



HYBRID-SEMINAR

Sozialversicherung 2022

Dozent

KK-Bw. Bernd Dondrup

Termin

15.11.2021

Stand

November 2021

Inhaltlich verantwortlich ist der benannte Dozent.
Nachdruck - auch auszugsweise - nicht gestattet





SEMINAR- UND VERANSTALTUNGSÜBERSICHT 12 | 21 – 01 | 22

GANZTAGSSEMINARE

jeweils von 09.30 Uhr bis 16.45 Uhr im Schulungszentrum der Akademie in Köln Porz-Gremberghoven

Datum	Thema	Dozent/en
07.12.2021	HYBRID: Ein- und Austritt eines Gesellschafters einer Personengesellschaft in der Gestaltungsberatung*	RA FASr Dr. Stenert

HALBTAGSSEMINARE

jeweils von 15.30 Uhr bis 19.00 Uhr im Schulungszentrum der Akademie in Köln Porz-Gremberghoven

Datum	Thema	Dozent/en
13.01.2022	HYBRID: Lohnsteuerliche Schwerpunkte 2022 / Köln (09.30 Uhr – 13.00 Uhr)	Dipl.-Fw. Hillmoth
13.01.2022	HYBRID: Lohnsteuer 2022 / Aachen	Dipl.-Fw. Hillmoth
14.01.2022	HYBRID: Jahresabschluss 31.12.2021	Dipl.-Fw. Kleine-Rosenstein
18.01.2022	Steuerrechtsupdate / Köln (09.30 Uhr – 13.00 Uhr)	StB Dipl.-Fw. Dickmann / RA FASr Dr. Stenert
18.01.2022	Steuerrechtsupdate / Aachen	StB Dipl.-Fw. Dickmann / RA FASr Dr. Stenert

* Das Seminar ist zum Nachweis der Pflichtfortbildung für Fachberater Unternehmensnachfolge (DStV e.V.) geeignet.



Ihr Referent



Bernd Dondrup

- ❖ **Krankenkassen - Vorstand a.D.**
- ❖ **Krankenkassen - Betriebswirt**
- ❖ **Qualitätsmanager / Auditor**
- ❖ **Unternehmensberater im Bereich Entgeltabrechnung und BGM**
- ❖ **Referent, Dozent und Autor**

Ablauf der Veranstaltung 15.11.2021

Vortrag 15:30 – 17:00 Uhr

Pause 17:00 – 17:30 Uhr

Vortrag 17:30 – 19:00 Uhr



1. BEITRAGSRECHT DER SOZIALVERSICHERUNG

1. Beitragsrecht der Sozialversicherung

1.1 Rechengrößen 2022

Entgeltgrenzen €	Geltungsbereich	jährlich €	monatlich €
BBG RV / AV	West	84.600,00	7.050,00
	Ost	81.000,00	6.750,00
BBG KV / PV	West / Ost	58.050,00	4.837,50
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	West / Ost	64.350,00	
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze	West / Ost	58.050,00	
Geringverdienergrenze	West / Ost		325,00

1. Beitragsrecht der Sozialversicherung

1.1 Rechengrößen 2022

Geringfügigkeitsgrenze	West / Ost	5 .400,00	450,00
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	West	39.480,00	3.290,00
Bezugsgröße in der Sozialversicherung <u>KV / PV</u>	Ost	39.480,00	
RV / AV	Ost	37.800,00	3.150,00

1. Beitragsrecht der Sozialversicherung

1.1 Rechengrößen 2022

Die Sachbezugswerte für 2022 finden Sie auf den Seiten 9 und 10 in diesem Skript.

Personenkreis		Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Verpflegung gesamt
Volljährige Arbeitnehmer	mtl.	56	107	107	270
	kltg.	1,87	3,57	3,57	9
Volljährige Familienangehörige	mtl.	56	107	107	270
	kltg.	1,87	3,57	3,57	9

Seite
9 - 10

1.2 Beitragssätze zur Krankenversicherung 2022

Beitragssätze (KV) 2022

 Allgemeiner Beitragssatz	14,6 %
 Ermäßigter Beitragssatz	14,0 %
 Kassenindividueller Zusatzbeitragssatz	_____ %
 Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz	1,3 %*



1.2 Beitragssätze zur Krankenversicherung 2022

* Anstelle eines individuellen Zusatzbeitrags erhebt die Krankenkasse für bestimmte Personengruppen einen durchschnittlichen Zusatzbeitrag.

Dieser wird vom GKV-Schätzerkreis ermittelt und vom Bundesministerium für Gesundheit festgelegt.



1.2 Beitragssätze zur Krankenversicherung 2022

Einkommensabhängiger Zusatzbeitrag

Zusätzlich zum allgemeinen bzw. ermäßigten Beitrag erheben die Krankenkassen einen **kassenindividuellen, einkommensabhängigen Zusatzbeitrag**, wenn ihr Finanzbedarf durch die Zuweisungen des Gesundheitsfonds nicht gedeckt wird.

Seit Anfang 2019 wird der kassenindividuelle Zusatzbeitrag von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gleichen Teilen gemeinsam getragen.



1.2 Beitragssätze zur Krankenversicherung 2022

Durchschnittlicher Zusatzbeitrag

Anstelle eines individuellen Zusatzbeitragssatzes hat die Krankenkasse für bestimmte Personengruppen einen durchschnittlichen Zusatzbeitrag zu erheben.

Dieser wird vom GKV-Schätzerkreis ermittelt und vom Bundesministerium für Gesundheit festgelegt.

Seit Anfang 2021 liegt der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz unverändert bei **1,3 %**.



1.2 Beitragssätze zur Krankenversicherung 2022

Zu den Personenkreisen, auf die der durchschnittliche Zusatzbeitrag anzuwenden ist, zählen neben den

- + sogenannten Geringverdienern mit einem Arbeitsentgelt bis 325,00 Euro
- + versicherungspflichtige Bezieher von Arbeitslosengeld II,
- + Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen sowie
- + Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

1.3 Beitragszuschuss Krankenversicherung 2022

Beitragszuschuss zur gesetzlichen / privaten KV

Höchstbeitragszuschuss 2022

✚ **Freiwillig GKV-versicherte Arbeitnehmer mit Krankengeldanspruch:**

4.837,50 Euro x 7,3 % +

4.837,50 Euro x halber kassenindividueller Zusatzbeitragssatz

✚ **Freiwillig GKV-versicherte Arbeitnehmer ohne Krankengeldanspruch:**

4.837,50 Euro x 7,0 % +

4.837,50 Euro x halber kassenindividueller Zusatzbeitragssatz

1.3 Beitragszuschuss Krankenversicherung 2022

✚ Privat krankenversicherte Arbeitnehmer:

4.837,50 Euro x 7,3 % (bzw. 7,0 %) +
4.837,50 Euro x halber durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz 2022*

* Halber durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz 2022
(1,3 Prozent ; davon die Hälfte = 0,65 Prozent)

1.4 Beitragszuschuss Pflegeversicherung 2022

Beitragszuschuss zur gesetzlichen/privaten Pflegeversicherung 2022

✚ **Bundeseinheitlicher Höchstzuschuss 2022: 73,77 Euro**

Berechnung: BBG KV/PV 2021 = 4.837,50 Euro x 1,525 % 1

✚ **Ausnahme Sachsen; Höchstzuschuss 2022: 49,58 Euro**

Berechnung: BBG KV/PV 2021 = 4.837,50 Euro x 1,025 % 2

- 1 Hälfte des Beitrages zur gesetzlichen PV – der vom Versicherten allein zu tragende Beitragszuschlag für Kinderlose ist nicht zuschussfähig.
- 2 Hier trägt der Arbeitgeber nur 1,025 %; 2,025 % (+ ggf. den Beitragszuschlag für Kinderlose) trägt der Arbeitnehmer.

1.4 Beitragszuschuss Pflegeversicherung 2022

Höhe des Beitragszuschusses

Als Beitragszuschuss ist die Hälfte des Beitrags zu zahlen, den der Arbeitgeber bei Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung als Beitragsanteil zu zahlen hätte.

Die Höhe des Beitragszuschusses richtet sich nach dem gesetzlich vorgeschriebenen Beitragssatz (**2022: unverändert 3,05 %**).

Der Zuschuss ist **begrenzt auf die Hälfte** des Beitrags, den der Beschäftigte für seine private Pflegeversicherung zu zahlen hat.



1.4 Beitragszuschuss Pflegeversicherung 2022

Beispiel // Sachverhalt:

Das monatliche Arbeitsentgelt eines **privat Pflegeversicherten** beträgt 5.000,00 Euro. Der Beitrag zur privaten Pflegeversicherung **beträgt 70,00 Euro**.

Beurteilung:

Der monatliche Beitragszuschuss des Arbeitgebers ist begrenzt auf die Hälfte des og. Beitrags zur privaten Pflegeversicherung und beträgt **demnach 35,00 Euro**.

Ein Beitragszuschuss zu den Aufwendungen für die private Pflegeversicherung ist nicht zu leisten, wenn auch der Anspruch auf den Zuschuss für die Beiträge zur sozialen Pflegeversicherung ausgeschlossen ist.

Dieses ist beispielsweise der Fall, wenn die Beschäftigung wegen Arbeitsunfähigkeit nicht ausgeübt wird und die Entgeltfortzahlung geendet hat.

1.5 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung 2022

Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit

	Ab 01.01.2022
Steuerfrei - jährlich	8 % der RV-BBG-West 2022 = 6.768,00 Euro mtl. = 564,00 Euro
Sozialversicherungsfrei – jährlich	4 % der RV-BBG-West 2022 = 3.384,00 Euro mtl. = 282,00 Euro

1.5 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung 2022

Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ab 01.01.2022 verpflichtend

Ab 2022 müssen Arbeitgeber zu allen Entgeltumwandlungen in der betrieblichen Altersversorgung (bAV) einen **verpflichtenden Arbeitgeberzuschuss** zahlen.

Bisher war die Zuschusspflicht nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz auf Neuzusagen in der bAV beschränkt.

In der praktischen Umsetzung der neuen Regelung stehen Unternehmen und Versorgungsträger vor großen Herausforderungen.

1.5 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung 2022

Ab Januar 2022 muss jeder Arbeitgeber, der eine Entgeltumwandlung über eine **Direktversicherung, Pensionskasse** oder einen **Pensionsfonds** durchführt und dabei Sozialversicherungsbeiträge einspart, **15 Prozent des umgewandelten Entgelts**, höchstens jedoch die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge **als Zuschuss** leisten.

Die Regelung, die zunächst nur Neuzusagen ab dem 1. Januar 2019 betraf, wird damit auf sämtliche individual- oder kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen - **unabhängig vom Datum des Abschlusses** - erweitert.

Eine Ausnahme gilt in dem Fall, dass ein Tarifvertrag Anwendung findet, der von dem gesetzlich vorgesehenen Zuschuss abweicht.

1.5 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung 2022

Entgeltumwandlung Ermittlung der Sozialversicherungersparnis

Von der Sozialversicherungspflicht befreit ist ein **Entgeltumwandlungsbetrag einschließlich Arbeitgeberzuschuss** von **bis zu höchstens vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze** der allgemeinen Rentenversicherung West (2022: 84.600 Euro).

Im Jahr 2022 beträgt der von Sozialversicherungsbeiträgen befreite Höchstbeitrag inklusive Arbeitgeberzuschuss damit 3.384 Euro beziehungsweise 282 Euro pro Monat.

Seite
19

Um die Sozialversicherungersparnis zu ermitteln, muss der **Arbeitgeberanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung** zugrunde gelegt werden.

1.5 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung 2022

Rechtlich nicht abschließend geklärt ist, welche sonstigen Ersparnisse des Arbeitgebers bei Sozialabgaben zu berücksichtigen sind.

Nach - umstrittener – Auffassung der Sozialversicherungsträger sind auch

- der Arbeitgeberzuschuss **zur Rentenversicherung (RV) an berufsständische Einrichtungen** sowie zur **freiwilligen beziehungsweise privaten Kranken- und Pflegeversicherung** sowie
- Pauschalbeiträge zur Sozialversicherung **für geringfügig Beschäftigte** einzubeziehen.

Nicht zu berücksichtigen sind Umlagen zur Unfallversicherung und nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (U1 und U2) sowie Insolvenzgeldumlagen.

1.5 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung 2022

- ❖ Von Vorteil ist es grundsätzlich, wenn **Arbeitgeber** und **Arbeitnehmer** beziehungsweise Arbeitnehmerin die Entgeltumwandlung so aufeinander abgestimmt haben, dass der Beitrag des oder der Arbeitnehmenden zusammen mit dem Arbeitgeberzuschuss die Sozialversicherungsfreigrenze nicht überschreitet.
- ❖ Ansonsten sind auf den überschießenden Teil wiederum Sozialversicherungsbeiträge zu entrichten.

1.5 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung 2022

Zuschuss zur Entgeltumwandlung: Berechnung auf monatlicher Basis

Maßgeblicher Zeitraum für die Beurteilung der Sozialversicherungsersparnis ist nach Ansicht der Sozialversicherungsträger der Monat, in dem der Beitragsanspruch entsteht.

Für den Arbeitgeber ist die tatsächliche Ersparnis bei den Sozialversicherungsbeiträgen jedoch teilweise nur in der Jahresbetrachtung ersichtlich.

Unter Umständen müssen dabei sogar Sozialversicherungsbeiträge berücksichtigt werden, die aus Einmalzahlungen im ersten Quartal des Folgejahres entstehen.

Grund dafür ist die sogenannte "März-Klausel", wonach Sonderzuwendungen zwischen dem **1. Januar und dem 31. März** häufig noch dem Vorjahr zuzurechnen sind.

1.5 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung 2022

- ❖ Für den Fall, dass die Sozialversicherungersparnis durch spätere beitragspflichtige Zahlungen, wie etwa Einmalzahlungen oder Sonderzuwendungen, auf Jahressicht aufgehoben wird, ist eine rückwirkende Korrektur von Sozialversicherungsbeiträgen, die auf den Arbeitgeberzuschuss abgeführt wurden, **nicht** vorgesehen.
- ❖ Sofern der Gesetzgeber nicht doch noch nachbessert, müssen offene Fragen im Zusammenhang mit der zeitlichen Ermittlung der tatsächlichen Beitragsersparnis künftig von den Arbeits- und Sozialgerichten geklärt werden.

1.5 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung 2022

Arbeitgeberzuschuss in der bAV: pauschal oder „spitze“ Abrechnung?

- ❖ Das Gesetz bestimmt, dass der Arbeitgeber den Zuschuss nur dann leisten muss, wenn er durch die Entgeltumwandlung **tatsächlich Sozialversicherungsbeiträge einspart**.
- ❖ Der Zuschuss kann pauschal in Höhe von 15 Prozent des umgewandelten Betrages gezahlt oder bei geringerer Sozialversicherungsersparnis für jeden einzelnen Mitarbeiter beziehungsweise jede einzelne Mitarbeiterin "spitz", also auf den Cent genau, ermittelt werden.
- ❖ Die Entscheidung für eine der beiden Methoden hängt von einer Reihe von Faktoren ab.

1.5 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung 2022

Rechenbeispiele zur Ermittlung des Arbeitgeberzuschusses zur Entgeltumwandlung in der bAV

Beispiel 1:

Einkommen bis zur Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV)

1.5 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung 2022

Beispiel 2:

Einkommen zwischen Beitragsbemessungsgrenze GKV und Beitragsbemessungsgrenze RV

1.5 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung 2022

Argumente für den pauschalen Arbeitgeberzuschuss

- ❖ Obwohl der pauschale Zuschuss im Einkommensbereich zwischen den Beitragsbemessungsgrenzen über der tatsächlichen Sozialversicherungsersparnis des Arbeitgebers liegt, **gibt es doch einige Gründe, die für die Lösung des pauschalen Arbeitgeberzuschusses sprechen.**
- ❖ Die pauschale Abrechnung ist - nicht zuletzt auch wegen der ungeklärten Rechtsfragen im Zusammenhang mit der Ermittlung der tatsächlichen Sozialversicherungsersparnis - weniger fehleranfällig, für alle Mitarbeitenden transparent und verursacht einen geringeren Verwaltungsaufwand.

1.5 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung 2022

- ❖ Ob die pauschale oder die "spitze" Abrechnung vorteilhafter ist, hängt letzten Endes jedoch vor allem von der Gehaltsstruktur im Unternehmen ab.
- ❖ Hier sollte der Arbeitgeber abwägen, ob eine mögliche Kostenersparnis bei einer punktgenauen Ermittlung des Zuschusses für einen Teil der Belegschaft den insgesamt höheren administrativen Aufwand rechtfertigt.

1.5 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung 2022

Entgeltumwandlungszuschuss: Können bestehende Arbeitgeberzuschüsse angerechnet werden?

