruppenschlüssel „103“. Aus diesem Grund sind bei einem Übergang in die Altersteilzeit das Ende der bisherigen Beschäftigung und der Beginn der Altersteilzeit zu melden. Dabei wird das Ende der bisherigen Beschäftigung durch eine Abmeldung mit dem Abgabegrund „33“ gemeldet. In diese Meldung ist das bis zum Tag vor Beginn der Altersteilzeit erzielte Arbeitsentgelt aufzunehmen.

Der Beginn der Altersteilzeit wird durch eine Anmeldung mit dem Abgabegrund „13“ gemeldet. Das Ende der Arbeitsphase beim Blockmodell wird mit dem Abgabegrund „32“ und der Beginn Freistellungsphase mit dem Abgabegrund „12“ gemeldet.

Wo komme ich im Fachportal für Arbeitgeber zu dem vorhin durchgeführten Tool zur Ermittlung des Beitragsschlüssels und Personengruppe??

Meinen Sie das Online-Training zu Meldungen? Dieses finden Sie hier: <https://www.aok.de/fk/medien-und-seminare/online-trainings/meldungen/>

Meldeinhalte – Angaben zur Tätigkeit

Wenn der Tätigkeitsschlüssel einmal falsch wäre, weil sich z. B. was geändert hat und man hat es vergessen. Wäre das schlimm?

Nein, das können Sie einfach bei der nächsten Entgeltmeldung korrigieren. Es gibt hier keine Möglichkeit der alleinigen Korrektur nur eines Tätigkeitsschlüssels.

Für was verwendet die Krankenkasse die Information über die Tätigkeit?

Die KK kann damit nichts anfangen; diese Angaben dienen lediglich Statistikzwecken, damit zum Beispiel das Institut für Arbeitsmarkt- und Berufsforschung (IAB bei der Agentur für Arbeit) entspr. Erhebungen und Schlüsse für den Arbeitsmarkt auch im Zusammenhang mit einer Arbeitslosigkeit daraus ziehen kann.

Meldeanlässe – Anmeldung / Abmeldung

Wann muss ich den Beschäftigten anmelden?

Grundsätzlich gibt es eine Frist zur Anmeldung von höchstens 6 Wochen. In der Regel erfolgt die Anmeldung mit der nächsten Lohnabrechnung. Die Anmeldefrist ist aufgrund der Übermittlung per Datensatz oft nicht einzuhalten, da die Lohnprogramme oft zeitversetzt melden. Leistungen können erst gewährt werden, wenn die Meldung erfolgte. Bitte rufen Sie bei Einstellung Ihre Krankenkasse an, damit eine vorläufige Versicherung durchgeführt werden kann.

Muss bei Ruhen eines Arb.Verh. von ca. 1,5 Jahren ebenfalls eine Abmeldung erfolgen?

Ja, wenn kein AE gezahlt wird, dann Abmeldung mit Grd. "34" nach einem Zeitmonat. Achtung: bei Elternzeit ruht das Arbeitsverhältnis bzw. die üblichen Pflichten daraus auch, aber hier keine Abmeldung, sondern eine vorherige Unterbrechungsmeldung zum Eintritt der Mutterschutzfrist, da durch die Inanspruchnahme der Elternzeit die Mitgliedschaft erhalten bleibt.

Wie meldet man einen Mitarbeiter mit Meldegrund 10 wieder an, wenn er ausgesteuert war?

Bei noch andauerndem Arbeitsverhältnis wird nach dem Datum der Krankengeld-Einstellung (= Aussteuerung) noch ein Zeitmonat wie bei unbez. Urlaub angehängt und erst dann mit Meldegrund "34" abgemeldet, z.B. Aussteuerung zum 7.5.2021 => Abmeldung mit Grund 34 zum 7.6.2021. Wenn der Arbeitnehmer danach die Arbeit wiederaufnimmt, dann bitte mit Meldegrund "13" (nicht "10") wieder anmelden.

Wann erfolgt die 34er Abmeldung?

Eine Abmeldung mit Grund 34 erfolgt immer dann, wenn die Beschäftigung ohne Fortzahlung von Arbeitsentgelt für mehr als einen Monat unterbrochen wird. Das ist z. B. der Fall, wenn ein Arbeitnehmer vom 15.02. bis 27.03. unbezahlten Urlaub nimmt. Da die Unterbrechung größer als ein Monat ist, ist in diesem Fall eine Abmeldung mit Grund 34 zum 14.03. vorzunehmen. Zum 28.03. muss dann wieder eine Anmeldung erfolgen.

