



# JAHRESWECHSEL- SEMINAR ARBEITGEBER

---

SV-Werte,  
Beitrags- /  
Umlagesätze,  
Fälligkeiten

**DAK**  
Gesundheit  
*Ein Leben lang.*

**03** DIGITALER  
DATENAUSTAUSCH

**12** VERSICHERUNGS-/  
BEITRAGSRECHT

**21** ANGRENZENDE RECHTSGEBIETE



**31** WERTE DER SOZIAL-  
VERSICHERUNG 2023

*Sehr geehrte Teilnehmerinnen und Teilnehmer, auf den folgenden Seiten haben wir in Ihrem Handout zu dem Online-Jahreswechsel-Seminar für Arbeitgeber die wesentlichen Änderungen rund um den Jahreswechsel für Sie zusammengefasst. Es dient dazu, Ihnen über die Präsentation hinaus weitere Informationen zu liefern, die sich nicht komplett auf den Folien darstellen lassen. Zu Beginn der Präsentation gehen wir kurz auf aktuelle Werte ein, die Sie am Ende Ihres Handouts in einem gesonderten Kapitel als Übersicht wiederfinden.*



# 1. DIGITALER DATENAUSTAUSCH

Im digitalen Datenaustausch hat es verschiedene Änderungen gegeben, die schon in den vergangenen Monaten (zum Teil Jahren) angestoßen wurden und zum größten Teil zum 1. Januar 2023 in Kraft getreten sind.

## 1.1 DIGITALE ENTGELTUNTERLAGEN

Die pandemiegeprägten letzten Jahre haben das Bewusstsein bei den Unternehmen gestärkt, dass es immer wichtiger wird, auch in die Digitalisierung zu investieren. Das Meldeverfahren zwischen Unternehmen und der Sozialversicherung wurde in den letzten Jahren immer weiter ausgebaut.

Seit dem 1. Januar 2023 ist die **elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)** für Betriebe grundsätzlich verpflichtend.

Aus den aktuellen Gemeinsamen Grundsätzen der Spitzenverbände zum Thema Entgeltunterlagen (vgl. auch [www.informationsportal.de](http://www.informationsportal.de) in der Kategorie Elektronische Entgeltunterlagen) ergibt sich die Verpflichtung für Unternehmen, für alle neuen Tatbestände seit 1. Januar 2022 Entgeltunterlagen in digitaler Form zu führen. Dabei wurde den Unternehmen zumindest erlassen, rückwirkend Unterlagen aus der Zeit davor komplett digitalisieren zu müssen.

### HINTERGRUND

Betriebsprüfungen kennt jedes Unternehmen. Mindestens alle vier Jahre kontrollieren die Träger der Deutschen Rentenversicherung (DRV) die einzelnen Betriebe. Viel Papier wird gewälzt. Unterlagen müssen zur Verfügung gestellt werden, Kapazitäten bei den Beschäftigten und teilweise auch in der Führungsebene werden über einen nicht unerheblichen Zeitraum gebunden, um die prüfende Person zu unterstützen, die die Richtigkeit der Beitragszahlungen und Meldungen der vergangenen Jahre kontrolliert.

Die Basis für die Umsetzung dieser Prüfungen auf digitalem Wege wurde bereits durch das **7. SGB IV-Änderungsgesetz** gelegt. Bereits im Juni 2020 wurde die Beitragsverfahrensverordnung (BVV) derart angepasst, dass Unterlagen, die dem Unternehmen in digitaler Form zur Verfügung gestellt werden, auch in dieser Form zu den Entgeltunterlagen genommen werden sollten. Auf freiwilliger Basis war die Teilnahme an der euBP schon länger möglich.

**Gemeinsame Grundsätze nach § 9a BVV für die Entgeltunterlagen nach § 8 und für die Beitragsabrechnung nach § 9 BVV** haben diese Regelung seit 1. April 2022 konkretisiert.

Allerdings besteht noch die Möglichkeit, sich bis 31. Dezember 2026 von der euBP befreien zu lassen. Analog ist dies auch gem. **§ 8 Abs. 3 Satz 2 BVV** für das Führen der digitalen Entgeltunterlagen möglich. An den Antrag werden keine besonderen Anforderungen gestellt. Er kann bis Fristende formlos beim zuständigen Prüfdienst der DRV gestellt werden.

### WICHTIG

In diesem Zusammenhang hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) bei der Genehmigung der Gemeinsamen Grundsätze die DRV um Nachsicht bei möglichen Verstößen bezüglich digitaler Entgeltunterlagen im Jahr 2022 gebeten.

Spätestens ab 1. Januar 2027 gilt aber auch für Unternehmen, die sich bisher haben befreien lassen, die Verpflichtung zum Führen digitaler Entgeltunterlagen und zur Teilnahme an der euBP.

Als klassisches **Beispiel** kann man sich an dieser Stelle beschäftigte Studierende vorstellen, die möglicherweise schon seit Beginn ihres Studiums 2020 als Werkstudenten im Unternehmen tätig sind. Es gibt sicher einen schriftlichen Vertrag über das Beschäftigungsverhältnis und seit dessen Beginn regelmäßig wiederkehrend die Semesterbescheinigungen, die u. a. dem Nachweis des Studierendenstatus dienen. Die Universitäten und Fachhochschulen beschreiten schon seit einiger Zeit den digitalen Weg, sodass die Semesterbescheinigungen regelmäßig in elektronischer Form bei den Studierenden vorliegen.

Während der Vertrag und die Studienbescheinigungen bis einschließlich Wintersemester 2021/22 noch zu den Papierakten

genommen werden konnten, besteht für die Studienbescheinigungen ab Sommersemester 2022 grundsätzlich die Verpflichtung in den Unternehmen, diese digital vorzuhalten (vorausgesetzt, die Firma hat sich **nicht** durch Antrag bei der DRV bis Ende 2026 von dieser Verpflichtung befreien lassen).

Auch wenn bereits über 50 Prozent der Unternehmen digitale Entgeltunterlagen führen (Quelle: summa summarum, 1/2022), befinden sich noch viele Unternehmen auf dem Weg. Damit diese alle Voraussetzungen korrekt umsetzen, sei hier noch auf ein paar Besonderheiten hingewiesen.

Grundsätzlich gilt, dass bereits digital vorliegende Dokumente auch in dieser Form zu den Entgeltunterlagen genommen werden sollten. Wobei natürlich immer die Möglichkeit besteht, neben der digitalen Personalakte auch weiterhin eine Papierakte zu führen. Nur ist dann natürlich alles doppelt zu pflegen.

Für die Übertragung und Pflege digitaler Daten aus systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen geben die Programme bereits die erforderliche Form vor.

Derzeit ist es noch nicht möglich, die Daten der Finanzbuchhaltung digital an die DRV weiterzugeben, ohne das gesonderte Einverständnis des Unternehmens zusätzlich einzufordern. Dies hängt damit zusammen, dass Finanzbuchhaltung und Entgeltabrechnung oft mit unterschiedlichen Programmen durchgeführt werden. Durch das **8. SGB IV-Änderungsgesetz** wurde nunmehr geregelt, dass auch die Möglichkeit, die Daten direkt aus der Finanzbuchhaltung an die DRV weiterzuleiten, bis zum 1. Januar 2025 umgesetzt werden soll (vgl. **§ 28p Abs. 6a SGB IV**). Die Möglichkeit, diese Daten elektronisch zu übermitteln, besteht grundsätzlich schon, ist aber für die Unternehmen bisher nicht verpflichtend.



## Was ist für die begleitenden Entgeltunterlagen zu beachten?

Für die sog. **begleitenden Entgeltunterlagen** gem. § 8 Abs. 2 BVV sind für Zeiträume seit 1. Januar 2022 die folgenden technischen Anforderungen zu beachten:

- Es sollten **eindeutige Dateinamen** (maximal 64 Zeichen, keine Sonderzeichen) zugeordnet werden (Beispiel: Semesterbescheinigung\_klara\_musterfrau\_WS2023\_24.pdf). Alternativ besteht die Option, ein Register zu führen, in dem die z. B. durchnummerierten Dateien den Personen und Tatbeständen zugeordnet werden können.
- Jedes Dokument erhält eine **eigene (auch mehrseitige) Datei** (als PDF oder gängiges Bildformat möglich).
- Für Dokumente, für die das Schriftformerfordernis besteht, ist auch eine **qualifizierte elektronische Signatur** erforderlich. Eine weitere Hürde, die in dem einen oder anderen Betrieb ggf. noch umgesetzt werden muss.
- Es besteht die Möglichkeit, hinsichtlich Art und Umfang der Speicherung der Daten auf die sog. **GoBD** („Grundsätze zur ordnungsmäßigen Führung und Aufbewahrung von Büchern, Aufzeichnungen und Unterlagen in elektronischer Form sowie zum Datenzugriff“) zurückzugreifen, die bereits aus der Finanzbuchhaltung und Steuerprüfung bekannt sind. Sie gelten aber nur, solange im SV-Recht keine besonderen Regelungen getroffen wurden.
- Der Ablageort für die Dokumente bleibt dem Unternehmen überlassen, wobei natürlich die datenschutzrechtlichen Standards einzuhalten sind.
- Die Spitzenverbände haben in **Gemeinsamen Grundsätzen** die Voraussetzungen für die ordnungsgemäße Führung der elektronischen Entgeltunterlagen festgelegt.

## 1.2 EAU (ELEKTRONISCHE ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNG)

Seit Oktober 2021 können Ärzte theoretisch bereits die festgestellten Arbeitsunfähigkeitszeiten von Beschäftigten an die Krankenkassen digital übermitteln. Richtig in Fahrt gekommen ist diese **erste Phase** des Verfahrens aber erst durch eine entsprechende Verpflichtung seit Juli 2022. Bis dahin galt eine Übergangszeit, in der die Arztpraxen vor der Herausforderung der technischen Umsetzung standen. Mittlerweile haben die meisten Arztpraxen und Krankenhäuser diese Hürde genommen.

In ganz seltenen Ausnahmefällen greift immer noch ein Ersatzverfahren in Papierform. Dies ist aber nur dann möglich, wenn die Technik komplett versagt.

Sämtliche AU-Daten werden nunmehr grundsätzlich digital von Arztpraxen und Krankenhäusern an die Krankenkassen übertragen.

### WICHTIG

Patienten erhalten weiterhin eine AU-Bescheinigung als Papierausdruck für ihre eigenen Unterlagen. Allerdings wird der frühere „gelbe Schein“ durch einen Ausdruck aus dem Patientenverwaltungssystem auf Basis eines sog. Style-sheets ersetzt.

Bei nachträglich festgestelltem Korrekturbedarf versendet der Vertragsarzt auf digitalem Weg eine Stornierung an die Krankenkasse und übermittelt eine neue digitale AU mit den korrekten Daten (Patienten erhalten ebenfalls einen Ausdruck der neuen AU).

### Ausnahmen vom Verfahren

Privatärzte und Ärzte bzw. Ärztinnen im Ausland sind nicht am eAU-Verfahren beteiligt. Das Verfahren gilt auch nicht für Minijobber in privaten Haushalten.

### 1.2.1 Das Verfahren bei den Unternehmen

Seit dem 1. Januar 2023 ist nun auch die **zweite Phase** des Verfahrens obligatorisch. Gemeint ist die Notwendigkeit, dass das Unternehmen die AU-Daten digital bei den Krankenkassen abrufen muss (Holschuld).

Der Abruf bei den Krankenkassen erfolgt durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Abrechnungsprogrammen bzw. Ausfüllhilfen (z. B. sv.net, ab 1. Juli 2023 voraussichtlich SV-Meldeportal, dazu später mehr) und nur dann, wenn das Unternehmen zum Erhalt der AU-Daten berechtigt ist.

Dies ist der Fall, wenn

- für die angefragten Zeiträume ein Beschäftigungsverhältnis zwischen dem betroffenen Beschäftigten und dem abfragenden Unternehmen besteht und
- der Arbeitnehmer bzw. die Arbeitnehmerin dem Personalbüro die abzurufende Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer vorab (z. B. auch telefonisch) mitgeteilt hat, also der gesetzlichen Anzeigepflicht nachgekommen ist.

### WICHTIG

Ein regelmäßiger automatisierter Abruf ohne vorherige Information durch den Beschäftigten ist ausgeschlossen! AU-Daten zu einer versicherten Person, die der DAK nicht bekannt ist, werden gelöscht und eine standardisierte Fehlermeldung zurückübermittelt.

Abgefragt werden können AU-Daten, die der Krankenkasse von den medizinischen Praxen mit Kassenzulassung übermittelt wurden, sowie Zeiträume stationärer Krankenhausaufenthalte.

**Keine** Rückmeldung erfolgt für stationäre Reha-Aufenthalte sowie über Arbeitsfähigkeiten, die von Privatärzten oder im Ausland festgestellt wurden. Auch Kinderkrankentage sind bisher nicht Bestandteil des Verfahrens.

### AUSBLICK

Gem. **8. SGB IV-Änderungsgesetz** sollen Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen ab dem 1. Januar 2025 in das Verfahren integriert werden.

### Besonderheit Krankenkassenwechsel

Die Zuständigkeit der Krankenkasse wird durch Vorlage der elektronischen Gesundheitskarte (eGK) ermittelt. Deshalb ist es wichtig, dass Patienten im Falle eines Kassenwechsels dem behandelnden Arzt bzw. der Ärztin immer die eGK der neuen Krankenkasse vorlegen. Nach dem Krankenhauspflegeentlastungsgesetz (**KHPfEG**, in Kraft seit dem 29. Dezember 2022) werden AU-Daten von der nicht mehr zuständigen Krankenkasse direkt an die neue Krankenkasse weitergeleitet. Dies soll dazu beitragen, Verzögerungen zu vermeiden.

### WICHTIG

Solange noch nicht alle technischen Voraussetzungen geschaffen sind, gilt in den Fällen, in denen eine falsche Krankenkasse kontaktiert wird:

Die eingegangene Anfrage wird bei der falschen Krankenkasse gelöscht und mit Meldegrund „1“ der Arztpraxis gegenüber zurückgemeldet. Sobald die versicherte Person in der Arztpraxis die korrekten Adressierungsdaten angibt, z. B. durch die neue Krankenversichertenkarte, wird der Datensatz erneut an die korrekte Krankenkasse übermittelt.

### 1.2.2 Besonderheiten beim Verlauf des elektronischen Abrufs

Grundsätzlich gilt: AU-Daten sind immer getrennt voneinander abzurufen. Das gilt zum einen für unterschiedliche Beschäftigte (keine Sammelabfrage) als auch für Erst- und Folgeerkrankungen.

Der Zeitpunkt für die Prüfung, welche AU-Meldungen maßgebend sind, wird nicht durch den Versand der Anforderung, sondern durch das Datenfeld **AU\_ab\_AG** festgelegt. Hierdurch soll es dem Unternehmen ermöglicht werden, die AU-Daten zu dem Zeitpunkt abzurufen, zu dem es diese benötigt (auch für zurückliegende Zeiträume). Insofern füllt die zuständige Person im Personalbüro das Datenfeld bedarfsentsprechend aus.

Das alles entscheidende Datenfeld **AU\_ab\_AG** bestimmt den weiteren Prozess. Dabei ist zu beachten, dass auch der Zeitpunkt, zu dem die Abfrage erfolgt, nicht ganz unerheblich ist.

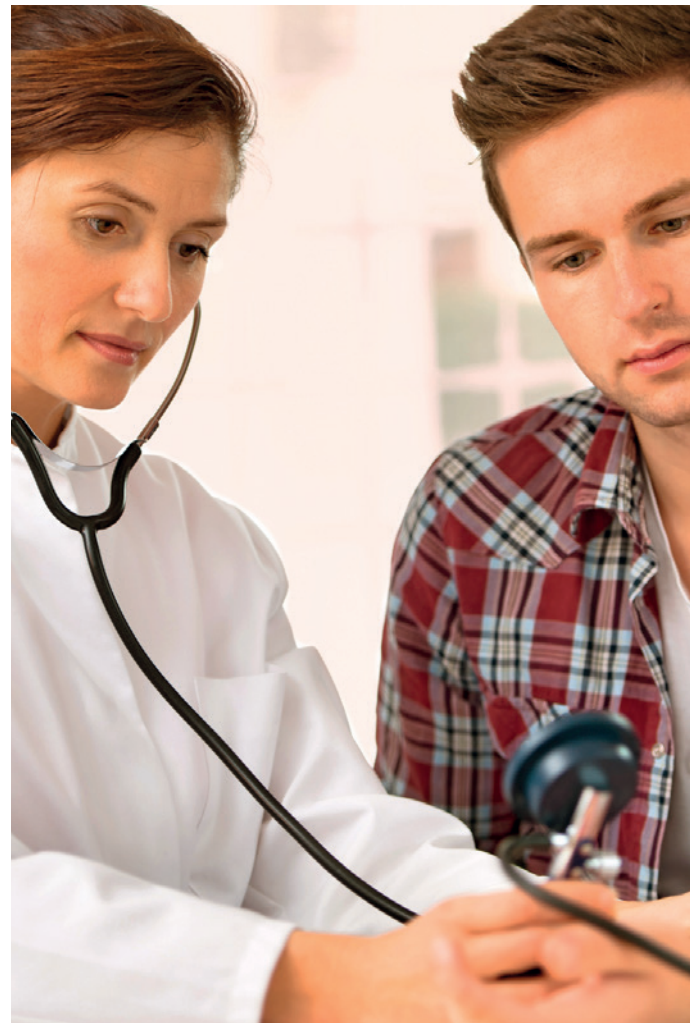
Da dieses Feld den Prüfzeitpunkt bestimmt, wird es von der Krankenkasse (selbst bei Abweichungen im Datenbestand) immer auch wieder an das Unternehmen zurückgemeldet.

