Fachinformation für Mitglieder

BKK Dachverband e.V.
Mauerstraße 85
10117 Berlin

Lfd.-Nr.: 117/2022

Erscheinungsdatum: 01. September 2022
Ansprechpartner: Ramona Edtmaier
Marcel Müller
Telefon / E-Mail: 030 2700 406-411 /ramona.edtmaier@bkk-dv.de
030 2700 406-418 / marcel.mueller@bkk-dv.de
Anlage: ja

Thema:	**Übergangsrecht für bisher versicherungspflichtige Midijobber**
Anlass:	Besprechung „Austausch krankengeldrechtliche Themen“ beim GKV-Spitzenverband
für Fachbereich:	Leistungs- und Beziehungsrecht, Mitgliedschafts- und Beitragsrecht
Kernaussage:	Personen, die ab dem 1. Oktober 2022 vom Midijob-Übergangsrecht in der Krankenversicherung erfasst sind, haben Anspruch auf Krankengeld. Eine Erfassung der dazugehörigen DEÜV-Meldungen ist allerdings noch nicht möglich.
gültig/umzusetzen ab:	1. Oktober 2022
Handlungsempfehlung:	Kenntnisnahme und Beachtung

Mit Rundschreiben 479 bzw. 480/2022 des GKV-Spitzenverbandes vom 16. August 2022 wurden die „Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien)“ und das gemeinsame Rundschreiben „Versicherungs-, beitrags- und melderechtliche Behandlung von Beschäftigungsverhältnissen im Übergangsbereich nach § 20 Absatz 2 SGB IV“ für die Zeit ab dem 1. Oktober 2022 veröffentlicht (siehe Anlage). Beide Rundschreiben bilden die Grundlage für die versicherungsrechtliche Beurteilung von Mini- und Midijobs, für die zum 1. Oktober 2022 die gesetzlichen Rahmenbedingungen an-

gepasst werden. Für bisher versicherungspflichtige Midijobber, deren durchschnittliches monatliches Arbeitsentgelt zwischen 450,01 Euro und 520,00 Euro liegt und die von der Geringfügigkeitsgrenze eingeholt wurden, wurden etwaige Übergangsregelungen getroffen.

Im Versicherungs- bzw. Mitgliedschaftsrecht der Kranken- und Pflegeversicherung sowie der Arbeitslosenversicherung wurden Übergangsregelungen für Personen getroffen, die in einer am 30. September 2022 bereits bestehenden Midijob-Beschäftigung versicherungspflichtig waren und deren regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt auch ab dem 1. Oktober 2022 zwischen 450,01 Euro bis 520,00 Euro liegt. Diese Personen bleiben grundsätzlich längstens bis zum 31. Dezember 2023 in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungspflichtig. In diesen Sozialversicherungszweigen besteht für diesen Personenkreis jedoch auch ein Recht auf Befreiung von der Versicherungspflicht. Für den Bereich der Kranken- und Pflegeversicherung entfällt darüber hinaus die Versicherungspflicht aus dem Übergangsrecht, soweit ab dem 1. Oktober 2022 ein Anspruch auf Familienversicherung besteht. Weitere Ausführungen können Ziffer 3.2.1 des als Anlage 2 beigefügten Rundschreibens entnommen werden.

Für den Bereich des Versicherungsrechts der Rentenversicherung sind hingegen keine Übergangsregelungen getroffen worden. Dies führt im Ergebnis dazu, dass dieser Personenkreis bei einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt bis 520,00 Euro rentenversicherungsrechtlich als herkömmliche Minijobber gelten. Aufgrund dessen sind Beschäftigungsverhältnisse, für die das Übergangsrecht der Kranken- und Pflegeversicherung und/oder der Arbeitslosenversicherung Anwendung findet, ab dem 1. Oktober 2022 sowohl gegenüber der Krankenkasse als auch gegenüber der Minijob-Zentrale der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See zu melden.

Betroffene Arbeitgeber haben diese Personen zum 30. September 2022 mit Meldegrund 32 (Wechsel der Beitragsgruppe) bei der Krankenkasse ab- und zum 1. Oktober 2022 mit dem Meldegrund 12 (Wechsel der Beitragsgruppe) anzumelden. Darüber hinaus ist auch eine Anmeldung zur Minijob-Zentrale zu übermitteln. Da die Wahl des Personengruppenschlüssels stets vom rentenversicherungsrechtlichen Status des Beschäftigten abhängig ist, ist sowohl für die Meldungen an die Krankenkasse als auch für die Meldung an die Minijob-Zentrale der Personengruppenschlüssel 109 maßgebend. Die möglichen Fallkonstellationen werden mit der nachfolgenden Übersicht deutlich. Die Inhalte fokussieren sich auf Fallkonstellationen aus Sicht der Krankenkassen und beinhalten nicht etwaige Besonderheiten im Minijob-Recht, wie beispielsweise Rentenversicherungsfreiheit aufgrund der Mitgliedschaft in einer berufsständischen Versorgungseinrichtung oder Beschäftigung im Privathaushalt.