- ❖ Nicht eindeutig geklärt ist, ob Arbeitgeber, die bereits freiwillig einen Zuschuss zur Entgeltumwandlung zahlen, diesen in allen Fällen auf die gesetzliche Beitragspflicht anrechnen dürfen.
- ❖ Arbeitgeber, die in ihrer Versorgungszusage eine vertragliche Anrechnung von späteren zusätzlichen Leistungen oder Finanzierungsbeiträgen ausdrücklich vereinbart haben, sollten an dieser Stelle prüfen, ob die Klausel die gesetzliche Zuschusspflicht einschließt oder ob es hierzu noch einer besonderen Regelung bedarf und eine Anrechnung rechtlich zulässig wäre.

1.5 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung 2022

Umsetzung auf Seiten der Versorgungsträger

- ❖ Über die versicherungstechnische Umsetzung des Arbeitgeberzuschusses muss sich der Arbeitgeber mit seinem Versorgungsträger verständigen. Grundlage ist dabei zunächst der bestehende Versicherungsvertrag.
- ❖ Einen Anspruch auf Einzahlung des Zuschusses in denselben Tarif hat der Arbeitgeber dabei in der Regel jedoch nicht.
- ❖ In vielen Fällen werden die Versorgungsträger vielmehr einen neuen separaten Tarif auf Basis der aktuellen Rechnungsgrößen zum Zins und zur Lebenserwartung für die Zahlung des Zuschusses voraussetzen.

1.5 Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung 2022

Rechenbeispiel zum Reduktionsmodell

In **Variante 1** entspricht der Zuschuss den gesetzlich geforderten 15% auf den (reduzierten) Entgeltumwandlungsbetrag von 86,96 Euro. Der Zuschuss fällt in dieser Variante damit - anders als in Variante 2 - in absoluten Beträgen geringer aus, als wenn er zusätzlich zu dem ursprünglichen Entgeltumwandlungsbetrag von 100 Euro gewährt worden wäre.

In **Variante 2** liegt der Zuschuss demgegenüber bei 17,65 Prozent des (reduzierten) Entgeltumwandlungsbetrags von 85 Euro und ist damit höher als die gesetzlich geforderten 15 Prozent.

Zu beachten ist in **beiden Varianten**, dass der Arbeitgeber im Rahmen der Einholung der Zustimmung des oder der Mitarbeitenden die gewählte Berechnungs-methode transparent und nachvollziehbar erklärt.

1.6 Weitere Beitragssätze 2022

- **Arbeitslosenversicherung: 2,4 %**
- **Rentenversicherung: 18,6 %**
- **Pflegeversicherung: 3,05 %**
- **Insolvenzgeldumlage: 0,15 %**
- **Künstlersozialabgabe: 4,2 %**



1.6 Weitere Beitragssätze 2022

Künstlersozialabgabe 2022:

Höherer Anstieg durch zusätzliche Bundesmittel vermieden

Durch den Einsatz zusätzlicher Bundesmittel in Form eines Entlastungszuschusses in Höhe von 32,5 Millionen Euro konnte ein Anstieg des Abgabesatzes auf 4,7 Prozent für die Jahre 2021 und 2022 vermieden werden.

Ein Künstlersozialabgabesatz auf diesem niedrigen Niveau verhindert eine in der aktuellen Krisensituation unverhältnismäßige Belastung der Liquidität der abgabepflichtigen Unternehmen.

1.6 Weitere Beitragssätze 2022

Wer ist abgabepflichtig?

- ❖ Die Unternehmen, die typischerweise künstlerische oder publizistische Werke oder Leistungen verwerten, sind im Künstlersozialversicherungsgesetz (KSVG) aufgezählt.
- ❖ Allgemein lässt sich sagen: Alle Unternehmen, die durch ihre Organisation, besonderen Branchenkenntnisse oder spezielles Know-how den Absatz künstlerischer oder publizistischer Leistungen am Markt fördern oder ermöglichen, gehören grundsätzlich zum Kreis der künstlersozial-abgabepflichtigen Unternehmen (**Typische Verwerter**).

1.6 Weitere Beitragssätze 2022

- ❖ Unternehmen, die sich selbst oder eigene Produkte bewerben und in diesem Zusammenhang nicht nur gelegentlich Entgelte für freischaffende künstlerische oder publizistische Leistungen zahlen, sind ebenfalls abgabepflichtig.
- ❖ Außerdem sind alle Unternehmen abgabepflichtig, die nicht nur gelegentlich Werke oder Leistungen von freischaffenden Künstlern oder Publizisten für Zwecke des eigenen Unternehmens nutzen, um im Zusammenhang mit dieser Nutzung Einnahmen zu erzielen.

1.6 Weitere Beitragssätze 2022

Künstlersozialabgabe: Bemessungsgrundlage

- ❖ Über die Künstlersozialversicherung werden derzeit ca. 190.000 selbstständige Künstler und Publizisten als Pflichtversicherte in den Schutz der gesetzlichen Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung einbezogen. Die selbstständigen Künstler und Publizisten tragen, wie abhängig beschäftigte Arbeitnehmer,
- ❖ Die Künstlersozialabgabe wird als Umlage erhoben.
- ❖ Der Abgabesatz wird jährlich für das jeweils folgende Kalenderjahr festgelegt.
- ❖ Bemessungsgrundlage sind alle in einem Kalenderjahr an selbstständige Künstler und Publizisten gezahlten Entgelte.

1.7 Umlage und Erstattungssätze 2022

Ausgleichsverfahren U 1 und U 2

Umlage	Umlagesatz	Erstattungssatz
U1 ermäßigter Umlagesatz	--,--%	Erstattung --,-- %
U1 allgemeiner Umlagesatz	--,--%	Erstattung --,--%
U 1 erhöhter Umlagesatz	--,--%	Erstattung --,--%
U 2 Umlagesatz	--,--%	Erstattung 100,00 %

1.8 Fälligkeitstermine der GSV-Beiträge 2022

Fälligkeit der GSV-Beiträge

- ❖ Beiträge, die nach dem Arbeitsentgelt zu bemessen sind, sind in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt.
- ❖ Ein verbleibender Restbeitrag wird zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig.
- ❖ Der Arbeitgeber kann abweichend hiervon den Betrag in Höhe der Beiträge des Vormonats zahlen; für einen verbleibenden Restbetrag bleibt es bei der Fälligkeit zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats.

1.9 Abgabetermine der Beitragsnachweise 2022

Abgabetermine Beitragsnachweis

- ❖ Als einheitlicher Zeitpunkt für die Einreichung des Beitragsnachweises gilt der zweite Arbeitstag vor Fälligkeit der Beiträge.
- ❖ Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben festgelegt, dass die Aussage, nach der der Beitragsnachweis spätestens zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstages des Monats vorliegen muss, so zu verstehen ist, dass der Beitragsnachweis der Einzugsstelle **um 0.00 Uhr dieses Tages** vorzuliegen hat.
- ❖ Der Beitragsnachweis ist also nur dann rechtzeitig eingereicht, wenn die Einzugsstelle am gesamten fünftletzten Bankarbeitstag des Monats über den Beitragsnachweis verfügen kann.

1.10 Corona-Prämie: Verlängerter Zeitraum

Zeitraum: 01.03.2020 bis 31.03.2022

- ❖ Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern bis zu 1.500,00 € steuerfrei und sozialversicherungsfrei zahlen.
- ✚ **Voraussetzung:**
 - Die Prämie darf nicht aus einer Gehaltsumwandlung stammen, sondern muss **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden.**
 - Die Prämie soll zur Abminderung der zusätzlichen Belastungen durch die Corona-Krise dienen.
- ✚ Die Prämie kann auch an Minijobber gezahlt werden, da sie nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt gezahlt wird.

1.10 Corona-Prämie: Verlängerter Zeitraum

Zusätzlichkeitserfordernis

- ❖ Mit der neuen Regelung in **§ 8 Abs. 4 EStG** soll für das gesamte Einkommensteuergesetz klargestellt werden, dass **nur echte Zusatzleistungen** des Arbeitgebers steuerbegünstigt sind.
- ❖ Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung, werden nur dann **“zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn”** erbracht werden, wenn

1.10 Corona-Prämie: Verlängerter Zeitraum

- die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
- der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
- die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
- bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird.

1.10 Corona-Prämie: Verlängerter Zeitraum

Wichtig:

- ❖ Die steuerfreien Leistungen sind im Lohnkonto aufzuzeichnen.
- ❖ Durch die Steuerfreiheit zählt die Sonderzahlung nicht zum Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung und ist daher beitragsfrei.
- ❖ Das gilt auch für geringfügig Beschäftigte (Minijobber).
- ❖ Da die Sonderzahlung nicht zum Arbeitsentgelt zählt hat sie auch **keinen Einfluss auf die 450-Euro-Verdienstgrenze.**

1.10 Corona-Prämie: Verlängerter Zeitraum

1.500,00 € steuerlicher Freibetrag pro Dienstverhältnis

Es handelt sich bei den 1.500 Euro um einen steuerlichen **Freibetrag**.

Arbeitgebern steht es frei, auch höhere Sonderzahlungen zu leisten.

Beihilfen und Unterstützungen können unter Einhaltung der Voraussetzungen jedoch nur bis zu einem Betrag von 1.500 Euro steuerfrei bleiben.

Die Auszahlung kann dabei auch **in mehreren Raten** erfolgen.

Der Betrag von insgesamt bis zu 1.500 Euro kann pro Dienstverhältnis ausgeschöpft werden.

Nur bei mehreren Dienstverhältnissen oder beim Arbeitgeberwechsel kommt eine mehrfache Inanspruchnahme in Betracht.

1.10 Corona-Prämie: Verlängerter Zeitraum

Achtung:

- ❖ Auch die Verlängerung der Steuerbefreiung bis Ende März 2022 führt nicht dazu, dass eine Corona-Beihilfe in einem Dienstverhältnis mehrfach in Höhe von 1.500 Euro steuerfrei bezahlt werden kann. Lediglich der Zeitraum für die Gewährung wird gestreckt.

1.10 Corona-Prämie: Verlängerter Zeitraum

Aufzeichnungs- und Bescheinigungspflichten der Corona-Sonderzahlung

- ❖ Die steuerfreien Leistungen sind im **Lohnkonto aufzuzeichnen**, sodass sie für den Lohnsteuer-Außenprüfer als solche erkennbar sind und die Rechtsgrundlage für die Zahlung bei Bedarf geprüft werden kann.
- ❖ Die steuerfreie Beihilfe oder Unterstützung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Coronakrise ist **nicht auf der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen** und muss auch **nicht in der Einkommensteuererklärung angegeben werden**.

1.10 Corona-Prämie: Verlängerter Zeitraum

- ❖ Unter Einhaltung der vorstehenden Voraussetzungen unterliegen ausbezahlte steuerfreie Beihilfen oder Unterstützungen nicht dem sog. Progressionsvorbehalt. Sie erhöhen damit auch nicht den bei der Steuererklärung anzuwendenden Steuersatz (anders u.a. beim Kurzarbeitergeld).

2. VERSICHERUNGSRECHT DER SOZIALVERSICHERUNG

2. Versicherungsrecht der Sozialversicherung

2.1 Geringfügig Beschäftigte

Corona-Sonderregelungen ausgelaufen

Kurzfristig Beschäftigte:

- Vom 01.03. bis zum 31.10.2021 wurde die Zeitgrenze von 3 auf 4 Monate bzw. von 70 auf 102 Arbeitstage angehoben. ([Gilt ab 01.06.2021](#))
- Kurzfristige Beschäftigungen, die über den 31.10.2021 hinausgehen, sind ab dem 01.11.2021 neu zu beurteilen.

Seite
41

Geringfügig entlohnte Beschäftigte:

- Vom 01.06. bis zum 31.10.2021 war ein unvorhersehbares Überschreiten der Verdienstgrenze bis zu 4 statt in bis zu 3 Monaten möglich.

2. Versicherungsrecht der Sozialversicherung

2.1 Geringfügig Beschäftigte

Hinweis:

- ❖ Die Zeitdauer von vier Monaten bzw. 102 Arbeitstagen gilt nicht für Beschäftigungen, die bereits *vor dem Inkrafttreten des Gesetzes am 1. Juni 2021* bestanden und nicht die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung nach der bis zum 31. Mai 2021 geltenden Zeitdauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstage erfüllt haben.
- ❖ Für diese Beschäftigungen dürfen deshalb rückwirkend ab 1. März 2021 auch dann keine versicherungs-, beitrags- und melderechtlichen Änderungen vorgenommen werden, wenn die Beschäftigung seit ihrem Beginn nicht länger als vier Monate bzw. 102 Arbeitstage dauert.

2.1 Geringfügig Beschäftigte

Beispiel

Arbeitnehmer hat eine Aushilfstätigkeit vom 1.09. bis 30.11.2021 vereinbart. Zuvor war er bereits vom 1.04. bis 30.4.2021 kurzfristig beschäftigt.

Beurteilung

Die kurzfristige Beschäftigung ist zunächst versicherungsfrei, da die zu Beginn der Beschäftigung geltende Zeitgrenze von 4 Monaten im Kalenderjahr auch unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung nicht überschritten wird. **Zum 01.11.2021 war die Beschäftigung neu zu beurteilen.**

Ergebnis

Zum 01.11.2021 wurde die kurzfristige Beschäftigung – unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung – länger als 3 Monate ausgeübt. Sie ist vom 01.11.2021 bis 30.11.2021 versicherungspflichtig.

2.1 Geringfügig Beschäftigte

Weitere Hinweise zur geringfügig entlohnten Beschäftigung

Neue Geringfügigkeits-Richtlinie vom 26.07.2021

- ❖ Ob 450-Euro-Minijob oder kurzfristige Beschäftigung: In den sogenannten Geringfügigkeits-Richtlinien finden Arbeitgeber und Arbeitnehmer alle wichtigen Informationen rund um die gesetzlichen Regelungen bei Minijobs.
- ❖ **Am 26. Juli 2021** haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung eine **neue Version der Richtlinien** veröffentlicht.

2.1 Geringfügig Beschäftigte

Arbeitgeberpflichten

Hinweis zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu Beginn der Beschäftigung, bei dauerhafter Veränderung und zum Jahresbeginn

Kapitel 2.2.1: Ermittlung des Arbeitsentgelts (Seite 32 der Richtlinie)

- ❖ Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt, **ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen**. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist.

2.1 Geringfügig Beschäftigte

- ❖ Sofern die Beschäftigung **im Laufe eines Kalendermonats beginnt**, kann für den Beginn des Jahreszeitraums auf den 1. Tag dieses Monats abgestellt werden (z. B. Beginn der Beschäftigung am 15. 02., Beginn Jahreszeitraum ab 01.02).

2.1 Geringfügig Beschäftigte

- ❖ Die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts hat stets **bei Beginn der Beschäftigung** und erneut bei jeder nicht in der bisherigen Prognose berücksichtigten **Veränderung in den Verhältnissen** (z. B. Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts), die nicht nur gelegentlich und unvorhersehbar ist, im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu erfolgen.
- ❖ Die hiernach erforderliche Prognose erfordert keine alle Eventualitäten berücksichtigende genaue Vorhersage, sondern lediglich eine ungefähre Einschätzung, welches Arbeitsentgelt - ggf. nach der bisherigen Übung - mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist.

2.1 Geringfügig Beschäftigte

- ❖ Grundlage der Prognose können dabei lediglich Umstände sein, von denen in diesem Zeitpunkt anzunehmen ist, dass sie das Arbeitsentgelt bestimmen werden. Stimmt diese Prognose infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit dem späteren Verlauf der Entgeltzahlung nicht überein, bleibt die für die Vergangenheit getroffene Feststellung maßgebend.
- ❖ **Stellen Arbeitgeber aus abrechnungstechnischen Gründen stets zu Beginn eines jeden Kalenderjahres** eine erneute vorausschauende Jahresbetrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts an, **bestehen keine Bedenken**.
- ❖ Eine erstmalige vorausschauende Betrachtung für eine im Laufe eines Kalenderjahres aufgenommene Beschäftigung kann demnach zu Beginn des nächsten Kalenderjahres durch eine neue jährliche Betrachtung für dieses Kalenderjahr ersetzt werden.

2.1 Geringfügig Beschäftigte

Kapitel 2.2.1.1: Einmalige Einnahmen (Seite 34 der Richtlinie)

- ❖ Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit (z. B. aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung, eines Arbeitsvertrages oder aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung) mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des Arbeitsentgelts zu berücksichtigen (vgl. Urteil des BSG vom 28. Februar 1984 - 12 RK 21/83 -, USK 8401); Beispiel 6.

