

Sonderheft der AOK PLUS
Fachinformationen für Arbeitgeber

AOK
PLUS

gesundes unternehmen

**Beiträge
Rechengrößen
Termine**

→ in der
Heftmitte zum
Herausnehmen

daten | **fakten** | termine

Z U R S O Z I A L V E R S I C H E R U N G

2021

Impressum

gesundes **unternehmen**
daten | fakten | termine 2021
Sonderheft der AOK PLUS

Herausgeber:

AOK-Bundesverband,
Rosenthaler Straße 31, 10178 Berlin

AOK PLUS – Die Gesundheitskasse
für Sachsen und Thüringen,
Sternplatz 7, 01067 Dresden
aok.de/arbeitgeber/plus

Verlag und Redaktion:

CW Haarfeld GmbH,
Luxemburger Str. 449, 50939 Köln
Internet: cwh.de
Tel.: 0800 888-5440, Fax: 0800 888-5445,
E-Mail: service@cwh.de

Redaktionsleitung: Kai Stiehl (v. i. S. d. P.),
Geschäftsadresse siehe Verlag und Redaktion

Chefredaktion: Simone Königs

Redaktion: Heike Bohn, Manuela Müller,
Silke Siems, Bettina Tanneberger, Julia Templin,
Stephanie von Zelisch

Regionalredaktion AOK PLUS:
Rico Schubert

Arbeitsrechtliche Beratung:
Steinmeier LLP Rechtsanwälte, Dresden

Gestaltung: CW Haarfeld

Druck: L.N. Schaffrath GmbH & Co. KG
DruckMedien, Marktweg 42-50, 47608 Geldern

Erscheinungsweise: einmal jährlich

Redaktionsschluss: 18. Dezember 2020

ISSN 2191-7973

Mit der kostenfreien Aussendung des Magazins **gesundes unternehmen** kommt die AOK PLUS ihren sich aus § 104 SGB IV und § 13 SGB I ergebenden Beratungs- und Informationspflichten nach. Nachdruck, auch auszugsweise, sowie elektronische Vervielfältigung von Artikeln und Fotos nur mit ausdrücklicher Genehmigung des Verlags. Für unverlangt eingesandte Manuskripte und Fotos keine Gewähr.

Das bei der Herstellung des Magazins **gesundes unternehmen** verwendete Papier verfügt über das EU Ecolabel und zeichnet sich durch besondere Umweltverträglichkeit aus. Die eingesetzten Farben haben Bio-Qualität, auf den Einsatz giftiger und gefährlicher Materialien wird gemäß der Ausschlussliste des Europäischen Druckfarbenverbandes (EuPIA) verzichtet.

Hinweis der Redaktion: Im Sinne eines einfachen Leseflusses wird in Magazinbeiträgen grundsätzlich die männliche Form verwendet. Die Beiträge beziehen sich jedoch immer auf alle Geschlechter, wenn nicht explizit anders hervorgehoben.

Inhalt



Alle Themen zur Sozialversicherung ab Seite 4



Wichtiges zum Beitragsrecht ab Seite 19



Neues zur BAfG ab Seite 28

Sozialversicherung

Das neue Krankenkassenwahlrecht 4
Auszubildende in Gesundheitsberufen 8

Meldungen

Fehlende Jahresmeldungen 10

Kurzarbeit und Sozialversicherung

Erleichterte Voraussetzungen 12

Beiträge Rechengrößen Termine 2021

Sonderteil in der Heftmitte 15



Neues im Beitragsrecht 2021

Jahressteuergesetz 2020:
Zusatzleistungen des Arbeitgebers 19
Betriebsprüfungen 21
Gesetzlicher Mindestlohn:
Erhöhung in vier Stufen 22

Arbeitnehmer ins Ausland entsenden

Elektronisches A1-Verfahren 24
Auswirkungen der Pandemie auf Entsandte 26

Neues bei der betrieblichen Altersversorgung

GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz 28

AOK-Service

Die Arbeitgebermedien der AOK 31

AOK-Info

Alle wichtigen Themen für 2021, Grenzwerte und Rechengrößen sowie praktische Tools und Rechner finden Sie auch unter:

 aok.de/fk/plus/jahreswechsel



Sven Nobereit
Vorsitzender des Verwaltungsrates der AOK PLUS -
Die Gesundheitskasse für Sachsen und Thüringen

Was das Jahr 2021 bringt

Die Corona-Krise stellt Arbeitgeber und Arbeitnehmer vor Herausforderungen, die auch im nächsten Jahr noch nicht bewältigt sein werden. Dabei spielen auch Sozialversicherungsthemen wie Beiträge bei Kurzarbeit oder Corona-Prämie eine wichtige Rolle. Darüber sowie über alle kleinen und größeren Änderungen beziehungsweise Neuerungen aus der Sozialversicherung informiert diese Ausgabe.

Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz für die gesetzliche Krankenversicherung, der vom Bundesministerium für Gesundheit festgelegt wird, steigt in 2021 wie im vergangenen Jahr um 0,2 Prozent, und zwar von 1,1 auf 1,3 Prozent.

Auch die AOK PLUS hebt den Zusatzbeitrag für das Jahr 2021 auf 1,2 Prozent an. Das hat der Verwaltungsrat am 18. Dezember 2020 beschlossen. Wir liegen damit unter dem Niveau des durchschnittlichen Zusatzbeitrags. Und dennoch, dass wir nach vier Jahren Stabilität unseren Beitragssatz so deutlich erhöhen müssen, schmerzt uns sehr. Die Corona-Pandemie ist dafür nicht die Hauptursache. Vielmehr haben die zahlreichen Gesetze des Bundesgesundheitsministeriums die Ausgaben der gesetzlichen Krankenversicherung deutlich nach oben getrieben. Der Bundestag hat der AOK PLUS mit dem Versorgungsverbesserungsgesetz (GPVG) auf einen Schlag 700 Millionen Euro aus den Rücklagen entzogen. Die sollten den Beitragssatz für die Mitglieder und Arbeitgeber in

Sachsen und Thüringen stabil halten. Dass die Bundesregierung sich der Rücklagen der Beitragszahler bedient, um für das Wahljahr 2021 die selbst erzeugten finanziellen Lücken zu stopfen, ist ein ungeheuerlicher Vorgang. Auch deshalb, weil der Staat massiv in das Haushaltsrecht der Selbstverwaltung eingegriffen und damit das Vertrauen in demokratische Spielregeln erheblich beschädigt hat.

Unser Ziel bleibt es aber weiterhin, zu den attraktivsten und günstigsten Krankenkassen in Sachsen und Thüringen zu gehören. Und dies mit einem Leistungsangebot, das weit über die gesetzlichen Vorgaben hinausreicht. Gleichzeitig werden wir in den kommenden Jahren neue Impulse bei der Vernetzung und Digitalisierung des Gesundheitswesens setzen. Besonders in der Corona-Pandemie sind die digitalen Angebote eine sichere Alternative.

Die aktuellen Beitragssätze, Rechengrößen und Termine finden Sie als herausnehmbaren Teil in der Mitte des Hefts. Wenn Sie über dieses Magazin hinaus aktuelle Informationen zu Sozialversicherung und Betrieblicher Gesundheit benötigen, finden Sie diese auf aok.de/arbeitgeber/plus.

Wir wünschen Ihnen und Ihrem Betrieb alles Gute im neuen Jahr 2021, bleiben Sie gesund!

Ihr

Jederzeit für Sie erreichbar



AOK-Arbeitgeberservice

Für alle Fragen rund um Beiträge, Meldungen und Co. sind wir von 8 bis 20 Uhr für Sie da unter: 0800 1059000.