Meldeanlässe – Sonstige Gründe

Muss eine erneute Sofortmeldung erfolgen, wenn AN über einen Monat unbezahlten Urlaub bzw. Freistellung hatte?

Ja, da sv-rechtlich die Beschäftigung nach einem Zeitmonat endet.

Folgender Fall: Wechsel des Abrechnungsprogrammes zum 31.12.2021. Reicht dann die Jahresmeldung 50 oder muss dann noch zusätzlich die Meldung wegen Wechsel Abrechnungsprogramm erfolgen?

Hier ist der Meldegrund "36" Wechsel Lohnabrechnungsprogramm vorrangig zu melden, dann ist keine reguläre Jahresmeldung (50) notwendig.

S.40 Unfallversicherungsmeldung auch nötig, wenn bei der SVLFG versichert?

Die UV-Jahresmeldung wird zur entsprechenden Unfallversicherung gemeldet. Sofern eine Unfallversicherung besteht, muss diese auch bei SVLFG-Versicherten gemacht werden. Für Unternehmer der Land- und Forstwirtschaft sowie des Gartenbaues ist die SVLFG auch der zuständige gesetzliche Unfallversicherungsträger. Weitere Infos unter <https://www.svlfg.de/meldeverfahren-deuev>

Lösen die "normalen" Sonderzahlungen wie Boni, Urlaubsgeld eine Meldung 54 aus?

Nein, denn die "normalen" Einmalzahlungen werden grundsätzlich mit einer der nächsten Entgeltmeldungen erfasst. Den MG "54" benötigen sie nur dann, wenn eine beitragspflichtige Einmalzahlung während des KG-Bezuges anderweitig nicht gemeldet werden kann.

Wenn ein AN über der BBG KV/PV liegt, wird der automatisch freiwillig versichert oder muss eine Meldung erfolgen?

Es gibt zwei verschiedene Grenzen, die nicht verwechselt werden dürfen. BBG (58.050 € bundesweit in der KV+PV und 85.200 € in der RV+AV West und 80.400 € Ost): Bis zu diesen Grenzen sind in den jeweiligen Versicherungszweigen Beiträge zu zahlen. Nur bei Arbeitnehmern, die über der Jahresarbeitsentgeltgrenze

(64.350 €) verdienen, muss der Arbeitnehmer umgemeldet werden. Hier gibt es wiederum zwei Möglichkeiten: Der Arbeitnehmer kann als "Selbstzahler" (Schlüsselzahl 0) oder als "Firmenzahler" (Schlüsselzahl 9) gemeldet werden oder sich privat versichern. Sofern der Arbeitnehmer als "Firmenzahler" gemeldet wird, baut sich die freiwillige Versicherung automatisch auf (der AG führt den gesamten freiwilligen Beitrag, also den AN-Beitrag zusammen mit seinem Beitragszuschuss direkt an die KK ab). Sofern er als "Selbstzahler" gemeldet wird, erhält der Arbeitnehmer von der entsprechenden Krankenkasse i.d.R. ein entsprechendes Anschreiben (in diesem Fall zahlt der AG den Beitragszuschuss direkt an den AN aus).

Meldeanlässe – Unterbrechungsmeldung

Muss beim Bezug vom Krankengeldzuschuss durch den Arbeitgeber auch eine Unterbrechungsmeldung veranlasst werden? Ist dies nicht eine Ausnahme von der Unterbrechungsmeldung?

Eine Unterbrechungsmeldung würde nur dann nicht anfallen, wenn der KG-Zuschuss evtl. zusammen mit anderen weitergewährten (Sach-)Leistungen wie z.B. Dienstwagen etc., zusammen mit dem KG das normale Netto-AE um mittlerweile mehr als 50,00 € (=Bagatellgrenze) übersteigen würde und somit beitragspflichtig wäre. Alleine bei einem KG-Zuschuss wird das mit Sicherheit nicht der Fall sein, weil hier in den meisten Fällen das vorherige normale Netto-Entgelt ausgeglichen wird.