2.1 Geringfügig Beschäftigte

- ❖ Einmalige Einnahmen, deren Zahlung dem Grunde und der Höhe nach vom Geschäftsergebnis oder einer individuellen Arbeitsleistung des Vorjahres abhängig ist, **bleiben bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts grundsätzlich unberücksichtigt**. Fälle dieser Art sind beispielsweise die nachträgliche Zahlung eines (anteiligen) Weihnachtsgeldes in Abhängigkeit vom Geschäftsergebnis des Vorjahres oder die Zahlung einer individuellen Prämie im Rahmen der sogenannten leistungsorientierten Bezahlung.

2.1 Geringfügig Beschäftigte

- ❖ Die Gewährung einer derartigen (nicht mit hinreichender Sicherheit zu erwartenden) Einmalzahlung ist in dem Monat der Zahlung als gelegentliches und unvorhersehbares Überschreiten der Entgeltgrenze zu werten und steht trotz Überschreitung der für ein Jahr maßgebenden Entgeltgrenze von 5.400 Euro dem Fortbestand einer geringfügig entlohnten Beschäftigung nicht entgegen.

2.1 Geringfügig Beschäftigte

Kapitel 2.2.1.2: Schwankendes Arbeitsentgelt (Seite 35 der RL)

- ❖ **Bei unvorhersehbar schwankender Höhe des Arbeitsentgelts** und in den Fällen, in denen im Rahmen einer Dauerbeschäftigung saisonbedingt vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist der regelmäßige Betrag durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln.
- ❖ Bei neu eingestellten Arbeitnehmern kann dabei von der Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers ausgegangen werden. Im Rahmen der Schätzung ist es auch zulässig, wenn Arbeitgeber bei ihrer Jahresprognose allein die Einhaltung der jährlichen Geringfügigkeitsgrenze von 5.400 Euro unterstellen, ohne die Arbeitseinsätze und damit die zu erwartenden Arbeitsentgelte für die einzelnen Monate im Vorfeld festzulegen.

2.1 Geringfügig Beschäftigte

Die **Feststellung der gewissenhaften Schätzung bleibt für die Vergangenheit** auch dann **maßgebend**, wenn sie infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt (vgl. Urteile des BSG vom 27.9.1961).

2.1 Geringfügig Beschäftigte

Kurzfristig Beschäftigte:

Beurteilung nach Monaten oder Arbeitstagen

+ Bisher:

Wurde an **mindestens 5 Tagen** in der Woche gearbeitet, waren 3 Monate maßgebend. Bei **weniger als 5 Arbeitstagen** in der Woche wurden 70 Arbeitstage berücksichtigt.

+ BSG-Urteil:

Beide Zeitgrenzen sind gleichwertig.

Folge:

Eine Beschäftigung ist auch dann kurzfristig, wenn sie im Voraus auf mehr als 3 Monate vertraglich begrenzt ist, jedoch an nicht mehr als 70 Arbeitstagen ausgeübt wird.

2.1 Geringfügig Beschäftigte

Kapitel 2.3.1 Drei Monate oder 70 Arbeitstage (Seite 61 der Richtlinie)

- ❖ Die Zeitgrenze von drei Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen sind **gleichwertige Alternativen** zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung; eine Anwendung der jeweiligen Zeitgrenze in **Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage erfolgt nicht** (vgl. Urteil des BSG vom 24. November 2020 - B 12 KR 34/19 R -, USK 2020-57).
- ❖ Die zeitlichen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung sind demzufolge unabhängig von der arbeitszeitlichen Ausgestaltung der Beschäftigung immer erfüllt, wenn die Beschäftigung entweder auf längstens drei Monate oder bei einem darüber hinaus gehenden Zeitraum auf längstens 70 Arbeitstage befristet ist.

2.2 Familienversicherung

Berücksichtigung des Gesamteinkommens

- ✚ Für die Durchführung der kostenfreien Familienversicherung kommt es u.a. darauf an, dass die Angehörigen kein Gesamteinkommen haben, das regelmäßig im Monat 1/7 der monatlichen Bezugsgröße überschreitet.
- ✚ 1/7 der monatlichen Bezugsgröße beträgt **470,00 €** (1/7 von 3.290,00 €)

Seite
50

§ 16 SGB IV - Gesamteinkommen

Gesamteinkommen ist die Summe der Einkünfte im Sinne des Einkommensteuerrechts; es umfasst insbesondere das Arbeitsentgelt und das Arbeitseinkommen.

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

A. Grundsätzliches

Arbeitnehmer, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt werden, sind grundsätzlich versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Arbeitnehmer, deren **regelmäßiges Arbeitsentgelt** einen bestimmten Grenzwert überschreitet, sind allerdings krankenversicherungsfrei.

Ob ein Beschäftigter krankenversicherungsfrei ist oder nicht, prüfen Sie anhand des Entgelts.

Die Prüfung ist nötig **beim Eintritt** eines neuen Mitarbeiters, bei einer **dauerhaften Veränderung** des Arbeitsentgelts **zum Jahreswechsel** und wenn das Entgelt eines Mitarbeiters in den vergangenen Jahren über der Krankenversicherungspflichtgrenze lag.

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

Ausscheiden aus der Versicherungspflicht

- ✚ Arbeitnehmer sind ab 01.01.2022 krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges JAE sowohl die JAE-Grenze **2021 (= 64.350,00 Euro)** als auch die JAE-Grenze **2022 (= unverändert 64.350,00 Euro)** überschreitet.
- ✚ Berufsanfänger mit einem Entgelt über der JAE-Grenze sind ab Beschäftigungsaufnahme krankenversicherungsfrei.

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

Besondere JAE-Grenze / Vertrauensschutzregelung

- ✚ Für Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 die JAE-Grenze überschritten hatten und deshalb versicherungsfrei und bei einem privaten Versicherungsunternehmen versichert waren, gilt eine besondere JAE-Grenze (**2022: unverändert 58.050,00 Euro**).
- ✚ Arbeitgeber müssen bei einer Neueinstellung prüfen, ob die besondere JAE-Grenze anzuwenden ist.
- ✚ Die besondere JAE-Grenze gilt auch bei zwischenzeitlicher Krankenversicherungspflicht weiter.

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt (Prognose)

a. Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

- Zum regelmäßigen Entgelt gehören neben dem laufenden monatlichen Bruttoentgelt auch Einmalzahlungen, sofern diese **mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gezahlt** werden.
- Weihnachtsgeld oder ein 13. Monatsgehalt rechnen Sie also beispielsweise mit ein, wenn dieses vertraglich (im Arbeits- oder Tarifvertrag) vereinbart ist oder regelmäßig gezahlt wird.
- Ausgenommen bleiben Zuschläge, die mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlt werden, wie etwa ein Zuschlag für Verheiratete oder Familienzulagen im öffentlichen Dienst.

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

- Überstunden bleiben unberücksichtigt, da sie vom Charakter her nicht regelmäßig gezahlt werden.
- Anzurechnen sind allerdings **pauschale Abgeltungen** von Überstunden, die regelmäßig zum laufenden Arbeitsentgelt gezahlt werden.
- Bei **schwankendem Arbeitsentgelt** ist das voraussichtliche Jahresarbeitsentgelt als Schätzung zu ermitteln.
- Bei Provisionen oder sonstigen Erfolgszulagen sind beispielsweise alle Umstände des Einzelfalls zu berücksichtigen.
- Wird die neue Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht überschritten, liegt Krankenversicherungspflicht vor.
- Bei mehrfachbeschäftigten Arbeitnehmern ziehen Sie grundsätzlich die Arbeitsentgelte aus beiden (oder mehreren) Beschäftigungen heran.

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

Wann ist eine vorausschauende Betrachtung erforderlich?

Eine vorausschauende Betrachtung ist in zwei Fällen erforderlich:

- ✚ Sind am Jahresende die Voraussetzungen für die Versicherungsfreiheit erfüllt (das Entgelt lag im laufenden Jahr über der Versicherungspflichtgrenze) muss festgestellt werden, ob voraussichtlich auch die Grenze für das Folgejahr überschritten wird. Nur dann kann ab 1. Januar Versicherungsfreiheit eintreten.
- ✚ Beginnt die Beschäftigung innerhalb des laufenden Jahres, müssen Sie prüfen, ob die Jahresarbeitsentgeltgrenze des aktuellen Jahres überschritten wird. Diese besondere Grenze ist niedriger (2022 = 58.050 EUR; entspricht der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung) und gilt für die Betroffenen zeitlich unbegrenzt weiter.

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

D. Ende der Versicherungspflicht

Grundsatz

Wird im Laufe des Kalenderjahres die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten, so endet die Versicherungspflicht mit Ende des Kalenderjahres. Dies aber auch nur dann, wenn auch die für das Folgejahr geltende Grenze voraussichtlich überschritten wird.

Wird durch den Zutritt einer mehr als geringfügigen Beschäftigung die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten, besteht auch in diesen beiden Beschäftigungen die Versicherungspflicht bis zum Ende des Kalenderjahres fort.

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

Übersteigt die hinzugetretene Beschäftigung bereits von sich aus die Entgeltgrenze, so endet die Versicherungspflicht auch in der ersten Beschäftigung sofort.

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

Unterbrechung der Beschäftigung

- Eine Unterbrechung der Beschäftigung wegen Elternzeit oder des Bezugs einer Entgeltersatzleistung (Elterngeld, Mutterschaftsgeld, Krankengeld, Übergangsgeld, Verletztengeld oder Kurzarbeitergeld) **ändert den Versicherungsstatus nicht.**
- War ein Arbeitnehmer beispielsweise vor der Unterbrechung wegen des Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei, bleibt dieser Status auch für die Dauer der Unterbrechung erhalten.

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

E. Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze in einer laufenden Beschäftigung

Auch während einer laufenden Beschäftigung kann ein Arbeitnehmer versicherungsfrei werden. Dies ist beispielsweise der Fall, wenn er während des Jahres eine Gehaltserhöhung erhält.

Dann überprüfen Sie das Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze ab dem Zeitpunkt der Erhöhung.

Hierfür multiplizieren Sie das erhöhte Entgelt mit zwölf.

Liegt das Entgelt dann über der Jahresarbeitsentgeltgrenze, wird der Arbeitnehmer mit Ablauf des Kalenderjahres versicherungsfrei, auch wenn er mit seinem Entgelt aufs gesamte Kalenderjahr gesehen unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegt.

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

F. Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze in einer laufenden Beschäftigung

Wird die Jahresarbeitsentgeltgrenze im Laufe eines Kalenderjahres unterschritten, zum Beispiel durch Verringerung der Arbeitszeit, tritt die Krankenversicherungspflicht **sofort ein**.

Das gilt allerdings **nicht, wenn die Entgeltminderung nur von kurzer Dauer** ist und insofern nicht von einem regelmäßigen geminderten Arbeitsentgelt ausgegangen werden kann.

Von einer "kurzen Dauer" kann regelmäßig ausgegangen werden, wenn die Entgeltminderung **nicht mehr als drei Monate** ausmacht.

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

Erhöht sich zum Jahreswechsel die Jahresarbeitsentgeltgrenze und überschreitet das Jahresarbeitsentgelt ab 1. Januar deshalb nicht mehr diese Grenze, tritt grundsätzlich Krankenversicherungspflicht ein.

Außerdem gibt es Fälle, in denen Ihr Arbeitnehmer weiterhin versicherungsfrei bleibt, obwohl er seine Beschäftigung unterbrochen hat und sein Entgelt unter die Versicherungspflichtgrenze gefallen ist.

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

Dies ist der Fall, wenn Ihr Mitarbeiter

- ✚ Mutterschafts-, Kranken-, Verletzten- oder Übergangsgeld erhalten hat,
- ✚ sich in einer Wiedereingliederung nach einer längeren Arbeitsunfähigkeit befindet,
- ✚ höchstens einen Monat lang kein Entgelt erhalten hat, dabei aber weiter krankenversichert war,
- ✚ an einem rechtmäßigen Streik teilgenommen hat oder von einer Aussperrung betroffen war,
- ✚ in Kurzarbeit war – nicht allerdings bei Saison-Kurzarbeit,
- ✚ als Reservist an einer Eignungsübung der Streitkräfte teilgenommen hat.

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

G. Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze aufgrund Kurzarbeit

- ❖ Unterschreitet ein privat krankenversicherter Arbeitnehmer nur wegen Kurzarbeit die Jahresarbeitsentgeltgrenze, löst dies keine Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung aus.
- ❖ Der Status eines freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmers **bleibt während des Bezuges von Kurzarbeitergeld ebenfalls erhalten.**

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

H. Befreiung von der Krankenversicherungspflicht

In einigen Fällen kann sich der Beschäftigte auf Antrag von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen.

Das ist möglich, wenn zum Beispiel

- ✚ die Versicherungspflicht durch Erhöhung der Jahresarbeitsentgeltgrenze eintritt,
- ✚ die Arbeitszeit auf die Hälfte oder weniger als die Hälfte der regelmäßigen Wochenarbeitszeit vergleichbarer Vollbeschäftigter des Betriebes herabgesetzt wird (zum Beispiel bei Altersteilzeit).

Voraussetzung:

In den letzten fünf Jahren bestand wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze Versicherungsfreiheit,

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

- ✚ durch die Aufnahme einer nicht vollen Erwerbstätigkeit während der Elternzeit (§ 2 BErzGG) Krankenversicherungspflicht eintritt.

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

I. Ausschluss von der Krankenversicherungspflicht

Auch wenn alle Voraussetzungen für den Eintritt der Krankenversicherungspflicht gegeben sind, kommt in einigen besonderen Fällen eine Versicherung nicht zustande.

Der Eintritt von Krankenversicherungspflicht ist nämlich ausgeschlossen, wenn der Beschäftigte

- + das 55. Lebensjahr vollendet hat und
- + in den letzten fünf Jahren vor Eintritt der Versicherungspflicht nicht gesetzlich versichert war und

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

- ✚ mindestens die Hälfte dieser Zeit versicherungsfrei, von der Versicherungspflicht befreit oder hauptberuflich selbstständig tätig war.

Der Ausschluss von der Versicherung gilt auch, wenn der Ehegatte oder Lebenspartner des Beschäftigten diese Bedingungen erfüllt.

Bei diesem Personenkreis ist eine jährliche Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts entbehrlich.

2.3 Krankenversicherungsfreiheit

J. Grundsätzliche Hinweise vom 20. März 2019

**Grundsätzliche Hinweise
Versicherungsfreiheit von
Arbeitnehmern bei Überschreiten
der Jahresarbeitsentgeltgrenze
vom 20. März 2019**

Seite
62-65

3. MELDEWESEN DER SOZIALVERSICHERUNG

3. Meldewesen der Sozialversicherung

3.1 Jahresmeldung für 2021

Meldegrund 50

Abgabe der Jahresmeldung 2021 für Arbeitnehmer
mit der ersten folgenden Lohn- und

Gehaltsabrechnung, spätestens bis zum: **15.02.2022**

Meldezeitraum bei durchgehender

Beschäftigung: **01.01.2021 – 31.12.2021**

A small thumbnail image of a German tax form titled "Meldung zur Einkommensteuer". The form is pink and white, with various fields for personal data, employment information, and tax details. It includes sections for "Meldung zur Einkommensteuer", "Meldung zur Einkommensteuer", and "Meldung zur Einkommensteuer".

3.1 Jahresmeldung für 2020

Meldegrund 50

Jahresmeldung entfällt bei

- ✚ Unterbrechungsmeldung
- ✚ Sonstiger Meldung
- ✚ Abmeldung

Seite
67

3.2 Jahresmeldung 2021 zur Unfallversicherung

UV - Jahresmeldung 2021

Meldegrund 92

Abgabe der UV-Jahresmeldung 2021

für Arbeitnehmer spätestens bis zum:

16.02.2022

Meldezeitraum:

01.01.2021 – 31.12.2021

Wichtig:

Die UV-Jahresmeldung kann durch keine andere Meldung ersetzt werden.

3.3 Elektronischer Lohnnachweis zur Unfallversicherung

Unfallversicherung

Elektronischer Lohnnachweis – Beitragsjahr 2021

✚ Inhalt:

- ✚ Gefahrtarifstellen sowie die darauf entfallenden Unfallversicherungsentgelte, Arbeitsstunden und Arbeitnehmer.
- ✚ Abgabe des elektronischen Lohnnachweises für das Beitragsjahr 2021 spätestens bis zum 16.02.2022.