Arbeitgeberinformationsportal

Die Lösung für Ihre Fragen unter:
aok.de/arbeitgeber/plus



E-Mail-Sofortservice

Jederzeit für Sie auf Empfang:
service@plus.aok.de



Bei Fragen zu Themen in

daten | **fakten** | termine
schreiben Sie uns unter:
rico.schubert@plus.aok.de



AOK-Hotline für Versicherte

Medizinische Informationen
rund um die Uhr: 0800 1059000



AOK-Gesundheitspartnerportal

Alles, was Sie und unsere Versicherten wissen wollen, unter: aok-gesundheitspartner.de



Ein neuer Mitarbeiter hat 14 Tage Zeit, um eine neue Krankenkasse zu wählen.

Sozialversicherung

Das neue Krankenkassenwahlrecht

Seit dem 1. Januar 2021 gilt ein neues Krankenkassenwahlrecht. Die neue Rechtslage verkürzt die Bindungsfristen und bringt Erleichterungen für Arbeitgeber und Arbeitnehmer.

Wahlerklärung gegenüber der Krankenkasse

Die Wahl der Krankenkasse trifft das künftige Mitglied ausschließlich gegenüber der neu gewählten Krankenkasse rechtswirksam. Eine Wahlerklärung gegenüber der zur Meldung verpflichteten Stelle – also zum Beispiel gegenüber dem Arbeitgeber – ist unwirksam.

Eine rechtswirksam ausgeübte Krankenkassenwahl ist mit Vollendung des 15. Lebensjahrs ohne Mitwirkung des gesetzlichen Vertreters möglich.

Eine bestimmte Form der Wahlerklärung sieht das Gesetz weder für Versicherungspflichtige noch für Versicherungsberechtigte vor. Aus Gründen der Verfahrenssicherheit ist jedoch eine Wahlerklärung in Textform empfehlenswert – das geschieht durch Ausfüllen und Abgabe des Mitgliedsantrags. Die gewählte Krankenkasse bestätigt schriftlich das Zustandekommen der Mitgliedschaft.

Kündigung der Mitgliedschaft

Bei einem Kassenwechsel ist seit dem 1. Januar 2021 keine Kündigungserklärung des Mitglieds gegenüber der bisherigen Krankenkasse mehr erforderlich. An die Stelle der Kündigung tritt eine neue elektronische Meldung der gewählten Krankenkasse an die bisherige Krankenkasse. Hier gelten Übergangsregelungen (siehe Übergangsfälle auf Seite 7).

Der Austritt ist zum Ablauf des übernächsten Monats möglich, gerechnet vom Monat der Erklärung. Die Wahlerklärung des Versicherten – der Mitgliedsantrag bei der neuen Krankenkasse – sollte so rechtzeitig abgegeben werden, dass die neue Krankenkasse unter Berücksichtigung der notwendigen Bearbeitungszeit die Meldung an die bisherige Krankenkasse vor einem Monatsende und Beginn der zweimonatigen Kündigungsfrist absetzen kann.

Eine schriftliche Kündigung ist nur notwendig, wenn künftig keine Mitgliedschaft in der GKV mehr bestehen soll:

- Ein krankenversicherungsfreier Arbeitnehmer kündigt die freiwillige Krankenversicherung zugunsten einer privaten Krankenversicherung.
- Ein freiwillig Krankenversicherter verlegt dauerhaft seinen Wohnort ins Ausland.

Zudem ist keine Kündigung notwendig, wenn eine freiwillige Mitgliedschaft zugunsten einer Familienversicherung beendet werden soll.

Bindung an die Krankenkasse

Seit 2021 sind Versicherungspflichtige und freiwillige Mitglieder 12 Monate statt bisher 18 Monate an die von ihnen gewählte Krankenkasse gebunden.

Sofortiges Krankenkassenwahlrecht

Immer wenn eine Versicherungspflicht neu entsteht, etwa weil ein Arbeitnehmer eine neue Stelle bei einem anderen Arbeitgeber antritt, besteht ein sofortiges Krankenkassenwahlrecht. Endet die Versicherungspflicht kraft Gesetzes, ist keine Kündigung notwendig. Das gilt auch, wenn der Arbeitnehmer neu berechtigt ist, sich freiwillig gesetzlich zu versichern.

Sofortiges Krankenkassenwahlrecht bedeutet, dass eine wahlberechtigte Person eine neue Krankenkasse wählen darf – ohne Kündigung und ohne Rücksicht auf die Dauer der Mitgliedschaft bei der bisherigen Krankenkasse.

BEISPIEL 1

Ende des Beschäftigungsverhältnisses am 31. Januar 2021. Mitgliedschaft mit laufender Bindungsfrist besteht bei einer Ersatzkasse. Ab 1. Februar 2021 neue versicherungspflichtige Beschäftigung und Wahl der AOK als neue Krankenkasse.

Die AOK ist ab 1. Februar 2021 neu zuständige Krankenkasse.

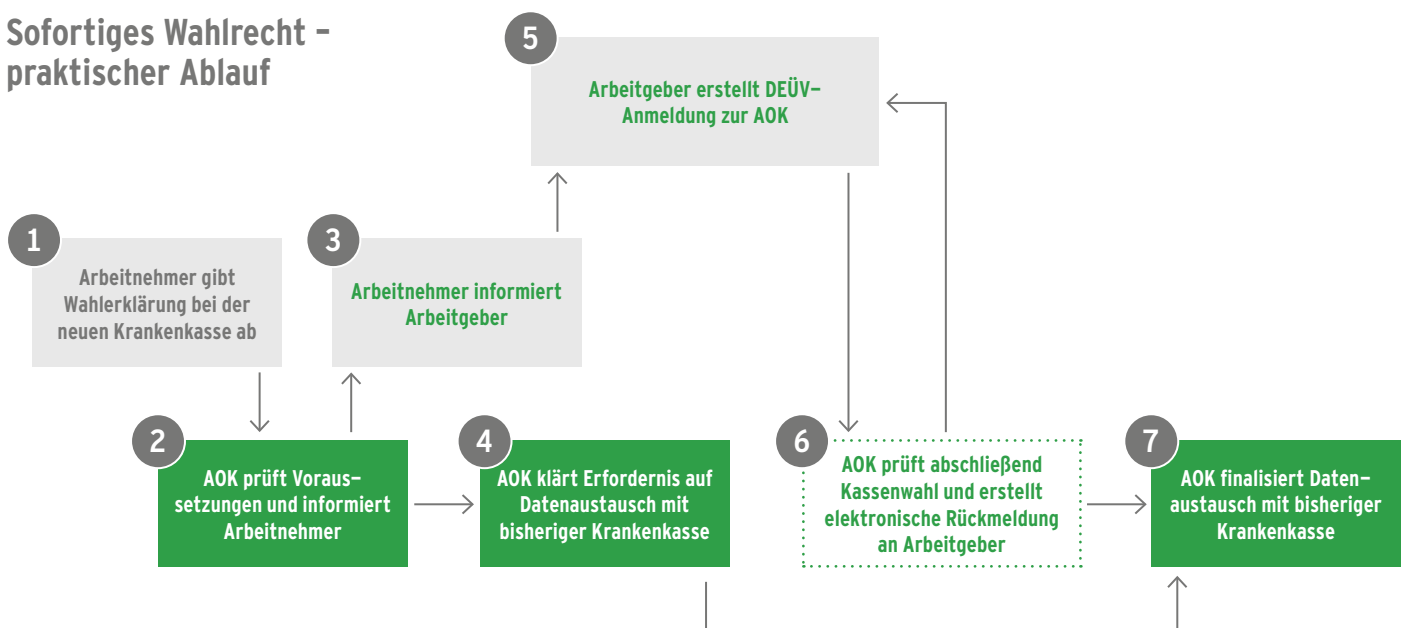
BEISPIEL 2

Ein Arbeitnehmer war wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) freiwillig bei der BKK XY krankenversichert. Das Beschäftigungsverhältnis endet am 21. Januar 2021. Am 22. Januar 2021 nimmt er eine Beschäftigung bei einem anderen Arbeitgeber auf. Hier erhält er ein Entgelt unterhalb der JAE-Grenze.