Wenn ein Mitarbeiter eine Unterbrechungsmeldung wegen längerer Krankheit bekommen hat, wird dann eine neue "Anmeldung" oder Wiederbeginn Meldung gemacht, wenn er wieder arbeitsfähig ist oder wird dann nur eine Jahresmeldung am Ende des Jahres gesendet?

Eine neue Anmeldung ist nicht erforderlich. Wann der Mitarbeiter die Arbeit wiederaufgenommen hat, ist aus der nächsten Entgeltmeldung (=Abmeldung, Jahresmeldung, ...) ersichtlich. Also wird in Ihrem Beispiel nur die Jahresmeldung am Ende des Jahres gemacht.

Ob auch bei Bezug von Kinderkrankengeld eine Unterbrechungsmeldung erstellt werden muss?

Ja, auch hier ist eine Unterbrechungsmeldung zu erstellen, sofern die Unterbrechung länger als einen Kalendermonat ist.

Geht bei einer Minijobberin, die in Mutterschutz geht, eine Unterbrechungsmeldung raus und wenn ja, erst im vollen Kalendermonat?

Eine Minijobberin, die nur den Minijob ausübt und kein Mitglied einer gesetzlichen Krankenkasse ist (z.B. familienversichert oder privatversichert), hat keinen Anspruch auf lfd. Mutterschaftsgeld, sondern bekommt nur einmaliges Mutterschaftsgeld von 210 € vom Bundesamt für soziale Sicherung (nähere Infos unter <https://www.bundesamtsozialesicherung.de/de/mutterschaftsgeld/antrag-stellen/>). Somit ist bei arbeitsrechtlich fortbestehendem Arbeitsverhältnis eine Abmeldung nach einem Zeitmonat nach dem letzten Arbeitstag vor Schutzfristbeginn mit Grund 34 zu erstatten.

Ein Arbeitnehmer ist geringfügig beschäftigt. Ist seit mehr als 4 Wochen in Quarantäne. Ist da eine Unterbrechungsmeldung zu erstellen?

Nein, sofern der Minijobber eine Entschädigungsleistung nach dem IfSG beanspruchen kann. Auch Minijobber haben grundsätzlich einen entsprechenden Anspruch nach dem IfSG. In diesem Fall also weder Unterbrechungsmeldung noch Abmeldung.

Mit welchem Meldeschlüssel wird bei länger als 1 Monat Bezug von Krankengeld die Unterbrechung gemeldet?

Hier lautet der Unterbrechungsgrund 51; immer dann, wenn das Krankengeld einen vollen Kalendermonat bezogen wird.

Was gilt als voller Kalendermonat?

Zeitmonat, Beispiel: 15.04.-14.05. Kalendermonat, Beispiel: 01.04.-30.04.

Bei Beginn der Krankengeldzahlung am 13. des Monats. Wird dann zum 12. des Folgemonats unterbrochen oder am Ende des Monats?

Bei Beginn Krankengeldbezug am 13.05. wird eine Unterbrechungsmeldung „51“ zum 12.05. erstattet, wenn Krankengeld bis mindestens 30.06. bezogen wurde (erster voller Kalendermonat). Die Unterbrechungsmeldung ist innerhalb von zwei Wochen nach Ablauf des ersten vollen Kalendermonats der Unterbrechung zu erstatten, im Beispiel: bis 14.7.

Wenn ein AN wegen Kinderbetreuung auf ihn krankgeschrieben ist und im Arbeitsvertrag Kinderkrankentage zusätzlich geregelt ist, wie macht man die Abrechnung bezüglich der Krankengeldtage?

Bei Ihrer Frage unterstelle ich mal, dass der Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber aufgrund der Kinderbetreuung ausgeschlossen ist. D.h. der AN erhält Kinder-KG von seiner Kasse. Diese Sonderform des Kinder-KG wird, wie "normales" KG für einen arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer behandelt, also wäre bei einem Bezug von mind. einem Kalendermonat Kinder-KG eine Unterbrechungsmeldung mit Abgabegrund "51" zu erstatten. Sollte dagegen der in § 616 BGB verankerte Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Erkrankung des Kindes nicht per Arbeits-/Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung ausgeschlossen sein, würde der Anspruch auf Kinder-KG ruhen, solange ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber besteht. Weitere Infos zum Kinder-KG finden Sie auch unter [Coronavirus & Entschädigung bei Kinderbetreuung | AOK - Die Gesundheitskasse](#)