3.4 Elektronische AU-Bescheinigung

Bisher

Krankenkasse bzw. Kostenträger
Name, Vorname des Versicherten: _____ geb. am: _____

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung 1
 Erstbescheinigung
 Folgebescheinigung

Kontaktperson: _____ Versicherungs-Nr.: _____ Straße: _____
 Betriebsleiter-Nr.: _____ Amt-Nr.: _____ Datum: _____

Arbeitsunfall, Arbeitsunfallfolgen, Berufskrankheit dem Durchgangsarzt zugewiesen

arbeitsunfähig seit: _____
 voraussichtlich arbeitsunfähig bis einschließlich oder letzter Tag der Arbeitsunfähigkeit: _____
 festgestellt am: _____

Ausfertigung zur Vorlage beim Arbeitgeber

Krankenkasse bzw. Kostenträger
Name, Vorname des Versicherten: _____ geb. am: _____

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung 1
 Erstbescheinigung
 Folgebescheinigung

Kontaktperson: _____ Versicherungs-Nr.: _____ Straße: _____
 Betriebsleiter-Nr.: _____ Amt-Nr.: _____ Datum: _____

Arbeitsunfall, Arbeitsunfallfolgen, Berufskrankheit dem Durchgangsarzt zugewiesen

arbeitsunfähig seit: _____
 voraussichtlich arbeitsunfähig bis einschließlich oder letzter Tag der Arbeitsunfähigkeit: _____
 festgestellt am: _____

Ausfertigung zur Vorlage bei der Krankenkasse

AU-begründende Diagnose(n) (ICD-10)
 ICD-10-Code: _____ ICD-10-Code: _____ ICD-10-Code: _____
 ICD-10-Code: _____ ICD-10-Code: _____ ICD-10-Code: _____

sonstiger Unfall, Unfallfolgen Versorgungsleiden (z.B. BVVG)

Es wird die Einleitung folgender besonderer Maßnahmen für erforderlich gehalten
 Leistungen zur medizinischen Rehabilitation stufenweises Wiedereingliederung

Sonstige: _____

Im Krankengefall ab 7. AU-Woche oder sonstiger Krankengefall Endbescheinigung

Muster 14 (1) 2018

Krankenkasse bzw. Kostenträger
Name, Vorname des Versicherten: _____ geb. am: _____

Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung 1
 Erstbescheinigung
 Folgebescheinigung

Kontaktperson: _____ Versicherungs-Nr.: _____ Straße: _____
 Betriebsleiter-Nr.: _____ Amt-Nr.: _____ Datum: _____

Arbeitsunfall, Arbeitsunfallfolgen, Berufskrankheit dem Durchgangsarzt zugewiesen

arbeitsunfähig seit: _____
 voraussichtlich arbeitsunfähig bis einschließlich oder letzter Tag der Arbeitsunfähigkeit: _____
 festgestellt am: _____

Ausfertigung für Versicherte

AU-begründende Diagnose(n) (ICD-10)
 ICD-10-Code: _____ ICD-10-Code: _____ ICD-10-Code: _____
 ICD-10-Code: _____ ICD-10-Code: _____ ICD-10-Code: _____

sonstiger Unfall, Unfallfolgen Versorgungsleiden (z.B. BVVG)

Es wird die Einleitung folgender besonderer Maßnahmen für erforderlich gehalten
 Leistungen zur medizinischen Rehabilitation stufenweises Wiedereingliederung

Sonstige: _____

Im Krankengefall ab 7. AU-Woche oder sonstiger Krankengefall Endbescheinigung

Hinweis für Versicherte zum Krankengeld
 Achten Sie bei fortbestehender Arbeitsunfähigkeit auf einen Meldebogen-Nachweis. Hierfür stellen Sie sich bitte spätestens am dem Montag, der auf den letzten Tag der aktuellen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung folgt, bei Ihrem Arzt oder Ihrer Ärztin vor. Wenn der Arzt oder Ihre Ärztin Ihnen die Bescheinigung für die Krankenkasse ausstellt, müssen Sie diese innerhalb von einer Woche an Ihre Krankenkasse weiterleiten. Bei verspäteter Vorlage der Bescheinigung bei der Krankenkasse oder Nichtanfertigen Nachweis der Arbeitsunfähigkeit droht Krankengeldverlust. Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Krankenkasse.

Muster 14 (1) 2018

- Bescheinigung in vierfacher Ausführung
- Jährlich 77 Mio. AU-Bescheinigungen

3.4 Elektronische AU-Bescheinigung

Zukünftig

Arbeitsfähigkeitsbescheinigung 1

Erstbescheinigung
 Folgebescheinigung

Der angegebenen Krankenkasse wird ungenügend ohne Beschränkung über die Arbeitsfähigkeit mit Angaben über die Diagnose sowie die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit Stenarth.

Arbeitsunfall, Arbeitsunfallfolgen, Berufskrankheit
Arbeitsunfall, Arbeitsunfallfolgen, Berufskrankheit

Arbeitsunfähig seit
voraussichtlich arbeitsunfähig bis einschließlich oder letzter Tag der Arbeitsunfähigkeit festgestellt am

Ausfertigung zur Vorlage beim Arbeitgeber

Entfällt ab 01.07.2022

- Bis zum 01.07.2022
- Unterschriebener Papierausdruck oder
 - „gelber Schein“ bei Übergangsregelung

Arbeitsfähigkeitsbescheinigung 1

Erstbescheinigung
 Folgebescheinigung

Der angegebenen Krankenkasse wird ungenügend ohne Beschränkung über die Arbeitsfähigkeit mit Angaben über die Diagnose sowie die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit Stenarth.

Arbeitsunfall, Arbeitsunfallfolgen, Berufskrankheit
Arbeitsunfall, Arbeitsunfallfolgen, Berufskrankheit

Arbeitsunfähig seit
voraussichtlich arbeitsunfähig bis einschließlich oder letzter Tag der Arbeitsunfähigkeit festgestellt am

Ausfertigung zur Vorlage bei der Krankenkasse

Entfällt ab 01.10.2021

Übergangsregelung bis 31.12.2021 wegen mangelnder Technik

Arbeitsfähigkeitsbescheinigung 1

Erstbescheinigung
 Folgebescheinigung

Der angegebenen Krankenkasse wird ungenügend ohne Beschränkung über die Arbeitsfähigkeit mit Angaben über die Diagnose sowie die voraussichtliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit Stenarth.

Arbeitsunfall, Arbeitsunfallfolgen, Berufskrankheit
Arbeitsunfall, Arbeitsunfallfolgen, Berufskrankheit

Arbeitsunfähig seit
voraussichtlich arbeitsunfähig bis einschließlich oder letzter Tag der Arbeitsunfähigkeit festgestellt am

Ausfertigung für Versicherte

Muster

Vertragstempel / Unterschrift des Arztes

AU-begründende Diagnose(n) (ICD-10)

ICD-10-Code
ICD-10-Code
ICD-10-Code
ICD-10-Code
ICD-10-Code
ICD-10-Code

sonstiger Unfall, Unfallfolgen
 Versorgungsleiden (z.B. BVD)

Es wird die Erteilung folgender besonderer Maßnahmen für erforderlich gehalten

Leistungen zur medizinischen Rehabilitation
Stufenweise Wiedereingliederung

Sonstige

Im Krankengeldfall

ab 7. AU-Woche oder sonstiger Krankengeldanspruch
 Erstbescheinigung

Hinweis für Versicherte

Achten Sie bei Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit auf die Aktualisierung der Arbeitsfähigkeitsbescheinigung (AU-Bescheinigung) durch den Arzt oder Ihren Arbeitgeber. Legen Sie immer Ihre aktuell gültige Versichertenkarte vor, um Probleme bei der Zahlung von Krankengeld oder Vertretungsgeld zu vermeiden. Weitere Informationen erhalten Sie bei Ihrer Krankenkasse.

Datensatznummer: PPF130

Papierausdruck für Versicherten bleibt

3.4 Elektronische AU-Bescheinigung

ab 01.10.2021

- Digitale Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung von den Vertragsärzten und -zahnärzten an die Krankenkassen
- Krankenhäuser melden ebenfalls (aber keine Reha-Einrichtungen)
- Übergangsregelung bis 31.12.2021: Ärzte können bisherige AU-Bescheinigung weiterhin ausstellen

3.4 Elektronische AU-Bescheinigung

ab 01.01.2022

- Die Krankenkassen stellen die Meldungen zum Abruf für den Arbeitgeber bereit (Pilotverfahren)
 - ✓ Arbeitsunfähigkeitsdaten
 - ✓ Voraussichtliche Dauer und Ende von stationären Krankenhausaufenthalten
 - ✓ Arbeitsunfälle und Berufskrankheiten

3.4 Elektronische AU-Bescheinigung

ab 01.07.2022

- Obligatorischer Start des Verfahrens
- Keine Papierbescheinigungen mehr
- Keine Nachweispflicht mehr durch den Arbeitnehmer

3.4 Elektronische AU-Bescheinigung

Zukünftig geht die Initiative vom Arbeitgeber aus

Die Anfrage zur Arbeitsunfähigkeit wird über den GKV-Kommunikationsserver unter der Angabe

- der Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebs
- der Absendernummer
- der Rentenversicherungsnummer (im Ausnahmefall Geburtsname und –ort)
- des Familiennamens
- des Vornamens
- des Geburtsdatums
- und des Geschlechts des Arbeitnehmer

abgesetzt.

3.4 Elektronische AU-Bescheinigung

Die Krankenkassen haben nach Eingang der Arbeitsunfähigkeitsdaten eine Meldung zum Abruf durch den Arbeitgeber zu erstellen

Die Meldung enthält folgende Daten:

- Name des Beschäftigten
- Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit
- Datum der ärztlichen Feststellung
- Kennzeichen als Erst- oder Folgebescheinigung
- Angabe, ob Anhaltspunkte vorliegen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall oder sonstigen Unfall oder auf den Folgen eines Arbeitsunfalls oder sonstigen Unfalls beruhen

3.4 Elektronische AU-Bescheinigung

Verschiebung des Verfahrens

- ✚ Der maschinelle Abruf der AU-Daten durch die Arbeitgeber wird vom 01.01.2021 auf den **01.07.2022** verschoben.

Informations- statt Vorlagepflicht ab Mitte 2022

- ✚ Ab dem 01.07.2022 müssen erkrankte Arbeitnehmer keine AU-Bescheinigung mehr beim Arbeitgeber vorlegen, diesen allerdings über die AU und deren (voraussichtliche) Dauer informieren.

3.4 Elektronische AU-Bescheinigung

Abruf erst nach Mitteilung durch den Arbeitnehmer

- ✚ Auf der Basis der Information des Arbeitnehmers kann der Arbeitgeber für Zeiträume, für die ein Beschäftigungsverhältnis bei ihm besteht oder bestand, die eAU bei der zuständigen Krankenkasse abfordern.
- ✚ Ein regelmäßiger wie auch automatisierter Abruf von Arbeitgebern ist nicht zulässig.

3.4 Elektronische AU-Bescheinigung

Abruf der Erstbescheinigung

- ❖ War der Arbeitnehmer vor der aktuellen Arbeitsunfähigkeit – wenn auch nur für kurze Zeiträume – arbeitsfähig, dann ist von einer Neuerkrankung auszugehen.
- ❖ In diesem Fall gibt der Arbeitgeber als Beginn der Arbeitsunfähigkeit das erstmalige Fehlen des Arbeitnehmers in diesem Krankheitsfall an.

3.4 Elektronische AU-Bescheinigung

Abruf der Folgebescheinigung

- ❖ War der Arbeitnehmer vor der aktuellen Arbeitsunfähigkeit durchgehend arbeitsunfähig, ist von einer Folgebescheinigung auszugehen.
- ❖ In diesem Fall gibt der Arbeitgeber als Beginn der Arbeitsunfähigkeit den Tag nach dem Ende der vorherigen eAU an.
- ❖ Die Prüfung der Krankenkasse erfolgt dann analog zum Abruf einer Erstbescheinigung.

3.4 Elektronische AU-Bescheinigung

Geringfügig Beschäftigte

- ❖ Das eAU-Verfahren für geringfügig Beschäftigte weicht nicht vom beschriebenen eAU-Verfahren ab.
- ❖ Allerdings erfolgt die Abfrage des Arbeitgebers nicht bei der Minijob-Zentrale, sondern bei der Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer tatsächlich versichert ist.
- ❖ Da diese Daten bisher von den Arbeitgebern nicht benötigt wurden, müssen sie zukünftig erhoben und auch gepflegt werden.

3.4 Elektronische AU-Bescheinigung

Elektronische AU-Bescheinigung

- ✚ Steuerung des Verfahrens durch die Angabe im Feld „AU_ab_AG“.
- ✚ Prüfung der Krankenkassenzuständigkeit.
- ✚ Rückmeldung in folgenden Fällen
 - Beginn der Arbeitsunfähigkeit beim AG entspricht dem Beginn bei der Krankenkasse.
 - Beginn der Arbeitsunfähigkeit beim AG fällt in einen laufenden Arbeitsunfähigkeitszeitraum.
 - Beginn der Arbeitsunfähigkeit beim AG liegt vor dem Beginn bei der Krankenkasse
 - Keine Übereinstimmung des Arbeitsunfähigkeitszeitraums.

3.4 Elektronische AU-Bescheinigung

Die Arbeitsunfähigkeitszeiten können deshalb auch für zurückliegende Zeiträume abgerufen werden. Das Feld „AU_ab_AG“ ist daher **entsprechend dem Bedarf des Arbeitgebers zu befüllen**. Meldet sich der Arbeitnehmer beim Arbeitgeber arbeitsunfähig und vorher bestand

- ✚ eine Arbeitsunfähigkeit, ist im Feld „AU_ab_AG“ vom Arbeitgeber der Tag des Beginns der durch den Arbeitnehmer gemeldeten Arbeitsunfähigkeit anzugeben.
- ✚ eine bescheinigte Arbeitsunfähigkeit (Folgeerkrankung), ist im Feld „AU_ab_AG“ vom Arbeitgeber der Tag nach dem bisher vorliegenden Ende der bescheinigten Arbeitsunfähigkeit anzugeben.

Bei jeder Rückmeldung durch die Krankenkasse ist dem Arbeitgeber der von ihm im Feld „AU_ab_AG“ bei der Anforderung übermittelte Wert zurückzumelden.

3.4 Elektronische AU-Bescheinigung

Prüfung Krankenkassenzuständigkeit

- ❖ Unzuständig ist eine Krankenkasse dann, wenn ihr der Beschäftigte nicht bekannt ist, für den angefragten Zeitpunkt (AU_ab_AG) keine Mitgliedschaft oder Versicherung bestand bzw. besteht und bereits eine Information über den vollzogenen Krankenkassenwechsel oder einer Beendigung wegen einer privaten Versicherung bzw. wegen Verzug ins Ausland vorliegt.
- ❖ Ist die Krankenkasse nicht zuständig, wird der Datensatz gegenüber dem Arbeitgeber mit dem Kennzeichen „unzuständige Krankenkasse“ zurückgemeldet.

3.4 Elektronische AU-Bescheinigung

Rückmeldungen

- ❖ Beginn der Arbeitsunfähigkeit beim AG entspricht dem Beginn bei der Krankenkasse
- ❖ Beginn der Arbeitsunfähigkeit beim AG fällt in einen laufenden Arbeitsunfähigkeitszeitraum bei der Krankenkasse
- ❖ Beginn der Arbeitsunfähigkeit beim AG liegt vor dem Beginn bei der Krankenkasse
- ❖ Keine Übereinstimmung des Arbeitsunfähigkeitszeitraums
- ❖ Vorerkrankungsverfahren

3.5 Änderungen im Arbeitgebermeldeverfahren ab 2022

Geringfügig entlohnte Beschäftigte:

Angaben zur Lohnsteuer

- + Ab dem **01.01.2022** sind in allen Entgeltmeldungen für geringfügig entlohnte Beschäftigungen **Steuerdaten** anzugeben.
- + Neuer Datenbaustein „Steuerdaten“
 - Angabe der Steuernummer des Arbeitgebers,
 - Angabe der Identifikationsnummer des Beschäftigten (Steuer-ID),
 - Kennzeichen zur Art der Besteuerung.

3.5 Änderungen im Arbeitgebermeldeverfahren ab 2022

Kennzeichen zur Art der Besteuerung

Mit dem Kennzeichen „**Art der Besteuerung**“ soll Folgendes dokumentiert werden:

Kennzeichen „1“:

Einheitliche Pauschsteuer in Höhe von 2 %

Kennzeichen „2“:

Andere Art der Besteuerung (pauschale Lohnsteuer in Höhe von 20 %, individuelle Besteuerung nach den Lohnsteuerabzugsmerkmalen oder keine Steuern).

3.5 Änderungen im Arbeitgebermeldeverfahren ab 2022

Kurzfristig Beschäftigte:

Angaben zum Versicherungsschutz

- ✚ Ab dem **01.01.2022** haben Arbeitgeber in jeder Anmeldung für einen kurzfristig beschäftigten anzugeben, ob dieser gesetzlich oder privat versichert ist.
- ✚ Neues Datenfeld „Kennzeichen Krankenversicherung“
 - 1** = Beschäftigter ist gesetzlich krankenversichert
 - 2** = Beschäftigter ist privat krankenversichert oder anderweitig im Krankheitsfall abgesichert.