### WICHTIG

Ein Abruf der AU-Daten ergibt für das Unternehmen wegen eines möglichen Zeitverzugs (vgl. **§ 5 Abs. 1 Satz 2 EFZG**) erst ab dem **5. Tag** nach Kenntnisnahme von der AU über die Benachrichtigung durch den Beschäftigten Sinn, da sonst ggf. vielfach Rückmeldungen mit dem Meldegrund „4“ (eAU/Krankenhausmeldung liegt **nicht** vor) erfolgen werden. **Aber:** Innerhalb von 14 Kalendertagen prüft die Krankenkasse immer wieder, ob noch AU-Daten eingehen.

**Hintergrund:** Beschäftigte müssen gem. **§ 5 Abs. 1 Satz 2 Entgeltfortzahlungsgesetz (EFZG)** erst ab dem 4. Tag ihre Arbeitsunfähigkeit nachweisen (Ausnahmen durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung oder einzelvertragliche Regelungen möglich), und der Arzt übermittelt ggf. erst am Ende des Tages die AU-Daten. Die Krankschreibung ist auch für bis zu drei Tage rückwirkend möglich.

Es sind verschiedene Konstellationen möglich, die wir auf der nächsten Seite kurz erläutern.





**Beginn der AU bei Unternehmen und Krankenkasse entsprechen sich:** In diesem Fall werden die AU-Daten dem Unternehmen zum Abruf zur Verfügung gestellt. Inhaltlich entsprechen die gelieferten Informationen denen des bisherigen papiergebundenen Verfahrens. **Ausnahme:** Die Informationen über die ärztliche Praxis werden nicht mehr mitgeliefert!

**AU-Zeitraum läuft bereits bei Abfrage:** In diesem Fall stellt die Krankenkasse den AU-Zeitraum und den abweichenden Beginn (Feld AU\_seit) zum Abruf bereit. Ein klassischer Fall ist bei einer Überschneidung festgestellter AU-Zeiten gegeben, weil z. B. eine vorzeitige Verlängerung der AU oder die weitere Krankschreibung durch einen anderen Vertragsarzt erfolgte. In einem solchen Fall werden dem Unternehmen ggf. mehrere Arbeitsunfähigkeitsmeldungen auf eine Anforderung hin übermittelt. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass die Bestände bei Unternehmen und Krankenkasse übereinstimmen.

**AU-Zeitraum liegt vor Beginn der AU bei der Krankenkasse:** Möglich ist, dass ein Unternehmen von einem Beschäftigten über dessen Arbeitsunfähigkeit informiert wird, noch bevor dieser zum Arzt gegangen ist. In einem solchen Fall liegen der Krankenkasse natürlich noch keine AU-Daten vor. Wartet das Personalbüro jetzt nicht ab, sondern stellt direkt eine Anfrage an die Krankenkasse, prüft diese, ob in den letzten max. 5 Tagen ein AU-Beginn übermittelt wurde. Ist dies der Fall, übermittelt sie diesen Zeitraum. Falls dies nicht der Fall ist, erteilt sie eine Zwischenmeldung mit Meldegrund „4“ (eAU bzw. Krankenhausmeldung liegt nicht vor) im Feld Kennzeichen\_aktuelle\_Arbeitsunfähigkeit. Im letzten Fall wird allerdings in einem Zeitraum von 14 Kalendertagen von der Krankenkasse überprüft, ob AU-Daten für die betroffene Person die Krankenkasse erreichen.

**Keine Übereinstimmung:** Kann die Krankenkasse keine AU-Daten feststellen, stellt sie dem anfragenden Unternehmen lediglich die Zwischenmeldung „4“ zum Abruf zur Verfügung.

## WICHTIG

Grundsätzlich trifft das abfragende Unternehmen die Pflicht zur Richtigstellung. Das heißt, wird festgestellt, dass die Abfrage zu einer falschen Beschäftigten oder zu einem nicht korrekten AU-Beginn gestellt wurde, ist sie zu stornieren und ggf. mit geänderten Angaben erneut zu übermitteln. Eine Stornierung funktioniert allerdings nur dann, wenn noch keine Zwischenmeldung mit Grund „4“ übermittelt wurde.

07

Die **dritte** Phase des Verfahrens, dass auch die Beschäftigten ihre AU-Daten nicht mehr in Papierform ausgehändigt bekommen, ist derzeit noch nicht umgesetzt. Dies sowie die Einbindung weiterer Einrichtungen (Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen) werden in der technischen Umsetzung noch einige Zeit benötigen.

### 1.2.3 Vorerkrankungsverfahren ab 2023

Ursprünglich gab es zwei nebeneinander bestehende Vorerkrankungsabfragen. Zum einen die Abfrage über den Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL) im qualifizierten Meldedialog (auf Initiative der Unternehmen). Zusätzlich sollte im Rahmen des eAU-Verfahrens eine Abfrage auf Initiative der Krankenkassen eingeführt werden, die auch bereits vorbereitet war. Da sich aber das bestehende Verfahren etabliert hatte, wurde nunmehr von dem Verfahren im Rahmen der eAU abgesehen. Die rechtlichen Voraussetzungen dafür wurden durch das **8. SGB IV-Änderungsgesetz** geschaffen.

Insofern stellen Betriebe im Jahr 2023 Vorerkrankungsanfragen zu ihren Beschäftigten wie bisher im elektronischen Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL) bei der für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit zuständigen Krankenkasse (Datenbaustein DBVO).

Vor dem Versand ist die Anfrage – wie auch bisher – individuell durch das Personalbüro auf Sinnhaftigkeit zu prüfen. Sie ist nur dann auszulösen, wenn zusätzlich zur aktuellen AU in den letzten sechs Monaten davor mindestens eine bescheinigte potenzielle Vorerkrankung in Bezug auf die aktuelle AU im Datenbestand vorliegt und die summierten Zeiten aller potenziellen Vorerkrankungen zusammen mit der aktuellen AU zum Zeitpunkt der Meldung mindestens 30 Tage umfassen.

Das bestehende Verfahren hat bei dieser Gelegenheit zum 1. Januar 2023 eine **Weiterentwicklung** erfahren. Wie bisher meldet die Krankenkasse immer mindestens die vom Unternehmen gemeldeten AU-Zeiten zurück. **Darüber hinaus meldet sie nunmehr zusätzlich die relevanten Vorerkrankungen zu der aktuellen AU.**

Als „relevant“ werden alle AU-Zeiten der letzten zwölf Monate angesehen, bei welchen zwischen dem Ende der vorhergehenden und dem Beginn der nachgehenden Erkrankung nicht mindestens sechs Monate liegen. Zusätzlich wird der Beginn der maßgeblichen Zwölf-Monats-Frist (gem. § 3 Abs. 1 Satz 2 EFZG) übermittelt.

### HINWEIS

Die Unternehmen müssen nur noch mind. eine potenzielle Vorerkrankung bei ihrer Anfrage angeben, wodurch insb. Betriebe, welche systemgeprüfte Eingabehilfen nutzen, von manuellen Eingaben entlastet werden sollen.

### Krankheit ohne AU-Bescheinigung

Sofern sich Beschäftigte ohne AU-Bescheinigung krankmelden, kann die Krankenkasse keine Beurteilung auf Anrechnung als Vorerkrankung vornehmen. Dazu fehlen ihr die erforderlichen AU-Daten. Diese Zeiten sind also nicht als potenzielle Vorerkrankung zu übermitteln. **Ausnahme:** Die Übermittlung erfolgt zusammen mit einer bescheinigten AU, die sich nahtlos daran anschließt.

### Korrektur des Abgabegrundes

Da immer wieder bei der Datenübermittlung im DTA EEL falsche Abgabegründe gemeldet wurden, werden Unternehmen nunmehr im gleichen Datenfeld informiert und zu Stornierung und Neu-meldung mit korrektem Abgabegrund aufgefordert.

### Abfrage zum Ende von Entgeltersatzleistungen

Das mögliche Ende von Entgeltersatzleistungen wird nur auf Anforderung mit Grund „42“ von den Krankenkassen zurückgemeldet.

### PRAXISTIPP

Unternehmen sollten einen regelmäßigen Abruf etablieren (z. B. bei Übermittlung von DEÜV-Meldungen), um Entgeltüberzahlungen zu vermeiden.

### Abfrage nach Beschäftigungsende

Besteht der Leistungsbezug (z. B. Krankengeld) über das Ende der Beschäftigung hinaus, wird dem Personalbüro im DBEE nunmehr die Dauer der Zahlung der Entgeltersatzleistung bis zum Beschäftigungsende bestätigt. Übermittelt wird dieser Sachverhalt mit der Schlüsselzahl „99“ als sonstiges Ende.

### WICHTIG

Seit 1. Januar 2023 gehört das EEL-Verfahren zum Basismodul zertifizierter Entgeltabrechnungsprogramme (genannte Funktion gehört zu den Mindestanforderungen!).

Bitte beachten Sie auch die Gemeinsamen Grundsätze zum DTA EEL unter [www.gkv-datenaustausch.de](http://www.gkv-datenaustausch.de)



### 1.3 UNTERNEHMENSNUMMER (UNFALLVERSICHERUNG)

Sämtliche Unternehmen in Deutschland, die Mitglied einer Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse sind, haben im vergangenen Herbst eine neue, einheitlich aufgebaute Unternehmensnummer bekommen, die seit Jahresbeginn 2023 die bisher verschiedenartigen Systeme der Mitgliedsnummern in der UV abgelöst hat. Hintergrund ist der Aufbau eines zentralen Unternehmensverzeichnisses, das bereits im 7. SGB IV-Änderungsgesetz für 2023 festgelegt worden ist. Alle Unternehmen, die ihre neue Nummer erhalten haben, haben diese **für alle Meldezeiträume ab 1. Januar 2023 zu nutzen** (gilt nur für Meldungen an die Unfallversicherung!).

#### Zusammensetzung der neuen Unternehmensnummer

Die neue Unternehmensnummer UV (UNR.S) besteht aus insgesamt 15 Ziffern. Davon ergeben die ersten 12 eine zufällige Ziffernfolge mit einer Prüfziffer an der 12. Stelle – die sogenannte Unternehmensnummer (UNR). Jede natürliche oder juristische Person sowie alle Personengesellschaften sollen eine solche Nummer erhalten, die sogar die Beendigung und Wiederaufnahme eines Unternehmens überdauert oder auch bei UV-Wechsel erhalten bleibt.

Die letzten 3 Ziffern bezeichnen das zugehörige Unternehmen. Da eine Rechtsperson verschiedene Unternehmen betreiben kann, steht am Ende der Unternehmensnummer eine 001 bis 999. In den meisten Fällen wird es sich um Zahlen im einstelligen Bereich handeln. Bei der 15-stelligen Zahl handelt es sich um die Unternehmensnummer (UNR.S).

#### Für welche Fälle ist bereits die neue Nummer zu nutzen?

Die Unternehmensnummer UV wird seit 1. Januar 2023 benötigt für

- Stammdatenabfragen und -übermittlungen,
- digitale Entgeltnachweise (Achtung: Korrekturen für Meldejahre **vor** 2023 noch mit früherer Mitgliedsnummer!),
- UV Jahresmeldung („92“) für das Jahr 2023 (da diese nachgelagert erfolgen, dafür erst im Februar 2024).

Der Übergang verläuft fließend. Sollten Sie noch keine UNR.S bekommen haben, müssen Sie notfalls auf Ihre alte Mitgliedsnummer zurückgreifen und sollten sich umgehend bei Ihrer zuständigen Berufsgenossenschaft nach Ihrer UNR.S erkundigen.

### HINWEIS

Neben der Einführung der Unternehmensnummer wurde auch festgelegt, dass in diesem Zusammenhang ein Basisregister geführt werden muss (beim Statistischen Bundesamt), in dem eine Liste aller einem Unternehmen zuzuordnenden Betriebsnummern gespeichert werden soll. Das 8. SGB IV-Änderungsgesetz erweitert diese Regelung, indem es die Unternehmen ab 1. Januar 2024 verpflichtet, diese Angaben digital an die Bundesagentur für Arbeit (BA) zu übermitteln. Auf diese Art sollen für Neu- und Bestandsfälle über eine Bestandsmeldung im Basisregister der BA Betriebsnummer und Unternehmensnummer zusammen gespeichert werden.

### 1.4 DIGITALE UNBEDENKLICHKEITS- BESCHEINIGUNG

#### HINTERGRUND

Eine Unbedenklichkeitsbescheinigung dient dem Nachweis eines Unternehmens, dass es bei der Krankenkasse geführt wird, ob es seiner Zahlungspflicht hinsichtlich der Sozialversicherungsbeiträge zuverlässig nachkommt und wie viele versicherte Beschäftigte es hat. Eine entscheidende Rolle spielt die Unbedenklichkeitsbescheinigung bei öffentlichen Aufträgen, im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung und zum Nachweis im Zusammenhang mit der Durchgriffshaftung in unterschiedlichen Branchen.

Aufgrund des Onlinezugangsgesetzes (OZG) soll auch das Verwaltungsverfahren zur Beantragung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung zukünftig digital erfolgen.

Die Umsetzung erfolgt schrittweise. Der erste Schritt ist bereits zum 1. Januar 2022 umgesetzt worden. Seither verwenden alle Krankenkassen ein einheitliches Bescheinigungsmuster (allerdings noch in Papierform).

In einem zweiten Schritt wurde bei der DAK zum 1. Juli 2022 das sogenannte Abonnentenmodell eingeführt. Ein solches ermöglicht die unbürokratische Ausstellung einer Folge-(Unbedenklichkeits-)bescheinigung, bis ein komplett digitales Verfahren umgesetzt ist.

Die Fachkonferenz Beiträge hatte bereits im November 2021 einige Rahmenbedingungen beschlossen, die es einzuhalten gilt.

Dazu gehören:

- Ein Abo ist jederzeit vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin oder einer bevollmächtigten Vertretung zu beantragen. Der Antrag erfolgt in der von der Krankenkasse vorgegebenen Form.
- Die Abo-Laufzeit ist grundsätzlich unbegrenzt, aber jederzeit widerrufbar.
- Für eine qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigung bestehen keine besonderen Anforderungen im Abo. Antragsverfahren und Ausstellungshäufigkeit bleiben gleich.
- Fehlverhalten im Hinblick auf Beitragsnachweis- bzw. Beitragszahlungspflichten während der Abo-Laufzeit führen zur sofortigen Beendigung des Abos. Die Krankenkasse trifft diesbezüglich eine Informationspflicht.

Im dritten Schritt wird mit dem **8. SGB IV-Änderungsgesetz** (vgl. **§ 108b SGB IV**) zum 1. Januar 2024 ein digitales Antrags- und Bescheinigungsverfahren umgesetzt.

Dafür bedarf es aber noch bundeseinheitlicher Grundsätze und eines einheitlichen Datensatzes für systemgeprüfte Entgeltabrechnungsprogramme durch die Spitzenverbände der Sozialversicherung.

## 1.5 DIGITALE ANFORDERUNG EINES ARBEITGEBERKONTOS

Bisher wurden auf die erstmalige DEÜV-Anmeldung eines Mitarbeitenden durch ein Unternehmen, für das bisher noch kein Arbeitgeberkonto bestand, regelmäßig von den Einzugsstellen Papier-Fragebögen zur Abfrage der erforderlichen Daten versandt.