Wie ist der Fortbestand der Mitgliedschaft bei einer über 1-monatigen Unterbrechung mit Bezug des Kinderkrankengeldes

Solange Anspruch auf Kinderkrankengeld bezogen wird, besteht auch die Mitgliedschaft fort. Weitere Infos zur Ausweitung des Anspruchs auf Kinderkrankentage können Sie im Arbeitgeberpodcast Folge 7 unter <https://www.aok.de/fk/bayern/medien-und-seminare/medien/podcast/aok-im-ohr-der-arbeitgeberpodcast-folge-7/> abrufen.

Wenn der Mitarbeiter genau einen Monat Elternzeit nimmt, muss dann eine Unterbrechungsmeldung erfolgen?

Wenn er Elternzeit für einen kompletten Monat nimmt, ist eine Unterbrechungsmeldung mit MG „52“ zu erstellen (z. B. 01. bis 28. Februar oder 01.03. bis 31.03.) Nimmt er Elternzeit vom 03.03. bis 02.04.2021 ist keine Unterbrechungsmeldung zu erstellen, da er sowohl im März als auch im April einen Verdienst erzielt.

Wenn bei uns die Mitarbeiterin in Elternzeit ist, vor Beginn Elternzeit freiwillig versichert war und während des Beschäftigungsverhältnisses ruht, nimmt sie bei einem anderen Arbeitgeber eine sv-pflichtige Beschäftigung auf. Müssen wir, während des ruhenden Beschäftigungsverhältnisses den SV-Schlüssel ändern oder haben wir kein TO DO, weil bei uns erst geschaut werden muss, wenn die Mitarbeiterin nach der Elternzeit ihre Beschäftigung bei uns wiederaufnimmt?

Sie müssen nichts weiter veranlassen, da Ihre Arbeitnehmerin in Elternzeit bei Ihnen keiner Teilzeitbeschäftigung nachgeht. Dadurch erfolgt keine Änderung des SV-Schlüssels. Ihre letzte Entgeltmeldung müsste die Unterbrechungsmeldung zum Schutzfristbeginn mit Meldegrund "51" sein.

Meldungen für Minijobs

Welche Beitragsgruppe für Beamte mit Minijobs?

Bei PKV: BGR: 0100 (bei RV-Befreiung: 0500) – bei GKV: BGR 6100 (bei RV-Befreiung: 6500) – PGR 109

Abgabegründe: Welchen muss ich angeben, wenn ein*e Mitarbeiter*in innerhalb eines Kalenderjahres vom Minijob zu einer sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung wechselt?

Hier ist bei der Minijob-Zentrale eine Abmeldung mit Grund 31 (Kassenwechsel) zu erstellen. Und bei der gewählten Krankenkasse (z.B. AOK) eine Anmeldung mit Grund 11 (Kassenwechsel).

Wofür brauche ich ab der Jahresmeldung 2021 für pauschal versteuerte Minijobber die SteuerID?

Diese Änderung ergibt sich aus dem 7. SGB IV-Änderungsgesetz. Sofern der Arbeitgeber sich bei einem Minijob für die Zahlung der Pauschsteuer entscheidet, sind diese mit den Beiträgen an die Minijob-Zentrale zu zahlen. Dadurch ist die Minijob-Zentrale auch Steuerbehörde. Für ein transparenteres Verfahren haben Arbeitgeber in Meldungen für Minijobs künftig die Steuernummer des Arbeitgebers und die Steuer-ID des Arbeitnehmers anzugeben. Zudem ist in der Meldung ein Kennzeichen anzugeben, sofern Pauschsteuern gezahlt wurden.

Für die Minijobber, für die der AG pauschal versteuert, bekommen wir gar keine Jahresmeldung kann das sein?

Das hat aber nichts mit der Art der Besteuerung (2% pauschal z.B.) zu tun. Die Jahresmeldung muss unabhängig hiervon erzeugt werden.

Gilt die Unterbrechungsmeldung auch bei Minijobber, wenn dieser einen Arbeitsunfall hatte und über die 6 Wochen (Lohnfortzahlung) krank ist. Ein Minijobber erhält ja kein Krankengeld von der KK, aber Verletztengeld von der BG?