3.5 Änderungen im Arbeitgebermeldeverfahren ab 2022

Kurzfristig Beschäftigte:

Angaben zu Vorbeschäftigungszeiten

- ✚ Ab dem **01.01.2022** meldet die Minijob-Zentrale dem Arbeitgeber **unverzüglich nach Eingang einer Anmeldung** für einen kurzfristig Beschäftigten zurück, ob weitere kurzfristige Beschäftigungen bestehen oder im gleichen Kalenderjahr bestanden haben.
- ✚ Die Rückmeldung erfolgt mit dem Datensatz Krankenkassenmeldung und dem neuen Abgabegrund „07“.
- ✚ Eine Korrektur der von der Minijob-Zentrale abgegebenen Rückmeldung bei Änderungen der Meldehistorie ist nicht vorgesehen.

3.5 Änderungen im Arbeitgebermeldeverfahren ab 2022

Weitere Änderungen im Arbeitgebermeldeverfahren ab 2022

- ✚ Anpassungen im Datensatz Bestandspflege, um die Qualität der bisher abgegebenen Änderungsmeldungen zu verbessern,
- ✚ Streichung der Meldegründe „60“ und „61“
(Änderung des Namens oder der Anschrift)
- ✚ Angabe des Geburtslandes bei Anmeldungen, bei gleichzeitigen An- und Abmeldungen und bei Sofortmeldungen, sofern keine Versicherungsnummer in der Meldung enthalten ist.

3.5 Änderungen im Arbeitgebermeldeverfahren ab 2022

Angaben für die Einrichtung eines Arbeitgeberkontos

- ✚ Ab 2022 sollten die zur Einrichtung eines neuen Arbeitgeberkontos benötigten Angaben von den Krankenkassen maschinell angefordert und von den Arbeitgebern maschinell übermittelt werden.

Dieses Verfahren wurde kurzfristig auf 2023 verschoben.

Weitere Inhalte auf den Seiten 84 - 86

3.6 Neue Grundsätze für das AAG-Verfahren

AAG-Verfahren

- ✚ Die Angabe des mutmaßlichen Entbindungstages wird zur Pflichtangabe.
- ✚ In Erstattungsanträgen für geringfügig Beschäftigte ist die für sie zuständige Krankenkasse anzugeben.
- ✚ Aufnahme des Datenfeldes „Datensatz-ID-Ursprungsmeldung“.
- ✚ Entfall des Datenfeldes „Art der Abrechnung“.

3.6 Neue Grundsätze für das AAG-Verfahren

Einheitliche Unbedenklichkeitsbescheinigung

- ✚ Vereinheitlichung der Papierbescheinigung ab 01.01.2022.
- ✚ Differenzierung zwischen einfacher und qualifizierter Unbedenklichkeitsbescheinigung.
- ✚ **Ziel:**
Beantragung und Ausstellung im Rahmen eines maschinellen Bescheinigungsverfahrens.

3.6 Neue Grundsätze für das AAG-Verfahren

Differenzierung zwischen einfacher und qualifizierter Unbedenklichkeitsbescheinigung

- ❖ Die Ausstellung einer qualifizierten Unbedenklichkeitsbescheinigung setzt voraus, dass der Arbeitgeber die gegenüber der Krankenkasse als Einzugsstelle obliegenden Beitragsnachweispflichten und Zahlungspflichten rechtzeitig und vollständig erfüllt hat.
- ❖ Maßgebend hierfür sind die Verhältnisse zum Zeitpunkt der Ausstellung der Bescheinigung und (in der Regel) 6 Monate zuvor.

3.6 Neue Grundsätze für das AAG-Verfahren

- ❖ Bestehen aktuell zwar keine Beitragsrückstände, sind aber die Beitragsnachweis- oder -zahlungspflichten in der Vergangenheit unregelmäßig erfüllt worden, ist die Unbedenklichkeitsbescheinigung in eingeschränkter Form auszustellen (einfache Unbedenklichkeitsbescheinigung).
- ❖ Hierüber entscheidet die Krankenkasse im Rahmen des ihr eingeräumten (pflichtgemäßen) Ermessens.

3.6 Neue Grundsätze für das AAG-Verfahren

Ziel: Beantragung und Ausstellung im Rahmen eines maschinellen Bescheinigungsverfahrens

- Nach Auffassung des GKV-Spitzenverbandes sollte die Beantragung und Ausstellung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung perspektivisch als obligatorisches elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren ausgestaltet werden.
- Er hat deshalb gegenüber dem Gesetzgeber eine gesetzliche Grundlage für ein solches Verfahren eingefordert.

3.6 Neue Grundsätze für das AAG-Verfahren

- Vor dem Hintergrund der zunehmenden Digitalisierung innerhalb der Verwaltungsverfahren, ist davon auszugehen, dass der Gesetzgeber eine entsprechende Rechtsgrundlage beschließen wird.
- Wann das Verfahren in ein obligatorisches elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren überführt wird, ist derzeit allerdings noch unklar.

4. NEUES AUS DER KRANKEN- UND PFLEGEVERSICHERUNG

4.1 Digitale Modernisierung von Versorgung und Pflege

Digitale Pflegeanwendungen

- + Nutzung auf mobilen Endgeräten (App) oder als Webanwendung,
- + Ziel ist insbesondere die Verbesserung
 - des Gesundheitszustandes der Pflegebedürftigen sowie
 - der Kommunikation mit Angehörigen und Pflegekräften..

4.1 Digitale Modernisierung von Versorgung und Pflege

Digitale Gesundheitszuwendungen

- ✚ Gesundheits- oder Medizin-Apps oder andere digitale Anwendungen, die ein Arzt verordnen oder ein Versicherter direkt bei der Krankenkasse beantragen kann.
- ✚ **Ziel ist insbesondere die Unterstützung von Patienten**
 - bei der Erkennung und Behandlung von Krankheiten sowie
 - auf dem Weg zu einer gesundheitsförderlichen Lebensführung.

4.1 Digitale Modernisierung von Versorgung und Pflege

Die Ziele sind:

- + Qualität und Verfügbarkeit der Pflege verbessern,
- + Prozesse, wie die Medikationsverschreibung und Dokumentation vereinfachen,
- + Patientensouveränität erhöhen,
- + Datensicherheit gewährleisten,
- + Leistungserbringer bei Datenschutzfolgeabschätzungen entlasten.

4.1 Digitale Modernisierung von Versorgung und Pflege

Digitale Pflegeanwendungen

Durch das Gesetz wurde ein neues Verfahren zur Prüfung der Erstattungs-fähigkeit digitaler Pflegeanwendungen und zur Aufnahme in ein entsprechendes Verzeichnis beim Bundesinstitut für Arzneimittel und Medizinprodukte geschaffen.

Digitale Pflegeanwendungen auf mobilen Endgeräten oder als browser-basierte Webanwendungen können beispielsweise sein:

- ✚ Software, die bei der Medikamenteneinnahme unterstützt,
- ✚ App und Sensor am Patienten, die davor warnen, wenn sich der Patient wundliegt,

4.1 Digitale Modernisierung von Versorgung und Pflege

- + Systeme, die Patienten dabei helfen, nichts zu vergessen (z. B. den Herd abzuschalten),
- + Alarmsysteme für gestürzte Patienten,
- + Software, mit der Patienten das Gedächtnis trainieren können,
- + Systeme, die bei der Administration wie beim Ausfüllen von Anträgen unterstützen,
- + Tools für die Kommunikation mit Pflegenden oder Angehörigen.

4.1 Digitale Modernisierung von Versorgung und Pflege

Telemedizin

- + Verbesserte Vermittlung telemedizinischer Leistungen.
- + Über ein nutzerfreundliches Portal sollen freie Videosprechstunden komfortabler gemeldet und gefunden werden können.
- + Feststellung der Arbeitsunfähigkeit kann im Rahmen der ausschließlichen Fernbehandlung erfolgen.
- + Telemedizinische Leistungen können auch durch Heilmittelerbringer oder Hebammen erbracht werden.

4.1 Digitale Modernisierung von Versorgung und Pflege

Elektronischer Medikationsplan

- ✚ Der bislang auf der eGK gespeicherte elektronische Medikationsplan wird in eine eigene Anwendung überführt.
- ✚ Versicherte können künftig über eine persönliche digitale Benutzeroberfläche hierauf zugreifen.

4.1 Digitale Modernisierung von Versorgung und Pflege

E-Rezept

- ✚ Neben dem E-Rezept für Arzneimittel werden auch in den Bereichen häusliche Krankenpflege, außerklinische Intensivpflege, Heil- und Hilfsmittel in der Soziotherapie elektronische Verordnungen eingeführt.
- ✚ Versicherte sollen barrierefrei auf das E-Rezept zugreifen können (z.B. über ein Smartphone), ohne dafür ihre eGK einsetzen zu müssen.
- ✚ E-Rezepte sollen auch im europäischen Ausland einlösbar werden.

4.1 Digitale Modernisierung von Versorgung und Pflege

Elektronische Patientenakte (ePA)

- ✚ Ab 2022 wird die ePA mit wesentlich umfangreicheren Funktionen ausgestattet. Versicherte können dann alle relevanten Informationen an einer Stelle sammeln und z.B. in der Apotheke vorlegen.

4.1 Digitale Modernisierung von Versorgung und Pflege

Folgende Dokumente und Informationen kann eine ePA enthalten:

- + Befunde,
- + Diagnosen,
- + Therapiemaßnahmen,
- + Behandlungsberichte,
- + Medikationsplan,
- + Notfalldatensatz.

4.1 Digitale Modernisierung von Versorgung und Pflege

Ausbau der Telematikinfrastruktur

- ✚ Kommunikationswege zwischen Versicherten, Leistungserbringern und Kostenträgern werden erweitert (u.a. um einen Videokommunikations- und Messagingdienst).
- ✚ Versicherte und Leistungserbringer erhalten ab 2023 digitale Identitäten, um sich z.B. für eine Videosprechstunde oder bei digitalen Gesundheitsanwendungen sicher zu authentifizieren.
- ✚ Notfalldaten werden zusammen mit Hinweisen der Versicherten auf den Aufbewahrungsort persönlicher Erklärungen zu einer elektronischen Patientenkurzakte weiterentwickelt.

4.2 Verbesserung der Pflegeleistungen 2022

Neu: Leistungszuschlag zum Eigenanteil

- ✚ Ab 2022 erhalten Pflegebedürftige der Pflegegrade **2 bis 5** einen Leistungszuschlag zu ihrem Eigenanteil bei vollstationärer Pflege.

Der Zuschlag erhöht sich, je länger die vollstationäre Pflege andauert.

4.2 Verbesserung der Pflegeleistungen 2022

Ambulante Pflege

✚ Ab 2022 steigen die Sachleistungsbeträge um 5 %.

Pflegesachleistungen

Pflegegrad	2021	2022
2	689,00 Euro	724,00 Euro
3	1.289,00 Euro	1.363,00 Euro
4	1.612,00 Euro	1.693,00 Euro
5	1.995,00 Euro	2.095,00 Euro

4.2 Verbesserung der Pflegeleistungen 2022

Ab dem 01.01.2022 erhalten Pflegebedürftige der Pflegegrade 2 bis 5 einen Leistungszuschlag zu ihrem Eigenanteil.

Dieser Zuschlag erhöht sich, je länger die vollstationäre Pflege andauert.

Konkret ist folgende Staffelung vorgesehen:

Dauer der vollstationären Pflege	Leistungszuschlag
bis 12 Monate	5 %
12 – 24 Monate	25 %
24 – 36 Monate	45 %
über 36 Monate	70%

4.2 Verbesserung der Pflegeleistungen 2022

Kurzzeitpflege

- ✚ Pflegebedürftige der Pflegegrade 2 bis 5 haben einen Anspruch auf Kurzzeitpflege für bis zu 8 Wochen und bis zu einem Gesamtbetrag von künftig 1.774,00 Euro (bis 31.12.2021 = 1.612,00 Euro) im Kalenderjahr.

4.2 Verbesserung der Pflegeleistungen 2022

Neu: Übergangspflege

- ✚ Zur Sicherstellung einer erforderlichen Pflege nach einer Krankenhausbehandlung können Patienten bis zu 10 Tage im Krankenhaus verbleiben.
- ✚ Der Anspruch umfasst z.B. die Versorgung mit Arznei-, Heil- und Hilfsmitteln, die Grund- bzw. Behandlungspflege, Unterkunft und Verpflegung sowie die im Einzelfall erforderliche ärztliche Behandlung.

4.2 Verbesserung der Pflegeleistungen 2022

Neu: Tarifbezahlung von Pflegekräften

- ✚ Ab **01.09.2022** können Versorgungsverträge nur noch mit Pflegeeinrichtungen geschlossen werden, die nach Tarifvertrag oder mindestens in entsprechender Höhe zahlen.
- ✚ Hierzu kann z.B. ein einschlägiger Flächen- oder Haustarifvertrag einer anderen Einrichtung in der Region herangezogen werden.

4.2 Verbesserung der Pflegeleistungen 2022

Pflegekräfte

- ✚ Ab dem **01.07.2023** gelten in Pflegeheimen bundeseinheitliche Personalanhaltszahlen. Hierdurch soll die Anzahl der Beschäftigten in der Pflege erhöht werden.
- ✚ Pflegekräfte erhalten mehr Entscheidungsbefugnisse bei der Versorgung von Pflegebedürftigen.

4.2 Verbesserung der Pflegeleistungen 2022

Höherer Beitragszuschlag für Kinderlose

- 2022 steigt der Beitragszuschlag für Kinderlose ab Vollendung des 23. Lebensjahres auf 0,35 % (bisher: 0,25 %)

Wer zahlt wieviel?	Sachsen	alle anderen Bundesländer
Arbeitnehmer	2,025 %	1,525 %
Arbeitnehmer mit Beitragszuschlag	Bis 31.12.2021	
	2,025 % + 0,25 % = 2,275 %	1,525 % + 0,25 % = 1,775 %
	Ab 01.01.2022	
	2,025 % + 0,35 % = 2,375 %	1,525 % + 0,35 % = 1,875 %
Arbeitgeber	1,025 %	1,525 %

4.2 Verbesserung der Pflegeleistungen 2022

Bundeszuschuss

- ❖ Die Erhöhung des Beitragszuschlags führt zu Mehreinnahmen von etwa 400 Mio. Euro.
- ❖ Zur weiteren Deckung der Kosten wird die Pflegeversicherung ab 2022 einen jährlichen Bundeszuschuss in Höhe von 1 Mrd. Euro erhalten.

5. RENTENVERSICHERUNGSRECHT (RV)

5 Rentenversicherungsrecht (RV)

5.1 Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

Ab 01.01.2023 verpflichtend

- ✚ Bis Ende 2022 ist die Teilnahme an der euBP freiwillig.
- ✚ **Ab 2023** müssen die für die Prüfung notwendigen Daten elektronisch aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm an die Rentenversicherung übermittelt werden.

