The background image shows a modern office environment with large windows, plants, and people. A woman in a light blue sweater stands on the left, looking towards a man sitting in a black office chair. Other people are visible at desks in the background. A semi-transparent grey box is overlaid on the right side of the image, containing the title and speaker information.

Änderungen zum Jahreswechsel

Christiane Droste-Klemp
19. Dezember 2022

Referentin



Christiane Droste-Klemp
**Magister Volkswirtschaftslehre/
Germanistik/Geschichte**

- Unternehmerin und Beraterin zu sämtlichen Themen der Entgeltabrechnung
- Fachautorin
- Zahlreiche Publikationen zu den Themen Lohnsteuer-, Sozialversicherungsrecht, bAV, ATZ und flexible Arbeitszeit
- Ausgebildet zur Blended-Learning-Trainerin

Agenda

Inflationsausgleichsprämie	4
Elektronische Entgeltunterlagen	6
Aktuelle Grenzwerte ab Januar 2023	16
Firmenwagen Bewertungsmöglichkeiten Wohnung – 1. Tätigkeitsstätte	22
Sachbezüge	28
Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)	31
Änderungen beim Minijob	40
Änderungen beim Midijob	51
Achtes SGB IV ÄnderungsG	58
Sozialversicherungsrecht – Rechtsprechung	63



1.

**Inflations-
ausgleichsprämie**

Inflationsausgleichsprämie in Höhe von 3.000 Euro (§ 3 Nr. 11c EStG)

<https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/2022-12-07-FAQ-Inflationsausgleichspraemie.html>

Freibetrag

- Maximales steuerfreies Volumen in Höhe von 3.000 Euro
- Mehrere Leistungen möglich
- Barleistung oder Sachbezug

Zusätzlich

- **Zusätzliche** Arbeitgeber-Leistung
- Keine Gehaltsumwandlung
- Mögliche Regelung im Tarifvertrag

Sonderzahlung

- Als Inflationsausgleich
- Zusammenhang mit allgemeinen Preissteigerungen festhalten
- Zeitraum: 26. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2024

Ist die Inflationsausgleichsprämie pfändbar?
Aktuell ist von einer Pfändbarkeit auszugehen ...



2.

Elektronische Entgeltunterlagen

Sozialversicherung

Update elektronische Entgeltunterlagen

Führung ergänzender Entgeltunterlagen in elektronischer Form

- Arbeitgeber müssen seit 1. Januar 2022 auch die ergänzenden Entgeltunterlagen in elektronischer Form vorhalten
- Unterlagen sind dem Arbeitgeber in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen
- In Papierform zur Verfügung gestellte Unterlagen sind vom Arbeitgeber in eine elektronische Form umzuwandeln
- Art und Umfang der Speicherung, die Datensätze und das Weitere für die Entgeltunterlagen regeln die Gemeinsamen Grundsätze der Sozialversicherungsträger vom 18. März 2022

18. März 2022

Gemeinsame Grundsätze nach § 9a BVV
für die Entgeltunterlagen nach § 8 BVV und für die Beitragsabrechnung nach § 9 BVV
in der vom 01.04.2022 an geltenden Fassung¹

Sozialversicherung

Update elektronische Entgeltunterlagen

Angaben nach § 8 Abs. 1 BVV

- Die Angaben gemäß § 8 Absatz 1 BVV sind elektronisch vorzuhalten. Dies ist durch die Verwendung eines zertifizierten Entgeltabrechnungsprogrammes oder der zertifizierten elektronischen Ausfüllhilfe nach § 95a SGB IV zu gewährleisten.

Sozialversicherung

Update elektronische Entgeltunterlagen

Unterlagen nach § 8 Abs. 2 BVV

Die **Unterlagen** nach § 8 Abs. 2 BVV und die **Nachweise über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz von Wertguthaben** nach § 8 Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 BVV sind vom Arbeitgeber **elektronisch vorzuhalten**.

Sofern ein Antrag auf Befreiung im Sinne des § 8 Absatz 3 BVV durch den Arbeitgeber gestellt und durch den zuständigen Rentenversicherungsträger bewilligt wurde, gilt die elektronische Führung der Entgeltunterlagen ebenfalls für alle neuen Tatbestände und Ereignisse, die sich spätestens ab dem 1. Januar 2027 ergeben.

Die elektronische Führung der Entgeltunterlagen nach § 8 Absatz 2 BVV und der Nachweise über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz von Wertguthaben nach § 8 Absatz 1 Satz 1 Nummer 7 BVV gilt für alle neuen Tatbestände und Ereignisse, die sich ab dem 1. Januar 2022 ergeben.

Eine rückwirkende elektronische Führung der Entgeltunterlagen für Zeiten vor dem 1. Januar 2022 / 1. Januar 2027 ist nicht zwingend erforderlich.

Entgeltunterlagen, die für die Sozialversicherung relevant und elektronisch zu speichern sind

1. Im Lohnprogramm erfasste Daten	2. Sozialversicherungstypische Daten	3. Arbeitsrechtliche Daten, für die Sozialversicherung relevant
<ul style="list-style-type: none"> ▪ Personengruppenschlüssel ▪ Beitragsgruppen ▪ Persönliche Daten der Arbeitnehmer ▪ Beginn/Ende der Beschäftigung ▪ Meldungen ▪ Beitragsnachweise 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Immatrikulations- oder Schulbescheinigungen ▪ Krankenkassennachweise ▪ Nachweis Elterneigenschaft ▪ Minijob: Fragebogen ▪ Rentenversicherungsbefreiungsantrag Minijob ▪ Vorbeschäftigungszeiten bei Kurzfristigkeit ▪ AU-Bescheinigungen ▪ Nachweis Bezug Altersrente 	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Unterschriebene befristete Arbeitsverträge bei kurzfristiger Beschäftigung ▪ Vereinbarungen über die Führung von Arbeitszeitkonten, unterschrieben ▪ Vereinbarungen über Arbeitsstunden, zum Beispiel beim Minijob, Arbeit auf Abruf
<p>= diese sind über das Lohnkonto des Programms elektronisch gespeichert</p>		