Konstellation	**Personengruppe/zuständige Einzugsstelle**	**Beitragsgruppen-schlüssel KV, RV, ALV, PV**
Übergangsrechtsfall, keine Befreiung, keine Familienversicherung möglich	109 an Krankenkasse 109 an Minijob-Zentrale	1 0 1 1 0 1 0 0 bzw. 0 5 0 0
Übergangsrechtsfall, Familienversicherung besteht bzw. Befreiung von der Versicherungspflicht in der KV und PV, keine Befreiung von der Versicherungspflicht in der ALV	109 an Krankenkasse 109 an Minijob-Zentrale	0 0 1 0 6 1 0 0 bzw. 6 5 0 0
Übergangsrechtsfall, Familienversicherung besteht bzw. Befreiung von der Versicherungspflicht in der KV, PV und ALV	109 an Minijob-Zentrale	6 1 0 0 bzw. 6 5 0 0
Übergangsrechtsfall, keine Familienversicherung möglich, keine Befreiung von der Versicherungspflicht in der KV und PV, aber Befreiung von der Versicherungspflicht in der AV	109 an Krankenkasse 109 an Minijob-Zentrale	1 0 0 1 0 1 0 0 bzw. 0 5 0 0

Anhand des Beitragsgruppenschlüssels 1 in der Krankenversicherung wird aus der Arbeitgebermeldung grundsätzlich deutlich, dass der betroffene Arbeitnehmer anhand der versicherungsrechtlichen Beurteilung des Arbeitgebers Anspruch auf Krankengeld hat. Allerdings haben nach § 44 Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 SGB V Personen, die eine geringfügige Beschäftigung nach § 8 bzw. § 8a SGB IV ausüben, aus dieser Beschäftigung heraus grundsätzlich keinen Anspruch auf Krankengeld. Der Gesetzgeber hätte allerdings keine weitreichenden Übergangsregelungen für den Fortbestand der Versicherungspflicht über den 30. September 2022 hinaus geschaffen, wenn er beabsichtigen würde, diesen Personenkreis vom Krankengeldanspruch ab dem 1. Oktober 2022 auszuschließen.

Die Verbände der Krankenkassen auf Bundesebene haben sich anlässlich ihrer Besprechung „Austausch krankengeldrechtlicher Themen“ am 24. August 2022 mit dieser Thematik befasst. Konsentiert wurde die einhellige Rechtsauffassung, dass Personen, die aufgrund des Übergangsrechts in der Krankenversicherung über den 30. September 2022 hinaus versicherungspflichtig bleiben, auch ein damit einhergehender Anspruch auf Krankgengeld einzuräumen ist.

Allerdings wurde auch deutlich, dass sowohl das Datenaustauschverfahren Entgeltersatzleistungen (Entgeltdaten und Vorerkrankungsanfragen), das eAU Verfahren und auch das DEÜV-Meldeverfahren derartige Fallkonstellationen bislang nicht abbilden. Fraglich ist zudem, inwiefern Arbeitgeber in der Lage sind, für die Zeit ab dem 1. Oktober 2022 entsprechende An- und Abmeldungen an die Krankenkassen und an die Minijob-Zentrale abzusetzen.

Hinsichtlich der Erfassung der Meldungen zur Sozialversicherung mit Personengruppenschlüssel 109 in BITMARCK_21c|ng wurde im Vorfeld der Sitzung bekannt, dass entsprechende Meldungen aufgrund des Personengruppenschlüssels 109 zurzeit nicht verarbeitet werden können. Derartige Meldungen für (rentenversicherungsrechtlich gesehen) geringfügig Beschäftigte wurden systemseitig für Meldezeiträume ab dem 1. April 2003 ausgeschlossen. BITMARCK arbeitet bereits an einer entsprechenden Softwareänderung.

Eingehende Meldungen für Meldezeiträume ab dem 1. Oktober 2022 mit Personengruppenschlüssel 109 und einem entsprechenden Beitragsgruppenschlüssel (1011, 1001 oder 0010) sollten daher nicht abgewiesen und fehlerhaft an den Arbeitgeber zurückgesandt werden. Es empfiehlt sich, diese Meldungen so lange zurückzuhalten, bis eine Erfassung in BITMARCK_21c|ng möglich ist. Eine gesonderte Information erfolgt zur gegebener Zeit durch BITMACK.

Soweit für Personen, die vom Übergangsrecht in der Krankenversicherung betroffen sind, Krankengeld zu zahlen ist, empfehlen wir für den Fall, dass eine Auszahlung systemseitig zunächst nicht möglich ist, individuelle Umgehungen der Softwarelogik im Einzelfall mit BITMACK zu finden.

Dieses Werk ist urheberrechtlich geschützt. Der BKK Dachverband e.V. gestattet seinen Mitgliedern die Übermittlung des Werkes nur an ihre jeweiligen ArbeitnehmerInnen. Eine darüber hinausgehende Nutzung des Werkes insgesamt oder in Teilen, insbesondere dessen Vervielfältigung und Verbreitung an Dritte, ist nicht erlaubt. Eine unerlaubte Vervielfältigung des Werkes liegt auch dann vor, wenn es in elektronischen Systemen als pdf-Datei oder Scan oder sonst technisch geeigneter Art weiterverbreitet wird. Bei Unklarheiten über die rechtlichen Grundlagen oder die Nutzungsmöglichkeiten steht Ihnen der BKK Dachverband e.V. für Rückfragen zur Verfügung.