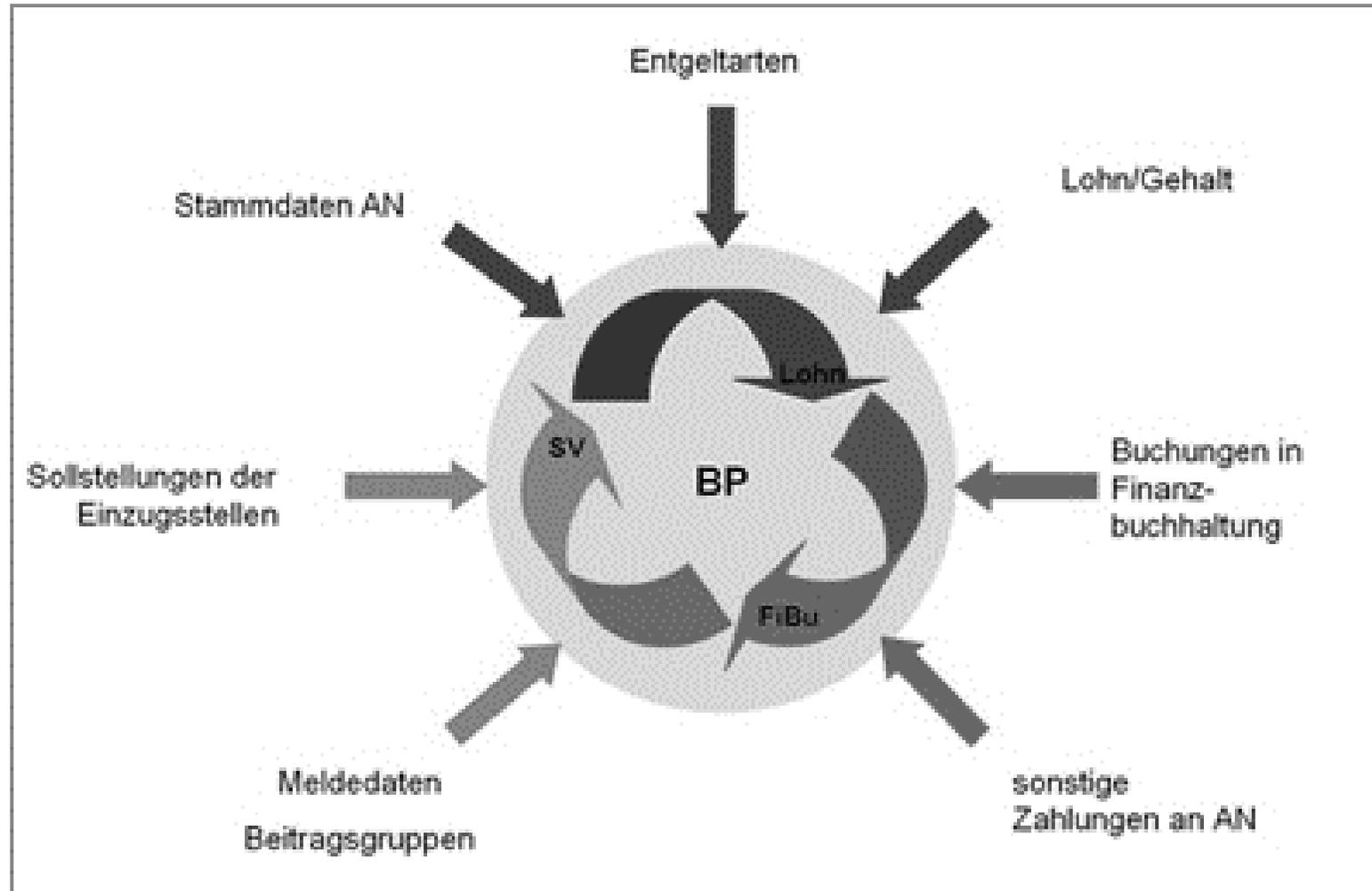
✚ **Ausnahme:**

Bis zum **31.12.2026** kann auf Antrag auf eine elektronische Übermittlung der Entgeltabrechnungsdaten verzichtet werden.

Zielsetzung:

Erleichterung der Vorbereitung einer Betriebsprüfung. Verringerung des Aufwands für alle Beteiligten.

5.1 Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)



5.1 Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

Technische Voraussetzungen

- ❖ Das verwendete Abrechnungsprogramm muss das Modul euBP beinhalten.
- ❖ Die Bereitstellung der prüfrelevanten Arbeitgeberdaten erfolgt dann in einem gesicherten und zertifizierten Online-Verfahren.
- ❖ Dabei nutzt man das sogenannte eXTra-Verfahren.
- ❖ Hierbei handelt es sich um ein einheitliches, XML-basiertes Transportverfahren, das bereits an anderen Stellen (z. B. bei der Sofortmeldung) innerhalb der Sozial-versicherung verwendet wird.

5.1 Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

Welche Auswirkungen ergeben sich für den Arbeitgeber?



In der nachfolgenden Tabelle informieren wir Sie darüber, welche Vorteile und Nachteile sich für den Arbeitgeber ergeben.

Bereich	Verfahren bisher	Verfahren mit euBP
Personal	intensive Vorbereitung der Prüfung	Minimaler Personalaufwand bei der Vorbereitung durch Definition einheitlicher Datensätze
Technik	Bereitstellung geeigneter Hilfsmittel zur Durchführung der Prüfung	Anpassung der Abrechnungssoftware (Schnittstelle)

5.1 Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

Zeit	Taggenaue Vorbereitung und Begleitung der kompletten Prüfung	gemeinsame Sachverhaltsklärung und ggf. Schlussbesprechung
Ressourcen	Informationen umfangreich in Papierform Arbeitsplatz / Büroraum für die Prüfdauer	ggf. Unterlagen eingeschränkt notwendig (gezielte Anforderung) Arbeitsplatz / Büroraum eingeschränkt
Kosten	Für Personal- und Sachmittel	ggf. zusätzliche Module der verwendeten Abrechnungssoftware erforderlich

5.2 Rente und Hinzuverdienst

Hinzuverdienstgrenzen (vor Erreichen der Regelaltersgrenze)

- ✚ 2020: 44.590,00 Euro
- ✚ 2021: 46.060,00 Euro
- ✚ 2022: 6.300,00 Euro

Anrechnung auf die Rente

- ✚ Übersteigendes Einkommen wird zu 40 % angerechnet.
- ✚ Hinzuverdienstdeckel (2020 und 2021 ausgesetzt): Höchstes Einkommen der letzten 15 Jahre wird mit der Rente zzgl. Hinzuverdienst verglichen. Übersteigende Beträge werden zu 100 % auf die Rente angerechnet.

5.2 Rente und Hinzuverdienst

Rente und Hinzuverdienst

- Die Hinzuverdienstgrenze ist maßgeblich für Jobs neben der Altersrente. Dies gilt allerdings nur **bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze**.
- Diese wird seit 2012 für die Geburtsjahrgänge ab 1947 schrittweise angehoben.
- Für **nach 1963 Geborene** beträgt die **Regelaltersgrenze 67 Jahre**.
- Wer vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze neben der Altersrente arbeitet, darf normalerweise 6.300,00 Euro pro Kalenderjahr hinzuverdienen. Hierbei spielt es keine Rolle, ob das Geld in einem Monat oder über einen längeren Zeitraum hinweg erwirtschaftet wurde.

5.2 Rente und Hinzuverdienst

Befristete Erhöhung in 2020 und 2021

- Für 2020 wurde die Hinzuverdienstgrenze auf 44.590,00 Euro erhöht – und sollte eigentlich 2021 wieder gesenkt werden.
- Diese Absenkung wurde allerdings per Gesetz ausgehebelt, sodass in diesem Jahr eine Hinzuverdienstgrenze von 46.060,00 Euro gilt.
- Zugleich wurde auch der sogenannte Hinzuverdienstdeckel (s. u.) für 2020 und 2021 außer Kraft gesetzt.
- **Ab 2022** gilt nun wieder die geringere Hinzuverdienstgrenze von 6.300 Euro pro Kalenderjahr.

5.2 Rente und Hinzuverdienst

Hinzuverdienstdeckel

- ❖ Der (für 2020 und 2021 ausgesetzte) Hinzuverdienstdeckel soll sicherstellen, dass ein Altersfrührentner keine Altersrente erhält, die zusammen mit seinem Hinzuverdienst das höchste Einkommen der letzten 15 Jahre vor Rentenbeginn übersteigt.
- ❖ Der Hinzuverdienstdeckel wird unter Berücksichtigung der monatlichen Bezugsgröße (West) ermittelt. Er ändert sich folglich in der Regel zum 01.01. eines Jahres.
- ❖ Überschreiten Teilrente (nach der 40-%-Anrechnung) und $\frac{1}{12}$ des kalenderjährlichen Hinzuverdienstes zusammen den Hinzuverdienstdeckel, wird der überschreitende Betrag voll auf die zunächst festgestellte Teilrente angerechnet.

5.2 Rente und Hinzuverdienst

Arbeitszeit wieder reduzieren

- ❖ Wer wegen der erhöhten Hinzuverdienstgrenze 2021 zeitweilig mehr gearbeitet hat, sollte darauf achten, seine **Arbeitszeit 2022 ggf. wieder zu reduzieren**.
- ❖ Andernfalls könnte die zum Jahreswechsel 2021/2022 eintretende erhebliche Absenkung der Hinzuverdienstgrenze zu einer starken Rentenkürzung führen.
- ❖ Diese würde ggf. jedoch turnusmäßig erst zum 01.07.2022 festgestellt – und könnte im Einzelfall eine nicht unerhebliche Rentenrückzahlung zur Folge haben.

5.3 Digitale Rentenübersicht (RV)

Informationsangebot

- ✚ Bürger sollen einen Gesamtüberblick der erreichten und erreichbaren Altersvorsorgeansprüche bekommen – ergänzend zu den bereits heute zur Verfügung gestellten Informationen oder Standmitteilungen.
- ✚ Es geht um Altersvorsorgeprodukte, also Versicherungen sowie Zusagen und Verträge der gesetzlichen, betrieblichen oder privaten Altersvorsorge.
- ✚ Ziel ist es, Handlungsbedarf zu erkennen und auf dieser Basis Altersvorsorgeentscheidungen treffen zu können.

5.3 Digitale Rentenübersicht (RV)

Zeitplan

- ✚ Modellprojekte starten Ende 2022 auf freiwilliger Basis.
- ✚ Ab 2023 sind Anbieter verpflichtet, ihre Informationen digital zur Verfügung zu stellen

5.3 Digitale Rentenübersicht (RV)

Portal

- Die Digitale Rentenübersicht wird ausschließlich über ein elektronisches Portal bereitgestellt. Von dort sollen die Informationen dann abgerufen werden können. Dabei sollen sie die Daten auf Wunsch aber auch in einem Nutzerkonto abspeichern können.
- Auftrag der ZfDR ist es, dieses elektronische Portal zu entwickeln und später zu betreiben. Der Zugang zum Portal wird über eine sichere elektronische Authentifizierung nach dem jeweils aktuellen Stand der Technik erfolgen.
- Wie genau das aussieht, ist zurzeit noch offen. In der Diskussion sind der Personalausweis oder eine andere elektronische Authentifizierung.

5.3 Digitale Rentenübersicht (RV)

Zeitplan

- ❖ Die Nutzung des neuen Informationsangebots erfolgt auf freiwilliger Basis.
- ❖ Ab Ende 2022 können sich die Träger von Altersvorsorgeleistungen in einem ersten Schritt freiwillig an der Digitalen Rentenübersicht als Modellprojekt beteiligen.
- ❖ Ab dem Jahr 2023 müssen alle Anbieter ihre Informationen zur Verfügung stellen.

5.4 Grundrente (2022)

Erst ab Mitte des Jahres 2021 soll die Grundrente fließen. Spätestens Ende 2022 soll jeder Berechtigte den Zuschuss rückwirkend zum Januar 2020 erhalten.

- *Bis zu 419 Euro im Monat kann die neue Grundrente ausmachen.*
- *Im Schnitt rechnen Experten jedoch damit, dass Empfänger durchschnittlich 70 bis 80 Euro mehr zur Verfügung haben.*
- *Die Auszahlung der Grundrente soll rückwirkend ab Juli 2021 erfolgen.*

5.4 Grundrente (2022)

Wer bekommt die Grundrente ab 2021?

- Von der Grundrente profitieren Rentner, die im Laufe ihres Arbeitslebens **zwischen 30 Prozent und 80 Prozent des Durchschnittseinkommens verdient** haben.
- 2020 liegt dieses monatlich bei rund 3.379 Euro brutto (West). Um Anspruch zu haben, müssen Verbraucher im vergangenen Jahr daher monatlich mindestens 1.013 Euro verdient haben. Für 2021 gilt (vorläufig) 3.461 € brutto (West) = mindestens 1.038 €)
- Kommen Geringverdiener auf **mindestens 33 Beitragsjahre in der gesetzlichen Rentenversicherung**, können sie Grundrente erhalten. Den vollen Zuschuss gibt es ab 35 Beitragsjahren.

Änderungen im Statusfeststellungsverfahren ab 01.04.2022

- ❖ Das Statusverfahren stellt für die Praxis eine Möglichkeit dar, auf Antrag von der Clearingstelle der DRV Bund rechtssicher prüfen zu lassen, ob eine Beschäftigung und damit SV-Pflicht gegeben sind (oder nicht).
- ❖ **An den grundsätzlichen Kriterien zur Abgrenzung einer abhängigen Beschäftigung von der selbstständigen Tätigkeit hat sich dadurch nichts geändert.**

Änderungen im Statusfeststellungsverfahren ab 01.04.2022

Was ändert sich ab 01.04.2022 / Übersicht

1. Bisher wird bei einem Statusantrag nur über das Vorliegen einer Beschäftigung entschieden.
 - Ab dem 01.04.2022 wird über das **Vorliegen einer Beschäftigung oder selbstständigen Tätigkeit** entschieden.
2. Bisher wird bei einem Statusantrag auch über das Bestehen der Versicherungspflicht in den einzelnen Zweigen der Sozialversicherung entschieden.
 - **Ab dem 01.04.2022 entfällt diese Feststellung** – es wird nur noch isoliert über das Bestehen einer abhängigen Beschäftigung oder einer selbstständigen Tätigkeit entschieden.

Änderungen im Statusfeststellungsverfahren ab 01.04.2022

3. Bisher wird nur die Beteiligten (Auftraggeber und Auftragnehmer) einen Statusantrag stellen.
- Ab dem 01.04.2022 können bei Dreiecksverhältnissen (Vermittler – Auftragnehmer – Auftraggeber) nun alle drei eine Statusprüfung beantragen, um die Risiken einer möglicherweise illegalen Arbeitnehmerüberlassung und ihre Folgen auszuschließen.
 - Damit kann nicht nur geklärt werden, ob eine Beschäftigung vorliegt, sondern auch zu wem (wer ist der Arbeitgeber?).
 - Die Clearingstelle bekommt die Kompetenz, eine Tätigkeit umfassend und nicht nur begrenzt auf jeweils ein Rechtsverhältnis zu beurteilen.
 - Das gilt vorerst nur bis zum 30.06.2027.

Änderungen im Statusfeststellungsverfahren ab 01.04.2022

4. Bisher entscheidet die Clearingstelle nur bei bereits aktiven oder wieder beendeten Vertragsverhältnissen.
- Ab dem 01.04.2022 wird die Clearingstelle auch im Rahmen von Prognoseentscheidungen bereits vor Beginn eines Vertragsverhältnisses auf Antrag entscheiden, ob das als Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit zu bewerten ist.
 - Dabei bilden die vertraglichen Vereinbarungen zwischen Auftraggeber und Auftragnehmer und die von ihnen beabsichtigte Vertragsdurchführung die Grundlage für die Entscheidung
 - Ändern sich die schriftlichen Vereinbarungen oder die Umstände der Vertragsdurchführung bis zu einem Monat nach der Aufnahme der Tätigkeit, haben die Beteiligten dies unverzüglich mitzuteilen.

Änderungen im Statusfeststellungsverfahren ab 01.04.2022

- Ergibt sich eine wesentliche Änderung, hebt die DRV Bund die Entscheidung nach Maßgabe des § 48 SGB X auf.
- Hat die DRV Bund in einer gutachterlichen Äußerung das Vorliegen einer selbstständigen Tätigkeit angenommen und stellt sie später
- in einem Statusverfahren auf Antrag oder
- ein anderer Versicherungsträger (Krankenkasse oder DRV-Betriebsprüfung) in einem Verfahren auf Feststellung von Versicherungspflicht für ein gleiches Auftragsverhältnis eine Beschäftigung fest,
- so tritt eine Versicherungspflicht auf Grund dieser Beschäftigung erst mit dem Tag der Bekanntgabe dieser Entscheidung ein.
- **Das gilt vorerst nur bis zum 30.06.2027.**

Änderungen im Statusfeststellungsverfahren ab 01.04.2022

- 5.** Bisher entscheidet die Clearingstelle immer nur auf Antrag in einem konkreten Vertragsverhältnis.
- > Ab dem 01.04.2022 wird die Clearingstelle auch im Rahmen von Gruppenfeststellungen über den Erwerbsstatus von gleichen Auftragsverhältnissen auf Antrag entscheiden, ob das als Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit zu bewerten ist.
 - > Vorausgesetzt wird, dass bereits für einen Einzelfall ein Statusbescheid von der Clearingstelle als exemplarisches Anschauungsbeispiel existiert.
 - > Auftragsverhältnisse sind nur gleich, wenn die vereinbarten Tätigkeiten ihrer Art und den Umständen der Ausübung nach übereinstimmen und ihnen einheitliche vertragliche Vereinbarungen zu Grunde liegen.

Änderungen im Statusfeststellungsverfahren ab 01.04.2022

6. Bisher gab es nur die Möglichkeit einer schriftlichen Anhörung im Rahmen des Statusverfahrens vor Erlass des Statusverfahrens.
- Ab dem 01.04.2022 können die Beteiligten im Widerspruchsverfahren (wenn der Widerspruch zuvor bereits schriftlich begründet wurde) eine mündliche Anhörung beantragen.
 - Diese erfolgt gemeinsam mit allen Beteiligten, damit die entscheidungserheblichen Tatsachen in einem Dialog gemeinsam herausgearbeitet werden können.
 - Eine Pflicht zur Teilnahme besteht jedoch nicht.
 - Die mündliche Anhörung soll die Akzeptanz für das Verfahren bei den Beteiligten steigern.
 - **Das gilt vorerst nur bis zum 30.06.2027.**

6. BESCHÄFTIGUNG (SV) // ARBEITSRECHT

6. Beschäftigung (SV) // Arbeitsrecht

6.1 Elektronische Entgeltunterlagen

7. SGB IV-ÄndG

✚ Ab dem 01.01.2022 müssen begleitende Entgeltunterlagen (z. B. Unterlagen zur Staatsangehörigkeit oder über eine Entsendung) in elektronischer Form beim Arbeitgeber vorliegen.