Sozialversicherung

Update elektronische Entgeltunterlagen

Voraussetzungen an die Unterlage bei Anforderung

- Eine Unterlage ist bei Anforderung in einer **separaten Datei** zur Verfügung zu stellen.
- **Unzulässig** sind **zwei oder mehr Unterlagen in einer Datei**.
- In dieser Datei müssen alle für die Darstellung der Unterlage **notwendigen Inhalte** (insbesondere Grafiken und Schriftarten) **enthalten und lesbar** sein.
- Der Dokumenteninhalt muss **orts- und systemunabhängig** darstellbar sein.
- Erlaubt sind hierbei **PDF-Dateien und Bilddateien** im Format jpeg, bmp, png oder tiff.
- Für PDF-Dateien ist das **Einbinden von Inline-Signaturen und Transfervermerken sowie Formularfeldern zulässig**.
- Sie dürfen **nachträglich nicht** mehr **veränderbar** sein.

Sozialversicherung

Update elektronische Entgeltunterlagen

Voraussetzungen an die Unterlage bei Anforderung

- Datei mit einem sprechenden Namen (Art der Entgeltunterlage, namentliche und zeitliche Zuordnung zum Inhalt des Dokuments) versehen.
- Alternativ zu einem sprechenden Namen kann die angeforderte Entgeltunterlage durch andere Erläuterungen beschrieben werden, beispielsweise durch eine tabellarische Zuordnung oder durch eine textliche Beschreibung.
- Damit soll sichergestellt werden, dass eine Identifizierung bereits vor der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der Entgeltunterlage in jedem Fall möglich ist.
- Die Daten der von den Krankenkassen übermittelten Meldungen, die Auswirkungen auf die Beitragsberechnung des Arbeitgebers haben (§ 8 Absatz 2 Nr. 3a BVV) dürfen als Datensatz gespeichert werden.

Verantwortung liegt
beim Arbeitgeber.

Sozialversicherung

Update elektronische Entgeltunterlagen

Unterlagen mit Unterschriftserfordernis / Schriftform

- Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Absatz 1b SGB VI, auf dem der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist
- Erklärung über den Auszahlungsverzicht von zustehenden Entgeltansprüchen
- Erklärung des oder der Beschäftigten zur Inanspruchnahme einer Pflegezeit im Sinne des § 3 des Pflegezeitgesetzes
- Erklärung des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit nach § 5 Absatz 4 Satz 2 oder § 230 Absatz 9 Satz 2 SGB VI, auf der der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist

Sozialversicherung

Update elektronische Entgeltunterlagen

Unterlagen mit Unterschriftserfordernis

- Stellt der Beschäftigte dem Arbeitgeber die oben genannten Erklärungen und Anträge elektronisch mit qualifizierter elektronischer Signatur zur Verfügung, sind sie in dieser elektronischen Form zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.
- Stellt der Beschäftigte dem Arbeitgeber die oben genannten Erklärungen und Anträge nicht elektronisch mit qualifizierter elektronischer Signatur zur Verfügung, muss der Arbeitgeber das Originaldokument in Papierform entgegennehmen.
- Überführt der Arbeitgeber das Originaldokument in Papierform in elektronische Form nach diesen Grundsätzen, hat er diese mit einer fortgeschrittenen Signatur zu versehen. Das ihm im Meldeverfahren nach dem Vierten Buch Sozialgesetzbuch ausgestellte Zertifikat kann dafür verwendet werden. **Nach vollständiger Übernahme in elektronischer Form können die schriftlichen Entgeltunterlagen vernichtet werden (gemäß § 9 Abs. 5 BVV).**
- Überführt der Arbeitgeber das Originaldokument ohne fortgeschrittene Signatur in die elektronische Form, muss er das Originaldokument zusätzlich in Papierform aufbewahren.

Nicht zulässig ist die Führung von nicht unterschriebenen schriftlichen Erklärungen und Anträgen mit Unterschriftserfordernis als PDF-Dateien oder als Bilddateien im Format jpeg, bmp, png oder tiff.

Sozialversicherung

Update elektronische Entgeltunterlagen

Befreiung von der Führung elektronischer Unterlagen

- Nach § 8 Absatz 3 Satz 2 BVV kann sich der Arbeitgeber **bis zum 31. Dezember 2026** von der Führung elektronischer Unterlagen auf Antrag bei dem für ihn zuständigen Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung nach § 28p des Vierten Buches Sozialgesetzbuch **befreien** lassen.
- Bei entsprechender Befreiung sind **spätestens ab dem 1. Januar 2027** die benannten Unterlagen elektronisch zu führen.
- Gemäß § 14 BVV in der vom 1. Januar 2023 an geltenden Fassung wird die Angabe über die Befreiung des Arbeitgebers von der Führung elektronischer Unterlagen nach § 8 Absatz 3 Satz 2 BVV im bei der Deutschen Rentenversicherung Bund maschinell geführten Dateisystem (§ 28p Absatz 8 Satz 1 SGB IV) abgelegt.
- Die dort abgelegten Angaben dürfen nur von dem zuständigen Träger der Rentenversicherung und der Datenstelle der Rentenversicherung und für Abfragen nach § 28q Absatz 5 Satz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch verarbeitet werden (§ 14 Absatz 2 BVV).



3.

