

# Sozialversicherung 2023

## Inhaltsverzeichnis

I.	Entgeltgrenzen .....	2
II.	Beitragssätze / Beitragshöhen .....	3
III.	Übergangsbereich .....	4
IV.	Beitragszuschüsse für privat krankenversicherte Arbeitnehmer.....	4
V.	Elektronische Arbeitsunfähigkeitsmeldung (eAU).....	5
VI.	Inflationsausgleichsprämie .....	5
VII.	Kinderkrankengeld bei pandemiebedingter Schul-/Kitaschließungen .....	6
VIII.	Änderungen im Arbeitgebermeldeverfahren .....	6
IX.	Elektronische Entgeltunterlagen.....	7

## I. Entgeltgrenzen

Nachdem die maßgeblichen Rechengrößen der relevanten Ausgangswerte in der Sozialversicherung für das diesjährige Kalenderjahr teilweise eingefroren oder sogar abgesenkt wurden, erfolgt für das Jahr 2023 wieder eine Erhöhung. Eine Ausnahme bilden nur die Werte der Sachbezugsfreigrenzen. Sie bleiben in 2023 unverändert. Mit der Anpassung der Rechengrößen an die Einkommensentwicklung verfolgt die Bundesregierung das Ziel, die soziale Absicherung stabil zu halten. Aufgrund der Folgen durch Corona für die Wirtschaft, den öffentlichen und den privaten Sektor, war die Anpassung für 2022 zum größten Teil ausgesetzt worden.

### Im Rechtskreis West

Beitragsbemessungsgrenze Renten- u. Arbeitslosenversicherung	monatlich: 7.300,00 EUR jährlich: 87.600,00 EUR
Jahresarbeitsentgeltgrenze (Versicherungspflichtgrenze)	monatlich: 5.550,00 EUR jährlich: 66.600,00 EUR
Jahresarbeitsentgeltgrenze für Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 privat krankenversichert waren	monatlich: 4.987,50 EUR jährlich: 59.850,00 EUR
Beitragsbemessungsgrenze Kranken- und Pflegeversicherung	monatlich: 4.987,50 EUR jährlich: 59.850,00 EUR
Bezugsgröße für die Sozialversicherung	monatlich: 3.395,00 EUR jährlich: 40.740,00 EUR
Freibetrag für die Beitragspflicht von Versorgungsbezügen	monatlich: 169,75 EUR
Einkommensgrenze für kostenfreie Familienversicherung	monatlich: 485,00 EUR
Einkommensgrenze für Minijob	monatlich: 520,00 EUR
Sachbezugsfreigrenze	monatlich: 50,00 EUR
Sachbezugsfreigrenze besondere Anlässe (z.B. Geburtstag)	monatlich: 60,00 EUR

### Abweichungen für den Rechtskreis Ost

Beitragsbemessungsgrenze Renten- und Arbeitslosenversicherung	monatlich: 7.100,00 EUR jährlich: 85.200,00 EUR
Bezugsgröße Renten- und Arbeitslosenversicherung (in der Kranken- und Pflegeversicherung gilt die Bezugsgröße West)	monatlich: 3.290,00 EUR jährlich: 39.480,00 EUR

### Beiträge zur betrieblichen Altersvorsorge (z. B. Direktversicherung)

Steuerfrei 8% der jährlichen RV-BBG West ( 87.600 EUR )	jährlich: 7.008,00 EUR
Sozialversicherungsfrei 4% der jährlichen RV-BBG West	jährlich: 3.504,00 EUR

## II. Beitragssätze / Beitragshöhen

Der Verwaltungsrat der R+V BKK hat in seiner Sitzung am 15. Dezember 2022 beschlossen, den Zusatzbeitrag der R+V BKK anzupassen. Er erhöht sich ab dem 1. Januar 2023 um 0,2 Prozentpunkte von 1,2 % auf 1,4 %.

### Krankenversicherung

Allgemeiner Beitragssatz*	16,0 %
Durchschnittlicher Beitragssatz gesetzl. Krankenversicherung	16,2 %
Ermäßigter Beitragssatz*	15,4 %
Höchstbeitrag BKK freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer	798,00 EUR
Beitragssatz für Beiträge aus Versorgungsbezügen*	16,0 %

\* Inklusiv 1,4 % kassenindividueller Beitragsanteil. Dieser wird paritätisch zwischen Arbeitgeber 0,7 % und Arbeitnehmer 0,7 % aufgeteilt.