Der Arbeitnehmer kann sich ab 22. Januar 2021 bei der AOK krankenversichern. Er braucht nicht bei der BKK XY zu kündigen. Es kommt auch nicht darauf an, wie lange er bei der BKK XY krankenversichert war.

Mit der Beendigung der Mitgliedschaft kraft Gesetzes erlischt die Bindungsfrist des Mitglieds an die bisherige Krankenkasse. Eventuell bestehende Mindestbindungsfristen für Wahltarife spielen bei der Beendigung der Mitgliedschaft kraft Gesetzes keine Rolle. Der Arbeitnehmer gibt einfach mit einem Mitgliedsantrag bei einer neuen Krankenkasse eine Wahlerklärung ab und setzt folgenden Ablauf in Gang:

Sofortiges Wahlrecht - praktischer Ablauf



Abgabefrist für die Wahlerklärung und Widerruf

Der Arbeitnehmer muss bei Eintritt von Krankenversicherungspflicht dem Arbeitgeber innerhalb von zwei Wochen die gewählte Krankenkasse mitteilen.

Eine oder auch mehrere Wahlerklärungen können innerhalb dieser zwei Wochen widerrufen werden. Entscheidend ist die formlose Mitteilung des Mitglieds über die gewählte Krankenkasse an die zur Meldung verpflichtete Stelle (beispielsweise Arbeitgeber).

Aufgaben des Arbeitgebers bei ausbleibender Krankenkassenwahl des Arbeitnehmers

Wenn die Mitteilung des Arbeitnehmers über eine neue Krankenkasse fehlt oder nicht rechtzeitig erfolgt, sendet der Arbeitgeber die Anmeldung an die zuletzt zuständige Krankenkasse.

Sollte der Versicherungspflichtige sein Kassenwahlrecht nicht ausüben und keine zuletzt zuständige Krankenkasse haben, da er beispielsweise aus dem Ausland nach Deutschland gekommen ist, wählt der Arbeitgeber die Krankenkasse aus und informiert den Beschäftigten darüber. Die gewählte Krankenkasse prüft ihre Zuständigkeit.

Kein sofortiges Wahlrecht

Das sofortige Wahlrecht gilt nicht bei

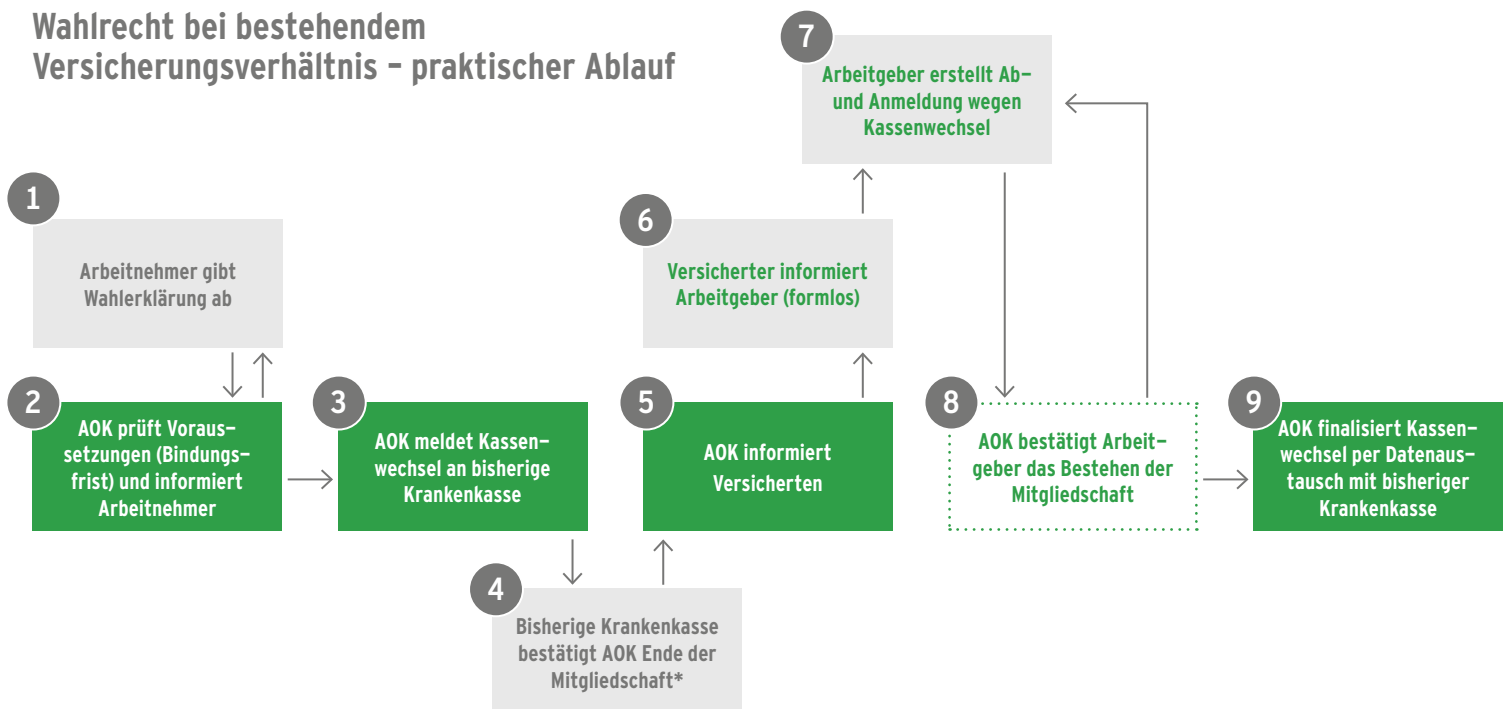
- Beginn einer obligatorischen Anschlussversicherung oder einer „Auffang“-Versicherungspflicht,
- Aufnahme der Arbeit nach beschäftigungslosen Tagen im Rahmen einer unständigen Beschäftigung,
- Hinzutritt einer Tätigkeit bei Mehrfachbeschäftigten oder
- Hinzutritt eines Versicherungspflichttatbestandes zu einem weiteren Versicherungspflichttatbestand,
- Änderungen im Arbeitsvertrag.

AOK-Tipp

Arbeitgeber sollten sich vor Erstellung der Anmeldung an ihren Ansprechpartner bei der AOK vor Ort wenden und das optimale weitere Vorgehen im Einzelfall besprechen. So kann gegebenenfalls vermieden werden, dass eine Rückabwicklung der Krankenversicherung, eine Rückrechnung und Meldekorrektur durch den Arbeitgeber erforderlich werden.

aok.de/fk/plus/ansprechpartner

Wahlrecht bei bestehendem Versicherungsverhältnis – praktischer Ablauf



* ggf. Korrektur des Zeitpunkts des Wechsels

AOK-Tipp

Weitere Informationen zum neuen Recht erhalten Sie im Online-Training „Krankenkassenwahlrecht“.

 aok.de/fk/online-trainings



Foto: gettyimages/thianchai sittikhongsak

Wechsel bei bestehendem Versicherungsverhältnis

Ein Mitglied ist bei einem unveränderten Versicherungsverhältnis (also ohne Beendigung der Mitgliedschaft kraft Gesetzes) an das ausgeübte Krankenkassenwahlrecht grundsätzlich für zwölf Monate gebunden. Erst nach Ablauf dieser Bindung kann das Mitglied sein Wahlrecht erneut aktiv ausüben.

Neu seit 2021 ist, dass sich das Mitglied nicht an seine bisherige Krankenkasse mit einer Kündigungserklärung wenden muss. Die neu gewählte Krankenkasse kümmert sich um die erforderlichen Schritte.

BEISPIEL 3

Der Arbeitnehmer arbeitet seit Jahren beim Arbeitgeber A und ist seit Beginn der sozialversicherungspflichtigen Beschäftigung bei der IKK XY versichert. Er möchte zur AOK wechseln und gibt die Wahlerklärung bei der AOK am 19. April 2021 ab.