**Aktuelle
Grenzwerte ab
Januar 2023**

Beitragsbemessungsgrenzen Rechtskreis WEST

Kranken- und Pflegeversicherung

- 2021: 58.050,00 Euro pro Monat 4.837,50 Euro
- 2022: 58.050,00 Euro pro Monat 4.837,50 Euro
- 2023: 59.850,00 Euro pro Monat 4.987,50 Euro

Renten- und Arbeitslosenversicherung

- 2021: 85.200,00 Euro pro Monat 7.100,00 Euro
- 2022: 84.600,00 Euro pro Monat 7.050,00 Euro
- 2023: 87.600,00 Euro pro Monat 7.300,00 Euro

Einschub: BBG RV – Auswirkungen auf die bAV

Rechtsanspruch nach § 1a Absatz 1 Betriebsrentengesetz: 4 Prozent von 87.600 Euro	3.504 Euro
Steuerfreiheit für Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung 8 Prozent von 87.600 Euro (§ 3 Nr. 63 EStG)	7.008 Euro
Sozialversicherungs-Freiheit für Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung 4 Prozent von 87.600 Euro (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV)	3.504 Euro
Sozialversicherungs-Freiheit für Unterstützungskasse, Direktzusage 4 Prozent von 87.600 Euro (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SVEV)	3.504 Euro

**Pflichtzuschuss Arbeitgeber nach § 1a Absatz 1a Betriebsrentengesetz
15 Prozent des umgewandelten Entgelts, soweit Sozialversicherungs-Beiträge
eingespart werden (Achtung: Erhöhung BBG Rentenversicherung)!!**

Beitragsbemessungsgrenzen Rechtskreis OST

Kranken- und Pflegeversicherung

- 2021: 58.050,00 Euro pro Monat 4.837,50 Euro
- 2022: 58.050,00 Euro pro Monat 4.837,50 Euro
- 2023: 59.850,00 Euro pro Monat 4.987,50 Euro

Renten- und Arbeitslosenversicherung

- 2021: 80.400,00 Euro pro Monat 6.700,00 Euro
- 2022: 81.000,00 Euro pro Monat 6.750,00 Euro
- 2023: 85.200,00 Euro pro Monat 7.100,00 Euro

Beitragssätze

	2022	2023
Rentenversicherung	18,6 Prozent	18,6 Prozent
Arbeitslosenversicherung	2,4 Prozent	2,6 Prozent
Pflegeversicherung mit Kinderlosenzuschlag	3,05 Prozent 3,4 Prozent	3,05 Prozent 3,4 Prozent
Krankenversicherung allgemein	14,6 Prozent	14,6 Prozent
ermäßigt	14,0 Prozent	14,0 Prozent
durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz	1,3 Prozent	1,6 Prozent
Insolvenzgeldumlage	0,09 Prozent	0,06 Prozent
Künstlersozialabgabe	4,2 Prozent	5,0 Prozent

Versicherungspflichtgrenzen und Beitragszuschuss

	2022	2023
allgemeine Versicherungspflichtgrenze „Jahresarbeitsentgeltgrenze“	64.350,00 Euro	66.600,00 Euro
besondere Versicherungspflichtgrenze*	58.050,00 Euro	59.850,00 Euro
maximaler Beitragszuschuss Private Krankenversicherung	384,58 Euro	403,99 Euro
maximaler Beitragszuschuss Pflegeversicherung**	73,77 Euro	76,06 Euro

* für Personen, die am 31. Dezember 2002 bereits bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen vollversichert waren und wegen Überschreitens der an diesem Tag geltenden Jahresarbeitsentgeltgrenze bereits versicherungsfrei waren

** abweichende Regelung in Sachsen



4.

Firmenwagen Bewertungsmöglichkeiten Wohnung – Erste Tätigkeitsstätte

Allgemeine steuerrechtliche Regelungen bei Firmenwagenüberlassung

Pauschale Bewertung

- 1-Prozent-Regelung für Privatnutzung
- Zusätzlich für Fahrten von der Wohnung zur **ersten Tätigkeitsstätte (0,03 Prozent bis gegebenenfalls 0,002 Prozent)**

Fahrtenbuch-Regelung

- Ermittlung der KFZ-Kosten pro Kilometer
- Ansatz für Privatfahrten
- Zuzüglich Fahrten von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte

BMF – RS (IV C 5 - S 2334/21/10004) vom 3. März 2022

Firmenwagenüberlassung

Ermittlung des Zuschlags – Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Grundsätzliche 0,03-Prozent-Regelung

Grundsätzlich ist die Ermittlung des Zuschlags kalendermonatlich mit 0,03 Prozent des Listenpreises für jeden Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte vorzunehmen (§ 8 Absatz 2 Satz 3 EStG).

Die 0,03-Prozent-Regelung findet auch Anwendung für **volle Kalendermonate**, in denen das Fahrzeug **tatsächlich nicht** für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte **genutzt wird**. Ein durch Urlaub oder Krankheit bedingter Nutzungsausfall ist im pauschalen Nutzungswert ebenfalls berücksichtigt.

Auch bei Homeoffice, Teilzeit, Krankheit, ...
Der pauschale **Nutzungswert** ist auch **dann anzusetzen**, wenn aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder anderer Umstände Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte **nicht arbeitstäglich** anfallen (**zum Beispiel** aufgrund Teilzeitvereinbarung, **Home-office**, Dienstreisen, Kurzarbeit, Auslandsaufenthalt).

Firmenwagenüberlassung

Ermittlung des Zuschlags – Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

- Einzelbewertung 0,002-Prozent-Regelung
- Der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber **monatlich** zu erklären, an **welchen Tagen** das betriebliche Kraftfahrzeug **tatsächlich** für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt wurde.
- Der Arbeitgeber hat aufgrund der Erklärungen des Arbeitnehmers den Lohnsteuerabzug durchzuführen.
- Diese Erklärungen sind als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren. Es ist aus Vereinfachungsgründen nicht zu beanstanden, wenn für den Lohnsteuerabzug jeweils die Erklärung des Vormonats zugrunde gelegt wird.