### Pflegeversicherung

Beitragssatz	3,05 %
Zuschlag für Kinderlose	0,35 %
Höchstbeitrag	152,12 EUR
Höchstbeitrag für kinderlose Arbeitnehmer	169,58 EUR

**Rentenversicherung** 18,6 %

**Arbeitslosenversicherung** 2,6 %

**Insolvenzgeldumlage** 0,06 %

### Umlageversicherung

Allgemeiner Umlagesatz	U1 (60 % Erstattung)*	2,7 %
Erhöhter Umlagesatz	U1 (80 % Erstattung)*	5,1 %
Ermäßigter Umlagesatz	U1 (50 % Erstattung)*	2,2 %
Mutterschaft (MU), Beschäftigungsverbot (BV)	U2 (100 % Erstattung / 120 % bei BV)*	0,40 %

\* Die Arbeitgeberbeitragsanteile sind mit diesem Erstattungssatz bereits abgegolten.

### III. Übergangsbereich 2023

#### Erweiterung ab 01.01. und Befreiungsmöglichkeit bis 2026

Der Übergangsbereich wird zum 01. Januar 2023 auf 2000,00 EUR erweitert (ab 520,01 EUR). Arbeitnehmer zahlen 2023 aus einem über den Faktor **F** reduzierten Entgelt ihren Beitragsanteil.

Der Faktor **F** beträgt für das Kalenderjahr 2023 = 0,6922.

Für Mitarbeitende die am 30. September 2022 versicherungspflichtig waren und deren regelmäßiges monatliches Entgelt zwischen 450,01 EUR und 520,00 EUR liegt, gilt eine Übergangsregelung. Sie bleiben aus Gründen des Bestandsschutzes bis 31. Dezember 2023 versicherungspflichtig in der Kranken- und Pflegeversicherung sowie nach dem Recht der Arbeitsförderung.

Für sie besteht jedoch die Möglichkeit, bis spätestens 02. Januar 2023 einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht zu stellen. Danach ist eine Antragstellung in der Kranken- und Pflegeversicherung nicht mehr möglich. Wird für die Befreiung zur Arbeitslosenversicherung ein Antrag erst nach dem 02. Januar 2023 gestellt, wirkt die Befreiung vom Beginn des Kalendermonats an, der auf den Kalendermonat der Befreiung folgt.

### IV. Beitragszuschuss für privat krankenversicherte Arbeitnehmer

Für die Berechnung des Beitragszuschusses wird der **häufige allgemeine Beitragssatz** herangezogen. Dabei wird seit 1. Januar 2021 auf den allgemeinen Beitragssatz (**14,6 %**) zurückgegriffen. Dazu kommt die Hälfte des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz in Höhe von **0,80 %**.

Beitragsbemessungsgrundlage für den Beitragszuschuss für privat krankenversicherte Arbeitnehmer bildet das **monatliche Arbeitsentgelt**. Dabei ist das Arbeitsentgelt bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze heranzuziehen. Veränderungen der Beitragsbemessungsgrenze zum 01.01. eines Kalenderjahres werden also bereits von vornherein berücksichtigt.

Bei einer monatlichen Beitragsbemessungsgrenze von **4.987,50 EUR** ergibt sich zum **1. Januar 2023** ein **bundeseinheitlichen Höchstzuschuss** zum privaten Krankenversicherungsbeitrag von:

$$(7,3 + 0,80 \% \text{ von } 4.987,50 \text{ EUR}) = \mathbf{403,99 \text{ EUR}}$$

**Höchstens erhält der Arbeitnehmer** als Beitragszuschuss jedoch die  **Hälfte des Betrags**, den er für seine **private Krankenversicherung** aufwendet.

**Hinweis:** Für in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Familienangehörige eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers dürfen keine Beitragszuschüsse durch den Arbeitgeber gezahlt werden (siehe auch BSG 20. März 2013 – B 12 KR 4/11 R).

Für Zeiten ohne Entgeltzahlung (z. B. Krankentagegeldbezug) besteht kein Anspruch auf Beitragszuschuss.

**Darüber hinaus gibt es auch noch den Beitragszuschuss für privat krankenversicherte Arbeitnehmer ohne Krankengeldanspruch (z. B. während der Freistellungsphase in der Altersteilzeit).** Hierbei wird der **häufige ermäßigte Beitragssatz (14,0 %)** herangezogen.