Bereits mit dem **7. SGB IV-Änderungsgesetz** wurde bestimmt, dass dies zukünftig auf digitalem Wege erfolgen sollte. Ursprünglich geplant zum 1. Januar 2022, wurde die praktische Umsetzung im **Qualifizierten Meldedialog** auf den 1. Januar 2023 verschoben, um eine sachgerechte Umsetzung auch bei den Softwareunternehmen zu ermöglichen (in Einzelfällen ist sogar eine Realisierung bis 1. Juli 2023 möglich!).

Der Auslöser für den neuen Datensatz ist die durch das Unternehmen übermittelte DEÜV-Anmeldung. Hat das Unternehmen bislang kein Arbeitgeberkonto oder ist ein geschlossenes Konto wiederzueröffnen, geht die Krankenkasse wie folgt vor.

Im Qualifizierten Meldedialog fordert die Krankenkasse mit dem DSKK (Datensatz Krankenkassenmeldung) und dem neuen Abgabegrund „06“ (Anforderung Arbeitgeberdaten) die erforderlichen Daten beim Unternehmen an.

Das Unternehmen antwortet mit dem DSAK (Datensatz Arbeitgeberkonto) und Abgabegrund „01“. Enthalten sind die Datenbausteine zu Grunddaten, abweichender Korrespondenzanschrift, Dienstleister, Wahlerklärung für die U1-Teilnahme und das SEPA-Lastschriftmandat. Die Ermächtigung zum SEPA-Lastschriftmandat kann jederzeit **schriftlich** widerrufen werden. **Achtung:** Eine Stornierung im Meldedialog allein reicht dafür nicht aus!

Änderungen sind seit dem 1. Januar 2023 digital mit dem Abgabegrund „02“ auch für bereits vor 2023 bestehende Arbeitgeberkonten möglich. Entscheidend ist die Angabe, ab wann die Änderung gelten soll.

Zur eindeutigen Identifizierung des Betriebes als Beitragsschuldner ist seit 1. Januar 2023 auch die Hauptbetriebsnummer mit anzugeben.

### WICHTIG

Bei einem Wechsel der Hauptbetriebsnummer ist demnach eine Ab- („33“) und Anmeldung („13“) wegen sonstiger Gründe/Änderungen im Beschäftigungsverhältnis erforderlich.

## 1.6 RVBEA – BEEG

Seit dem 1. Januar 2023 ist das elektronische Bescheinigungsverfahren zum Antrag auf Elterngeld für alle Arbeitgeber obligatorisch geworden. Dies soll die Antragstellung beim Elterngeld deutlich vereinfachen.

Die RV-Träger können im Auftrag der für das BEEG (Bundeseltern-geld- und Elternzeitgesetz) zuständigen Behörden (in fast jedem Bundesland unterschiedlich!) die erforderlichen Entgeltbescheinigungsdaten beim auskunftspflichtigen Unternehmen elektronisch abfragen und diese Daten anschließend an die beauftragende Behörde digital übermitteln.



Durch das „Gesetz zur Digitalisierung von Verwaltungsverfahren bei der Gewährung von Familienleistungen“ vom 3. Dezember 2020 wurde die erforderliche Gesetzesgrundlage geschaffen. Für den Einkommensnachweis aus Erwerbstätigkeit kann die zuständige Elterngeldbehörde gem. § 9 Abs. 2 BEEG das Verfahren **rvBEA-BEEG** nutzen – vorausgesetzt, die Antragstellenden haben ihre Einwilligung erteilt.

Setzt das betroffene Unternehmen ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm ein, ist seit dem 1. Januar 2023 das Dialogverfahren nach § 108a Abs. 1 SGB IV zur Anforderung und Übermittlung von Entgeltaten für die Gewährung von Elterngeld ins sogenannte Basismodul übernommen worden und kann fortan genutzt werden.

Bereits seit dem 1. Juli 2022 ist das Verfahren auch in sv.net enthalten.

Die Anforderung soll vom Unternehmen möglichst innerhalb eines Arbeitstages beantwortet werden – spätestens jedoch mit der nächsten Entgeltabrechnung. Berücksichtigung sollen nur die aktuellen Abrechnungswerte finden, Neumeldungen bei Änderungen sind nicht vorgesehen. Gibt es Beanstandungen durch die Antragstellenden, kann die Elterngeldstelle eine erneute Anforderung anstoßen. Das Personalbüro ist verpflichtet, mindestens einmal wöchentlich zu prüfen, ob elektronische Anforderungen auf dem Kommunikationsserver für ihr Unternehmen hinterlegt sind (vgl. § 96 Abs. 2 SGB IV). Die erfolgreiche Abholung der Daten über das Entgeltabrechnungsprogramm wird automatisch quittiert.

### WICHTIG

Für ausführlichere Informationen besuchen Sie die Internetseiten der Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV):

[www.rvbea.de](http://www.rvbea.de)

## 1.7 SV.NET UND SV-MELDEPORTAL

Zum Jahreswechsel ist wieder eine aktuelle sv.net-Version (23.0.0) onlinegegangen.

### HINTERGRUND

Die gesetzlichen Krankenkassen stellen (in Abstimmung mit den anderen SV-Trägern) die systemgeprüfte Ausfüllhilfe sv.net ([www.svnet.info](http://www.svnet.info)) zur Verfügung, um z. B. auch kleineren Betrieben mit geringem Budget für die Personalverwaltung die Teilnahme an der elektronischen Datenübermittlung zu ermöglichen. Durch das 7. SGB IV-Änderungsgesetzes wurden 2020 der Umfang der Übermittlung und das Verfahren zur Nutzung gesetzlich legitimiert (§ 95a SGB IV). Weitere gesetzliche Änderungen machen regelmäßige Updates erforderlich.

Wie weiter oben schon erwähnt, wurden bereits zum 1. Januar 2022 das eAU-Formular zur Abfrage einer Arbeitsunfähigkeitsmeldung und das EEL-Verfahren integriert. Zuletzt wurde zum 1. Juli 2022 das Formular für die Übermittlung der erforderlichen Entgeltbescheinigungsdaten im rvBEA-BEEG-Verfahren (vgl. 1.6) ergänzt. Das neue Formular steht im Menüpunkt „Meldungen zur Rentenversicherung auf deren Anforderung (rvBEA)“ zur Verwendung bereit.

**Neu** seit dem aktuellen Update ist das integrierte Verfahren zur Übermittlung der notwendigen Angaben zur Einrichtung eines Arbeitgeberkontos (DSAK) – vgl. 1.5). Darüber hinaus wurden technische Optimierungen durchgeführt und in bestehenden Verfahren aufgrund von Änderungen Formularanpassungen vorgenommen.

Die jüngsten Änderungen zum Jahreswechsel stehen bereits unter dem Einfluss des im Jahr 2023 erfolgenden Übergangs von sv.net zum SV-Meldeportal mit Online-Datenspeicher.

Geplant ist der Übergang zum 1. Juli 2023. Bis dahin soll das SV-Meldeportal als neue Ausfüllhilfe im elektronischen Datenaustausch mit den SV-Trägern mit allen erforderlichen Basis- und Zusatzmodulen nutzbar sein. Die Besonderheit ist u. a. der integrierte Online-Datenspeicher, der auch kleinen Unternehmen mit maximal 10 Beschäftigten die Möglichkeit bieten soll, bei Betriebsprüfungen den Prüfern abrufbare Daten zur Verfügung stellen zu können. Für die Durchführung und Programmierung des SV-Meldeportals und des Online-Datenspeichers ist auch wie für sv.net die ITSG GmbH ([www.itsg.de](http://www.itsg.de)) zuständig. Die Verantwortung für die inhaltliche Darstellung und Verarbeitung liegt bei den jeweils zuständigen SV-Trägern.

Eine Registrierung und die Nutzung erfolgen ab Sommer 2023 mit der ELSTER-ID!

### WICHTIG

- Sowohl sv.net als auch das neue SV-Meldeportal führen keine Berechnungen zur Ermittlung der erforderlichen Angaben durch.
- Eine Daten-Migration von sv.net zum SV-Meldeportal ist **nicht** vorgesehen!
- Online-Schulungen für Unternehmen und Selbstständige sollen die Teilnehmenden an die neue Ausfüllhilfe heranführen.
- Für eine Übergangszeit bis Ende 2023 soll sv.net weiterhin mit uneingeschränktem Leistungsumfang zur Verfügung stehen, um den Wechsel zu erleichtern. Zum 1. Januar 2024 soll sv.net abgeschaltet werden.
- Eine geringe Kostenbeteiligung ist vorgesehen.



## 2. VERSICHERUNGS-/ BEITRAGSRECHT

### 2.1 ENTWICKLUNG DES MINDESTLOHNS

Seit dem 1. Januar 2015 gibt es in Deutschland einen gesetzlichen Mindestlohn. Dieser wurde bundesweit und flächendeckend eingeführt und wird seither entsprechend dem Mindestlohngesetz (MiLoG) turnusmäßig angepasst. Zu diesem Zweck hat der Gesetzgeber eine ständige unabhängige Mindestlohnkommission eingerichtet. Diese prüft regelmäßig, ob die Höhe des Mindestlohns noch angemessen ist, und spricht eine Empfehlung aus. Sie orientiert sich dabei nachlaufend an der Tarifentwicklung (§ 9 Abs. 2 MiLoG) und verfasst alle 2 Jahre einen Bericht, den sie der Bundesregierung zur Verfügung stellt.

Die Bundesregierung bzw. das zuständige Ministerium entscheidet daraufhin, ob sie den Empfehlungen folgt, und beschließt für das folgende Jahr entsprechende Anpassungen. Laut Gesetzesbegründung zu § 11 Abs. 1 Satz 1 MiLoG kann das BMAS nur gänzlich auf eine Anpassung verzichten, es darf jedoch von dem kommissionsseitig vorgeschlagenen Mindestlohn der Höhe nach nicht abweichen. Der Mindestlohn wird per Rechtsverordnung (RV) veröffentlicht und damit verbindlich gemacht.

Auf diesem Wege gab es in den vergangenen Jahren folgende Anpassungen, die aufgrund der wirtschaftlichen und der Tariflohnentwicklung teilweise auch unterjährig erfolgten:

01/2015	8,50 Euro
01/2017	8,84 Euro
01/2019	9,19 Euro
01/2020	9,35 Euro
01/2021	9,50 Euro
07/2021	9,60 Euro
01/2022	9,82 Euro
07/2022	10,45 Euro

Die jüngste Anpassung zum **1. Oktober 2022** auf **12,00 Euro** je Arbeitsstunde war einem Koalitionsversprechen der Bundesregierung geschuldet und wurde mit dem „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ umgesetzt.

Über künftige Anpassungen der Mindestlohnhöhe entscheidet von nun an wieder die Mindestlohnkommission; ihre nächste Anpassungsentscheidung erfolgt bis zum 30. Juni 2023 und betrifft die Anpassung mit Wirkung zum 1. Januar 2024. Weitere Anpassungen erfolgen dann voraussichtlich wieder turnusmäßig alle 2 Jahre.

## Dokumentationspflichten

Zusätzlich zu den Änderungen im Mindestlohngesetz wurde auch die Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (**MiLoDokV**) angepasst.

Grundsätzlich ist in § 17 Abs. 1 Satz 1 MiLoG bestimmt, in welchen Fällen eine Dokumentationspflicht besteht, um die tatsächliche Zahlung des Mindestlohns zu gewährleisten und zu überprüfen.

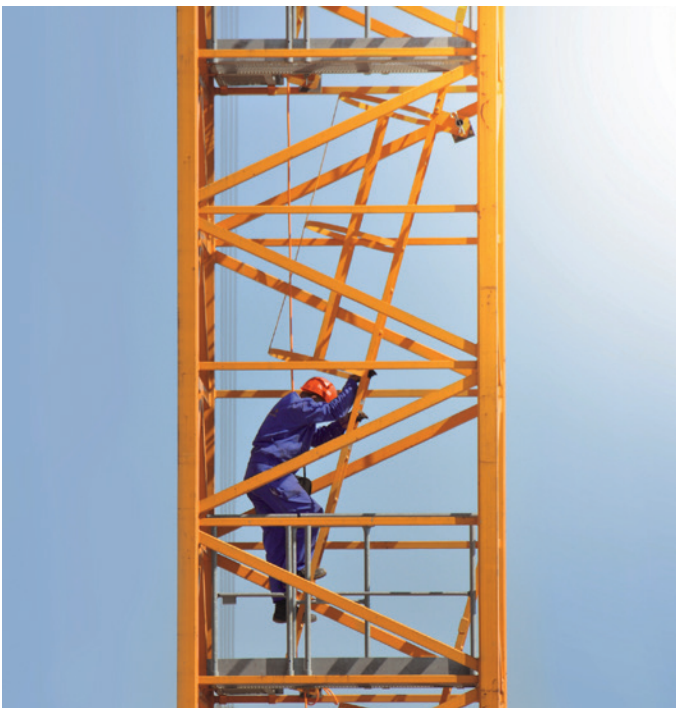
Diese trifft Unternehmen, die geringfügige Beschäftigte haben (Privathaushalte ausgenommen) und/oder in Wirtschaftsbereichen gemäß § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz (**SchwarzArbG**) tätig sind (vgl. [www.zoll.de](http://www.zoll.de)).

Die Personalbüros der betroffenen Unternehmen müssen grundsätzlich für jeden Arbeitstag den Beginn und das Ende der Arbeit sowie die Dauer der Arbeitszeit festhalten. Die Pausenzeiten gehören nicht zur Arbeitszeit und sind herauszurechnen. Die konkrete Dauer und Lage der Pausen müssen hingegen nicht aufgezeichnet werden.

## Ausnahmen

In der **MiLoDokV** ist ebenfalls geregelt, dass für die Beschäftigten keine Dokumentation erfolgen muss, deren verstetigtes regelmäßiges Bruttoarbeitsentgelt einen bestimmten Schwellenwert überschreitet. Die jüngste Anpassung zum 1. Oktober 2022 hat diesen Grenzwert auf **4.176 Euro** pro Monat erhöht. Entsprechend angepasst worden ist der Schwellenwert auch für den Fall, dass das Unternehmen das verstetigte Monatsentgelt für die letzten vollen zwölf Monate nachweislich gezahlt hat. In diesem Fall liegt der Schwellenwert seit 1. Oktober 2022 bei **2.784 Euro**.

Darüber hinaus muss keine Dokumentation erfolgen bei Beschäftigung enger Familienangehöriger und nach Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (**MiLoAufzV**) nur eingeschränkt für ausschließlich mobile Tätigkeiten.



## Ausnahmen vom Mindestlohn

Gänzlich vom Mindestlohn ausgeschlossen sind nach **MiLoG** die folgenden Personengruppen:

- Kinder/Jugendliche unter 18 Jahren,
- Auszubildende (Achtung: Es gilt Mindestausbildungsvergütung gem. § 17 BBiG),
- Praktikanten (mit einigen Ausnahmen, dazu § 22 Abs. 1 Satz 2 MiLoG),
- Ehrenamtliche,
- Langzeitarbeitslose (in den ersten 6 Monaten der Beschäftigung).

## 2.2 ÄNDERUNGEN BEI DEN MINIJOBS

Zum 1. Oktober 2022 gab es umfassende Änderungen bei den geringfügig Beschäftigten. Der überwiegende Teil der Änderungen betrifft die geringfügig entlohnten Beschäftigten (sog. Minijobs).

### HINTERGRUND

Schon seit Jahren bestand das Problem, dass bei Anpassung des gesetzlichen Mindestlohns auch die Arbeitszeit geringfügig entlohnter Beschäftigter angepasst werden musste, damit keine Sozialversicherungspflicht eintrat. Bei jeder Erhöhung musste berechnet werden, wie viele Arbeitsstunden zu Mindestlohnbedingungen noch unter die 450-Euro-Grenze fielen.

Diese Problematik hat sich nunmehr erledigt. Seit dem 1. Oktober 2022 orientiert sich die jetzt als „Geringfügigkeitsgrenze“ bezeichnete Entgeltgrenze (§ 8 Abs. 1a SGB IV) an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen. Durch Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns auf 12,00 Euro je Zeitstunde wurde sie dementsprechend auf 520,00 Euro im Monat erhöht und dynamisch ausgestaltet.

Der GKV-Spitzenverband, die Deutsche Rentenversicherung Bund und die Bundesagentur für Arbeit haben die Geringfügigkeits-Richtlinien (Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigten) überarbeitet und in aktualisierter Fassung unter dem Datum vom 16. August 2022 herausgegeben. Dort sind auch zahlreiche Beispiele zur Veranschaulichung enthalten. Sie finden sie z. B. unter:

<https://ogy.de/eth3>

Der Vollständigkeit halber weisen wir aber hier auch auf eine Änderung bei den kurzfristig Beschäftigten hin.