Die AOK setzt am 20. April 2021 die Meldung über den Kassenwechsel zur IKK XY ab. Der Kassenwechsel zur AOK erfolgt zum 1. Juli 2021.

Tritt während der Kündigungsfrist ein Tatbestand ein, der zu einem sofortigen Krankenkassenwahlrecht berechtigt, hat das Mitglied zwei Möglichkeiten:

- Es bleibt bei dem Krankenkassenwechsel zu dem ursprünglich geplanten Datum oder
- es macht vom sofortigen Wahlrecht Gebrauch.

Sofern es bei der Kündigung bleibt, führt die Anmeldung des Arbeitgebers aufgrund einer neuen Beschäftigung bei der bisherigen und noch zuständigen Krankenkasse – anders als bei der Rechtslage bis zum 31. Dezember 2020 – nicht zur erneuten Bindungsfrist.

Übergangsfälle

Bei einem Krankenkassenwechsel bei unverändertem Versicherungsverhältnis zum 1. Januar, 1. Februar beziehungsweise 1. März 2021 kann das elektronische Meldeverfahren zwischen den Krankenkassen aufgrund der Berücksichtigung von Kündigungsfristen noch nicht zum Einsatz kommen. In diesen Fällen ist nach wie vor eine Kündigungserklärung des Mitglieds erforderlich.



Hat ein Arbeitnehmer sich für eine Krankenkasse entschieden, dauert die Bindungsfrist zwölf Monate.

Die gewählte Krankenkasse stellt unverzüglich nach Vorlage der Kündigungsbestätigung eine Mitgliedsbescheinigung aus, die dem Arbeitgeber innerhalb der Kündigungsfrist vorzulegen ist.

Besonderheiten gelten auch beim angestrebten Krankenkassenwechsel nach dem 31. März 2021, wenn das Mitglied die Kündigung bei unverändertem Versicherungsverhältnis bereits bis zum 31. Dezember 2020 gegenüber seiner bisherigen Krankenkasse erklärt hat.

Elektronische Mitgliedsbescheinigung

Anstelle der papiergebundenen Mitgliedsbescheinigung meldet die Krankenkasse seit 2021 dem Arbeitgeber bei Anmeldung eines Arbeitnehmers elektronisch, ob eine Mitgliedschaft besteht oder nicht.

Diese elektronische Mitteilung erfolgt bei den Abgabegründen:

- „10“ = Anmeldung wegen Beginn der Beschäftigung
- „11“ = Anmeldung wegen Krankenkassenwechsel
- „40“ = Gleichzeitige An- und Abmeldung wegen Ende der Beschäftigung



Auszubildende in Gesundheitsberufen sind seit Sommer 2020 sozialversicherungspflichtig.

Versicherungspflicht bei Auszubildenden in Gesundheitsberufen

Seit Jahren gibt es Berufsausbildungen, bei denen umstritten ist, ob die Teilnehmer als Auszubildende versicherungspflichtig sind oder nicht. Betroffen sind insbesondere die Auszubildenden in Gesundheitsberufen. Hier sind praxisintegrierte schulische Ausbildungsgänge für viele Berufsrichtungen die Regel. Dies gilt beispielsweise für Logopäden, Ergo- und Physiotherapeuten oder medizinisch-technische Laboratoriumsassistenten.

Mit dem 7. SGB-IV-Änderungsgesetz wurden im Juli 2020 die meisten Teilnehmer an Ausbildungen mit Abschnitten des schulischen Unterrichts und der praktischen Ausbildung sozialversicherungspflichtig. Sie werden den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt, wenn

- ein Ausbildungsvertrag geschlossen wird und
- ein Anspruch auf Ausbildungsvergütung besteht.

Diese Gleichstellung gilt für die Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung gleichermaßen.

Die neuen Vorschriften erfassen auch Auszubildende in vergleichbaren praxisintegrierten schulischen Ausbildungen wie zum Beispiel die Ausbildung zum Erzieher.

Hintergrund: Um die Attraktivität bisher schulisch geprägter Ausbildungen zu erhöhen, werden diese Ausbildungen zunehmend wie die betriebliche Berufsausbildung ausgestaltet. So werden (teilweise) Ausbildungsvergütungen gezahlt, es besteht ein Anspruch auf Erholungsurlaub und sogar die Teilnahme an der betrieblichen Altersversorgung wird ermöglicht. In der Folge unterscheiden sich diese schulisch geprägten Ausbildungen in wirtschaftlicher Hinsicht kaum mehr von den klassischen dualen Ausbildungen.

Inkrafttreten

Die Versicherungspflicht für praxisintegrierte schulische Ausbildungen ist zum 1. Juli 2020 in Kraft getreten. Sie gilt somit bereits für alle Ausbildungsgänge, die nach dem 30. Juni 2020 begonnen wurden.

Für laufende praxisintegrierte Ausbildungen mit Vergütung, die schon vorher bestanden, gibt es Übergangs- und Bestandsschutzregelungen:

- Rückwirkend versicherungspflichtig sind Ausbildungen, die vor dem Inkrafttreten des Gesetzes begonnen wurden, wenn für diese bereits Beiträge gezahlt worden sind.
- Wurden bisher keine Beiträge gezahlt, beginnt die Versicherungspflicht ab Aufnahme der Beitragszahlung, wenn der Auszubildende dem zustimmt.

BEISPIEL 4

Zum 1. Januar 2019 wurde die Auszubildende zur Radiologieassistentin versicherungspflichtig angemeldet und die Beitragszahlung erfolgte durch die Uniklinik A. Im März 2019 erfolgte die versicherungsrechtliche Beurteilung durch die zuständige Krankenkasse. Diese führte aufgrund der zu diesem Zeitpunkt bestehenden Regelungen zur Versicherungsfreiheit und die Beiträge werden in voller Höhe zurückgezahlt.

Die Versicherungspflicht beginnt spätestens am 1. Juli 2020. Nur wenn sich der Auszubildende mit der rückwirkenden Versicherungspflicht einverstanden erklärt, entsteht rückwirkend ab 1. Januar 2019 wieder Versicherungspflicht. In diesem Fall sind auch die Sozialversicherungsbeiträge zu allen Zweigen für die Vergangenheit nachzuentrichten. Dabei ist zu berücksichtigen, dass diese verspätete Beitragsabführung kein Verschulden des Arbeitgebers ist. In der Folge sind die Arbeitnehmeranteile auch für die zurückliegende Zeit einzubehalten.

Ausbildungsverhältnis ohne Entgelt

Wird während einer Ausbildung kein Entgelt gezahlt, gelten für die einzelnen Sozialversicherungszweige unterschiedliche Regelungen.

Kranken- und Pflegeversicherung: Für das Bestehen der Versicherungspflicht eines zur Berufsausbildung Beschäftigten ist die Zahlung von Arbeitsentgelt Voraussetzung. Erhält der Auszubildende kein Arbeitsentgelt, ist gegebenenfalls eine Familienversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung über einen Elternteil möglich.

Andernfalls besteht eine eigenständige Versicherungspflicht als Praktikant. Die Beiträge muss der Praktikant allein aufbringen. Die Beitragshöhe richtet sich nach dem Studentenbeitrag.

Seit 1. Oktober 2020 beträgt der

- Beitrag zur Krankenversicherung 76,85 Euro zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitrags und der
- Beitrag zur Pflegeversicherung 22,94 Euro ohne Beitragszuschlag beziehungsweise 24,82 Euro mit Beitragszuschlag für Kinderlose.



Bei Ausbildungen, die schon vor Inkrafttreten bestanden haben, muss der Auszubildende der Sozialversicherungspflicht zustimmen.