Achtung | Kalenderjahresbezogene Anwendung

Firmenwagenüberlassung

Korrekte Anwendung der Einzelbewertung

- Der Arbeitgeber muss die Anwendung der 0,03-Prozent-Regelung oder der Einzelbewertung für jedes Kalenderjahr **einheitlich** für alle dem Arbeitnehmer überlassenen betrieblichen Kraftfahrzeuge festlegen.
- Die Methode darf während des Kalenderjahres nicht gewechselt werden.
- Eine rückwirkende Änderung des Lohnsteuerabzugs (Wechsel von der 0,03-Prozent-Regelung zur Einzelbewertung oder umgekehrt für das gesamte Kalenderjahr) ist im laufenden Kalenderjahr und vor Übermittlung oder Ausschreibung der Lohnsteuerbescheinigung jedoch grundsätzlich im Rahmen des § 41c EStG möglich.

Achtung | Sozialversicherung!!

(Hybrid-)Elektrofahrzeuge

	Anteil Listenpreis	Anschaffung	Listenpreis	Emissionen	Reichweite
Elektrofahrzeuge	0,25	Ab 2019	<= 60.000 Euro	keine	
	0,50	Ab 2019	> 60.000 Euro	keine	oder
Hybrid-Elektrofahrzeuge	0,50	Ab 2019	egal	maximal 50 Gramm CO2/Kilometer	> = 40 km
		Ab 2022	egal	maximal 50 Gramm CO2/Kilometer	> = 60 km
		Ab 2025 (ggf. früher)	egal	maximal 50 Gramm CO2/Kilometer	> = 80 km
	Abschlag Batterie	Bis 2022	egal		
Verbrenner	1,00	Unabhängig von weiteren Voraussetzungen			

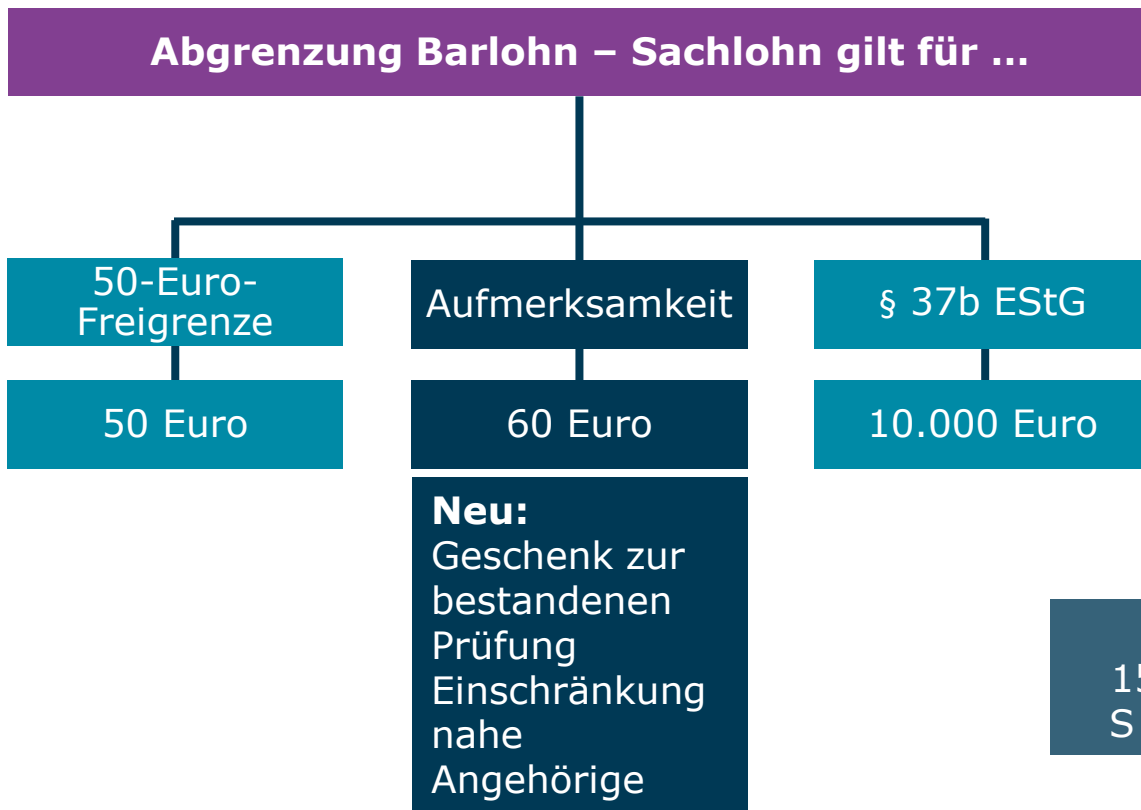
**Ampelplan:
Ladepflicht**



5.

Sachbezüge

Allgemeine Übersicht



BMF-Schreiben vom
15. März 2022 IV C 5 -
S 2334/19/10007 :007

Einlösungsmöglichkeiten

Nur noch Gutscheine nach ZAG-Kriterien (§ 2 Abs. 1 Nr. 10)

a) Limitierte Netze

- ✓ Gutscheinkarten von Einkaufsläden, Einzelhandelsketten sowie regionale City-Cards,
- ✓ Karten eines Online-Händlers zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus seiner eigenen Produktpalette,
- ✓ von einer bestimmten Tankstellenkette ausgegebene Tankkarten.

b) Limitierte Produktpalette

- ✓ Kraftstoffe („Alles, was das Auto bewegt“),
- ✓ Beauty- oder Fitnesskarten
- ✓ Kinokarten, Streaming und Downloads.