### Kurzfristig Beschäftigte

Für kurzfristig Beschäftigte hat die Anpassung des Mindestlohns und der Geringfügigkeitsgrenze nur indirekt eine Auswirkung.

Nur im Rahmen der Prüfung der Berufsmäßigkeit ist statt auf bisher 450 Euro monatlich nun auf die Geringfügigkeitsgrenze abzustellen. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Die Prüfung der Berufsmäßigkeit ist allerdings nur anzustellen, wenn das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze, also seit dem 1. Oktober 2022 520 Euro, überschreitet.

### WICHTIG

Im Zusammenhang mit der Mindestloohnerhöhung wird die Lohnsteuerpauschalierung mit 25 Prozent für kurzfristig beschäftigte Aushilfen (§ 40a Abs. 1 EStG) seit dem 1. Januar 2023 immer so lange möglich sein, wie der Arbeitslohn 150 Euro durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt (vgl. [Jahressteuergesetz 2022](#)).

### Minijobs

Im Zentrum der Änderungen steht die neue Geringfügigkeitsgrenze (derzeit 520 Euro). Sie stellt eine dynamische Obergrenze dar und berechnet sich über folgende Formel:

**12 Euro x 130 Stunden : 3 Monate = 520 Euro**

Das Ergebnis wird auf volle Euro aufgerundet. Bei 520 Euro monatlich liegt die Jahresgrenze bei durchgehender, mindestens 12-monatiger Beschäftigung bei **6.240 Euro**.

Ändert sich der Mindestlohn, ändert sich automatisch auch die Geringfügigkeitsgrenze.

### BEISPIEL (FIKTIV)

Würde sich der Mindestlohn zum 1. Januar 2024 auf 12,50 Euro erhöhen, läge die Geringfügigkeitsgrenze bei  $12,50 \text{ Euro} \times 130 \text{ Stunden} : 3 \text{ Monate} = 541,66 \text{ Euro}$  (aufgerundet auf volle Euro bei **542 Euro**).

Weil das Gesetz nun keinen festen Betrag mehr enthält, wird die Geringfügigkeitsgrenze zukünftig vom BMAS im Bundesanzeiger veröffentlicht.

### Versicherungsrechtliche Beurteilung

Für die Beurteilung der Einhaltung der Geringfügigkeitsgrenze spielen die tatsächliche wöchentliche Arbeitszeit und die Anzahl der monatlichen Arbeitseinsätze keine Rolle. Entscheidend ist, dass das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze nicht überschreitet (gilt auch bei Teilmonaten). Ist dies der Fall, ist die Beschäftigung versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung. In der Rentenversicherung besteht Versicherungspflicht (Befreiungsantrag möglich!).

### HINWEIS

Auf jeden Fall ist das Mindestlohngesetz zu beachten!

### Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Überschreitet eine Tätigkeit **dauerhaft** die Geringfügigkeitsgrenze, liegt sofort – am Tag des Überschreitens – kein Minijob mehr vor!

Etwas komplizierter stellt es sich bei **gelegentlichem unvorhersehbarem** Überschreiten dar. Bisher regelten ausschließlich die Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung den Umgang mit gelegentlichem Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze. Dabei wurde ein Zeitraum von maximal 3 Monaten innerhalb eines Zeitjahres als unschädlich angesehen. Die Entgelthöhe in diesen drei Monaten war unerheblich.

Seit 1. Oktober 2022 gilt nun neu **§ 8 Abs. 1b SGB IV**. Dieser regelt die Grenzen eines unvorhersehbaren Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze nunmehr ausdrücklich.

Ein unvorhersehbares Überschreiten ist demzufolge unschädlich, wenn es innerhalb des maßgeblichen Entgeltabrechnungszeitraums

- in nicht mehr als **2 Kalendermonaten** und
- in einer Höhe von **maximal dem Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze** (derzeit also 1.040,00 Euro)

erfolgt.

**Die absolute Jahresgrenze liegt damit bei maximal 7.280,00 Euro.**

Maßgeblich ist jeweils das Zeitjahr zurückgerechnet von dem zu beurteilenden Entgeltabrechnungszeitraum.



## BEISPIEL ÜBERSCHREITEN DER GERINGFÜGIGKEITSGRENZE:

### Sachverhalt:

Michael M. war längere Zeit ohne Beschäftigung. Seit dem 1. Oktober 2022 arbeitet er als Reinigungskraft und erhält dafür 520 Euro monatlich. Er hat sich von der RV-Pflicht befreien lassen. In den Wintermonaten Dezember 2022 und Januar 2023 ist eine Kollegin erkrankt, die er zusätzlich zu seiner eigenen Tätigkeit vertritt. Er verdient in diesen beiden Monaten jeweils 1.040 Euro. Nach Karneval 2023 (März) erkrankt die Kollegin erneut. Michael M. übernimmt auch diese zusätzliche Tätigkeit und erhält im März 2023 erneut 1.040 Euro.

### Beurteilung:

Da Michael M. die Geringfügigkeitsgrenze zwar überschreitet, aber nicht über 1.040 Euro monatlich verdient, ist zu prüfen, ob er die Grenze mehr als 2 x innerhalb eines Zeitjahres überschritten hat. Dabei wird von März 2023 12 Monate zurückgeschaut. In der Zeit vom 1. April 2022 bis 31. März 2023 hat er 3 mal die Geringfügigkeitsgrenze bis zu deren Doppeltem überschritten. Demzufolge ist seine Beschäftigung im März 2023 keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr.

### Erforderliche Meldungen:

Der Beschäftigungsbetrieb von Michael M. muss ihn für den März 2023 bei der Minijob-Zentrale abmelden (Grund 31, BG 6500) und bei der Krankenkasse anmelden (Grund 11, BG 1111). Wenn er danach wieder seiner Tätigkeit im ursprünglichen Umfang nachgeht, wird er Ende März wieder bei der Krankenkasse ab- (Grund 31, BG 1111) und bei der Minijob-Zentrale angemeldet (Grund 11, BG 6100). Eine erneute Befreiung von der RV-Pflicht ist möglich, dann BG 6500.

## Übergangsregelung bei Minijobs

Die Anhebung des Mindestlohns hat eine Verschiebung des Geringfügigkeits- und Übergangsbereiches (zu Letzterem später mehr) bewirkt. Für Personen, die am 30. September 2022 in einem Beschäftigungsverhältnis innerhalb der Entgeltspanne 450,01 Euro bis 520,00 Euro standen und deren Beschäftigungsverhältnis über den 1. Oktober 2022 hinaus fortbestanden hat, wurde vom Gesetzgeber eine Bestandsregelung bis zum 31. Dezember 2023 geschaffen.

### Bestandsregelung

Beschäftigte, die am 30. September 2022 ein Beschäftigungsverhältnis in der genannten Entgeltspanne hatten und weiterhin beschäftigt blieben, waren in allen SV-Zweigen versicherungspflichtig. Diesen Versicherungsschutz hätten sie – ohne die Übergangsregelungen – jedenfalls in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung unmittelbar verloren. Da der Gesetzgeber davon ausgeht, dass diese Beschäftigten nicht grundlos versicherungspflichtig beschäftigt waren, traf er entsprechende Regelungen in **§ 7 Abs. 2 SGB V** und **§ 454 Abs 2 SGB III**. Da die Pflegeversicherung der Krankenversicherung folgt, gilt für diese die gleiche Regelung.

Es besteht für eine Übergangszeit bis 31. Dezember 2023 also grundsätzlich ein versicherungsrechtlicher Bestandsschutz in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Eine entsprechende Regelung war in der Rentenversicherung nicht erforderlich, weil auch für Minijobber Rentenversicherungspflicht besteht. Diese ist wegen der pauschalen Beiträge nur für den Beschäftigten günstiger.

Der Bestandsschutz endet mit dem 31. Dezember 2023. Bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt bis zur dann maßgeblichen Geringfügigkeitsgrenze werden diese Beschäftigten dann automatisch zu Minijobs. Eine vorzeitige Beendigung des Bestandsschutzes ist laut Gesetzgeber möglich, sobald

das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt nicht mehr 450 Euro übersteigt. Ein Rückkehrrecht ist nicht vorgesehen.

### Besonderheit in der Kranken- und Pflegeversicherung

Erfüllen vom Bestandsschutz betroffene Beschäftigte seit 1. Oktober 2022 die Voraussetzungen für eine beitragsfreie Familienversicherung, gelten hinsichtlich der Kranken- und Pflegeversicherung die Regelungen für einen Minijob.

Die Erfüllung der Anspruchsvoraussetzungen für die Familienversicherung können auch jetzt noch (nach dem 30. September 2022) den Wegfall der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht bewirken.

Darüber hinaus bestand bis zum 2. Januar 2023 (Verlängerung der Frist wegen des Wochenendes) die Möglichkeit, sich von der Kranken- und Pflegeversicherungspflicht befreien zu lassen. Es war für den Fall, dass keine Leistungen in Anspruch genommen worden waren, sogar eine rückwirkende Befreiung ab 1. Oktober 2022 denkbar. Ein entsprechender Antrag hätte rechtzeitig vor Ablauf der Frist beim Unternehmen eingegangen sein müssen.

Für Beschäftigte, die bis zum 2. Januar 2023 diese bewusste Entscheidung nicht getroffen haben, ist die Frist abgelaufen.

In der **Arbeitslosenversicherung** kann auch jetzt noch ein Befreiungsantrag gegenüber dem Beschäftigungsunternehmen gestellt werden. Dieser wirkt dann vom Beginn des Kalendermonats an, der auf den Kalendermonat der Antragstellung folgt.

## WICHTIG

Einen Nachweis von der Krankenkasse über das Bestehen einer Familienversicherung sollten Sie zu den Entgeltunterlagen nehmen! Gleiches gilt für die weiter oben genannten Befreiungsanträge.

In der **Rentenversicherung** gilt, dass Beschäftigte, die am 1. Oktober 2022 ein regelmäßiges Arbeitsentgelt bis 520 Euro verdient haben, rentenversicherungspflichtig aufgrund eines Minijobs sind.

Deshalb waren diese Beschäftigten auch im Rahmen des DEÜV-Meldeverfahrens am 30. September 2022 abzumelden und zum 1. Oktober 2022 für die Rentenversicherung an die Minijob-Zentrale und für die Kranken-, Pflege- und/oder Arbeitslosenversicherung an die Krankenkasse zu melden. Die Personen-gruppe orientierte sich dabei an der Rentenversicherung und lautete für die Betroffenen einheitlich „109“. Die Beitrags-gruppe variierte abhängig davon, ob Versicherungspflicht in den einzelnen Versicherungszweigen bestand oder eine Befreiung beantragt wurde bzw. in der Kranken- und Pflegeversicherung die Voraussetzungen für eine Familienversicherung erfüllt waren.

### 2.3 ÄNDERUNGEN BEI DEN MIDIJOBS

Ebenfalls zum 1. Oktober 2022 wurde durch das „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ nicht nur die Geringfügigkeitsgrenze angehoben, sondern auch die Obergrenze für die Entgelte bei Beschäftigungen im Übergangsbereich. Seither lag der Übergangsbereich von 520,01 Euro bis 1.600 Euro. Zum 1. Januar 2023 wurde die Obergrenze durch das „Gesetz zur Zahlung einer Energiepreispauschale an Renten- und Versorgungsbeziehende und zur Erweiterung des Übergangsbereichs“ erneut angehoben. Sie liegt jetzt bei 2.000 Euro.

Die weiteren Besonderheiten für die Beitragsberechnung ergeben sich aus § 20 Abs. 2a SGB IV.

#### WICHTIG

Es hat sich durch die Verschiebung des Übergangsbereichs nichts daran geändert, dass in dem jeweiligen SV-Zweig Versicherungspflicht nach den allgemeinen Vorschriften besteht. Diesbezüglich gelten die versicherungsrechtlichen Regelungen uneingeschränkt weiter.

Die nachfolgende Darstellung der Beitragsberechnung erfolgt mit der Obergrenze 2.000 Euro und den festgestellten Werten für F und FÜ für das Jahr 2023.

Die Beitragsberechnung erfolgt in 3 Schritten. Im ersten Schritt ist der Gesamtbeitrag zu errechnen, im zweiten Schritt der Beitragsanteil der beschäftigten Person und im dritten Schritt schließlich der Beitragsanteil der Arbeitgeberin bzw. des Arbeitgebers.

#### Schritt 1

Für die fiktive beitragspflichtige Einnahme (BE) zur anschließenden Berechnung des für den jeweiligen Versicherungszweig maßgebenden Gesamtbeitrags gilt folgende Formel 1:

$$BE = F \times G \left( \left\{ \frac{2.000}{2.000 - G} \right\} - \left\{ \frac{G}{2.000 - G} \right\} \times F \right) \times (AE - G)$$

BE steht für: Beitragspflichtige Einnahme

AE steht für: Monatliches Arbeitsentgelt des Beschäftigungsverhältnisses

G steht für: Geringfügigkeitsgrenze

F steht für: Faktor F

Letzterer berechnet sich, indem der Wert 28 vom Hundert durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragsatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird.

#### ACHTUNG

Bis zum 30. September 2022 ging die Berechnung von einem Wert von 30 aus. Grundlage sind die Pauschalbeiträge, die der Arbeitgeber für Minijobs zu zahlen hat (13 % KV, 15 % RV, 2 % pauschale Lohnsteuer). Da die 2 % Pauschsteuer nicht zum Sozialversicherungsbeitrag gehören, hat der Gesetzgeber diese Unschärfe bei der Gelegenheit korrigiert.

Für 2023 stehen die folgenden Werte fest:

KV = 14,6 %

KV (durchschnittlicher Zusatzbeitrag) = 1,6 %

PV = 3,05 %

RV = 18,6 %

ALV = 2,6 %

Faktor F = 0,6922

Vereinfachte Formel:  $1,108145946 \times AE - 216,291891892$

Der Gesamtbeitrag errechnet sich je Versicherungszweig bei hälftiger Beitragstragung wie folgt:

$BE \times \frac{1}{2} \text{ Beitragsatz} = \frac{1}{2} \text{ Beitragsanteil (kaufmännisch runden!)} \times 2$

#### Schritt 2

Für die fiktive beitragspflichtige Einnahme (BE) zur Berechnung des Beschäftigtenanteils gilt die folgende Formel 2:

$$BE = \left( \frac{2.000}{2.000 - G} \right) \times (AE - G)$$

Vereinfachte Formel:  $1,351351351 \times AE - 702,702702703$

Der Beitragsanteil der Beschäftigten errechnet sich:

$BE \times \frac{1}{2} \text{ Beitragsatz (kaufmännisch runden!)}$

## WICHTIG

Der vom Beschäftigten (über 23 Jahre) allein zu tragende PV-Beitragszuschlag bei nicht nachgewiesener Elterneigenschaft von 0,35 % ist gesondert aus der BE aus Schritt 1 zu berechnen und auf zwei Dezimalstellen zu runden.

### Schritt 3

Der Beitragsanteil des Arbeitgebers berechnet sich je Versicherungszweig: Gesamtbeitrag (aus Schritt 1) – Beschäftigtenanteil (aus Schritt 2).

## BEISPIEL ÜBERSCHREITEN DER GERINGFÜGIGKEITSGRENZE:

### Sachverhalt:

Karoline H. arbeitet seit Jahren in Teilzeit in einer Anwaltskanzlei in Niedersachsen. Sie ist 28 Jahre, ledig, hat ein Kind und ein regelmäßiges Arbeitsentgelt (AE) von 1.800 Euro im Monat:

### Beurteilung:

Der Gesamtbeitrag errechnet sich aus: 1.778,37 Euro

Der Arbeitnehmeranteil errechnet sich aus: 1.729,73 Euro

Die Belastungsverteilung zum Beispiel im Mai 2023 sieht wie folgt aus:

Beiträge	Gesamtbeitrag	AN-Anteil	AG-Anteil
KV 14,6 %	259,64 Euro	126,27 Euro	133,37 Euro
KV-ZB 1,7 %*	30,23 Euro	14,70 Euro	15,53 Euro
PV 3,05 %	54,24 Euro	26,38 Euro	27,86 Euro
RV 18,6 %	330,78 Euro	160,86 Euro	169,92 Euro
ALV 2,6 %	46,24 Euro	22,49 Euro	23,75 Euro
Gesamt	721,13 Euro	350,70 Euro	370,43 Euro

\* Zusatzbeitrag der DAK

Für Karoline H. stellt sich die Situation 2023 deutlich besser dar, als sie bei einer Vergleichsberechnung im Mai 2022 gewesen wäre.