Wenn es sich um einen Arbeitsunfall mit Anspruch auf Verletztengeld im Anschluss an die Entgeltfortzahlung handelt, dann müssen Sie durchaus eine Unterbrechungsmeldung (MG 51) zum Ende der Entgeltfortzahlung auch beim Minijobber machen. Handelt es sich um keinen Arbeitsunfall, muss der Minijobber nach einem Zeitmonat nach Ende der EFZ bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis mit Meldegrund "34" abgemeldet werden.

Müssen im Privathaushalt auch UV-Jahresmeldungen erstellt werden?

Der Beitrag zur Unfallversicherung beträgt für Minijobs im Privathaushalt 1,6 Prozent des Arbeitsentgelts der Haushaltshilfe. Wer seine Haushaltshilfe mit dem Haushaltsscheck bei der Minijob-Zentrale anmeldet, muss sich nicht um die Anmeldung und Beitragszahlung bei der Unfallversicherung kümmern. Die Minijob-Zentrale zieht den Unfallversicherungsbeitrag zweimal im Jahr zusammen mit den übrigen Abgaben ein und leitet ihn an den zuständigen Unfallversicherungsträger weiter.

Maschinelles Meldeverfahren

Ist es bei Minijobbern möglich, eine EEL-Meldung an die UV zu schicken? (Entgeltbescheinigung für Verletztengeld)

Über das EEL-Verfahren ist das leider nicht möglich, Sie müssten eine vom UV-Träger übermittelte herkömmliche Entgeltbescheinigung zur Berechnung des Verletztengeldes ausfüllen und übermitteln.

Wie kommt die elektronische Meldung zum AG? SV NET?

Über Ihr Lohnabrechnungsprogramm, das systemgeprüft sein muss (wird grundsätzlich von allen marktüblichen Programmen erfüllt), ebenso über sv-net, das grundsätzlich kostenfrei aus dem Internet auf Ihren PC geladen werden kann. Weitere Infos hierzu finden Sie unter <https://www.itsg.de/produkte/sv-net/>

Die Meldungen 50+92 gehen die automatisch aus einem Lohnprogramm raus? z.B. bei Datev?

Bei systemgeprüften Lohnabrechnungsprogrammen ja, z.B. bei den Lohnprogrammen der Datev. Beim Abgabegrund „50“ handelt es sich um die sog. Jahresmeldung, die bis zum 15.02. des Folgejahres an die zuständige Einzugsstelle (Krankenkasse) zu übermitteln ist. Als Entgelt wird das beitragspflichtige Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung gemeldet. Zusätzlich zu den Entgeltmeldungen zur übrigen Sozialversicherung müssen Sie als Arbeitgeber für jeden Beschäftigten, der in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherungspflichtig ist, eine UV -Jahresmeldung mit dem Abgabegrund „92“ abgeben.

Muss ich bei der GKV-Monatsmeldung aktiv werden oder geht der Austausch durch das Lohnabrechnungsprogramm automatisch?

Die Krankenkassen fordern über Datenaustausch Monatsmeldungen an, um bei mehrfachbeschäftigten Arbeitnehmern den zutreffenden Ausgangswert zur Beitragsberechnung ermitteln zu können. Arbeitgeber haben mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung nach Aufforderung der Einzugsstelle, spätestens innerhalb von 6 Wochen, für den von der Einzugsstelle angeforderten Zeitraum GKV-Monatsmeldungen zu erstatten. Die Höhe des laufenden beitragspflichtigen Arbeitsentgeltes muss getrennt zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gemeldet werden. Die Meldung erfolgt mit dem Datenbaustein Krankenversicherung (DBKV) aus dem Entgeltabrechnungsprogramm. Das Ergebnis wird ihnen wieder digital übermittelt.

Rückmeldung im Kommunikationsserver: Datentyp: „SAG-Sozialausgleich“ Hinterlegt war dort die elektronische Mitgliedsbestätigung der AOK eines neuen Mitarbeiters. Wird die ab dem 01.01.2021 neue elektronische Mitgliedsbestätigung immer mit diesem Datentyp gesendet? Was heißt „SAG-Sozialausgleich“?