c) Instrumente zu steuerlichen und sozialen Zwecken

- ✓ Essensgutscheine.
- x Nutzung Sachbezugsfreigrenze
- x Aufmerksamkeiten

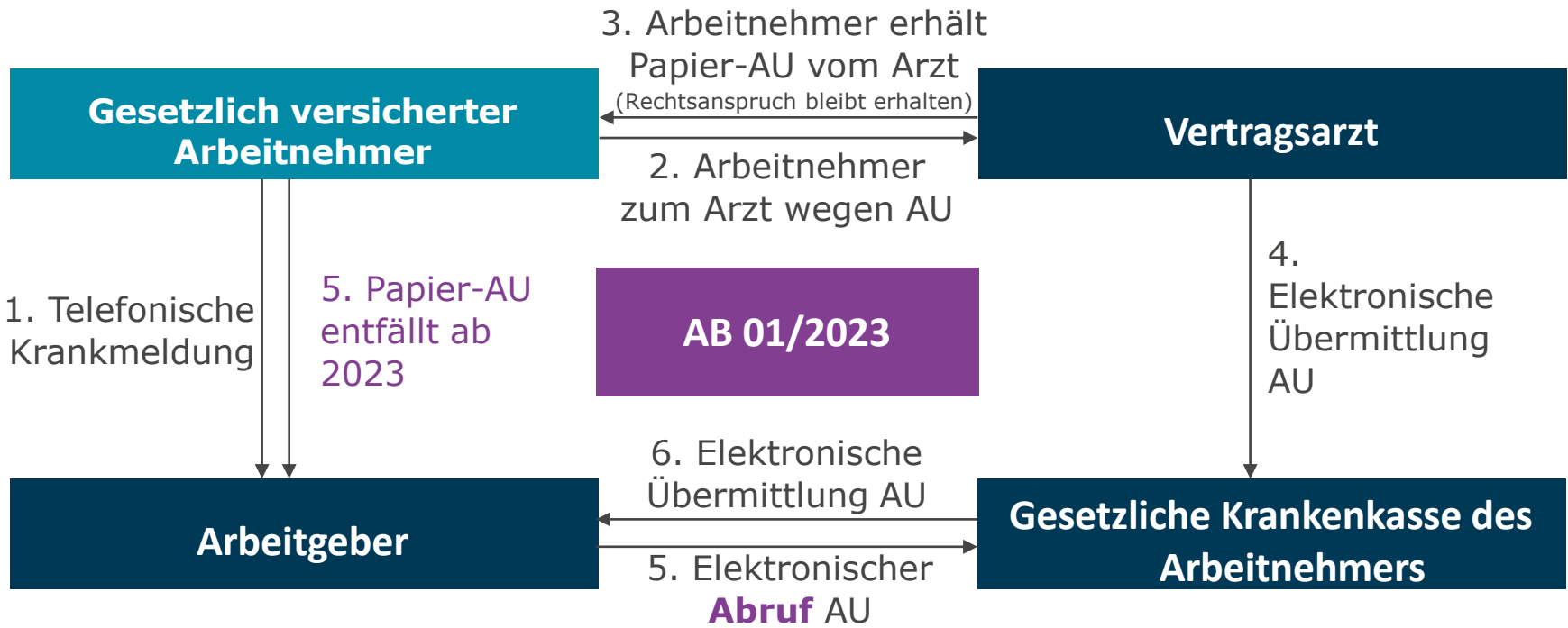


6.

**Elektronische
Arbeitsunfähigkeits-
bescheinigung (eAU)**

Allgemeiner Überblick eAU

DIGITALISIERUNG DES VERFAHRENS ZWISCHEN VERTRAGSARZT + GESETZLICHER KRANKENKASSE (EAU)



eAU – Personenkreis

Abruf erfolgt ausschließlich für gesetzlich versicherte Arbeitnehmer durch die Eingaben:

- „Anforderung der AU-Meldung“ im Feld „AU_a_AG“

und

- Arbeitsunfähigkeit wegen **Krankheit** Vertragsarzt (§ 295 Abs. 1 Satz 1 SGB V)

oder

- Arbeitsunfähigkeit wegen **Arbeitsunfall** und Berufskrankheiten (§ 201 Abs. 2 SGB VII)

oder

- Arbeitsunfähigkeit bei **stationärer Krankenhausbehandlung** Krankenkasse (§ 301 Abs. 1 Satz 1 SGB V)

Neues Verfahren gilt nicht für privat
krankenversicherte Arbeitnehmer.

eAU – Anpassung der Prozesse

Arbeitgeber:
Umstellung auf
eAU bedeutet
**Anpassung
ihrer
Prozesse und
Abläufe**

Wichtig:
Rechtzeitige
Vorbereitung,
um Einführung
der eAU in
bestehende
Prozesse zu
integrieren
und alle
Beteiligten
frühzeitig in
die
Änderungen
einzubeziehen

Arbeitnehmer
überreichen
ihren
Arbeitgebern
nach der AU-
Anzeige
zukünftig auch
**nach dem
dritten Tag
der Arbeits-
unfähigkeit
kein
ärztliches
Attest mehr**

Information
über
tatsächliche
Dauer der
Arbeits-
unfähigkeit
erst durch
Abruf bei
gesetzlicher
Krankenkasse
des
Arbeitnehmers

eAU – Voraussetzungen für den Abruf

- Abruf für gesetzlich Versicherte möglich durch berechtigte Arbeitgeber
- Beschäftigungsverhältnis bestand für den angefragten Zeitraum und Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die AU mitgeteilt (§ 5 Absatz 1 S. 1 EFZG)
- Systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm, maschinelle Ausfüllhilfe, Zeiterfassungssysteme

eAU – Zeitpunkt des Abrufs

- Abruf nur sinnvoll, wenn der Arbeitnehmer verpflichtet war, die Arbeitsunfähigkeit ärztlich feststellen zu lassen
- Vorlagepflicht **nach** drei Kalendertagen
- Vorlagepflicht **innerhalb** der ersten drei Kalendertage
- Verfrühte Abfragen können Rückmeldung „4 = eAU/Krankenhausmeldung liegt nicht vor“ zur Folge haben.
- In diesen Fällen übermitteln die Krankenkassen die eAU automatisch, sobald sie vorliegt (maximal innerhalb von 14 Kalendertagen).