**Achtung Abwandlung:** Ohne Kind müsste Karoline H. aus den unter Schritt 1 berechneten beitragspflichtigen Einnahmen 0,35 % zusätzlich leisten (= 6,26 Euro).

## HINWEIS

Da die Anzahl der Beschäftigten in diesem Bereich – jedenfalls bei Teilzeitkräften – relativ hoch ist, wirkt sich die Ausdehnung des Übergangsbereichs nicht unerheblich auf alle Beteiligten aus.

Von den Beschäftigten und den Unternehmen sind geringere Beiträge als jenseits des Übergangsbereichs zu zahlen.

Für die Sozialversicherungsträger hat die Ausdehnung des Übergangsbereichs einen Negativeffekt, weil weniger Beiträge gezahlt, die (Geld-)Leistungen aber nach dem vollen Entgelt bemessen werden.





## 2.4 ÜBERGANGSREGELUNG BIS 31. DEZEMBER 2023

18

Auf die Bestandsschutzregelung sind wir bereits bei den Minijobs näher eingegangen. Für den Fall, dass ein Beschäftigter alle genannten Bedingungen erfüllt und den Bestandsschutz in Anspruch nimmt, gelten bis zum Ende der Übergangszeit weiterhin die bis zum 30. September 2022 maßgeblichen Berechnungsgrundlagen für die Beitragslastverteilung.

Die zugrunde liegende Berechnungsformel für die beitragspflichtigen Einnahmen lautet:

$$BE = FÜ \times 450 \left( \left\{ \frac{1.300}{1.300 - G} \right\} - \left\{ \frac{450}{1.300 - 450} \right\} \times FÜ \right) \times (AE - 450)$$

FÜ ist der Faktor, der sich ergibt, wenn der Wert 30 vom Hundert durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird. Er wurde zur Abgrenzung zum Faktor F als Faktor FÜ (Faktor Übergangsregelung) bezeichnet.

Der Faktor FÜ wurde für das Kalenderjahr 2023 vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) auf **0,7417** festgelegt und im Bundesanzeiger veröffentlicht.

Vereinfachte Formel: **1,136747059 x AE – 177,771176471**

**Zur Erinnerung:** In der Rentenversicherung gibt es **keine** Bestandsschutzregelung für Beschäftigte, die am 30. September 2022 ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt von 450,01 bis 520 Euro hatten und rentenversicherungspflichtig waren.

Sie sind seit 1. Oktober 2022 nach **§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV** rentenversicherungspflichtig als Minijobber. Eine Befreiung ist auf Antrag nach den üblichen Bedingungen möglich.

Für die DEÜV-Meldung ist bei den Fällen, in denen sich die Bestandsregelungen auswirken, zu beachten:

Es sind für ein und dieselbe Beschäftigung in einem Versicherungszweig Pauschalbeiträge für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (oder auch Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung) zu zahlen, während in (einem) anderen Versicherungszweig(en) eine mehr als geringfügig entlohnte Beschäftigung besteht und individuelle Beiträge anfallen. Das ist z. B. der Fall, wenn keine Befreiungsanträge gestellt wurden oder die Voraussetzungen der Familienversicherung nicht vorliegen.

Insofern gehen Beiträge für eine geringfügig entlohnte Beschäftigung an die Minijob-Zentrale und die individuellen Beiträge an die zuständige Krankenkasse. Das hat zur Folge, dass eine Beschäftigung unter Umständen zwei Einzugsstellen hat, was sich auch auf die Meldungen auswirkt. Die Unternehmen haben in solchen Fällen für ein und dieselbe Beschäftigung sowohl eine Meldung zur Krankenkasse (PG 109, BGR 1011, 1001 oder 0010) als auch zur Minijob-Zentrale (PG 109, BGR 6500, 0500, 6100 oder 0100) zu erstatten.

Fallen Beschäftigte im Privathaushalt unter die Übergangsregelungen, sind sie in der Rentenversicherung seit 1. Oktober 2022 zwar ebenfalls als Minijobber zu behandeln. Die Anwendung des Haushaltsscheckverfahrens ist aber nicht vorgesehen.

## 2.5 HINZUVERDIENST UND RENTE

Da Rentner neben ihren Rentenbezügen vielfach Beschäftigungen ausüben, die im Mini- oder Midijob-Sektor liegen, möchten wir an dieser Stelle auch auf die Reform der Hinzuverdienstgrenzen eingehen.

Bereits 2020 bis 2022 wurde die Hinzuverdienstgrenze für Altersrentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze wegen der Corona-Pandemie erhöht. Mit dem **8. SGB IV-Änderungsgesetz** wurden die gesetzlichen Voraussetzungen für eine dauerhafte Erhöhung geschaffen – und zwar für vorgezogene Altersrenten und Erwerbsminderungsrenten.

Die Hinzuverdienstregelungen für **vorgezogene Altersrenten** (vor Erreichen der Regelaltersgrenze) sind zum 1. Januar 2023 aufgehoben worden. Mit dem Bezug einer Altersrente kann nunmehr – wie bereits in der Vergangenheit **ab** Erreichen der Regelaltersgrenze – schon vor dem Erreichen beliebig hinzuverdient werden, ohne dass es zu einer Anrechnung auf die Rente kommt.

### HINTERGRUND

Mit dieser Maßnahme soll dem anhaltenden Fachkräftemangel entgegengewirkt und der bisherige bürokratische Aufwand bei der DRV reduziert werden.

Bei Beziehern von **Renten wegen voller bzw. teilweiser Erwerbsminderung** sieht es anders aus. Für sie werden auch weiterhin Hinzuverdienstgrenzen gelten, welche sich aber stärker am Restleistungsvermögen der Betroffenen orientieren.

Die angehobenen Hinzuverdienstgrenzen sollen diesen Rentenbeziehern ermöglichen, innerhalb ihres verbliebenen Leistungsvermögens einen höheren Verdienst als bisher zu erzielen.

Die Änderungen seit 1. Januar 2023 im Einzelnen:

- **Rente wegen voller Erwerbsminderung** (Restleistungsvermögen unter 3 Stunden täglich): Für Bezieher wurde die kalenderjährliche Mindesthinzuverdienstgrenze auf 3/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße erhöht. Im Jahr 2023 sind das 17.823,75 Euro.
- **Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung** (Restleistungsvermögen mind. 3 aber weniger als 6 Stunden täglich): Für BezieherInnen beträgt die kalenderjährliche Mindesthinzuverdienstgrenze 6/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße. Das ist das Doppelte der Grenze bei den vollen Erwerbsminderungsrenten. Im Jahr 2023 sind das 35.647,50 Euro.

### HINWEIS

Sofern vor Eintritt der Erwerbsminderung ein höheres Einkommen erzielt wurde, gilt weiterhin die höhere individuell-dynamische Hinzuverdienstgrenze.

Die Aufhebung der Hinzuverdienstgrenzen soll bis 31. Dezember 2027 evaluiert werden.

## 2.6 WEITERE ÄNDERUNGEN DURCH DAS 8. SGB IV-ÄNDERUNGSGESETZ

Neben den schon genannten Änderungen beim Hinzuverdienst gibt es noch weitere Änderungen durch das **8. SGB IV-Änderungsgesetz**.

### **Elektronische Abfrage der Versicherungsnummer ersetzt Vorlage des SV-Ausweises**

Das Verfahren zur Information des Arbeitgebers über die Versicherungsnummer – soweit Beschäftigte nicht selbst die Nummer mitteilen – wird seit dem 1. Januar 2023 durch ein obligatorisches Abfrageverfahren im DEÜV-Meldeverfahren sichergestellt (vgl. **§ 28a Abs. 3a Satz 2 SGB IV**). Das bisher freiwillige Verfahren des Versicherungsnummernabrufs hat sich bewährt und konnte daher auf ein verpflichtendes Verfahren umgestellt werden. Die Pflicht zur Vorlage des SV-Ausweises ist nunmehr durch den automatisierten Abruf der Versicherungsnummer durch das Unternehmen bei der Datenstelle der Rentenversicherung (DSRV) abgelöst.

Bei einer neuen Vergabe einer Versicherungsnummer erhält der Versicherte keinen Sozialversicherungsausweis mehr, sondern nur noch ein entsprechendes Informationsschreiben mit der zugeordneten Nummer.

### **Beiträge aus abgegoltenen Arbeitszeitguthaben**

In der Praxis kommt es bislang bezüglich der Abgeltung von Entgeltguthaben gelegentlich zu Fragen über deren beitragsrechtliche Behandlung und Zuordnung. Mit der Zuordnung zum **letzten Abrechnungszeitraum** wurde zum 1. Januar 2023 nunmehr eine eindeutige Regelung in **§ 23d SGB IV** geschaffen.

### **Ausblick 2024 und 2025**

Das **8. SGB IV-Änderungsgesetz** enthält auch Regelungen, die erst zukünftig in Kraft treten.

## 2024

Im Zusammenhang mit der elektronischen Übermittlung von Daten an die Elterngeldstellen für die Gewährung des Elterngeldes ist es notwendig, dass die Krankenkassen frühzeitig **den Beginn und das Ende einer Elternzeit** erfahren. Dies soll ab dem 1. Januar 2024 durch eine direkte Meldung der Unternehmen an die zuständige Krankenkasse erfolgen.

### WICHTIG

Das Einbinden der Meldungen über die Inanspruchnahme von Elternzeit in das bestehende DEÜV-Meldeverfahren macht die gesonderte Mitteilung der Elterngeldstelle hinsichtlich der Zahlung von Elterngeld und damit das bisher vorgesehene **Meldeverfahren nach § 203 Abs. 2 SGB V** entbehrlich.

Das etablierte elektronische Verfahren zur Beantragung und Ausstellung der Entsendebescheinigungen soll ab 1. Januar 2024 auf Entsendungen in die Staaten ausgeweitet werden, mit denen Deutschland ein bilaterales Abkommen über die soziale Sicherheit geschlossen hat (z. B. Kanada, USA, Türkei).

## 2025

Um der Problematik vorzubeugen, dass bei einem System- oder Dienstleisterwechsel des Unternehmens ggf. nicht zu jedem beliebigen Zeitpunkt die prüfungsrelevanten Informationen für die euBP (vgl. dazu auch 1.1 Digitale Entgeltunterlagen) in digitaler Form vorliegen, wird zum **1. Januar 2025** sichergestellt, dass in einem solchen Fall die zu prüfenden Daten bereits unmittelbar der Deutschen Rentenversicherung zugeleitet werden. Der zuständige RV-Träger wird ermächtigt, die Daten gesondert zu speichern, bis sie verarbeitet wurden und die Betriebsprüfung abgeschlossen ist.

## 2.7 STATUSFESTSTELLUNGSVERFAHREN

Das Statusfeststellungsverfahren (§ 7a SGB IV) gibt es schon seit über 20 Jahren. Die nationale Umsetzung der „**Richtlinie (EU) 2019/882 des Europäischen Parlaments und des Rates über die Barrierefreiheitsanforderungen für Produkte und Dienstleistungen und zur Änderung anderer Gesetze vom 16. Juli 2021**“, die am 1. April 2022 in Kraft getreten ist, hat eine Weiterentwicklung zur Folge. In Teilen steht sie unter dem Vorbehalt einer Überprüfung der Wirkung der Einzelmaßnahmen:

**Statusbeurteilung:** Anders als in der Zeit vor dem 1. April 2022 wird nunmehr von der Clearingstelle der DRV Bund **keine** Entscheidung mehr über Versicherungsfreiheit oder -pflicht (und deren Beginn) in den einzelnen Sozialversicherungszweigen getroffen, sondern nur noch festgestellt, **ob** eine abhängige Beschäftigung oder eine selbstständige Tätigkeit vorliegt.

Dies gilt sowohl bei obligatorischen (Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH bzw. Ehegatten, gleichgeschlechtliche Lebenspartner oder Abkömmlinge des Arbeitgebers oder der Arbeitgeberin) als auch bei optionalem Anfrageverfahren. Die Personalverantwortlichen in den Unternehmen nehmen nun die

DEÜV-Meldung zur Sozialversicherung vor, sofern eine abhängige Beschäftigung festgestellt wurde. Die Beurteilung über die Versicherungspflicht und deren Beginn (auf Basis des Statusbescheides) obliegt also dem Unternehmen. Schließen sich in problematischen Fällen beispielsweise Fragen zur Versicherungspflicht in der Kranken- und Pflegeversicherung an, wenn der Beschäftigte einer hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit nachgeht, oder ist der Versicherungsbeginn unklar, steht es dem Unternehmen frei, die zuständige Einzugsstelle (z. B. die DAK) zwecks Beurteilung hinzuzuziehen (vgl. § 28h Abs. 2 SGB IV).

### WICHTIG

Grundsätzlich hat sich am Verlauf des Anfrageverfahrens allerdings nichts geändert. Lediglich der Feststellungsbescheid benennt nicht mehr das konkrete Datum, ab welchem Zeitpunkt das Vorliegen einer Beschäftigung/selbstständigen Tätigkeit festgestellt wird.

**Dreiecksverhältnisse:** Neuerdings besteht ein Antragsrecht von Dritten sowie die Möglichkeit einer Statusentscheidung gegenüber Dritten, falls auch ein Beschäftigungsverhältnis zu dem Dritten bestehen könnte.

**Prognoseentscheidung:** Statusbeurteilungen können im Rahmen des optionalen Anfrageverfahrens auch schon vor Aufnahme der Erwerbstätigkeit vorgenommen werden.

**Gruppenfeststellungen:** Seit April 2022 besteht die Möglichkeit einer gemeinsamen und einheitlichen Statureinschätzung von mehreren gleichen Auftragsverhältnissen.

**Mündliche Anhörung:** Sie ist eine neu geschaffene Option im Rahmen des Widerspruchsverfahrens.

### WICHTIG

Die Regelungen zur Möglichkeit der Antragstellung durch Dritte, Statusentscheidung gegenüber Dritten, Prognoseentscheidung und Gruppenfeststellung sowie zu der mündlichen Anhörung im Widerspruchsverfahren, **nicht** aber die eingeschränkte Statusbeurteilung, treten grundsätzlich zum 30. Juni 2027 wieder außer Kraft (§ 7a Abs. 7 SGB IV). Die DRV Bund hat dem BMAS zuvor bis 31. Dezember 2025 einen Bericht über die Erfahrungen mit der Anwendung dieser Neuregelungen vorzulegen.

### HINWEIS

Das aktualisierte Gemeinsame Rundschreiben zur „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“ der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung steht unter **[www.informationsportal.de](http://www.informationsportal.de)** zur Verfügung.

Dort wird u. a. auch genau definiert, wann eine abhängige Beschäftigung besteht.



## 3. ANGRENZENDE RECHTSGEBIETE

### 3.1 KINDERKRANKENGELD

Bereits im September 2022 wurde das „Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerabler Personengruppen vor COVID-19“ verabschiedet. Danach können auch in 2023 gesetzlich krankenversicherte Eltern je gesetzlich krankenversichertem Kind für 30 Arbeitstage (Alleinerziehende für 60 Arbeitstage) Kinderkrankengeld (gem. § 45 SGB V) beantragen. Haben sie mehrere Kinder sind es insgesamt maximal 65 Tage (bei Alleinerziehenden maximal 130 Tage).

Bis einschließlich 7. April 2023 besteht der Anspruch auch dann, wenn das Kind nicht krank ist, sondern zu Hause betreut werden muss, weil Schule, Kindertagesstätte oder Kindertagespflege behördlich geschlossen sind oder die Präsenzpflicht im Unterricht ausgesetzt wurde.

### 3.2 BVERFG-ENTSCHEIDUNG ZUR PFLEGEVERSICHERUNG

Am 7. April 2022 hat das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) eine Entscheidung über die Verfassungsmäßigkeit der sozialen Pflegeversicherung getroffen.

Der Entscheidung lagen eine Vorlage eines Sozialgerichts sowie zwei Verfassungsbeschwerden zugrunde. Der Erste Senat des BVerfG hat den Beschluss gefasst, dass § 55 Abs. 1 Satz 1 und Abs. 3 Sätze 1 und 2 sowie § 57 Abs. 1 Satz 1 SGB XI insoweit nicht mit Art. 3 GG vereinbar sind, als beitragspflichtige Eltern in der sozialen Pflegeversicherung **unabhängig** von der Zahl der von ihnen zu betreuenden und erzogenen Kinder mit gleichen Beiträgen belastet werden.