Der "SAG-Sozialausgleich" ist nicht mehr aktuell, er ist bereits seit dem 1.1.2015 entfallen, da die einzelnen KK ab diesem Zeitpunkt den vorhin angesprochenen kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz verlangen können / müssen. Die neue elektronische MB wird keinesfalls mit diesem Datentyp gesendet. Mithilfe des neuen Datenbausteins DBMB (Datensatz Krankenkassenmeldung (DSKK)) melden Krankenkassen ab 2021 bei Anmeldungen mit Abgabegrund 10 (Anmeldung wegen Beginn einer Beschäftigung) oder 11 (Anmeldung wegen Krankenkassenwechsel) zurück, ob die Person wirklich Mitglied dieser adressierten Krankenkasse ist. Hierfür wird der neue Meldegrund 04 eingeführt.

Wird die Unterbrechungsmeldung auch automatisch aus den Systemen generiert, wenn es im EDV-System eingetragen ist, dass bspw. Lohnfortzahlung endet?

Ja, jedes systemgeprüfte Entgeltabrechnungsprogramm erkennt die erforderlichen Unterbrechungsmeldungen, sofern die Fehlzeiten von Ihnen korrekt erfasst sind.

Wie läuft die Meldung an die KK, wenn dies eine private Krankenkasse ist?

Eine Anfrage bzgl. Vorerkrankungen im DTA EEL Verfahren ist nur an gesetzliche Krankenkassen möglich. Eine Anfrage an eine private Krankenkasse ist dagegen nicht möglich. Daher ist das DTA EEL Verfahren nur möglich, wenn der Arbeitnehmer/ die Arbeitnehmerin bei einer gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist.

Sind Homeoffices von Mitarbeitern, welche sich in anderen Bundesländern als die Geschäftsstelle befinden, als Nebensitze des Unternehmens zu werten und benötigen sie damit jeweils eigene Betriebsnummern?

Nach unserem Kenntnisstand ist keine neue Betriebsnummer erforderlich. Für Genaueres steht Ihnen der Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit zur Verfügung (auch online unter <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/betriebsnummern-service>)

SV-Ausweis

Wo bekommt man den Sozialversicherungsausweis her, wenn der ursprüngliche verloren wurde?

Einen Antrag auf Ausstellung des Sozialversicherungsausweises können Sie jederzeit bei der Krankenkasse stellen. Diese leitet den Antrag per Datenträger an die Rentenversicherung weiter. Von dort erhalten Sie dann Ihren Ausweis per Post.

Wie bekommt man einen Sozialversicherungsausweis bei erstmaliger Beschäftigung?

Über die Krankenkasse, die dann den SV-Ausweis direkt bei der RV beantragt, die AOK hilft Ihnen gerne.

Wie ist das zwischenzeitlich mit der Vorlagepflicht des SV-Ausweises? Muss doch nicht mehr bei AG vorliegen!?

Richtig, der SV-Ausweis wird schon seit längerem nicht mehr ausgestellt, sondern nur noch ein sog. "anlassbezogenes" Schreiben, aus dem die SVNR hervorgeht. In bestimmten Branchen genügt es, wenn anstelle des bisherigen SV-Ausweises ein Personaldokument mitgeführt wird. Wichtig für Sie als AG: bei Neueinstellung eines MA machen Sie sich am besten vom SV-Ausweis bzw. Schreiben eine Kopie mit Vermerk des Vorlagedatums, dann ist alles im "grünen Bereich".

Ist die Vorlage des Sozialversicherungsausweises bei Beschäftigungsaufnahme verpflichtend oder genügt nur die Mitteilung der Sozialversicherungsnummer?

Der SV-Ausweis bzw. das ersetzende anlassbezogene Schreiben müssen nach wie vor vorgelegt werden und die Vorlage entsprechend dokumentiert werden (Kopie mit Eingangsstempel zu den Personalunterlagen). Früher war es in bestimmten Branchen vorgeschrieben, den Sozialversicherungsausweis stets mitzuführen. Diese Mitführungspflicht ist zum 1.1.2009 entfallen, auch ein Passfoto ist nicht mehr vorgesehen. Allerdings muss in bestimmten Bereichen (u.a. Baugewerbe, Fleischwirtschaft, Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, Gebäudereinigungs- und Personenbeförderungsgewerbe) bei der Erbringung von Dienst- oder Werkleistungen der Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitgeführt und bei Kontrollen den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorgelegt werden. Die Kontrollen der Behörden der Zollverwaltung können ohne Ankündigung vorgenommen werden.