✚ **Wichtig:**

Nicht nur die Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, die Unterlagen elektronisch zu führen. Auch die „übermittelnden“ Stellen (z. B. Arbeitnehmer) müssen die jeweiligen Unterlagen elektronisch vorlegen.

6.1 Elektronische Entgeltunterlagen

Möglichkeit zur Befreiung bis Ende 2026

- ✚ Bis Ende 2026 können sich Arbeitgeber auf Antrag beim zuständigen Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung von der Verpflichtung zur elektronischen Führung der begleitenden Entgeltunterlagen befreien lassen.

6.1 Elektronische Entgeltunterlagen

Zu den Unterlagen und Nachweisen, die diese Änderung betrifft, gehören u.a. die nachfolgend aufgeführten:

- + Unterlagen zur Staatsangehörigkeit, zu einer Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht und zu einer Entsendung,
- + Daten zu den erstatteten Meldungen,
- + Daten zu Rückmeldungen der Krankenkassen,
- + Anträge von Minijobbern zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht,
- + Erklärungen von kurzfristig Beschäftigten über weitere kurzfristige Beschäftigungen,

6.1 Elektronische Entgeltunterlagen

- ✚ Kopien von Anträgen auf Statusfeststellungsverfahren,
- ✚ Bescheide von Krankenkassen über die Feststellung der Versicherungspflicht,
- ✚ Immatrikulationsbescheinigungen bei Werkstudenten,
- ✚ Nachweise der Elterneigenschaft,
- ✚ Aufzeichnungen nach dem Mindestlohngesetz und dem Arbeitnehmer-Entsendegesetz.

6.2 Kurzarbeit

Leistungsverbesserungen, die Ende 2021 auslaufen

- ✚ Für Unternehmen reicht es aus, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten von Arbeitsausfall betroffen sind. Sonst muss mindestens ein Drittel der Beschäftigten betroffen sein.
- ✚ Die Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes ist für Unternehmen, die bis zum 31.12.2020 Kurzarbeit eingeführt hatten, auf bis zu 24 Monate verlängert. (31.12.2021)

Seite
122

Hinweis:

Bei Erstellung der Folien wurde beraten, ob die Erleichterungen bis zum 31.03.2022 verlängert werden sollen.

6.2 Kurzarbeit

Leistungsverbesserungen, die Ende 2021 auslaufen

- ✚ Für Arbeitsausfälle zu zahlende SV-Beiträge werden den Unternehmen bis 31.12.2021 vollständig erstattet.
- ✚ Für Beschäftigte, deren Arbeitsentgelt um mindestens 50 % reduziert war, wurde das Kurzarbeitergeld ab dem 4. Bezugsmonat gestaffelt erhöht, wenn der Anspruch auf Kurzarbeitergeld bis 31.03.2021 entstanden war.
- ✚ Bis zum 31.12.2021 wird ein während der Kurzarbeit neu aufgenommener Minijob nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Seite
123

Beitragserstattung

Bis zum 31.12.2021 werden die Beiträge zur Sozialversicherung während der Kurzarbeit an die Arbeitgeber in voller Höhe erstattet.

6.2 Kurzarbeit

Hinzuverdienst

- Bis zum 31.12.2021 wird ein während der Kurzarbeit neu aufgenommener Minijob nicht auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.

Ab dem 01.01.2022 gilt:

- Nehmen Beschäftigte während des Bezugs von Kurzarbeitergeld eine Nebentätigkeit auf, wird das hieraus erzielte Entgelt (unabhängig von dessen Höhe) auf das Kurzarbeitergeld angerechnet.
- **Besteht die Nebentätigkeit schon vor der Kurzarbeit** im Hauptberuf, bleibt das Entgelt aus der Nebentätigkeit generell anrechnungsfrei.

6.2 Kurzarbeit

Weiterbildung

- ❖ Wer seinen Beschäftigten in der Phase der Kurzarbeit berufliche Weiterbildung ermöglicht, **bekommt die Sozialversicherungsbeiträge bis zum 31.07.2023 zur Hälfte erstattet.**
- ❖ Voraussetzung ist, dass die **Weiterbildung während der Kurzarbeit** begonnen wird, Träger und Maßnahme nach dem SGB III zugelassen sind und die **Maßnahme mehr als 120 Stunden** dauert oder nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz durchgeführt wird.
- ❖ Zudem werden dem Arbeitgeber für Weiterbildungsmaßnahmen nach dem SGB III **bis zum 31.07.2023 auch die Lehrgangskosten** in Abhängigkeit der Betriebsgröße pauschal zwischen 15 und 100 % erstattet.

6.3 Unfallversicherungsschutz ausgeweitet

Homeoffice

✚ Bei mobiler Arbeit besteht nun im selben Umfang Versicherungsschutz wie bei Ausübung der Tätigkeit auf der Unternehmensstätte.

✚ Folge:

Im Homeoffice sind jetzt auch Wege, um zum Beispiel ein Getränk zu holen oder zur Toilette zu gehen, mitversichert.

Wege zur Kinderbetreuung Beschäftigte, die im Homeoffice arbeiten und ihr Kind zur externen Betreuung bringen, stehen nun auf dem direkten Hin- und Rückweg unter Versicherungsschutz.

6.3 Unfallversicherungsschutz ausgeweitet

Hinweis:

Homeoffice-Pflicht endete zum 01. Juli 2021

- ❖ Mit dem Ende der sogenannten "Bundesnotbremse" läuft auch die mittlerweile im Infektionsschutzgesetz geregelte Homeoffice-Verpflichtung zum 30. Juni 2021 aus.
- ❖ Der Deutsche Bundestag hatte am 21. April 2021 das Vierte Gesetz zum Schutz der Bevölkerung bei einer epidemischen Lage von nationaler Tragweite verabschiedet.
- ❖ Dieses wurde am 22. April 2021 vom Bundesrat bewilligt.
- ❖ Mit Inkrafttreten des Gesetzes wurden die Regelungen zum Homeoffice in das Infektionsschutzgesetz aufgenommen und parallel dazu aus der SARS-CoV-2-Arbeitsschutzverordnung gestrichen.

6.4 Teilhabestärkungsgesetz

Budget für Ausbildung erweitert

- ✚ Auch Menschen mit Behinderungen, die sich im Arbeitsbereich einer Werkstatt für behinderte Menschen oder eines anderen Leistungsanbieters befinden, können ab Anfang 2022 über das Budget für Ausbildung gefördert werden.

Bessere Förderung von Rehabilitanden

- ✚ Rehabilitanden, die Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende beziehen, werden erwerbsfähigen Leistungsbeziehern gleichgestellt und erhalten die gleiche Unterstützung und Betreuung.

6.4 Teilhabestärkungsgesetz

Anträge auf Kurzarbeitergeld elektronisch möglich

- ✚ Kurzarbeitergeld und andere Leistungen können künftig elektronisch über die Entgeltabrechnungsprogramme der Arbeitgeber beantragt werden.

6.5 Mindestlohn 2022

- ✚ Beschluss der Mindestlohnkommission aus 2020 Erhöhung zum 01.01.2022 und zum 01.07.2022

	Mindestlohn / Std.	
Aktuell	9,35 Euro	/ max. mtl. Std. 48,1
Ab 01.01.2021	9,50 Euro	/ max. mtl. Std. 47,4
Ab 01.07.2021	9,60 Euro	/ max. mtl. Std. 46,9
Ab 01.01.2022	9,82 Euro	/ max. mtl. Std. 45,8
Ab 01.07.2022	10,45 Euro	/ max. mtl. Std. 43,0

6.5 Mindestlohn 2022

Aktuelle Rechtsprechung

- ✚ Für Arbeitskräfte in Deutschland gilt der Mindestlohn – unabhängig davon, ob ansonsten auf das Arbeitsverhältnis deutsches oder ausländisches Recht anzuwenden ist.

6.5 Mindestlohn 2022

Wichtig:

Der gesetzliche Mindestlohn gilt u. a. nicht für:

- ✚ Jugendliche unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung,
- ✚ Auszubildende – unabhängig von ihrem Alter – im Rahmen der Berufsausbildung (nicht zu verwechseln mit der so genannten Mindestausbildungsvergütung),
- ✚ Langzeitarbeitslose während der ersten sechs Monate ihrer Beschäftigung nach Beendigung der Arbeitslosigkeit,
- ✚ Praktikanten, wenn das Praktikum verpflichtend im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung stattfindet,

6.5 Mindestlohn 2022

- ✚ Praktikanten, wenn das Praktikum freiwillig bis zu einer Dauer von drei Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums dient, Jugendliche, die an einer Einstiegsqualifizierung als Vorbereitung zu einer Berufsausbildung oder an einer anderen Berufsbildungs-vorbereitung nach dem Berufsbildungsgesetz teilnehmen,
- ✚ ehrenamtlich Tätige,
- ✚ Freiberufler und Selbstständige.

6.5 Mindestlohn 2022

Mindestlohn und Minijobs

Die Anhebung des Mindestlohn kann u. a. dazu führen, dass Minijobber ab dem 01.01.2022 – bei gleichbleibender Stundenzahl – über 450,00 Euro verdienen.

Folge:

Der Minijob wäre dann nicht mehr geringfügig entlohnt und würde versicherungspflichtig.

6.5 Mindestlohn 2022

Beispiel / Sachverhalt:

Ein Arbeitnehmer übt neben der Hauptbeschäftigung einen Minijob zum Mindestlohn aus. Er ist laut Vertrag 46 Stunden im Monat tätig.

Berechnung:

Vergütung bis 31.12.2021

46 Stunden x 9,60 Euro =

441,60 Euro

Vergütung ab 01.01.2022

46 Stunden x 9,82 Euro =

451,72 Euro

Ergebnis:

Durch die Mindestlohnerhöhung zum 01.01.2022 überschreitet der Minijob den Grenzwert von 450,00 Euro. Um den Eintritt von Versicherungspflicht zu vermeiden, könnten Arbeitgeber und Arbeitnehmer z. B. eine Reduzierung der monatlichen Arbeitszeit vereinbaren.

6.6 Rechte ausländischer Leiharbeiternehmer durch EuGH gestärkt

EuGH-Urteil: Schwerpunkt entscheidet

- ✚ Eine Leiharbeitsfirma, die hauptsächlich Arbeitskräfte ins EU-Ausland vermittelt, kann nicht ohne Weiteres die Sozialversicherungsvorschriften des Firmensitzlandes anwenden.
- ✚ Voraussetzung hierfür ist, dass ein nennenswerter Teil der Leiharbeit in diesem Land stattfindet.
- ✚ Hierdurch soll künftig verhindert werden, dass Verleiher sich in dem Mitgliedstaat niederlassen, dessen Rechtsvorschriften im Bereich der sozialen Sicherheit für sie am günstigsten sind.

6.7 Digitale Meldungen an die Agentur für Arbeit

Arbeitsuchendmeldung

- ✚ Ab 2022 reicht es aus, sich unter Angabe der persönlichen Daten und des Beendigungszeitpunkts online oder telefonisch arbeitsuchend zu melden.
- ✚ Die Agentur für Arbeit führt dann ein Beratungsgespräch. Dieses kann persönlich oder per Videotelefonie erfolgen.

6.7 Digitale Meldungen an die Agentur für Arbeit

Arbeitslosmeldung

- ✚ Ab 2022 kann die Meldung entweder elektronisch im Fachportal der Agentur für Arbeit oder persönlich erfolgen.
- ✚ Wichtige Voraussetzung für eine elektronische Meldung ist die sichere Identifikation (z. B. per Online-Ausweisfunktion im Personalausweis).

7. STEUERRECHT

7. Steuerrecht

7.1 Anpassung von Grundfreibetrag und Steuerstufen

Grundfreibetrag

✚ 2021: 9.744,00 Euro

✚ 2022: 9.984,00 Euro

Steuerstufen

Steuersatz	Jahreseinkommen	
	2021	2022
14 %	ab 9.745,00 Euro	ab 9.985,00 Euro
42 %	ab 57.919,00 Euro	ab 58.597,00 Euro
45 %	ab 274.613,00 Euro	ab 277.826,00 Euro

7.2 Sachbezugsfreigrenzen 2022

Sachbezugsfreigrenze

- ✚ 2021: 44,00 Euro pro Monat sind steuer- und beitragsfrei.
- ✚ **2022**: 50,00 Euro pro Monat sind steuer- und beitragsfrei.
- ✚ Bei Überschreiten dieses Wertes wird die gesamte Sachzuwendung steuer- und beitragspflichtig

7.2 Sachbezugsfreigrenzen 2022

Beispiel

Ein Arbeitnehmer erhält jeden Monat Essensgutscheine im Wert von 40 Euro. Im Juli erhält er zudem einen Gutschein für einen Streamingdienst im Wert von 25 Euro.

Ergebnis

Beide Sachbezüge überschreiten zusammengerechnet die Grenze von 50,00 Euro ($40,00 \text{ Euro} + 25,00 \text{ Euro} = 65,00 \text{ Euro}$) und werden im Juli steuer- und beitragspflichtig.

7.2 Sachbezugsfreigrenzen 2022

Gutscheine und Sachbezug: Das ändert sich 2022 (Überblick)

Steuerfreier Sachbezug:

Was Arbeitgeber zu Gutscheinen für ihre Mitarbeiter wissen müssen und worauf sie sich ab 2022 einstellen müssen.

- ❖ Viele Arbeitgeber motivieren ihre Mitarbeiter monatlich mit einem 44-Euro-Gutschein. Für Arbeitgeber wie Arbeitnehmer sind die 44 Euro sozialversicherungsfrei. Mitarbeiter zahlen dafür keine Steuer.
- ❖ Je mehr ein Gutschein in Zukunft aber dem Zahlungsmittel Geld ähnelt, desto wahrscheinlicher ist er steuer- und sozialversicherungspflichtig. Das Bundesfinanzministerium hat dazu jetzt Details veröffentlicht. (Seiten 142 – 144)

7.2 Sachbezugsfreigrenzen 2022

Alternativen prüfen

- ✚ Nicht unter die Sachbezugsfreigrenze fallen andere Leistungen, z. B. Getränke am Arbeitsplatz oder betriebliche Telekommunikationsgeräte zur privaten Nutzung.
- ✚ Für Sachbezüge aus besonderem Anlass (Beförderung, Geburtstag usw.) gilt eine **zusätzliche Freigrenze** von 60,00 Euro je Anlass.

7.2 Sachbezugsfreigrenzen 2022

Beispiel

Ein Arbeitnehmer erhält jeden Monat einen Gutschein für Benzin im Wert von 50,00 Euro. Anlässlich einer Beförderung schenkt ihm der Arbeitgeber im März 2022 einen Präsentkorb im Wert von 60,00 Euro.

Ergebnis

Der Benzingutschein übersteigt die Freigrenze von 50,00 Euro nicht. Der Präsentkorb ist anlassbezogen und fällt daher unter die Freigrenze von 60,00 Euro. Beide Sachbezüge bleiben daher steuer- und beitragsfrei.

7.3 Gutscheine und Geldkarten

Gutscheine und Geldkarten als Sachbezug

- ✚ Bisher gelten Gutscheine oder Geldkarten als Sachbezug, wenn sie ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen bei dem Arbeitgeber oder bei einem Dritten berechtigen.

Beschränkung ab 01.01.2022

- ✚ Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus der eigenen Produktpalette des Ausstellers oder bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen (Akzeptanzverträge).
- ✚ Bezug aus einer sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette; unabhängig von der Anzahl der Akzeptanzstellen.

7.3 Gutscheine und Geldkarten

- ✚ Bezug von Waren oder Dienstleistungen aufgrund von Akzeptanzverträgen ausschließlich für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke im Inland.

7.3 Gutscheine und Geldkarten

Beispiele

- + Tankgutscheine oder -karten für bestimmte Tankstellenketten.
- + „City-Cards“, Stadtgutscheine.
- + Karten für den Personennah- und Fernverkehr.
- + Karten für Kraftstoff, Ladestrom etc. („Alles, was das Auto bewegt“).
- + Behandlungskarten für ärztliche Leistungen oder Reha-Maßnahmen.
- + Karten für betriebliche Gesundheitsmaßnahmen.