Der Beschluss verpflichtet den Gesetzgeber, bis zum 31. Juli 2023 eine gesetzliche Neuregelung zu schaffen, um dieser Ungleichbehandlung (eigentlich Gleichbehandlung bei unterschiedlichen Sachverhalten) Abhilfe zu schaffen. Bis dahin gilt die derzeitige Regelung als verfassungskonform, sodass auch keine rückwirkende Anpassung zu erwarten ist.

Im selben Beschluss wurden darüber hinaus weitergehende Verfassungsbeschwerden zurückgewiesen, in denen es um die Berücksichtigung von Betreuungs- und Erziehungszeiten von mehreren Kindern bei der Beitragsbemessung in der Kranken- und der Rentenversicherung ging.

Die Richterinnen und Richter stellten fest, dass in der gesetzlichen Krankenversicherung dem Unterhaltsmehraufwand durch die beitragsfreie Familienversicherung ausreichend Rechnung getragen würde. Bezüglich der gesetzlichen Rentenversicherung

begründeten sie, dass die in den ersten drei Jahren pro Kind anerkannten Kindererziehungszeiten für die spätere Rente (Anspruch und Höhe) die gleiche Beitragsbelastung von Eltern und Kinderlosen rechtfertige.

Zum Jahreswechsel hatte der Gesetzgeber noch keine neue Regelung getroffen. Es bleibt abzuwarten, wie diese im Detail aussehen wird.

Flankierend wurde bereits zusätzlich zu den noch offenen Maßnahmen eine weitere Unterstützung von kinderreichen Familien durch die Anhebung von Kindergeld (§ 66 Abs. 1 EStG), Kinderfreibetrag (§ 32 Abs. 6 EStG) und Grundfreibetrag (§ 32a Abs. 1 Nr. 1 EStG) zum 1. Januar 2023 umgesetzt.

### HINTERGRUND

Der Gesetzgeber hatte es wegen des 14. Existenzminimumberichts, der aufgrund der starken Preissteigerungen und damit verbundener Erhöhungen der Transferleistungen anders als ursprünglich erwartet ausfiel, für erforderlich gehalten, die Freibeträge zu erhöhen. Das Kindergeld wurde kurzfristig auf einen einheitlichen Betrag für jedes Kind gesetzt. Die Anpassungen zu den Freibeträgen und das Kindergeld flossen in das **Inflationsausgleichsgesetz** ein.

### 3.3 ZUSÄTZLICHKEITSERFORDERNIS

#### HINTERGRUND

Mit dem Jahressteuergesetz 2020 (JSStG 2020) vom 21. Dezember 2020 wurde in das Einkommensteuergesetz eine Definition aufgenommen, was der Gesetzgeber unter „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ im steuerrechtlichen Sinne verstanden wissen will. Zu dem Problem, dass es in Teilen noch eine unterschiedliche Behandlung von Entgeltbestandteilen im Steuer- und Sozialversicherungsrecht gab, haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bei ihrer Besprechung zu Fragen des gemeinsamen Beitragseinzugs am 11. November 2021 für Abhilfe gesorgt. Für Entgeltabrechnungszeiträume seit **1. Januar 2022** sind Steuer- und Sozialversicherungsrecht hinsichtlich des sog. „Zusätzlichkeitserfordernisses“ angeglichen worden.

Unternehmen können ihren Beschäftigten Leistungen gewähren, die unter bestimmten Bedingungen steuer- und beitragsfrei sind. Voraussetzung dafür ist in vielen Fällen, dass diese „zusätzlich“ gewährt werden, das bedeutet **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt**.

Vor der gesetzlichen Regelung waren die Kriterien für steuer- und beitragsfreie Zusatzleistungen lange unklar. Häufig musste auf höchstrichterliche Rechtsprechung zurückgegriffen werden. Daraus leitete man ab, was in der betrieblichen Praxis bei der Gewährung solcher Leistungen zu beachten war. Die Kriterien der Zusätzlichkeit wurden zudem im Steuer- und Sozialversicherungsrecht teilweise unterschiedlich ausgelegt.

#### Arbeitgeberleistungen mit Zusätzlichkeitserfordernis

In der betrieblichen Praxis wird zwischen zwei unterschiedlichen Arten von Arbeitgeberleistungen unterschieden, für die das Zusätzlichkeitserfordernis gilt. Dies sind zum einen solche, für die das Steuerrecht eine Zusätzlichkeit verlangt, um sie lohnsteuerfrei belassen zu können. **Diese Arbeitgeberleistungen sind bei bestehender Steuerfreiheit auch beitragsfrei in der Sozialversicherung.** Zum anderen gibt es Arbeitgeberleistungen, die auch dann steuerfrei sind, wenn sie nicht zusätzlich zum eigentlichen Arbeitsentgelt ausgezahlt werden, **bei denen das Beitragsrecht der Sozialversicherung aber eine Zusätzlichkeit verlangt.** Nachfolgend einige Beispiele (Aufzählung nicht abschließend!):

Kindergeld ab 2023	250 Euro pro Kind
Kinderfreibetrag (ohne Erziehungspauschale)	
2023:	6.024,00 Euro
2024:	6.384,00 Euro
Grundfreibetrag	
2023:	10.908,00 Euro
2024:	11.472,00 Euro

Zusätzlichkeit erforderlich in Steuerrecht <u>und</u> SV	Zusätzlichkeit nur erforderlich in der SV (vgl. dazu § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SVEV)
Steuerfreie Einnahmen gem. § 3 EStG, wie z. B. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Inflationsausgleichsprämie,</li> <li>• Corona-Beihilfen,</li> <li>• Job-Tickets,</li> <li>• Kindergartenzuschüsse,</li> <li>• Überlassung von Betriebsfahrrädern,</li> <li>• Aufladen von Elektrofahrzeugen im Betrieb</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Werkzeuggeld,</li> <li>• Berufskleidung,</li> <li>• Sammelbeförderung,</li> <li>• Mitarbeiterkapitalbeteiligungen,</li> <li>• Private Nutzung betriebl. Laptops und Handys samt Zubehör und Software,</li> <li>• durchlaufende Gelder und Auslagenersatz,</li> <li>• Kaufkraftausgleich für Auslandseinsätze</li> </ul>
Pauschalversteuerte Einnahmen gem. § 40 Abs. 2 EStG, wie z. B. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Essenzzuschüsse,</li> <li>• Schenkung von Mahlzeiten,</li> <li>• Übereignung von Datenverarbeitungsgeräten (inkl. Zubehör und Internetzugang),</li> <li>• Fahrtkostenzuschüsse,</li> <li>• Ladevorrichtungen für E-Autos bzw. -Bikes</li> </ul>	
Weitere Leistungen, wie z. B. <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sachzuwendungen bis Freigrenze (mtl. 50 Euro),</li> <li>• BAV-Förderbetrag für Geringverdiener</li> </ul>	

Mit dem Jahressteuergesetz 2020 wurde für das Einkommensteuerrecht in § 8 Abs. 4 EStG geregelt, was konkret unter „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ zu verstehen ist. Nach der gesetzlichen Definition sind nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt, d. h. wenn die folgenden vier Kriterien erfüllt sind:

1. Die Leistungen dürfen nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet werden,
2. der Anspruch auf Arbeitslohn darf nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt werden,
3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung darf nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt werden und
4. bei Wegfall der Leistung darf der Arbeitslohn nicht erhöht werden.

**WICHTIG**

Ohne Bedeutung bei der Beurteilung ist, ob der Arbeitslohn tarifgebunden ist oder nicht.

Die Folge ist, dass Entgeltverzicht oder Entgeltumwandlung die steuerrechtlichen Voraussetzungen nicht erfüllt. Durch die Vereinheitlichung der Kriterien auch für die Sozialversicherung gilt dies nunmehr rückwirkend für Entgeltabrechnungszeiträume seit 1. Januar 2022.

Bei Neufällen sind diese Bedingungen zwingend zu berücksichtigen. Bei Bestandsfällen muss die bisherige betriebliche Umsetzung geprüft und ggf. korrigiert werden.

## BEISPIEL

### Sachverhalt:

Der Beschäftigte Karl M. hat seit Beginn der Corona-Pandemie häufig von zuhause aus gearbeitet. Zu diesem Zweck durfte er seine betrieblichen Endgeräte (Laptop, Handy usw.) mit nach Hause nehmen.

Eine private Nutzung wurde ihm von der Unternehmensleitung gestattet. An seinem Arbeitsentgeltanspruch hat sich nichts geändert. Sein Gehalt bleibt weiter gleich.

### Beurteilung:

Die vier vorgenannten Kriterien müssen alle erfüllt sein, damit diese Leistung (vgl. § 3 Nr. 45 EStG) steuerfrei und auch sozialversicherungsfrei ist. Da hier keine Anpassung des Arbeitsentgelts von Karl M. erfolgt ist, sind die Kriterien

- keine Anrechnung auf das Arbeitsentgelt,
- keine Herabsetzung des Arbeitsentgelts zugunsten der Nutzung,
- kein Ersatz für eine geplante Entgelterhöhung,
- mit einer Rücknahme der Verabredung ist nicht zu rechnen,

erfüllt und die Nutzung der betrieblichen Endgeräte für ihn steuer- und beitragsfrei.

Vorsicht ist geboten bei **Bestandsfällen**.

Beispielsweise wird eine **Mitarbeiterkapitalbeteiligung** seit Jahren im November eines Jahres als „Teil-Weihnachtsgeld“ gewährt; d. h., statt der kompletten Auszahlung des Weihnachtsgeldes wird ein Teilbetrag (max. 1.440 Euro) in Form einer Kapitalbeteiligung am Unternehmen steuer- und beitragsfrei gewährt.

Seit Anfang 2022 ist diese Praxis nicht mehr sv-beitragsfrei möglich. Die Gewährung der Kapitalbeteiligung an Beschäftigte erfüllt aufgrund des **Entgeltverzichts** in Höhe der Beteiligung nicht mehr die erforderlichen Kriterien. Das Zusätzlichkeitserfordernis ist in der Sozialversicherung (unabhängig von der weiterhin bestehenden Steuerfreiheit gem. **§ 3 Nr. 39 EStG**) **nicht** erfüllt.

Das bedeutet, es müssen für die Kapitalbeteiligung SV-Beiträge geleistet werden – um beim Beispiel zu bleiben – und das komplette Weihnachtsgeld (einschließlich Kapitalbeteiligung) muss verbeitragt werden.

Alternativ besteht die Möglichkeit, eine neue Regelung zu treffen, nach der die Beteiligungen on top (zusätzlich zum Arbeitsentgelt) geleistet werden.

### 3.4 UMSETZUNG VON EU-RICHTLINIEN

In den vergangenen Jahren gab es zwei EU-Richtlinien, die aufgrund ihrer Umsetzung in nationales Recht im Jahr 2022 und zu Beginn des Jahres 2023 Auswirkungen auf die Personalarbeit mit sich bringen.

- **Richtlinie (EU) 2029/1152** – sogenannte EU-Arbeitsbedingungsrichtlinie,
- **Richtlinie (EU) 2019/1158** zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige.

#### EU-Arbeitsbedingungsrichtlinie

Diese Richtlinie verfolgt das Ziel, Beschäftigungsverhältnisse transparenter und vorhersehbarer zu machen. Zu diesem Zweck galt es, Nachweispflichten der Unternehmen in Beschäftigungsverhältnissen zu verschärfen und einige Mindestanforderungen festzulegen, die es bisher in dieser Form nicht gab.

#### HINWEIS

Für diese Richtlinie bestand die europäische Vorgabe, bis zum 31. Juli 2022 entsprechende Rechts- und Verwaltungsvorschriften zu erlassen. Das erforderliche Umsetzungsgesetz trat gerade noch fristgerecht am 1. August 2022 in Kraft.

Außer am Nachweisgesetz (**NachwG**) und am Teilzeit- und Befristungsgesetz (**TzBfG**) mussten Änderungen an einigen weiteren Gesetzen vorgenommen werden. Wir beschränken uns hier auf die Darstellung der Änderungen in diesen beiden Gesetzen.

#### HINTERGRUND

Das Nachweisgesetz ist bereits von 1995 und hatte in den vergangenen Jahren eher eine untergeordnete Bedeutung, da ein Verstoß keine messbaren Konsequenzen hatte.

Das hat sich nun grundlegend geändert.

Das NachwG gilt seit dem 1. August 2022 für alle **Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen** – neuerdings auch für vorübergehende Aushilfstätigkeiten von höchstens einem Monat (vgl. **§ 1 NachwG**). Auf Praktikanten ist es – wie bisher – nur dann anzuwenden, wenn diese gem. **§ 22 Abs. 1 MiLoG** als Arbeitnehmer gelten.

Gem. **§ 2 Abs. 1 Satz 1 NachwG** hat das beschäftigende Unternehmen die wesentlichen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses innerhalb bestimmter Fristen (darauf gehen wir später kurz ein) schriftlich niederzulegen, die Niederschrift zu unterzeichnen und den Beschäftigten auszuhändigen (Schriftformerfordernis gem. **§ 126 BGB**).

Mündliche Arbeitsverträge sind deshalb trotzdem noch möglich, die mündlichen Absprachen müssen aber auch weiterhin in ihren Grundzügen schriftlich festgehalten werden. Mangels Bußgeldandrohung wurde dies in der Vergangenheit aber teilweise vergessen bzw. vernachlässigt.

Seit dem 1. August 2022 müssen Unternehmen, unabhängig von der Betriebsgröße, **bußgeldbewehrt** bei allen **neuen** Arbeitsverhältnissen und ggf. auch in Bestandsfällen deutlich erweiterte Informationspflichten beachten, denn der bisher geltende Katalog an Nachweispflichten nach **§ 2 NachwG** wurde um einige Aspekte erweitert. Den Text des Nachweisgesetzes mit der vollständigen Aufzählung können Sie sich anschauen unter [www.gesetze-im-internet.de/nachwg/](http://www.gesetze-im-internet.de/nachwg/)

Hier ist nicht der Raum, das gesamte Nachweisgesetz widerzugeben, deshalb beschränken wir uns auf die Besonderheiten, die **neu** dazugekommen sind:

- Bei befristeten Arbeitsverhältnissen muss das **Enddatum** schriftlich niedergelegt sein.
- Ist der **Arbeitsort** von den Beschäftigten **frei wählbar**, ist auch das schriftlich festzuhalten (z. B. mobile Arbeit oder Homeoffice).
- Gleiches gilt bei einer **Probezeit** hinsichtlich deren **Dauer**.
- Sämtliche Bestandteile des **Arbeitsentgelts** (neuerdings auch **Überstunden**) müssen getrennt voneinander aufgeführt, die Vergütung und Auszahlungsart festgelegt werden.
- Die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden und deren Voraussetzungen ist schriftlich festzuhalten.

- Neben der vereinbarten Arbeitszeit ist bei **Schichtarbeit** auch festzuhalten, wann und wo **Ruhezeiten** bestehen.
- **Fortbildungsangebote** – soweit sie bestehen – müssen schriftlich fixiert werden.
- Die Möglichkeit einer betrieblichen Altersversorgung (**bAV**) ist zu benennen – so sie besteht. Hier beschränkt sich die schriftliche Niederlegung auf die **Anschrift** des im Unternehmen bereits vertretenen Versorgungsträgers.
- Die **Arbeit auf Abruf** nach § 12 TzBfG wurde besonders berücksichtigt. Hier sind die Erbringung der Arbeitsleistung, die Zahl der mindestens zu vergütenden Stunden, der Zeiträumen anhand von Referenztagen bzw. -stunden und die Vorlaufzeit für den Abruf der Arbeit schriftlich festzuhalten.
- Das Verfahren rund um eine **Kündigung** (Schriftformerfordernis, Fristen für Kündigungsschutzklagen) muss schriftlich niedergelegt sein.
- Für **Auslandsbeschäftigungen** gelten zusätzliche Besonderheiten (vgl. § 2 Abs. 2 NachwG).

#### Zu beachtende Fristen

Für Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem 1. August 2022 bestanden haben, gibt es – nur bei Verlangen durch die Beschäftigten – eine Frist von 7 Tagen, innerhalb derer die wichtigsten Vertragsbestandteile schriftlich vorgelegt werden müssen.

Dazu gehören:

- Name und Anschrift der Vertragsparteien,
- Beginn des Arbeitsverhältnisses,
- Dauer der Probezeit,
- Dauer und Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen,
- Arbeitsort und Beschreibung der Tätigkeit,
- Zusammensetzung und Höhe des Arbeitsentgelts,
- Arbeitszeit sowie Regelungen zur Arbeit auf Abruf
- sowie die Möglichkeit der Anordnung von Überstunden.