**Höchstbeitragszuschuss ab 1. Januar 2023:**

$$(7,0 + 0,80 \% \text{ von } 4.987,50 \text{ EUR}) = \mathbf{389,03 \text{ EUR}}$$

In der Pflegeversicherung beträgt der Beitragszuschuss **76,06 EUR**. Ausnahme bildet Sachsen. Hier beträgt der Beitragszuschuss aufgrund einer Sonderregelung lediglich **51,12 EUR**.

## V. Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

### Flächendeckende Verpflichtung des elektronischen Verfahrens

Seit dem 01. Januar 2022 **können** Arbeitgeber die elektronisch dokumentierten Arbeitsunfähigkeitsdaten maschinell bei der zuständigen Krankenkasse abrufen. Ab **01. Januar 2023** ist das Verfahren flächendeckend **verpflichtend**.

- > **Wichtig:** Ab 01. Januar 2023 besteht in diesem neuen Verfahren für die Arbeitnehmer nur noch eine Informations- statt einer Vorlagepflicht. Die AU-Bescheinigung muss Ihr Mitarbeiter also nicht mehr vorlegen, Sie aber dennoch unverzüglich über die AU und deren Dauer informieren.
- > Ein Abruf der eAU bei der Krankenkasse darf nur durch den Arbeitgeber erfolgen, der zum Erhalt der Daten berechtigt ist. Dies ist gegeben, wenn
  1. der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Arbeitsunfähigkeit bei dem Arbeitgeber beschäftigt ist
  2. der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die abzurufende AU sowie deren voraussichtliche Dauer nach § 5 Abs. 1 Satz 1 EntgFG mitgeteilt hat.
- > Ein regelmäßiger wie auch automatisierter Abruf durch Arbeitgeber ist nicht zulässig.
- > Achtung: Bei privat krankenversicherten Arbeitnehmern, wenn die AU im Ausland festgestellt wird oder bei einer ärztlichen Feststellung durch einen Privatarzt gilt das bisherige Verfahren weiter.

## VI. Inflationsausgleichprämie

### Freiwillige Arbeitgeberleistung

Seit 26. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2024 haben Sie die Möglichkeit, Ihren Beschäftigten zum Ausgleich steigender Verbraucherpreise eine sogenannte Inflationsausgleichsprämie steuer- und beitragsfrei zu gewähren. Diese freiwillige Zahlung, auf die der Arbeitnehmer keinen Rechtsanspruch hat, weist außer dem zeitlich befristeten Zeitraum der Gewährung folgende Eckpunkte auf:

- > Die Prämie, bei der es sich um einen steuerlichen Freibetrag handelt, darf in Teilbeträgen ausgezahlt, insgesamt aber die Gesamthöhe von 3.000 EUR nicht überschreiten.
- > Sie muss **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, quasi „on Top“ gewährt werden. Die Zahlung darf nicht auf das Arbeitsentgelt angerechnet und auch nicht anstelle einer bereits ausgehandelten Gehaltserhöhung geleistet werden. Außerdem darf ihr Wegfall nicht der Grund für eine anschließende Erhöhung des Arbeitslohns sein. Diese Fälle würden nämlich die in § 8 Abs. 4 ESTG geforderten „Zusätzlichkeit zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“ entbehren. Die Folge ist dann Steuer- und Beitragspflicht.
- > Bei der Gewährung müssen Sie Ihren Mitarbeitenden verdeutlichen (z.B. auf der Abrechnung), dass es sich um eine Prämie im Zusammenhang mit der Preissteigerung handelt.

## VII. Kinderkrankengeld bei pandemiebedingten Schul-/Kitaschließungen

### Teilweise Rückkehr zur bisherigen gesetzlichen Regelung

Der Anspruch auf pandemiebedingtes Kinderkrankengeld besteht für gesetzlich Versicherte bis einschließlich 07. April 2023. Danach wird die Leistung was die Grundvoraussetzung betrifft, nur nach den vor den Corona-Ausnahmeregelungen gültigen gesetzlichen Regelungen gewährt (Erkrankung eines im Haushalt lebenden Kindes, welches entweder jünger als 12 Jahre oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist). Leistungsumfang:

- > Anspruch für jedes Kind 30 Arbeitstage, Alleinerziehende 60 Arbeitstage
- > Anspruch bei mehreren Kindern für insgesamt 65 Arbeitstage, Alleinerziehende 130 Arbeitstage
- > **Wichtig:** Ab dem 08. April 2023 besteht der Anspruch für die 30/60/65/130 Arbeitstage insgesamt unter Anrechnung der bereits bis 07. April 2023 in Anspruch genommenen Tage.