eAU – Beispiele

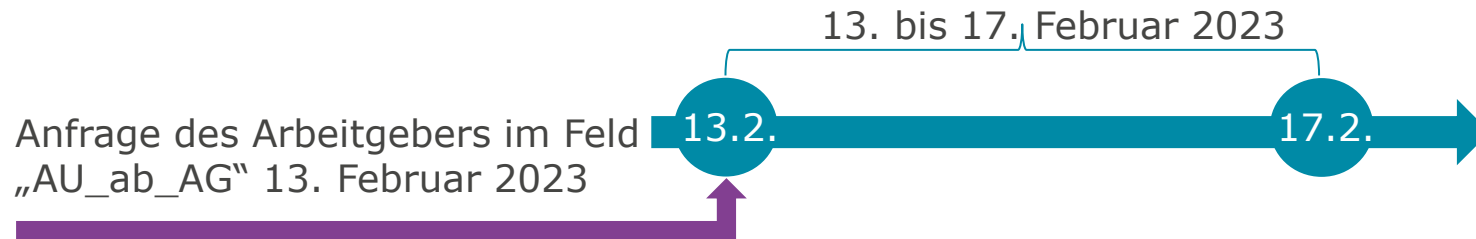
Abruf frühestens ab 14. Februar 2023

Beispiel

- **Beginn der Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber und der Krankenkasse stimmen überein.**
- Arzt bescheinigt die Arbeitsunfähigkeit vom 13. bis 17. Februar 2023
- Anfrage des Arbeitgebers im Feld „AU_ab_AG“ 13. Februar 2023

Lösung

- Krankenkasse stellt Arbeitsunfähigkeits-Zeit 13. bis 17. Februar 2023 zum Abruf bereit.



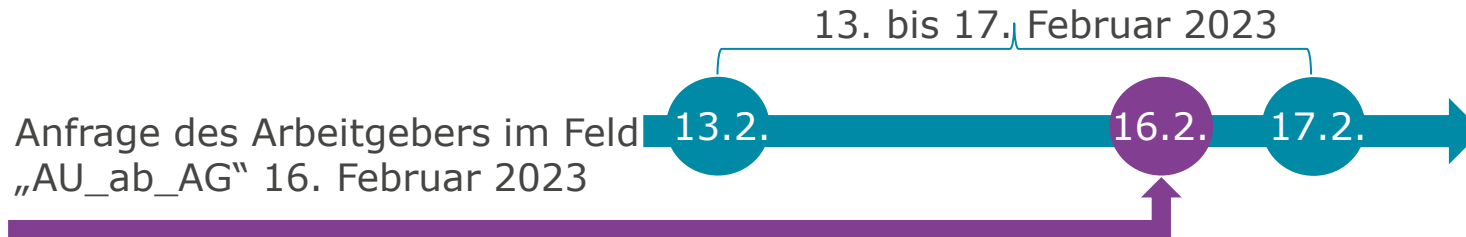
eAU – Beispiele

Beispiel

- **Beginn der Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber nach dem Beginn bei der Krankenkasse**
- Arzt bescheinigt die Arbeitsunfähigkeit vom 13. bis 17. Februar 2023
- Anfrage des Arbeitgebers im Feld „AU_ab_AG“ 16. Februar 2023

Lösung

- Krankenkasse stellt Arbeitsunfähigkeits-Zeit 13. bis 17. Februar 2023 zum Abruf bereit.



eAU – Beispiele

Beispiel

Zwei Arbeitsunfähigkeits-Zeiten:

- Ärztin bescheinigt die erste Arbeitsunfähigkeit vom 29. Mai bis 9. Juni 2023
- Ärztin bescheinigt die zweite Arbeitsunfähigkeit vom 10. Juni bis 14. Juni 2023
- Anfrage des Arbeitgebers (AU1) im Feld „AU_ab_AG“ 29. Mai 2023

AU1 Abruf frühestens ab 30. Mai 2023

Lösung

- Krankenkasse (AU1) stellt Arbeitsunfähigkeits-Zeit 29. Mai bis 9. Juni 2023 zum Abruf bereit.
- Krankenkasse (AU2) stellt Arbeitsunfähigkeits-Zeit 10. bis 14. Juni 2023 erst im Rahmen einer weiteren Anforderung durch den Arbeitgeber im Feld „AU_ab_AG“ 10. Juni bereit.

AU2 Abruf frühestens ab 11. Juni 2023



7.

Änderungen beim Minijob

Geringfügige (entlohnte) Beschäftigung

- § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV
- Eine geringfügige Beschäftigung liegt vor, wenn das Arbeitsentgelt aus dieser Beschäftigung regelmäßig ~~im Monat 450 Euro~~ **die Geringfügigkeitsgrenze** nicht übersteigt

Geringfügigkeitsgrenze – Mindestlohn

- § 8 Absatz 1a SGB IV
- $12 \text{ Euro} \times 130 \div 3 = 520 \text{ Euro}$
- Die Geringfügigkeitsgrenze im Sinne des Sozialgesetzbuchs bezeichnet das monatliche Arbeitsentgelt, das bei einer Arbeitszeit von zehn Wochenstunden zum Mindestlohn [...] erzielt wird.
- Sie wird berechnet, indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch 3 geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird.