Hinsichtlich der schriftlichen Darlegung weiterer Arbeitsbedingungen besteht Zeit **bis zu einem Monat**. Ändern sich wesentliche Arbeitsbedingungen für diese Bestandsverhältnisse, muss der oder die Beschäftigte spätestens an dem Tag, an dem die Änderung wirksam wird, schriftlich informiert werden (vgl. § 3 NachwG).

#### WICHTIG

Auch Altverträge müssen auf inhaltliche Vollständigkeit überprüft und ggf. angepasst werden!

Bei Neu-Verträgen gelten demgegenüber noch kürzere Fristen.

In den Neu-Fällen, in denen seit August 2022 nicht bereits sehr detaillierte Arbeitsverträge geschlossen wurden, müssen bereits am **1. Arbeitstag** alle wesentlichen Informationen (Name und

Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt und dessen Zusammensetzung, Arbeitszeit) in einer Niederschrift übergeben werden.

#### PRAXISTIPP

Überprüfen Sie Ihre Standardarbeitsverträge daraufhin, ob alle notwendigen Angaben darin enthalten sind. So sind Sie für zukünftige Abschlüsse auf der sicheren Seite.

**Spätestens nach 7 Kalendertagen** müssen die weiteren, für die tägliche Arbeit entscheidenden Arbeitsbedingungen schriftlich zur Verfügung gestellt werden.

**Spätestens nach einem Monat** müssen dann auch alle sonstigen Bedingungen (z. B. Fortbildungsmöglichkeiten, Kündigungsbedingungen usw.) verschriftlicht und ausgehändigt sein.

#### HINWEIS

Aus Unternehmenssicht lohnen sich mündliche Arbeitsverträge kaum noch, weil das Einhalten der vorgeschriebenen Informationspflichten mit so hohem Aufwand verbunden ist, dass man besser direkt einen detaillierten schriftlichen Arbeitsvertrag schließen kann.

Falls es aber doch noch zu mündlichen Verträgen kommt, sollte sich die Personalabteilung die Übergabe bzw. den Empfang der Niederschrift in jedem Fall vom Beschäftigten quittieren lassen.



Die elektronische Form der genannten Informationen ist in Deutschland ausdrücklich ausgeschlossen (vgl. § 2 Abs. 1 Satz 3 NachwG). Es reicht also **nicht**, den neuen Beschäftigten eine E-Mail mit den Vereinbarungen zu schicken.

Bei Verstößen gegen die Besonderheiten des NachwG besteht seit August 2022 eine Ordnungswidrigkeit, die mit einem **Bußgeld** von bis zu 2.000 Euro je Einzelfall belegt werden kann.

Darauf aufbauende weitere Anpassungen gab es im Berufsbildungsgesetz (BBiG), im Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) und im Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG).

Für das **Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG)** gilt neu eine einzuhaltende Textform gem. § 126b BGB für die Begründung von abgelehnten beantragten Änderungen des Arbeitsverhältnisses (z. B. Stundenerhöhung, Entfristung des Vertrages). Weitere Besonderheiten gelten für Probezeitvereinbarungen und Arbeit auf Abruf.

### EU-Vereinbarkeitsrichtlinie

Gemäß der **Richtlinie (EU) 2019/1158** des Europäischen Parlaments und des Rates vom 20. Juni 2019 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige, die am 1. August 2019 in Kraft getreten ist, sind die EU-Mitgliedstaaten verpflichtet, Mindestvorschriften umzusetzen, um die Gleichstellung von Männern und Frauen im Hinblick auf Arbeitsmarktchancen und die Behandlung am Arbeitsplatz zu erreichen.

Die Richtlinie legt individuelle Rechte fest in Bezug auf

- die Arbeitsfreistellung für Väter oder gleichgestellte zweite Elternteile anlässlich der Geburt eines Kindes zum Zweck der Betreuung und Pflege,
- die Arbeitsfreistellung von Eltern anlässlich der Geburt oder Adoption eines Kindes zur Betreuung dieses Kindes,

- die Arbeitsfreistellung von Arbeitnehmern, um einen Angehörigen oder eine im gleichen Haushalt wie der Arbeitnehmer lebende Person, die aus schwerwiegenden medizinischen Gründen auf erhebliche Pflege oder Unterstützung angewiesen ist, zu pflegen oder zu unterstützen, sowie
- flexible Arbeitsregelungen für Arbeitnehmer, die Eltern oder pflegende Angehörige sind.

Das für die nationale Umsetzung erforderliche Änderungsgesetz (sog. Vereinbarkeitsrichtlinienumsetzungsgesetz – VRUG) ist am 24. Dezember 2022 in Kraft getreten.

Der Umsetzungsbedarf aufgrund der Richtlinie ist in einigen Teilbereichen eher gering, weil es bereits ausführliche Regelungen im Bundeselternteil- und Elterngeldgesetz (BEEG), im Pflegezeitgesetz (PflegeZG) sowie im Familienpflegezeitgesetz (FPfZG) gibt.

Keine Regelungen gibt es derzeit hinsichtlich eines **bezahlten** Vaterschaftsurlaubs für 10 Arbeitstage.

Geändert hat sich im BEEG, dass

1. abgelehnte Teilzeitanträge während der Elternzeit nachvollziehbar begründet (transparent) werden müssen.
2. die Begründung innerhalb von 4 Wochen nach der Antragstellung erfolgen muss.
3. die Begründung formlos erfolgen kann (keine hohen Anforderungen an die Begründung).

### HINWEIS

Weitere Informationen rund um das BEEG finden Sie im Familienportal des Bundesfamilienministeriums unter [www.familienportal.de](http://www.familienportal.de).



## Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

Die Regelungen durch diese beiden Gesetze wurden über die EU-Richtlinie und deren Umsetzungsgesetz auf Kleinbetriebe ausgeweitet. Ergänzt wurde dafür im Pflegezeitgesetz § 3 Abs. 6a PflegeZG sowie im Familienpflegezeitgesetz § 2a Abs. 5a FPfZG. Beide Regelungen weiten die Möglichkeiten, Freistellungen nach diesen beiden Gesetzen zu beantragen, auf Betriebe unterhalb der bisherigen Schwellenzahl (für Pflegezeit 15 Beschäftigte und für Familienpflegezeit 25 Beschäftigte) aus.

### HINWEIS

Beschäftigte in Betrieben mit in der Regel **15 oder weniger** Beschäftigten (Kleinbetriebe) hatten bisher keinen Rechtsanspruch auf die Inanspruchnahme einer bis zu sechsmonatigen Pflegezeit nach § 3 Abs. 1 Satz 1 PflegeZG oder einer sonstigen Freistellung nach § 3 Abs. 5 Satz 1 oder Abs. 6 Satz 1 PflegeZG (Betreuung minderjähriger pflegebedürftiger naher Angehöriger in häuslicher oder außerhäuslicher Umgebung bzw. Betreuung in der letzten Lebensphase für maximal drei Monate). Falls es zu einer einvernehmlichen Vereinbarung einer solchen Freistellung kam, bestand auf Antrag für die Dauer der Freistellung die Möglichkeit, ein zinsloses Darlehen vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben (BAFzA) gewährt zu bekommen. § 3 Abs. 1 Satz 2 FPfZG regelt dies sowohl für die Familienpflegezeit als auch für die Pflegezeit nach PflegeZG.

Die bisherigen Regelungen bleiben erhalten und wurden lediglich ergänzt.

Die **Neuregelung** § 3 Abs. 6a PflegeZG stellt klar, dass auch in den genannten Kleinbetrieben Vereinbarungen über eine Pflegezeit oder sonstige Freistellung im Sinne dieser Gesetze beantragt werden können.

Um eine zügige Bearbeitung zu ermöglichen, sollte ein entsprechender Antrag Zeitraum, Umfang der Freistellung und bei teilweiser Freistellung die gewünschte Arbeitszeitverteilung beinhalten.

Nach Zugang des Antrags hat das Unternehmen 4 Wochen Zeit, den Antrag zu beantworten. Im Fall der Ablehnung ist diese zu begründen, um die Umstände für die Ablehnung für den Beschäftigten transparent zu machen. Eine nicht entsprechend begründete Ablehnung zieht aber keine Zustimmungsfiktion nach sich!

Für die Familienpflegezeit gilt gem. § 2a Abs. 5a FPfZG eine vergleichbare Regelung für Betriebe mit einer regelmäßigen Beschäftigtenzahl von 25 Personen oder weniger. Die Besonderheit bei der Familienpflegezeit:

- Die wöchentliche Arbeitszeit muss mind. noch 15 Stunden betragen und
- die Dauer ist auf max. 24 Monate beschränkt.

### WICHTIG

Gemäß § 4 Abs. 1 Satz 3 PflegeZG kann eine Verlängerung einer Pflegezeit bis zur Höchstdauer verlangt werden, wenn ein vorgesehener Wechsel in der Person des Pflegenden aus einem wichtigen Grund nicht erfolgen kann. Hierzu wird klargestellt, dass dieses Recht nur für Beschäftigte gilt, die einen Rechtsanspruch auf Freistellung nach dem Pflegezeit- oder Familienpflegezeitgesetz haben. Für Fälle nach den beiden **Neuregelungen** in §§ 3 Abs. 6a PflegeZG bzw. 2a Abs. 5a FPfZG gilt dieser Verlängerungstatbestand ausdrücklich **nicht**.

### Kündigungsschutz

Der besondere Kündigungsschutz während Pflege- bzw. Familienpflegezeit gem. § 5 Abs. 1 PflegeZG wird durch die Neuregelung auf die Kleinbetriebe ausgedehnt. Allerdings wurde in Satz 2 eine Einschränkung vorgenommen, dass für die **neu** geregelten Fälle der **Kündigungsschutz** nur vom **Beginn bis zur Beendigung der Freistellung** gilt.

### Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle

Die Zuständigkeit der Antidiskriminierungsstelle wurde um die Fälle erweitert, die nach BEEG, PflegeZG oder FPfZG im Zusammenhang mit der Freistellung oder Arbeitszeitanpassung aufgrund einer Pflegesituation auftreten können (vgl. dazu [www.antidiskriminierungsstelle.de](http://www.antidiskriminierungsstelle.de)).



## EXKURS HOMEOFFICE

Immer wieder erreichen uns Anfragen, inwieweit die bereits geschilderten Neuregelungen Einfluss auf Beschäftigte im Homeoffice haben.

### Voraussetzungen

Ein Recht auf Homeoffice besteht in Deutschland **derzeit nicht**.

Ein entsprechender Vorstoß von Bundesarbeitsminister Heil wurde bisher von der Opposition abgeblockt und auch ein möglicher Anspruch auf Erörterung über mobile Arbeit wurde bisher noch nicht in einem öffentlichen Gesetzentwurf aufgegriffen.

Gleichwohl gibt es viele Unternehmen, die in der coronabedingten Homeoffice-Pflicht-Zeit erkannt haben, dass Tätigkeiten im Homeoffice für alle Beteiligten Vorteile mit sich bringen können.

Einige Unternehmen haben vielleicht schon individuelle (Arbeitsvertrag) oder kollektivrechtliche Vereinbarungen (Betriebsvereinbarungen oder Tarifverträge) zu diesem Thema getroffen oder planen etwas Derartiges.

### Was ist zu beachten?

1. Mitbestimmungsrechte nach Betriebsverfassungsgesetz
2. Datenschutz
3. Arbeits- und Unfallschutz
4. Arbeitszeit

Im Einzelnen:

**Zu 1.:** Bereits bei der Vereinbarung von mobiler Arbeit oder Homeoffice ist zu beachten, ob ggf. Mitbestimmungsrechte eines bestehenden Betriebsrates zu wahren sind (vgl. § 87 Abs. 1 Nr. 14 BetrVG).

Dabei trifft die Entscheidung über die Einräumung der Möglichkeit mobiler Arbeitsoptionen die Unternehmensleitung. Die inhaltliche Ausgestaltung (Zeit, Ort, Anwesenheitspflichten im Betrieb, Erreichbarkeit, Arbeitsmittel, Sicherheitsbedingungen) ist bei Bestehen eines Betriebsrats mitbestimmungspflichtig.

**Zu 2.:** Die größte Herausforderung beim Einrichten eines Homeoffice-Arbeitsplatzes stellt die Datensicherheit dar. Es müssen geeignete Schutzvorkehrungen getroffen werden, damit bei der Arbeit im Homeoffice dieselben Sicherungsvorkehrungen getroffen werden können wie im Betrieb. Entsprechend müssen Regelungen über die Nutzung der Endgeräte am Homeoffice-Arbeitsplatz getroffen und festgelegt werden, wie die Datensicherheit gewährleistet wird (z. B. Einrichtung eines VPN-Tunnels). Bei mobiler Arbeit (von beliebigen Orten, z. B. in der Bahn o.Ä.) sind die Anforderungen noch höher und der Regelungsbedarf entsprechend umfangreich.

**Zu 3.:** Arbeitsschutzrechtlich ist auch bei Homeoffice-Tätigkeiten eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen und der Beschäftigte entsprechend zu unterweisen (gilt nicht bei mobiler Arbeit).

In § 8 SGB VII wurden die unfallversicherten Tätigkeiten zuletzt durch das Betriebsrätemodernisierungsgesetz deutlich ausgeweitet, um auch den Bedürfnissen von im Homeoffice-Beschäftigten oder solchen, die einer mobilen Arbeit nachgehen, ausreichend Rechnung zu tragen („die Arbeit kann an mehreren Orten erbracht werden“).

All diese Regelungen sollten schriftlich im Sinne des NachweisG niedergelegt werden, um keine bußgeldbewehrten Tatsachen zu schaffen.

**Zu 4.:** Es sollte genau geregelt sein, zu welchen Zeiten im Homeoffice gearbeitet werden kann (auch die Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit ist möglich).

Natürlich lassen sich auch im Zusammenhang mit Pflege- oder Familienpflegezeiten Regelungen zu einer Tätigkeit im Homeoffice treffen. In diesen Fällen ist besonders die Regelung der **Erreichbarkeitszeiten** transparent niederzulegen.

Bei größeren Unternehmen mit Betriebsrat ist es sinnvoll, einheitliche Regelungen zu treffen, die für die gesamte Belegschaft eines Betriebes gelten und verbindlich sind.

In einigen Branchen oder da, wo es keinen Betriebsrat gibt oder der Betrieb sehr klein ist, bietet sich eine vertragliche Regelung mit einzelnen Beschäftigten an (nicht jede Tätigkeit ist homeoffice-tauglich).

Bei Vereinbarung zu einer Tätigkeit im Homeoffice sollten auf jeden Fall Regelungen zu folgenden Bedingungen **schriftlich** – ob individuell oder kollektiv – festgelegt werden (gilt für Neuverträge wie für Bestandsverträge, in denen noch keine Regelungen bestehen; die Liste ist nicht abschließend):

- Kernarbeitszeiten (Erreichbarkeit),
- auf Beschäftigte übertragene Dokumentationspflichten für Überstunden,
- bei Vereinbarung von Vertrauensarbeitszeit müssen Regelungen zu zuschlagsfähigen Arbeitszeiten getroffen bzw. der Ausschluss der Zahlungspflicht des Unternehmens schriftlich festgehalten werden,
- Verschwiegenheitsvereinbarungen, Zutrittsrechte, Verbote bzgl. Nutzung privater Arbeitsmittel (z. B. USB-Sticks, Drucker),
- ggf. Regelung über private Nutzungsmöglichkeit gestellter Arbeitsmittel,

- ggf. Pauschalen für Kosten zum Unterhalt des Arbeitsplatzes,
- bei Auslandstätigkeit: Einschränkung bzgl. Ländern, von denen aus Beschäftigte arbeiten dürfen,
- Informationspflicht bzgl. des Aufenthaltsortes (bei mobiler Arbeit).

### WICHTIG

Bei einer Tätigkeit im Ausland müssen sowohl die aufenthaltsrechtlichen Bestimmungen (Arbeitslaubnis) wie auch die Besonderheiten im Steuer- und Sozialversicherungsrecht (z. B. EU-Entsenderichtlinie) und ggf. bestehende Meldepflichten beachtet werden.

#### Homeoffice-Pauschale

Grundsätzlich gilt, dass Aufwendungen für die Wohnung nicht als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abziehbar sind, weil sie die private Lebensführung auch dann betreffen, wenn sie den Beruf oder die Tätigkeit der Steuerpflichtigen fördern (vgl. § 12 Nr. 1 EStG).

Eine Ausnahme gilt für die Fälle, in denen ein häusliches Arbeitszimmer (entsprechend der Rechtsprechung, Legaldefinition gibt es nicht) genutzt wird, sodass eine eindeutige Trennung von privat und betrieblich bzw. beruflich veranlasstem Aufwand möglich ist (vgl. § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b EStG).