## VIII. Änderungen im Arbeitgebermeldeverfahren

### Einrichtung Arbeitgeberkonto

Ursprünglich sollte diese Neuerung bereits ab 01. Januar 2023 gelten, wurde aber nun auf den 01. Juli 2023 verschoben. Das dann vorgesehene maschinelle Meldeverfahren sieht folgende Schritte vor:

- > Anforderung durch die Krankenkasse:  
Sofern bei einer DEÜV-Erstanmeldung eines Beschäftigten oder in einem Beitragsnachweis eine Hauptbetriebsnummer angegeben wird, für die noch kein Arbeitgeberkonto besteht, meldet ab dem Sommer 2023 die Krankenkasse per Datensatz „Krankenkassenmeldung“ (DSKK) die Anforderung zur Eröffnung des Arbeitgeberkontos zurück.
- > Rückmeldung durch den Arbeitgeber:  
Arbeitgeber haben die elektronische Anforderung grundsätzlich ab 01. Juli 2023 mit der nächsten Entgeltabrechnung ebenfalls elektronisch zu beantworten.

### Abrufverfahren für Versicherungsnummer

Um Verfahren in der Sozialversicherung effektiver zu gestalten, gilt nach dem 8. SGB IV-Änderungsgesetz ab 01. Januar 2023: Liegt Ihnen die für eine Meldung benötigte Versicherungsnummer eines neuen Beschäftigten nicht vor, ist diese ab dem 01.01.2023 im automatisierten Verfahren bei der Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung anzufordern.

Dies ersetzt die bisherige Vorlage des Sozialversicherungsausweises, dessen Bezeichnung in „Versicherungsnummernnachweis“ geändert wird.

Bei Redaktionsschluss befand sich das 8. SGB IV-Änderungsgesetz in den letzten Zügen des Gesetzgebungsverfahrens. Die Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt erwarten wir kurz vor Jahreswechsel.

## BEA-Verfahren (Bescheinigungen elektronisch übermitteln)

Als Arbeitgeber sind Sie verpflichtet, Bescheinigungen zu übermitteln, die ehemalige Mitarbeitende oder die Agentur für Arbeit von Ihnen verlangen. Seit 2014 konnten Arbeitgeber die digitale Übertragungsform austesten. Ab 01. Januar 2023 ist die Übermittlung an die Agentur für Arbeit nur noch digital, nicht mehr in Papierform zulässig. **Ausnahme:** Für bis zum 31. Dezember 2022 endende Arbeitsverhältnisse bleibt die Möglichkeit zur Abgabe in Papierform.

Im Rahmen des „Siebten Gesetzes zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ können Mitarbeitende der elektronischen Datenübermittlung ab 2023 auch nicht mehr widersprechen. Außerdem entfällt für Sie als Arbeitgeber die Pflicht, den ehemaligen Mitarbeitenden über die Datenübermittlung zu informieren. Das übernimmt künftig die Agentur für Arbeit.

# IX. Elektronische Entgeltunterlagen

## 7. SGB IV-Änderungsgesetz

In 2023 wird die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung eingeführt. In diesem Zusammenhang müssen von den Arbeitgebern bis 31. Dezember folgende Vorarbeiten geleistet sein:

- > Seit dem 01. Januar 2022 müssen begleitende Entgeltunterlagen (z.B. Immatrikulationsbescheinigungen, Nachweis der Elterneigenschaft, Anträge von Minijobbern zur Befreiung der RV-Pflicht, etc.) in elektronischer Form beim Arbeitgeber vorliegen.
- > Nicht nur die Arbeitnehmer sind zur elektronischen Aktenführung verpflichtet. Auch die „übermittelnden Stellen“ (z.B. Arbeitnehmer) müssen die jeweiligen Unterlagen elektronisch vorlegen.
- > Bis Ende 2026 können sich Arbeitgeber auf Antrag beim zuständigen Prüfdienst von dieser Regelung befreien lassen. Danach ist die elektronische Aktenführung verpflichtend.