Geringfügigkeitsgrenze – Mindestlohn

- Geringfügigkeitsgrenze: $12 \text{ Euro} \times 10 \times 4,3\bar{3} = 520 \text{ Euro}$
- Künftig orientiert sich die Geringfügigkeitsgrenze an einer Wochenarbeitszeit von zehn Stunden zu Mindestlohnbedingungen → Dynamisierung

Bewertung „Regelmäßiges Arbeitsentgelt“

- Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung darf 520 Euro nicht übersteigen (maximal 6.240 Euro pro Jahr)
- Es ist mindestens auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (zum Beispiel aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache); insoweit kommt es auf die Höhe des tatsächlich gezahlten Arbeitsentgelts nicht an.
- Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts hat stets bei Beginn der Beschäftigung und erneut bei jeder nicht in der bisherigen Prognose berücksichtigten Veränderung in den Verhältnissen (zum Beispiel Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts), die nicht nur gelegentlich und unvorhersehbar ist, im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu erfolgen

Bewertung „Regelmäßiges Arbeitsentgelt“

- Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen.
- Einmalige Einnahmen, deren Zahlung dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängig ist, bleiben bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts grundsätzlich unberücksichtigt.

Zulässiges unvorhersehbares Überschreiten

Ein **unvorhersehbares** Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze steht dem Fortbestand einer geringfügigen (entlohten) Beschäftigung nicht entgegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze

- innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden **Zeitjahres**
- in nicht mehr als **zwei Kalendermonaten**
- um jeweils einen **Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze** überschritten wird.

Zulässiges unvorhersehbares Überschreiten

Prüfungsschritte

- Bestimmung des Zeitjahres
- Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze bei vorausschauender Jahresbetrachtung
- **Unvorhersehbares** Überschreiten
- Überschreiten in nicht mehr als zwei Kalendermonaten
- Überschreiten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze

Unvorhersehbares Überschreiten

Beispiel 1

- Arbeitnehmer mit Familienversicherung
- Verdienst seit 1. Januar 2023: 520 Euro
- Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
- Wider Erwarten vom 1. August bis zum 30. September 2023 zusätzlich eine Krankheitsvertretung
- Erhöhung des Arbeitsentgelts im August und September 2023 auf monatlich 1.040 Euro

Unvorhersehbares Überschreiten

Lösung 1

- Arbeitnehmer bleibt für die Zeit vom 1. August bis 30. September 2023 geringfügig entlohnt beschäftigt, da es sich innerhalb des maßgebenden Zeitjahres (1. Oktober 2022 bis 30. September 2023) nur um ein **gelegentliches** (maximal zweimaliges) und **unvorhersehbares** Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze handelt.
- Das vereinbarte monatliche Arbeitsentgelt von 520 Euro hat sich in dem jeweiligen Kalendermonat des Überschreitens maximal auf das Doppelte der Geringfügigkeitsgrenze (1.040 Euro) erhöht.
- Der Arbeitgeber hat (auch in der Zeit vom 1. August bis zum 30. September 2023) weiterhin Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung aufgrund der durchgehend geringfügig entlohnten Beschäftigung zu zahlen.
- Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt fort.
- Personengruppenschlüssel: 109, Beitragsgruppenschlüssel: 6-5-0-0

Unvorhersehbares Überschreiten

Lösung 2

- **B:** Wie A aber mit Erhöhung des Arbeitsentgelt im August und September 2023 auf monatlich 1.100 Euro
- **Ergebnis B:** Im August und September wird die Beschäftigung mehr als geringfügig ausgeübt. Ab Oktober könnte die Beschäftigung wieder geringfügig ausgeübt werden (vorausschauende Jahresbetrachtung – neuer Befreiungsantrag für die Rentenversicherung!)
- **C:** Wie A aber im November 2023 wird unerwartet eine Sonderzahlung von 500 Euro gezahlt.
- **Ergebnis C:** Im November handelt es sich um die dritte unvorhersehbare Überschreitung innerhalb der letzten zwölf Monate. Die Beschäftigung ist im November mehr als geringfügig. Ab Dezember könnte die Beschäftigung wieder geringfügig ausgeübt werden (vorausschauende Jahresbetrachtung - neuer Befreiungsantrag für die Rentenversicherung!)



8.

Änderungen beim Midijob

Beitragsberechnung im Übergangsbereich

- Berechnung eines reduzierten Arbeitsentgelts nach Grundformel und gesonderter Formel
- Berechnung des Gesamtbeitrags vom reduzierten Arbeitsentgelt nach Grundformel
- Berechnung des Arbeitnehmer-Anteils vom reduzierten Arbeitsentgelt nach gesonderter Formel
- Gesamtbeitrag abzüglich Arbeitnehmer-Anteil = Arbeitgeber-Anteil

Übergangsbereich zwischen 520,01 Euro und 1.600,00 Euro.

Ab 1. Januar 2023: Obergrenze Midijob 2.000 Euro

Beitragsberechnung im Übergangsbereich

Beispiel 1

- Beschäftigung mit Arbeitsentgelt von 950 Euro, kinderlos, Beitragssatz in der Krankenversicherung 14,6 %
- Beitragssatz Krankenversicherung 14,6 % + Zusatzbeitrag Krankenversicherung 1,5 %
- Beitragssatz Pflegeversicherung 3,05 % + 0,35 %
- Beitragssatz Rentenversicherung 18,6 %
- Beitragssatz Arbeitslosenversicherung 2,4 %

Beitragsberechnung im Übergangsbereich

Lösung 1

1. Berechnung des reduzierten Arbeitsentgelt nach Grundformel

$$F \times G + \left(\left(\frac{1600}{1600 - G} \right) - \left(\frac{G}{1600 - G} \right) \times F \right) \times (AE - G)$$

= 856,39 Euro

2. Berechnung des reduzierten Arbeitsentgelts nach gesonderter Formel

$$\left(\frac{1600}{1600 - G} \right) \times (AG - G)$$

= 637,04 Euro

	Kranken- versicherung	Pflege- versicherung	Renten- versicherung	Arbeitslosen- versicherung
3. Gesamt	137,88 Euro	26,12 Euro	159,28 Euro	20,56 Euro
4. Arbeitnehmer	51,28 Euro	9,71 Euro	59,24 Euro	7,64 Euro
5. Arbeitgeber	86,60 Euro	16,41 Euro	100,04 Euro	12,92 Euro
Zuschlag Arbeitnehmer		3,00 Euro		

Bestandsschutz vom Midijob zum Minijob

Beschäftigte sind

- ab 1. Oktober 2022
- in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung weiterhin wie im Midijob versicherungspflichtig
- in der Rentenversicherung wie im Minijob versicherungspflichtig.