7.3 Gutscheine und Geldkarten

- ❖ **Geldzuwendungen statt Sachbezug**
- ❖ **Begrenzte Akzeptanzstellen**
- ❖ **Begrenzte Waren**

7.4 Homeoffice-Pauschale

Arbeitszimmer – Grundsatz

- ✚ Ist das Homeoffice zwar der Mittelpunkt der Arbeit, aber beim Arbeitgeber gibt es zumindest zeitweise einen anderen Arbeitsplatz, dann lassen sich pro Jahr maximal 1.250,00 Euro steuerlich absetzen.
- ✚ Diese Beschränkung gilt nicht, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der betrieblichen und beruflichen Betätigung bildet.

7.4 Homeoffice-Pauschale

Pauschale Anrechnung – Sonderregelung für 2020/2021

- ✚ Liegt kein häusliches Arbeitszimmer vor oder wird auf einen Abzug der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer verzichtet, ist dennoch ein Steuervorteil realisierbar.
- ✚ 5,00 Euro kalendertäglich (maximal 600,00 Euro pro Jahr) können als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben geltend gemacht werden.

7.4 Homeoffice-Pauschale

Beispiel

Ein Arbeitnehmer arbeitet im Jahr 2021 an 103 Tagen von Zuhause aus. Dabei nutzt er den Schreibtisch im Kinderzimmer als Arbeitsplatz.

Ergebnis

Der Arbeitnehmer kann eine Homeoffice-Pauschale in Höhe von 515,00 Euro ($103 \times 5,00$ Euro) steuerlich geltend machen.

7.4 Homeoffice-Pauschale

Keine Nachweispflicht

- ✚ Die Homeoffice-Pauschale kann anstelle der Berücksichtigung eines Arbeitszimmers steuerlich geltend gemacht werden.

- ✚ **Vorteil:**

Es müssen keine Nachweise für die Nutzung bzw. Anerkennung des Arbeitszimmers erbracht werden.

7.4 Homeoffice-Pauschale

Homeoffice-Pauschale Gegenrechnung

- + Die Homeoffice-Pauschale zählt zu den Werbungskosten.
- + Im Einzelfall kann der Arbeitnehmer-Pauschbetrag von 1.000,00 Euro günstiger sein, sodass kein Vorteil durch die Pauschale entsteht.

7.5 BFH-Urteil zur Rentenbesteuerung

Aktuelle Rechtslage

- ✚ Übergang zur nachgelagerten Besteuerung seit 2005.
- ✚ Seitdem mindert sich bei Neurentnern der Steuerfreibetrag für den Rentenbezug (2021: 19 %, 2022: 18 %).
- ✚ Ab 2040 ist die gesamte Rente zu versteuern.
- ✚ Im Gegenzug können 2022 94 % der Altersvorsorgeaufwendungen als Sonderausgaben abgezogen werden (2021: 92 %). Ab 2025 sind sämtliche Vorsorgeaufwendungen als Sonderausgaben abziehbar.

8. PRÜFUNGSSCHWERPUNKTE DER DEUTSCHEN RENTENVERSICHERUNG 2022

8.0 Prüfungsschwerpunkte der Deutschen Rentenversicherung (DRV) 2022

Neben den allgemeinen Prüfungsthemen erstreckt sich der Prüfungsauftrag auch insbesondere auf die folgenden drei Themenbereiche:

- **Gesellschafter-Geschäftsführer (GmbH) in der SV**
- **Mitarbeitende Familienangehörige**
- **Phantomlohn in der Sozialversicherung**

8.0 Prüfungsschwerpunkte der Deutschen Rentenversicherung (DRV) 2022

In erster Linie wird die Entgeltabrechnung geprüft.

Im Rahmen der Entgeltabrechnung bezieht sich die Prüfung auf die Abrechnungsergebnisse und Entgeltunterlagen (Stundenzettel, Entgeltabrechnungen, Reisekostenabrechnungen usw.), die Beitragsabrechnungen, die Beitragsnachweise, die Meldungen und sonstigen versicherungs-, beitrags- und melderechtlich relevanten Unterlagen aus dem Bereich des Rechnungswesens sowie der Bescheide und Prüfberichte der Finanzbehörden.

8.0 Prüfungsschwerpunkte der Deutschen Rentenversicherung (DRV) 2022

Außerhalb der Entgeltabrechnung wird die **Finanzbuchhaltung als Teil des betrieblichen Rechnungswesens** zur Prüfung herangezogen.

Die Betriebsprüfungen umfassen insbesondere die von den Arbeitgebern

- ❖ vorgenommenen Beurteilungen der Beschäftigungsverhältnisse (Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit),
- ❖ für die Beitragsberechnung vorgenommenen Beurteilungen der Entgeltbestandteile und Festlegung der Höhe des Arbeitsentgeltanspruchs,
- ❖ vorgenommenen zeitlichen Zuordnungen der Entgelte und Berechnungen der Beiträge,

8.0 Prüfungsschwerpunkte der Deutschen Rentenversicherung (DRV) 2022

- ❖ in diesem Zusammenhang abgegebenen Meldungen,
- ❖ vorgenommenen Berechnungen der Umlagen nach dem Aufwendungsausgleichgesetz (AAG),
- ❖ vorgenommenen Berechnungen der Insolvenzgeldumlage,
- ❖ zu führenden Entgeltunterlagen.

Die Prüfung erfolgt grundsätzlich stichprobenhaft.

8.0 Prüfungsschwerpunkte der Deutschen Rentenversicherung (DRV) 2022

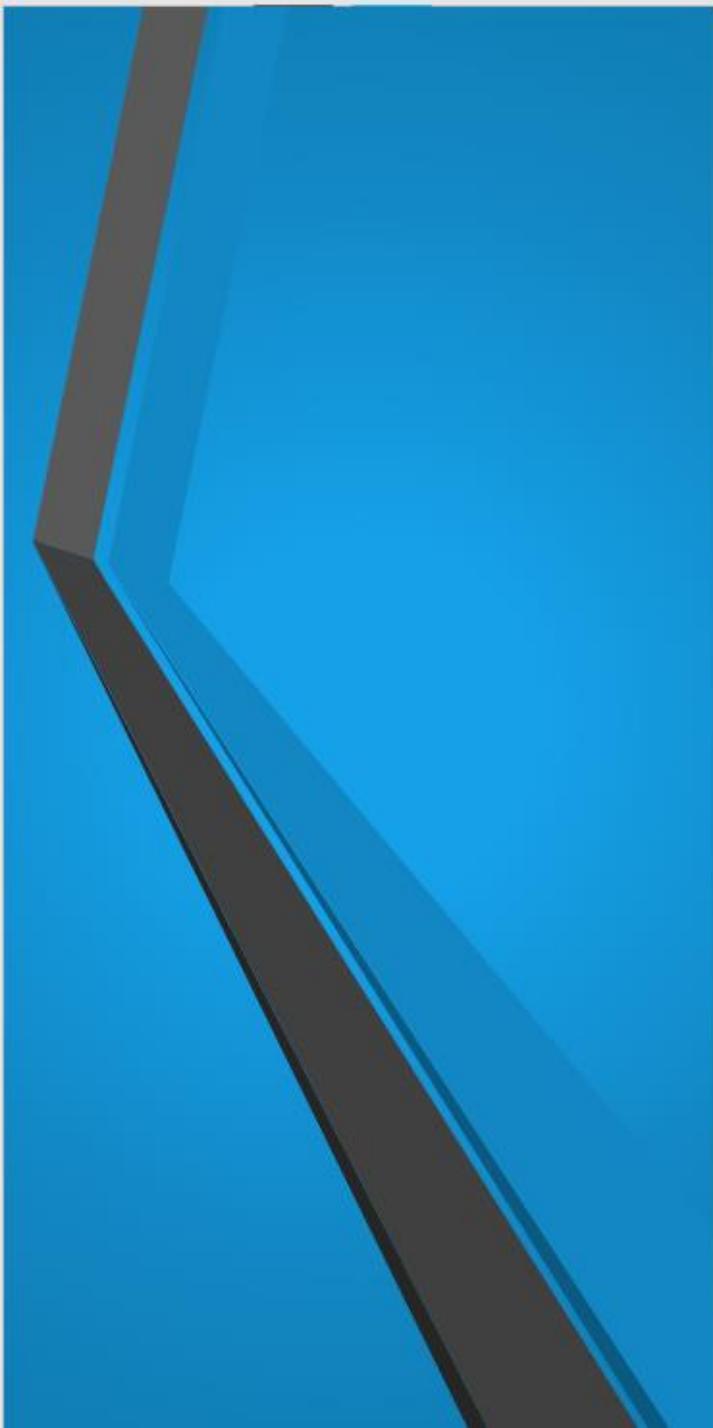
Welche Unterlagen / Nachweise werden für die Betriebsprüfung benötigt? Ab 2022 elektronische Entgeltunterlagen

Diese Unterlagen sollten auf jeden Fall bei der Betriebsprüfung parat sein:

- ❖ Lohn- Und Gehaltskonten aller Arbeitnehmer (einschließlich Aushilfen)
- ❖ Beitragsabrechnungen
- ❖ Beitragsnachweise
- ❖ Sonstige Unterlagen, die Aufschluss über das Arbeitsentgelt und eventuelle Sonderzuwendungen geben - zum Beispiel Tarifverträge, Betriebsvereinbarungen, Arbeits- und Ausbildungsverträge. Auch Kassenbücher, Journale und Nebenkostenbelege über Reisekosten sind hier relevant

8.0 Prüfungsschwerpunkte der Deutschen Rentenversicherung (DRV) 2022

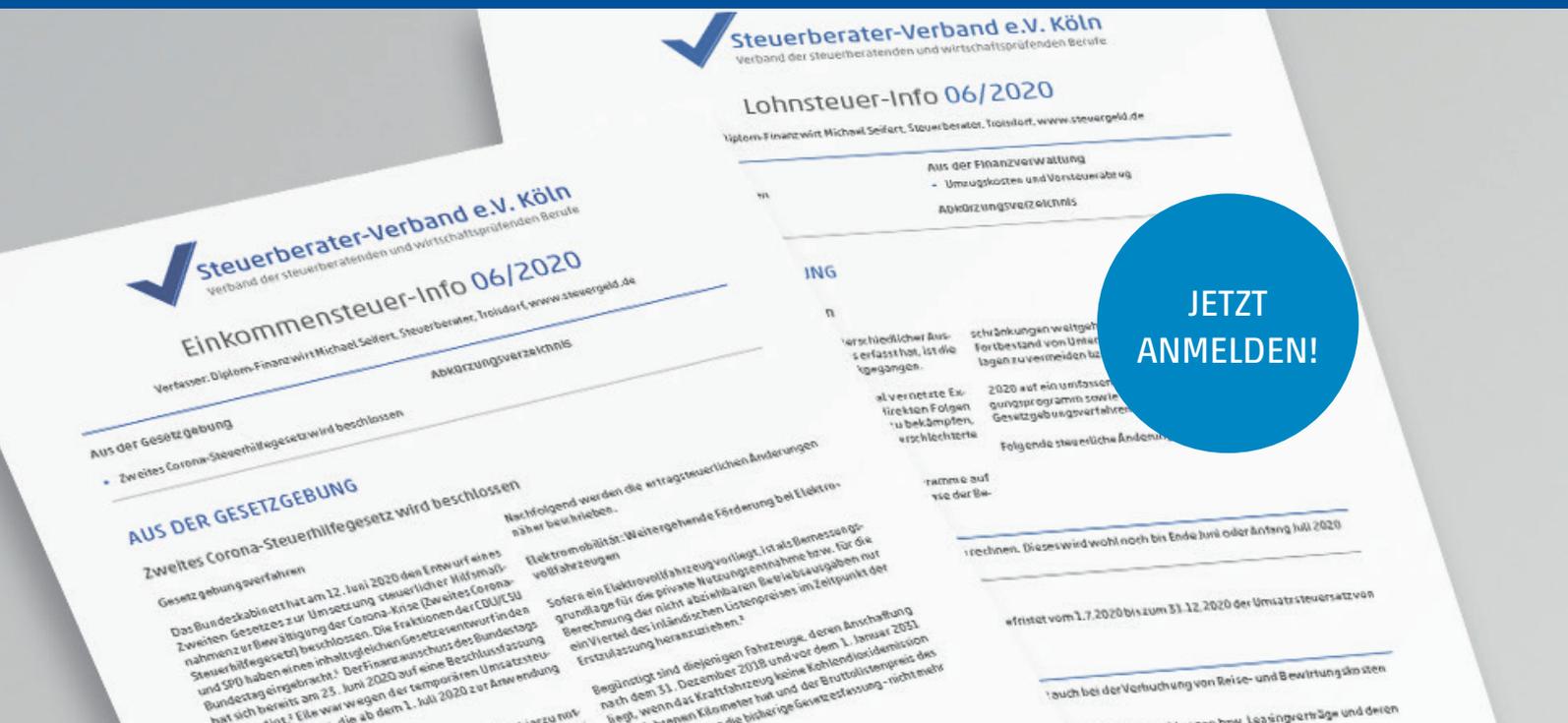
- ❖ Alle Unterlagen über die Versicherungsfreiheit oder Befreiung von der Versicherungspflicht - das heißt Schul- und Immatrikulationsbescheinigungen, Erklärungen von geringfügig/kurzfristig Beschäftigten über eventuelle weitere Beschäftigungsverhältnisse, Rentenbescheide etc.
- ❖ Gesellschafterverträge und Anstellungsverträge
- ❖ Berichte über Lohnsteueraußenprüfungen und Lohnsteuerhaftungsbescheide, die den Prüfzeitraum betreffen
- ❖ Mitteilungen über die Ergebnisse der Prüfungen der Sozialversicherungsträger in den letzten vier Jahren
- ❖ Sachkonten



VIELEN DANK FÜR INTERESSE!

Bernd Dondrup

Die Info-Newsletter



Für Steuerberater und Mitarbeiter bietet der Steuerberater-Verband e.V. Köln einen besonderen Service: Die Newsletter „Lohnsteuer-Info“ und „Einkommensteuer-Info“, die jeweils monatlich exklusiv für Mitglieder und deren Mitarbeiter erscheinen.

Das Lohnsteuerrecht und das Einkommensteuerrecht sind kompliziert und detailliert. Fortdauernd sind Änderungen aus der Gesetzgebung, der Finanzverwaltung und der Rechtsprechung zu beachten. Hier helfen die neuen kostenlosen Newsletter, die Sie monatlich mit wichtigen Informationen versorgen und Sie somit auf dem aktuellen Stand halten.

Melden Sie sich an und profitieren Sie regelmäßig von aktuellem Fachwissen. So sind Sie immer auf dem neuesten Stand.

Hinweis

Melden Sie sich einfach über die Website an:

www.stbverband-koeln.de ↗,

dort „Service“/„Info-Newsletter“.

Hier finden Sie auch ein Probeexemplar der neuen Info-Newsletter.



Steuerberater-Verband e.V. Köln
Von-der-Wettern-Straße 17 · 51149 Köln
per Telefax: 02203 993099

Kontaktdaten

Vor- und Nachname

Name der Kanzlei

Straße/Nr.

PLZ/Ort

Telefon

E-Mail

Newsletter

Lohnsteuer-Info

Einkommensteuer-Info

Der Steuerberater-Verband e.V. Köln verarbeitet Ihre Daten zu Ihrer Betreuung im Rahmen der Mitgliedschaft, ggf. auch unter Einsatz von Dienstleistern. Darüber hinaus erhalten Sie von uns (Fach-)Informationen und Ankündigungen von Veranstaltungen, die der Verband selbst oder dessen Akademie für Steuer- und Wirtschaftsrecht durchführen. Der Verwendung Ihrer Daten zu Werbezwecken können Sie jederzeit unter datenschutz@stbverband-koeln.de widersprechen. Weitere Hinweise zum Datenschutz erhalten Sie unter www.stbverband-koeln.de/menu_aktuelles/content/koeln/datenschutz.htm.

Datum/Unterschrift

Unterschrift



MITARBEITER Seminare

20
22

Lokal.
Digital.



LIVE AM VORMITTAG

IM ABONNEMENT

Am 10. Januar 2022 beginnen die neuen Mitarbeiter-Seminare der Akademie für Steuer- und Wirtschaftsrecht. Sie finden an 4 Veranstaltungsorten und an jährlich 8 Terminen - auch online - im Verbandsbereich statt, so dass jeder sich nach seinen Vorlieben fortbilden und so auf dem Laufenden bleiben kann. Erfahrene und praxisnahe Dozenten machen die Mitarbeiter in den Kanzleien für die tägliche Arbeit fit und vermitteln einen aktuellen Überblick über den Stand in Rechtsprechung und Verwaltung. Umfangreiche Skripte zu jedem Termin erleichtern die Nachbereitung und das Nachschlagen.