AOK-Tipp

Gerade in der Pflegebranche ist die Betriebliche Gesundheitsförderung ein bewährtes Mittel, um die Pflegekräfte gesund und motiviert im Beruf zu halten. Weitere Informationen:

aok.de/fk/bgf-in-der-pflege

Renten- und Arbeitslosenversicherung: Es besteht Versicherungspflicht für die Auszubildenden, auch wenn sie kein Arbeitsentgelt erhalten. Hier errechnet sich der Beitrag aus 1 Prozent der monatlichen Bezugsgröße.

Dies ergibt für das Jahr 2021 einen Betrag von 32,90 Euro (West) beziehungsweise 31,15 Euro (Ost) und damit einen Rentenversicherungsbeitrag von 6,12 Euro (West) beziehungsweise 5,79 Euro (Ost).

In der Arbeitslosenversicherung ergeben sich 0,79 Euro (West) beziehungsweise 0,75 Euro (Ost).

Meldungen

Fehlende Jahresmeldungen

Für jeden am 31. Dezember 2020 versicherungspflichtig Beschäftigten erstellt seit Arbeitgeber bis zum 15. Februar 2021 eine Jahresmeldung – so ist es gedacht. Das Problem: Die Krankenkassen müssen jedes Jahr Arbeitgeber an circa 700.000 Jahresmeldungen erinnern. In der Vergangenheit geschah dies mit einem Anschreiben per Post.

Seit diesem Jahr können die Krankenkassen fehlende Jahresmeldungen für 2020 elektronisch anfordern. Technisch wird dies durch den neuen Datenbaustein „Anforderung fehlender Jahresmeldung“ realisiert.

Wird der Arbeitgeber elektronisch erinnert, ist er verpflichtet, die fehlenden Jahresmeldungen spätestens mit der nächsten Entgeltabrechnung abzugeben. Nur die erstmalige Erinnerung erfolgt elektronisch. Kommt der Arbeitgeber der Aufforderung nicht nach, erfolgt die weitere Korrespondenz außerhalb des elektronischen Verfahrens. Ausnahme: Die Jahresmeldungen für geringfügig Beschäftigte und die


Jahresmeldungen zur Unfallversicherung sind nicht in das digitale Verfahren einbezogen.

Wegfall des Kennzeichens Mehrfachbeschäftigung

Nimmt ein Arbeitnehmer eine weitere Beschäftigung auf, ist der zweite Arbeitgeber bislang verpflichtet, in der Meldung das Kennzeichen „Mehrfachbeschäftigung“ anzugeben. Diese Kennzeichnungspflicht entfällt zum 1. Januar 2021.

Statuskennzeichen

Die Beschäftigung von Kindern und Lebenspartnern des Arbeitgebers oder die Tätigkeit eines geschäftsführenden Gesellschafters einer GmbH werden mit einem Statuskennzeichen angezeigt. Das Statuskennzeichen „1“ oder „2“ löst bei einer Anmeldung (Abgabegrund „10“ oder „40“) das obligatorische Statusfeststellungsverfahren aus.



Die neuen Regelungen des 7. SGB-IV-Änderungsgesetzes treten zu unterschiedlichen Terminen in Kraft.

Foto: gettyimages/alvarez

FAKT IST,...

... dass weitere Änderungen durch das 7. SGB-IV-Änderungsgesetz erst 2022 auf die Arbeitgeber zukommen: die elektronische AU-Bescheinigung und die Meldung von Lohnsteuermerkmalen bei Minijobs.

AOK-Tipp

Mit den fünf kostenfreien Online-Trainings „Basiswissen Sozialversicherung“ Ihrer AOK erhalten Sie einen Überblick über die Grundlagen der Sozialversicherung. In unseren Online-Trainings erfahren Sie alles Wichtige über: Versicherungspflicht und -freiheit, Beiträge, Meldungen, Entgeltfortzahlung und Mutterschutz und Elternzeit.

 aok.de/fk/online-trainings

Viele dieser Verfahren sind allerdings unnötig, so die dafür zuständige Clearingstelle bei der Deutschen Rentenversicherung Bund. Der Grund: Das Kennzeichen „1“ wird oft auch bei nicht eingetragenen Lebenspartnerschaften gesetzt. Dies ist aber nicht erforderlich. Zur Klarstellung:

1 = Ehegatte, eingetragener Lebenspartner nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz (LPartG) oder Abkömmling des Arbeitgebers

2 = als geschäftsführender Gesellschafter einer GmbH tätig

Bestandsprüfungsverfahren

Das Bestandsprüfungsverfahren wird in der Regel ausschließlich beim Meldeverfahren zwischen Arbeitgeber und Krankenkasse angewendet. In der Praxis kommt es aber vor, dass einige Arbeitgeber nicht mehr erreicht werden konnten oder einfach nicht reagieren. Deshalb kann jetzt der Sachverhalt ersatzweise auch mit dem Beschäftigten geklärt werden. Der Arbeitgeber erhält darüber eine elektronische Rückmeldung von der Krankenkasse, die er in seinen Bestand übernehmen kann.

Änderungen bei der Versicherungsnummer muss der Arbeitgeber dabei zwingend in den Bestand übernehmen. Wenn die Versicherungsnummer geändert wurde, sind UV-Jahresmeldungen, die mit einer nicht korrekten Versicherungsnummer abgegeben wurden, neu zu erstellen.

Die Dauer der Kurzarbeit wurde auf maximal 24 Monate verlängert - befristet bis zum Jahresende 2021.

Kurzarbeit und Sozialversicherung

Erleichterte Voraussetzungen

Mithilfe von Kurzarbeit konnten viele Unternehmen Arbeitsplätze in der Corona-Pandemie erhalten. Um eine wirtschaftliche Überforderung der Unternehmen bei der hohen Anzahl von Arbeitnehmern in Kurzarbeit und deren Entlassung zu vermeiden, hat die Bundesregierung eine Vielzahl an Änderungen gegenüber dem Kurzarbeitergeld (KUG) in „normalen“ Zeiten eingeführt:

- Absenkung der Anzahl der von Arbeitsausfall mit Entgelt ausfall betroffenen Arbeitnehmer von einem Drittel auf ein Zehntel der Arbeitnehmer – bei einem Entgeltausfall von mindestens 10 Prozent
- Sind die Voraussetzungen für den Bezug von KUG erfüllt, haben auch Arbeitnehmer Anspruch auf diese Leistung, deren Entgeltausfall weniger als 10 Prozent beträgt.
- Kein Aufbau von negativen Arbeitszeitkonten
- Kurzarbeit auch für Leiharbeiter möglich

Diese erleichterten Zugangsvoraussetzungen bleiben bis 31. Dezember 2021 bestehen, wenn Betriebe bis 31. März

2021 Kurzarbeit eingeführt haben. Wird Kurzarbeit ab 1. April 2021 (wieder) eingeführt, so gelten die erleichterten Anspruchsvoraussetzungen nicht mehr.

Erstattung von Beiträgen

Auch die Erstattung der Arbeitgeberanteile an den Beiträgen zur Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung auf das fiktive Arbeitsentgelt wird gestuft verlängert.

Für den Zeitraum bis 30. Juni 2021 erhalten Arbeitgeber weiterhin die von ihnen aus dem fiktiven Arbeitsentgelt zu tragenden Beiträge zu 100 Prozent pauschal.

Für die Zeit vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 erfolgt eine Erstattung der Arbeitgeberanteile auf das fiktive Arbeitsentgelt zur Hälfte in pauschaler Form. Voraussetzung ist, dass Kurzarbeit bis 30. Juni 2021 eingeführt wurde.

Erstattung der Beiträge bei Weiterbildung

Betriebe, die nach dem 30. Juni 2021 Kurzarbeit einführen, erhalten keine Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

FAKT IST,...

... dass die Kurzarbeit sich als Kriseninstrument in der Pandemie bewährt hat. 10,14 Millionen Arbeitnehmer waren während des ersten Lockdowns in Kurzarbeit.

mehr. Ausnahme: Ab dem 1. Juli 2021 können den Betrieben Sozialversicherungsbeiträge in voller Höhe erstattet werden, wenn die Beschäftigten während der Kurzarbeit qualifiziert werden. Dies gilt bis 31. Juli 2023.