Gilt bis 31. Dezember 2023



Ab 1. Januar 2023: Obergrenze Midijob 2.000 Euro

Bestandsschutz vom Midijob zum Minijob

Kranken-/Pflegeversicherung	Kranken-/Pflegeversicherung	Arbeitslosenversicherung	Rentenversicherung
Grundsatz	Versicherungspflicht	Versicherungspflicht	Versicherungspflicht
Ausnahme 1	Familienversicherung		Reguläres Befreiungsrecht für Minijob
Ausnahme 2	<u>Befreiung</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei Krankenkasse ▪ Bei Arbeitgeber ▪ Bis 2. Januar 2023 	<u>Befreiung</u> <ul style="list-style-type: none"> ▪ Bei Agentur für Arbeit ▪ Bei Arbeitgeber ▪ Bis 31. Dezember 2023 	Sonderregelung für Beschäftigte im Privathaushalt
Folge	Wie Minijob	Wie Minijob	

DEÜV-Folgen der Bestandsschutzregelungen

- Für geringfügig entlohnte Beschäftigungen ist die Minijob-Zentrale zuständige Einzugsstelle,
- Für Beschäftigungen im Übergangsbereich die Krankenkasse.

Für Bestandsschutzfälle werden Arbeitgeber daher ab 1. Oktober 2022 mit zwei Einzugsstellen zu tun haben, weil zumindest für den Zweig der Rentenversicherung ein Minijob vorliegt, der bei der Minijob-Zentrale zu melden und mit ihr abzurechnen ist.



9.

**Änderungen durch das
8. SGB IV-ÄndG**

Änderungen durch das 8. SGB IV-ÄndG

Hinzuverdienstgrenzen für Rentner

- Altersrentner

Zeitpunkt	nach Erreichen der Regelaltersgrenze	vor Erreichen der Regelaltersgrenze
vor Pandemie	unbegrenzt	6.300 Euro
während Pandemie	unbegrenzt	46.060 Euro
ab 1. Januar 2023	unbegrenzt	unbegrenzt

- Erwerbsminderungsrentner

Zeitpunkt	Volle Erwerbsminderung	Teilweise Erwerbsminderung
ab 1. Januar 2023	3/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße voraussichtlich 17.823,75 Euro	6/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße voraussichtlich 35.647,50 Euro

Änderungen durch das 8. SGB IV-ÄndG

Aus SV-Ausweis wird Versicherungsnummernachweis

Vorlagepflicht beim Arbeitgeber



Elektronisches Abfrageverfahren



8 SGB IV Änderungsgesetz

Abgeltung von Entgeltguthaben aus Arbeitszeitguthaben

- Abgeltungen nach Beendigung oder bei Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses sind auch dann dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen sind, wenn dieser nicht im laufenden Kalenderjahr liegt.
- Liegen die Zeiträume länger zurück als die Rückrechnungstiefen der Entgeltabrechnungsprogramme das zulassen, ist analog zu den Rückrechnungen in der Betriebsprüfung zu verfahren und gegebenenfalls die Beitragsabrechnung über eine Ausfüllhilfe abzuwickeln.

8 SGB IV Änderungsgesetz

Entgeltbescheinigungsverordnung

Pauschal besteuerte Bezüge sind, jeweils nach ihrer gesetzlichen Grundlage getrennt, als sonstiges Pauschalsteuer-Brutto in die Entgeltbescheinigung aufzunehmen.

Dies sind folgende Einnahmen:

- § 37b EStG (Sachzuwendungen/Geschenke)
- § 40 Absatz 1 EStG (sonstige Bezüge in einer größeren Zahl von Fällen)
- § 40 Absatz 2 EStG (u. a. Mahlzeiten, Betriebsveranstaltungen, Verpflegungsmehraufwendungen, Fahrten Wohnung-Arbeitsstätte)
- § 40a Absatz 2 EStG (u. a. Pauschalsteuer-Minijobs)
- § 40b EStG (betriebliche Altersversorgung)
- .



10.

**Sozial-
versicherungsrecht
– Rechtsprechung**

Urteil zur Pflegeversicherung aus dem April 2022

- 1 BvR 2257/16: Verfassungsbeschwerde zu der Frage, ob die Erziehung von Kindern in der gesetzlichen Krankenversicherung und in der gesetzlichen Rentenversicherung auf Beitragsseite berücksichtigt werden muss und inwiefern bei der Beitragserhebung zur sozialen Pflegeversicherung Eltern von mehr als einem Kind in Abhängigkeit von der Anzahl ihrer Kinder entlastet werden müssen.
- Das Bundesverfassungsgericht hat es für **verfassungswidrig** erklärt, dass die **Zahl der Kinder bei den Beiträgen zur Pflegeversicherung nicht berücksichtigt wird.**
- **In der sozialen Pflegeversicherung führt die von der Kinderzahl unabhängige gleiche Beitragsbelastung von Eltern zu einer verfassungsrechtlich nicht gerechtfertigten Gleichbehandlung von wesentlich Ungleichem.**



**Falls Sie noch
Fragen haben ...**

... stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

**Weitere Informationen finden
Sie unter firmenkunden.tk.de**

**Einfach die Suchnummer ins
Suchfeld eintragen**

Webinarübersicht 2083362

Beratungsblätter 2068424

Broschüre Beiträge 2054354

SV-Lexikon (TK-Lex) 2032352

Newsletter 2032116