Für 2023 gilt:

Steuerpflichtige, die ein häusliches Arbeitszimmer (im oben genannten Sinne) nutzen und denen **dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht**, können ihre Aufwendungen weiterhin als Betriebsausgaben oder Werbungskosten abziehen. Dies kann auf zwei unterschiedliche Weisen erfolgen.

1. Durch Abzug einer sogenannten **Jahrespauschale** in Höhe von **1.260 Euro** (ohne Einzelnachweise). **Achtung:** Mit ihrem Abzug sind sämtliche Aufwendungen für **alle** beruflichen Tätigkeiten abgegolten. Die Jahrespauschale ist bezogen auf den Arbeitsraum. Wird ein Raum geteilt, ist auch die Pauschale zu teilen. Sie wird nicht pro Person gewährt.
2. Alternativ sind die Aufwendungen in voller Höhe abziehbar, wenn das häusliche Arbeitszimmer den **Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit** ausmacht. Dies gilt natürlich nur bei entsprechendem Nachweis.

Das zusätzliche Erfordernis, dass **kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht** war ursprünglich im Gesetzentwurf enthalten, wurde jedoch im parlamentarischen Verfahren kassiert.

Aus Gründen der Vereinfachung wird die während der Corona-Pandemie eingeführte Tagespauschale für Homeoffice „am heimischen Küchentisch“ (Arbeitsecke) zeitlich unbefristet weitergewährt. Dabei besteht auch für Beschäftigte mit „klassischem“ Arbeitszimmer die Möglichkeit, die Tagespauschale geltend zu machen – allerdings nur alternativ und nicht zusätzlich.

Die Tagespauschale beinhaltet, dass Steuerpflichtige einen pauschalen Betrag von **6 Euro für jeden Kalendertag** abziehen können, an dem die betriebliche oder berufliche Tätigkeit überwiegend in der häuslichen Wohnung ausgeübt wird und die erste Tätigkeitsstätte **nicht** aufgesucht wird. Sie ist allerdings auf 210 Tage im Wirtschafts- bzw. Kalenderjahr beschränkt und demzufolge max. in Höhe von **1.260 Euro** abzugsfähig.

Im Gegensatz zur bisherigen Homeoffice-Pauschale (2022: max. 120 Tage) ist bei Arbeitnehmern mit Fünf-Tage-Woche unter Berücksichtigung von Feier-, Urlaubs- und Krankheitstagen eine ausschließliche Tätigkeit am häuslichen Arbeitsplatz fast vollständig steuerlich begünstigt.

Auch bezüglich der Tagespauschale gilt: Bei mehreren Tätigkeiten ist auch diese aufzuteilen.

### WICHTIG

Die Tagespauschale für das Homeoffice ist nur abziehbar, wenn nicht am selben Tag auch die Entfernungspauschale (nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 EStG) geltend gemacht wird.

Außerdem wird die Tagespauschale beim Arbeitnehmer-Pauschbetrag mit eingerechnet (2023: 1.200 Euro), sodass sich möglicherweise gar keine Steuererminderung ergibt.

### 3.5 KURZARBEIT

Verschiedene Sonderregelungen beim Kurzarbeitergeld (KUG) haben sich als wirksames Instrument zur Sicherung von Arbeitsplätzen während der Corona-Pandemie erwiesen. Nachdem die meisten davon nach und nach ausgelaufen sind, verlängerte die Bundesregierung zuletzt zumindest die vereinfachten Zugangsvoraussetzungen noch einmal bis zum 31. Dezember 2022 und reaktivierte den Anspruch für Leiharbeitnehmer vom 1. Oktober bis 31. Dezember 2022. In Anbetracht alter und neuer Unwägbarkeiten für die deutsche Wirtschaft (COVID-19, Ukrainekrieg, Energieversorgung etc.) sind die zur Pandemie-Bewältigung geschaffenen Verordnungsermächtigungen im SGB III zuletzt bis 30. Juni 2023 verlängert bzw. ergänzt worden. Betroffen sind die Verordnungsermächtigungen (vgl. § 109 SGB III) zu

- der Schaffung von Zugangserleichterungen,
- der vollständigen oder teilweisen Erstattung der vom Arbeitgeber zu tragenden SV-Beiträge,
- der Möglichkeit des Verzichts auf Einsatz von Arbeitszeitguthaben oder Urlaub zur Vermeidung von Kurzarbeit,
- der Möglichkeit für Betriebe, die Anzeige von Kurzarbeit noch im Folgemonat nachzuholen,
- der pandemiebedingten Möglichkeit des anrechnungsfreien Hinzuverdienstes durch Aufnahme eines Minijobs während der Kurzarbeit;
- außerdem gem. § 11 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) die Verordnungsermächtigung zur Öffnung des Kurzarbeitergeldes für Leiharbeitnehmer.

Kurz vor dem Auslaufen der bisherigen erleichterten Zugangsregelungen hat die Bundesregierung von ihren Verordnungsermächtigungen Gebrauch gemacht und eine weitere Verlängerung u. a. der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung bis 30. Juni 2023 beschlossen. Die entsprechende Verordnung umfasst die Zugangserleichterungen und den Verzicht auf Minusstunden-Aufbau sowie die Einbeziehung von Leiharbeitnehmern.

Bis 31. Juli 2023 befristet ist die Regelung durch das sog. **Arbeit-von-morgen-Gesetz**, nach der die Unternehmen bis zu 50 % der von ihnen allein zu tragenden SV-Beiträge

pauschaliert erstattet bekommen, wenn sie während Zeiten von Kurzarbeit ihre Beschäftigten in eine berufliche Weiterbildung schicken. Bedingung ist, dass die Voraussetzungen des § 82 SGB III erfüllt sind.

#### WICHTIG

Ausführliche Informationen, Merkblätter, Erklärvideos, Formulare, eServices etc. finden Sie auf der Homepage der BA [www.arbeitsagentur.de](http://www.arbeitsagentur.de).

### 3.6 INFLATIONSAUSGLEICHSPRÄMIE

Im Rahmen des Entlastungspakets III wurde mit dem **Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz in § 3 Nr. 11c EStG** die steuerfreie und damit auch sv-beitragsfreie Inflationsausgleichsprämie aufgenommen.

Seit dem 26. Oktober 2022 bis längstens zum 31. Dezember 2024 kann ein Gesamtbetrag in Höhe von 3.000 Euro als Bar- oder auch Sachzuwendung an jeden Beschäftigten gezahlt werden.

#### WICHTIG

Das Zusätzlichkeitserfordernis (vergleiche oben) ist zu beachten! Das gilt auch für das Steuerrecht.

Eine Gewährung von Teilbeträgen ist ausdrücklich möglich. Die Prämie kann auch an geringfügig Beschäftigte ausgezahlt werden. Es wird in diesem Zusammenhang keine Angemessenheitsprüfung durchgeführt. Eine Berücksichtigung der Prämie in der Einkommensteuererklärung ist nicht erforderlich. Sie unterliegt nicht dem Progressionsvorbehalt.

Die Prämie soll zur Abmilderung gestiegener Verbraucherpreise dienen und muss formell lediglich auf dem Überweisungsträger oder in der Entgeltabrechnung gekennzeichnet werden.

# 4. WERTE DER SOZIALVERSICHERUNG 2023

Auf dieser und den folgenden Seiten haben wir die für Sie praxisrelevanten Rechengrößen und Beitragssätze sowie sonstigen Grenzwerte tabellarisch zusammengestellt.

	West	Ost
<b>Beitragsbemessungsgrenzen/Monat</b>		
– Kranken-/Pflegeversicherung		4.987,50 Euro
– Renten-/Arbeitslosenversicherung	7.300,00 Euro	7.100,00 Euro
<b>Beitragssätze*</b>		
Krankenversicherung allgemein (7,30 % AN und 7,30 % AG)		14,60 %
– durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz (begrenzter Personenkreis)		1,60 %
– kassenindividueller Zusatzbeitragssatz der DAK		1,70 %
Krankenversicherung ermäßigt (7,00 % AN und 7,00 % AG)		14,00 %
Pflegeversicherung (1,525 % AN und 1,525 % AG)		3,05 %
– Besonderheit Sachsen: 2,025 % AN und 1,025 % AG		
– Zuschlag Kinderlose		0,35 %
Rentenversicherung		18,60 %
Knappschaftliche Rentenversicherung		24,70 %
Arbeitslosenversicherung		2,60 %
Künstlersozialabgabe		5,00 %
Insolvenzgeldumlage		0,06 %
<b>Höchstbeiträge/Monat</b>		
– Allgemeiner Gesamtkrankenversicherungsbeitrag		812,97 Euro
– Ermäßigter Gesamtkrankenversicherungsbeitrag		783,04 Euro
– Pflegeversicherung		152,12 Euro
– Pflegeversicherung Kinderlose		169,58 Euro
– Rentenversicherung	1.357,80 Euro	1.320,60 Euro
– Arbeitslosenversicherung	189,80 Euro	184,60 Euro
<b>Jahresarbeitsentgeltgrenze</b>		66.600,00 Euro
<b>Jahresarbeitsentgeltgrenze (Bestandsfälle PKV)</b>		59.850,00 Euro
<b>Bezugsgröße/Monat</b>		
– Kranken-/Pflegeversicherung		3.395,00 Euro
– Renten-/Arbeitslosenversicherung	3.395,00 Euro	3.290,00 Euro
<b>Bezugsgröße/Jahr</b>		
– Kranken-/Pflegeversicherung		40.740,00 Euro
– Renten-/Arbeitslosenversicherung	40.740,00 Euro	39.480,00 Euro
<b>Beitragszuschüsse zur gesetzlichen und privaten KV</b>		
– DAK-Gesundheit (allgemein)		406,48 Euro
– DAK-Gesundheit (ermäßigt)		391,52 Euro
– PKV (allgemein)		403,99 Euro
– PKV (ermäßigt)		389,03 Euro
<b>Beitragszuschuss zur Pflegeversicherung</b>		
allgemein		76,06 Euro
Beschäftigung in Sachsen		51,12 Euro

Sachbezugswerte	2022	2023
<b>– Verpflegung</b>	270,00 Euro (Frühstück 56,00 Euro, Mittag- und Abendessen jeweils 107,00 Euro)	288,00 Euro (Frühstück 60,00 Euro, Mittag- und Abendessen jeweils 114,00 Euro)
<b>– Unterkunft</b> (Werte gelten für Einzelbelegung)	241,00 Euro (für Jugend- liche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Azubis 204,85 Euro)	265,00 Euro (für Jugend- liche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres und Azubis 225,25 Euro)

Sonstige Werte	West	Ost
<b>Anwartschaftsversicherung in der KV</b> Bemessungsgrundlage (10 % der mtl. Bezugsgröße)	339,50 Euro	
<b>Einkommensgrenze Familienversicherung</b> – 1/7 der mtl. Bezugsgröße	485,00 Euro	
<b>Geringfügig entlohnte Beschäftigte</b>	520,00 Euro	
<b>Beiträge von Versorgungsbezügen</b> Freibetrag 1/20 der mtl. Bezugsgröße	169,75 Euro	
<b>Beiträge Studenten</b> (Beitragssatz 7/10 des allgemeinen Beitragssatzes KV – mithin 10,22 %, Bedarfssatz 812,00 Euro gilt seit 1. Oktober 2022) – KV (ohne kassenindividueller Zusatzbeitrag) – kassenindividueller Zusatzbeitrag der DAK – PV (Kinderlose)	82,99 Euro } insges. 96,79 Euro 13,80 Euro } 24,77 Euro (27,61 Euro)	
<b>Beitragszuschuss für BAföG-Bezieher gem. § 13a BAföG</b> – KV – PV	94,00 Euro 28,00 Euro	
Renten- und Arbeitslosenversicherungsbeiträge für versicherungspflichtige <b>Praktikanten</b> ohne Arbeitsentgelt – Bemessungsgrundlage (1 % der mtl. Bezugsgröße) – RV – ALV	33,95 Euro 6,32 Euro 0,88 Euro	32,90 Euro 6,12 Euro 0,86 Euro

### Übergangsbereich, Faktoren F und FÜ

– Übergangsbereich ab 2023 – Faktor <b>F</b> 2023	520,01 bis 2.000 Euro <b>0,6922</b>	
– Gesetzliche Formel für Errechnung der BE für <b>Gesamtbeitrag</b> : – Verkürzte Formel dazu:	$F \times 520 + ((2000/2000 - 520) - (520/2000 - 520) \times F) \times AE - 520$ $1,108145946 \times AE - 216,291891892$	
– Gesetzliche Formel für Errechnung der BE für <b>Arbeitnehmerbeitrag</b> : – Verkürzte Formel dazu:	$2000/2000 - 520 \times (AE - 520)$ $1,35135135 \times AE - 702,702703$	
– Bestandsfälle (am 30. 9. 2022 450,01-520,00 Euro) – Faktor <b>FÜ</b> 2023	<b>0,7417</b>	
– Gesetzliche Formel für Errechnung der BE für Gesamtbeitrag: – Verkürzte Formel dazu:	$FÜ \times 450 + ((1.300/1.300 - 450) - (450/1.300 - 450) \times FÜ) \times AE - 450$ $1,136747059 \times AE - 177,771176471$	

	2022	2023
<b>Umlageversicherung der DAK*</b> (Erstattungssatz in Klammern)		
– U1	2,20 % (bei 70 %)	2,90 % (bei 70 %)
	1,50 % (bei 50 %)	2,20 % (bei 50 %)
	1,70 % (bei 60 %)	2,40 % (bei 60 %)
– U2	3,90 % (bei 80 %)	4,20 % (bei 80 %)
	0,65 % (bei 100 %)	0,52 % (bei 100 %)
<b>Beitragsätze für geringfügig Beschäftigte</b> i. S. d. § 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV		
Krankenversicherung		13,00 %
– Beschäftigte im Haushalt		5,00 %
Rentenversicherung		15,00 %
– Beschäftigte im Haushalt		5,00 %
Pauschalsteuersatz		2,00 %
<b>Umlageversicherung der Minijob-Zentrale</b>		
– U1	0,90 % (80 %)	1,10 % (80 %)
– U2	0,29 % (100 %)	0,24 % (100 %)

# ABGABE- UND FÄLLIGKEITSTERMINE 2023

*Unabhängig von der Wahl des Abrechnungsverfahrens werden die ermittelten Gesamtsozialversicherungsbeiträge (einschließlich der Zusatzbeiträge) spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig. Die Beitragsnachweise sind jeweils zwei Arbeitstage vor Fälligkeit der Beiträge durch Datenübertragung zu übermitteln. Die Fälligkeits- und Abgabetermine 2023 können Sie der folgenden Übersicht entnehmen.*

2023	JAN.	FEB.	MÄRZ	APRIL	MAI	JUNI	JULI	AUG.	SEP.	OKT.	NOV.	DEZ.
Beitragsnachweis	25.	22.	27.	24.	24.	26.	25.	25.	25.	24.	24.	21.
Fälligkeit GSV-Beitrag	27.	24.	29.	26.	26.	28.	27.	29.	27.	26.*	28.	27.

\* Der Reformationstag (31. Oktober) ist seit 2018 in Hamburg ein gesetzlicher Feiertag. Aus diesem Grund muss dieser Tag bei der Bestimmung des drittletzten Arbeitstages im Monat Oktober immer berücksichtigt werden.

# NOCH FRAGEN?

WIR SIND 24 STUNDEN AN  
365 TAGEN ERREICHBAR!

Persönliche Beratung für Arbeitgeber:

**DAK Arbeitgeber-Hotline 040 325 325 810**

zum Ortstarif während der Geschäftszeiten

Alles über Leistungen, Beiträge und Mitgliedschaft:

**DAK Service-Hotline 040 325 325 555** zum Ortstarif

Weitere Informationen und Services für Arbeitgeber

auf **[dak.de/arbeitgeber](https://dak.de/arbeitgeber)**

Immer auf dem neusten Stand: der DAK-Arbeitgeber-

Newsletter auf **[dak.de/arbeitgebernewsletter](https://dak.de/arbeitgebernewsletter)**

#### **DAK-Gesundheit**

Gesetzliche Krankenversicherung  
Nagelsweg 27–31, 20097 Hamburg

**[www.dak.de](https://www.dak.de)**



**D406-9900** / Stand 12/22.

Nachträglich kann es z. B. durch Gesetzesänderungen  
zu abweichenden Regelungen kommen.

**DAK**  
Gesundheit  
*Ein Leben lang.*