Betriebe, die bereits vor dem 1. Juli 2021 Kurzarbeit eingeführt haben, erhalten auch nach dem 30. Juni 2021 noch eine hundertprozentige Erstattungsquote ihrer Arbeitgeberanteile auf das fiktive Arbeitsentgelt, wenn sie während der Kurzarbeit eine entsprechende Qualifizierungsmaßnahme für ihre Beschäftigten durchführen.

Die noch im Jahr 2020 gültige Voraussetzung für eine hälftige Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge für den jeweiligen Monat, wonach eine Weiterbildungsmaßnahme während der Kurzarbeit mindestens 50 Prozent der Zeit des Arbeitsausfalls umfassen muss, ist seit dem 1. Januar 2021 entfallen.

Höhe des Kurzarbeitergelds

Das KUG besteht im Grundsatz aus der Nettoentgeltdifferenz zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt:

- 60 Prozent der Nettoentgeltdifferenz für Arbeitnehmer ohne Kind
- 67 Prozent der Nettoentgeltdifferenz für Arbeitnehmer mit Kind

Ein höheres KUG wird bis 31. Dezember 2021 gezahlt, wenn der Anspruch auf Kurzarbeit bis 31. März 2021 entstanden ist. Für Arbeitnehmer mit Kind:

- 77 Prozent ab dem vierten Bezugsmonat
- 87 Prozent ab dem siebten Bezugsmonat

Für Arbeitnehmer ohne Kind:

- 70 Prozent ab dem vierten Bezugsmonat und
- 80 Prozent ab dem siebten Bezugsmonat

Dabei muss die Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt im jeweiligen Bezugsmonat mindestens 50 Prozent betragen. Der Referenzmonat für die Berechnung der individuellen Dauer des Bezugs von KUG ist der März 2020.

Zuschuss zum Kurzarbeitergeld

Bei Arbeitgeberzuschüssen zum KUG gilt: Beitragspflicht besteht nur, wenn der Zuschuss zusammen mit dem KUG 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt übersteigt.

Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Teil beitragspflichtig. Die Regelung in der Sozialversicherung gilt seit Jahren und ist nicht befristet.

Für Entgeltabrechnungszeiträume, die nach dem 29. Februar 2020 begannen und vor dem 1. Januar 2021 endeten, war der Zuschuss steuerfrei unter der Voraussetzung, dass der Zuschuss zusammen mit dem KUG 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Soll- und dem Ist-Entgelt nicht überstieg.

Die steuerfreien Arbeitgeberzuschüsse werden in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung für das Kalenderjahr 2020 unter der Ziffer „15“ eingetragen.

Hinzuverdienst bei Kurzarbeit

Die Ausnahmeregeln für den Hinzuverdienst bei Kurzarbeit sind zum Jahresende 2020 ausgelaufen. Nur Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohten Beschäftigung (Minijob bis 450 Euro) wird bis Dezember 2021 nicht auf das KUG angerechnet.

Bezugszeitraum

Für Betriebe, die mit der Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2020 begonnen haben, wird die Bezugszeit für das KUG auf bis zu 24 Monate verlängert. Dies gilt aber längstens bis zum 31. Dezember 2021.

Wird der Bezug von KUG für mindestens einen Monat unterbrochen, so wird der Bezugszeitraum um einen Monat verlängert. Beantragt der Arbeitgeber für einen Zeitraum von drei zusammenhängenden Monaten kein KUG, so entsteht ein neuer Anspruch für die dann gültige Höchstbezugsdauer. Bezugszeitraum für das KUG ist immer der Kalendermonat.

Der Bezugszeitraum des Kurzarbeitergelds beginnt mit dem ersten Tag im Monat, in dem Kurzarbeit gemeldet wird.

Arbeitsunfähigkeit während des Bezugs von KUG

Ist ein Arbeitnehmer während der Arbeitsunfähigkeit von Kurzarbeit betroffen, so erhält er

- für die Stunden, die er normal gearbeitet hätte, „normale“ Entgeltfortzahlung,
- für die Stunden, die bei Arbeitsfähigkeit wegen Kurzarbeit ausgefallen wären, Entgeltfortzahlung (EFZ) in Höhe des Kurzarbeitergelds.

Achtung: Der Bezugszeitraum beginnt immer mit dem ersten Tag des Monats, in dem der Betrieb Kurzarbeit angemeldet hat.

BEISPIEL 5

Ein Arbeitnehmer eines Betriebs ist vom 10. März bis 26. März 2021 arbeitsunfähig. Am 27. März beantragt das Unternehmen Kurzarbeit. Als Beginn des Bezugszeitraums gilt der 1. März 2021.

Aufgrund des bei Kurzarbeit geltenden Monatsprinzips trat die Arbeitsunfähigkeit schon während des Anspruchs auf KUG ein. Daher ist EFZ in Höhe des KUG für die ausgefallene Arbeitszeit zu leisten. Der Arbeitgeber rechnet die EFZ in Höhe des KUG mit der Arbeitsagentur ab, ebenfalls die hierauf entfallenden Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung (Kranken-, Renten- und Pflegeversicherung).

Arbeitsunfähigkeit vor Beginn des Bezugs von KUG
Erkrankt ein Arbeitnehmer vor dem Bezugszeitraum von KUG, hat er wegen der Arbeitsunfähigkeit die persönlichen Voraussetzungen für den Anspruch auf KUG nicht erfüllt. Der Arbeitnehmer erhält

- für die Stunden, die er normal gearbeitet hätte, „normale“ Entgeltfortzahlung,
- für die Stunden, die bei Arbeitsfähigkeit wegen Kurzarbeit ausgefallen wären, Krankengeld in Höhe des KUG.

Der Arbeitgeber berechnet das Krankengeld in Höhe des KUG und zahlt es aus. Das Krankengeld in Höhe des KUG rechnet der Arbeitgeber mit der Krankenkasse ab. Dazu übermittelt er eine aus dem Entgeltabrechnungsprogramm erzeugte Liste an die zuständige Krankenkasse.

AOK-Tipp

Weitere Informationen finden Sie in der AOK-Fachbroschüre „Kurzarbeit und Schlechtwetter“. Ab Ende Januar stehen die aktuellen Broschüren 2021 bereit.

 aok.de/fk/broschueren

gesundes
unternehmen

Beilage
zum
Heraus-
nehmen

beiträge | **rechengrößen** | termine

ZUR SOZIALVERSICHERUNG

2021

Beitragssätze und Rechengrößen 2021 - AOK PLUS

BEITRAGSSÄTZE

Versicherungszweig	Beitragsgruppe	Beitragssatz
Krankenversicherung		
Allgemeiner Beitragssatz	1000	14,6 %
Ermäßigter Beitragssatz	3000	14,0 %
AOK-eigener Zusatzbeitragssatz		1,2 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz		1,3 %
Rentenversicherung		
Allgemeine Rentenversicherung	0100	18,6 %
Agentur für Arbeit		
Arbeitslosenversicherung	0010	2,4 %
Insolvenzgeldumlage	0050	0,12 %
Pflegeversicherung		
Allgemeiner Beitragssatz	0001	3,05 %
Beitragssatz für Kinderlose	0001	3,3 %
Künstlersozialabgabe		4,2 %

ENTGELTFORTZAHLUNGS- VERSICHERUNG DER AOK PLUS

Umlage	Erstattung	Umlagesatz
U1 für Krankheitsaufwendungen		
	65 %	2,7 %
	50 %	2,0 %
U2 für Mutterschaftsaufwendungen	100 %	0,69 %

MINIJOBS (MINIJOB-ZENTRALE)

Geringfügigkeitsgrenze	Betrag	
Monat	450 €	
Beiträge/Steuern/Umlagen	Beitragsgruppe	Prozentsatz
Pauschaler Arbeitgeberbeitrag zur		
Krankenversicherung	6000	13,0 %
Krankenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt	6000	5,0 %
Rentenversicherung	0500	15,0 %
Rentenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt	0500	5,0 %
Beitrag zur		
Rentenversicherung	0100	3,6 %
Rentenversicherung bei Beschäftigung im privaten Haushalt	0100	13,6 %
Steuer		
Einheitliche Pauschsteuer	St	2,0 %
Entgeltfortzahlungsversicherung		
Umlage U1 für Krankheitsaufwendungen (80 %)	U1	1,0 %
Umlage U2 für Mutterschaftsaufwendungen (100 %)	U2	0,39 %

Alle Zahlen in Grün sind neu in 2021

BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZEN

Kranken- und Pflegeversicherung		bundesweit
Tag		161,25 €
Monat		4.837,50 €
Jahr		58.050 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung	alte Bundesländer ¹	neue Bundesländer ²
Tag	236,67 €	223,33 €
Monat	7.100 €	6.700 €
Jahr	85.200 €	80.400 €

VERSICHERUNG

Jahresarbeitsentgeltgrenze der Kranken- und Pflegeversicherung		
Allgemein	Jahr	64.350 €
Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 versicherungsfrei und privat krankenvollversichert waren	Jahr	58.050 €

EINKOMMENS- GRENZEN

Geringverdienergrenze für Auszubildende		
Monat		325 €
Familienversicherung		
Sonstige Einkünfte	Monat	470 €
Rentenunschädlicher Hinzuverdienst vor Erreichen der Regelaltersgrenze		
Bezieher einer Vollrente wegen Alters	Jahr	6.300 €
Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung bzw. Erwerbsunfähigkeitsrente	Jahr	6.300 €

BEZUGSGRÖßEN

Kranken- und Pflegeversicherung		bundesweit
Tag		109,67 €
Monat		3.290 €
Jahr		39.480 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung	alte Bundesländer ¹	neue Bundesländer ²
Tag	109,67 €	103,83 €
Monat	3.290 €	3.115 €
Jahr	39.480 €	37.380 €

SACHBEZÜGE

Art des Sachbezugs		
Verpflegung	Monat	263 €
Unterkunft	Monat	237 €
Gesamtsachbezugswert	Monat	500 €

BEITRAGSZUSCHÜSSE

Gesetzliche Kranken- und Pflegeversicherung		
Freiwillige Krankenversicherung in der AOK PLUS mit Krankengeld	Monat	353,14 € ³
Freiwillige Krankenversicherung in der AOK PLUS ohne Krankengeld	Monat	338,63 € ³
Pflegeversicherung in der AOK PLUS	Monat	73,77 € ⁴
Private Kranken- und Pflegeversicherung		
Krankenversicherung mit Krankengeld (maximal)	Monat	353,14 € ⁵
Krankenversicherung ohne Krankengeld (maximal)	Monat	338,63 € ⁵
Pflegeversicherung (maximal)	Monat	73,77 € ⁴

¹ einschließlich Berlin-West

² einschließlich Berlin-Ost

³ plus des halben individuellen Zusatzbeitrags

⁴ in Sachsen 49,58 €

⁵ plus des halben durchschnittlichen Zusatzbeitrags

Nicht vergessen:

Wichtige Termine in der Sozialversicherung für 2021

JANUAR

MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25 ¹	26	27 ²	28	29	30	31

FEBRUAR

MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22 ¹	23	24 ²	25	26	27	28

MÄRZ

MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24	25 ¹	26	27	28
29 ²	30	31				

APRIL

MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26 ¹	27	28 ²	29	30		

MAI

MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
					1	2
3	4	5	6	7	8	9
10	11	12	13	14	15	16
17	18	19	20	21	22	23
24	25 ¹	26	27 ²	28	29	30
31						

JUNI

MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
	1	2	3	4	5	6
7	8	9	10	11	12	13
14	15	16	17	18	19	20
21	22	23	24 ¹	25	26	27
28 ²	29	30				

JULI

MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
			1	2	3	4
5	6	7	8	9	10	11
12	13	14	15	16	17	18
19	20	21	22	23	24	25
26 ¹	27	28 ²	29	30	31	

AUGUST

MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
						1
2	3	4	5	6	7	8
9	10	11	12	13	14	15
16	17	18	19	20	21	22
23	24	25 ¹	26	27 ²	28	29
30	31					

SEPTEMBER

MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23	24 ¹	25	26
27	28 ²	29	30			

OKTOBER

MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
				1	2	3
4	5	6	7	8	9	10
11	12	13	14	15	16	17
18	19	20	21	22	23	24
25 ¹	26	27 ²	28	29	30	31

NOVEMBER

MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
1	2	3	4	5	6	7
8	9	10	11	12	13	14
15	16	17	18	19	20	21
22	23	24 ¹	25	26 ²	27	28
29	30					

DEZEMBER

MO	DI	MI	DO	FR	SA	SO
		1	2	3	4	5
6	7	8	9	10	11	12
13	14	15	16	17	18	19
20	21	22	23 ¹	24	25	26
27	28 ²	29	30	31		

Fälligkeitstermin für den Beitragsnachweis

1 Um 0:00 Uhr an diesem Tag muss der Beitragsnachweis bei der AOK vorliegen.

Termin für die Fälligkeit der Beiträge

2 An diesem Tag müssen die Beiträge bei der AOK gutgeschrieben sein.

Fälligkeit der Beiträge zum Haushaltsscheckverfahren für das 2. Halbjahr 2020

Fälligkeit der Beiträge zum Haushaltsscheckverfahren für das 1. Halbjahr 2021

Ablauf der Einreichungsfrist für die Jahresmeldung 2020

Ablauf der Einreichungsfrist für die UV-Jahresmeldung 2020

Letzte Bundesratssitzung in 2021

AOK-Info

Den Überblick über die Urlaubstage Ihrer Mitarbeiter behalten Sie mit dem AOK-Urlaubsplaner.

aok.de/fk/urlaubsplaner



Nur echte Zusatzleistungen des Arbeitgebers sind steuer- und beitragsfrei.

Neues im Beitragsrecht 2021

Jahressteuergesetz 2020: Zusatzleistungen des Arbeitgebers

Im Jahressteuergesetz 2020 stellt der Gesetzgeber klar, welche Zusatzleistungen des Arbeitgebers steuerbegünstigt werden. Anders als die Richter des Bundesfinanzhofs in verschiedenen Urteilen argumentierten, gehören Gehaltsumwandlungen ausdrücklich nicht dazu. Eine echte Zusatzleistung des Arbeitgebers oder eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) liegt demnach nur dann vor, wenn

- 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.

Betroffen von der gesetzlichen Neuregelung sind unter anderem Zuschüsse

- zu den Aufwendungen für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte,
- zur Übereignung von Dienstfahrrädern,
- zu Maßnahmen der Betrieblichen Gesundheitsförderung,
- zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern der Arbeitnehmer in Kindergärten.

Betroffen von der Neuregelung ist ebenfalls die Anwendung

der 44-Euro-Freigrenze auf Gutscheine oder Geldkarten, mehr dazu auf Seite 20.

BEISPIEL 6

Ein Arbeitnehmer hat einen tarifvertraglichen Anspruch auf Gehalt von 2.200 Euro monatlich. Er vereinbart im Oktober 2020 mit seinem Arbeitgeber die Zahlung eines Arbeitslohns von 2.100 Euro zuzüglich 100 Euro Kindergartenzuschuss ab 1. Dezember 2020.

Der ab Dezember 2020 gezahlte Kindergartenzuschuss ist steuer- und beitragspflichtig, da eine Gehaltsumwandlung vorliegt. Der Zuschuss wurde nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt. Vielmehr wurde der Anspruch auf Arbeitslohn zugunsten der zusätzlichen Leistung heruntergesetzt.

Achtung: Die Neuregelung ist rückwirkend anzuwenden und gilt bereits für alle Leistungen des Arbeitgebers oder eines Dritten auf seine Veranlassung hin (Sachbezüge oder Zuschüsse) im Jahr 2020.

FAKT IST, ...

... Arbeitgeber haben jetzt nach einer Betriebsprüfung mehr Rechtssicherheit.

Gutscheine und Karten: Sachbezug oder Geldleistung?

Seit 1. Januar 2020 ist bei Gutscheinen und Guthabekarten genau zu unterscheiden:

- **Geldleistung:** Zu den Geldleistungen gehören jetzt alle zweckgebundenen Geldleistungen, nachträgliche Kosten-erstattungen, Geldsurrogate (das sind Geldersatzmittel wie beispielsweise Geld-, Tank- oder Kreditkarten) und andere Vorteile.
- **Sachleistung:** Zweckgebundene Gutscheine oder entsprechende Geldkarten zählen weiterhin zu den Sachbezügen, wenn sie unabhängig von einer Betragsangabe dazu berechnen, Waren oder Dienstleistungen beim Arbeitgeber oder bei einem Dritten zu erwerben, und die Kriterien des Zahlungsdienststeuergesetzes (ZAG) erfüllen.

Gutscheine und Guthabekarten sind nur dann steuer- und beitragsfrei, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden (Einkommensteuergesetz § 8 Absatz 2 Satz 11 EStG).

- Gutscheine und Geldkarten gehören zu den Sachbezügen, wenn ausschließlich Waren oder Dienstleistungen vom Aussteller des Gutscheins bezogen werden dürfen. Beispiel: Karten eines Online-Händlers zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen seiner eigenen Produktpalette.
- wenn Waren oder Dienstleistungen ausschließlich aus einer sehr begrenzten Waren- oder Dienstleistungspalette bezogen werden dürfen. Beispiel: Gutscheine für Kraftstoff.
- wenn Waren oder Dienstleistungen ausschließlich für bestimmte soziale oder steuerliche Zwecke im Inland bezogen werden dürfen (sogenannte Zweckkarte). Beispiel: Verzehrkarten in Form von Essensgutscheinen, Restaurantschecks sowie sogenannte digitale Essensmarken.

Karten, bei denen Arbeitnehmer über den Betrag frei verfügen können, sind als Geldleistungen anzusehen, die steuer- und beitragspflichtig sind.

Foto: gettyimages/Hispanolistic

Guthabekarten gelten nur dann als Sachbezug, wenn sie zusätzlich zum Gehalt ausgegeben werden und einem begrenzten Zweck dienen.

Mitarbeiterwohnungen

Stellt ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer aufgrund des Dienstverhältnisses unentgeltlich oder verbilligt Wohnraum zu eigenen Wohnzwecken zur Verfügung, ist dies ein steuerpflichtiger Sachbezug.

Der Bewertungsabschlag (kein Ansatz eines geldwerten Vorteils) kommt zum Tragen, wenn das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt mindestens zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts (inklusive Nebenkosten) beträgt und dieser nicht mehr als 25 Euro je Quadratmeter (ohne Betriebskosten) beträgt. Seit 1. Januar 2021 wird der Bewertungsabschlag auch für die Sozialversicherung übernommen.

AOK-Tipp

Mit dem Gehaltsrechner und dem Minijob- und Übergangsbe-reichsrechner ermitteln Sie schnell, wie viel netto vom Brutto bleibt und welche Arbeitgeberanteile anfallen.

 aok.de/fk > Tools



Pflegebonus für Arbeitnehmer in Pflegeeinrichtungen

Beschäftigte, die zwischen dem 1. März 2020 und dem 31. Oktober 2020 mindestens drei Monate in einer zugelassenen Pflegeeinrichtung tätig waren, haben einen Anspruch gegenüber ihren Arbeitgebern auf eine einmalige steuer- und sozialabgabenbefreite Sonderleistung (sogenannter Pflegebonus).

Die Prämienhöhe ist abhängig von der Tätigkeit gesetzlich festgelegt und beträgt zwischen 100 und 1.000 Euro. Darüber hinaus kann die Prämie auf maximal 1.500 Euro durch die Länder oder die Pflegeeinrichtungen beziehungsweise Arbeitgeber steuer- und beitragsfrei aufgestockt werden.

Der Pflegebonus wird den Pflegekräften direkt von ihrem Arbeitgeber zusammen mit dem Entgelt ausgezahlt und dem Arbeitgeber von der Pflegekasse erstattet. Die Erstattung einer zweiten Tranche der Pflegekasse ist erst am 15. Dezember 2020 erfolgt. Dies konnte dazu führen, dass den Arbeitgebern kaum Zeit für eine steuerbegünstigte Weiterleitung an die Beschäftigten verblieb. Deshalb hat der Gesetzgeber im Rahmen des Jahressteuergesetzes 2020 eine einmonatige Verlängerung der Steuer- und damit auch der Beitragsfreiheit bis zum 31. Januar 2021 vorgesehen. Die steuerfreien Leistungen

an die Pflegekräfte sind im Lohnkonto aufzuzeichnen, sodass sie für den Lohnsteuer-Außenprüfer als solche erkennbar sind. Eine Eintragung in der Lohnsteuerbescheinigung 2020 ist nicht notwendig.

Betriebsprüfungen

Elektronische Betriebsprüfungen

Die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) für Arbeitgeber wird zum 1. Januar 2023 verpflichtend (7. SGB-IV-ÄndG). Dies gilt jedoch nur für die Entgeltdaten. Die Übermittlung der Finanzbuchhaltungsdaten dagegen erfolgt nur, sofern der Arbeitgeber dem zustimmt. Bis zum 31. Dezember 2026 können Arbeitgeber im begründeten Einzelfall auf Antrag von der Teilnahme an der euBP vom Prüfdienst des zuständigen Rentenversicherungsträgers entbunden werden.

Beanstandungsfreie Betriebsprüfungen

Bei Betriebsprüfungen haben Arbeitgeber jetzt mehr Rechtssicherheit. Künftig ist auch bei beanstandungsfreien Betriebsprüfungen das Verfahren durch einen Verwaltungsakt abzuschließen, der insbesondere den Umfang, die geprüften Personen und das Ergebnis der Betriebsprüfung festhält.

Ergibt sich nach einer Betriebsprüfung eine Nachberechnung oder Erstattung von Beiträgen, erhält der Arbeitgeber darüber einen Prüfbescheid, aus dem ersichtlich ist, für welche Beschäftigten und in welcher Höhe sich Beanstandungen ergeben haben.

Dieser Bescheid ist ein Verwaltungsakt, also eine Entscheidung in einem konkreten Einzelfall. Die darin getroffene Entscheidung schafft Rechtssicherheit und kann für die Vergangenheit nur in Ausnahmefällen geändert werden. Bei späteren Betriebsprüfungen ist eine gegenteilige Entscheidung in den beurteilten Sachverhalten dann allenfalls für die Zukunft möglich.

Hemmung der Verjährung von Beitragsansprüchen

Betriebsprüfungen konnten coronabedingt in 2020 nicht oder nur eingeschränkt durchgeführt werden. Somit müssen diese Prüfungen im Jahr 2021 und 2022 nachgeholt werden. Mit dem Gesetz "Digitale Rentenübersicht" soll es möglich gemacht werden, die Verjährung zu hemmen. Damit verjähren Beitragsansprüche, die im Jahr 2021 für das Jahr 2016 geltend gemacht werden, nicht. Dies gilt ebenfalls für Beitragsansprüche, die im Jahr 2022 für das Jahr 2017 nachzuerheben sind.

Gesetzlicher Mindestlohn: Erhöhung in vier Stufen

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) schreibt einen Rechtsanspruch für jeden Arbeitnehmer auf den gesetzlich festgelegten Mindestlohn vor.

Ab 2021 wird er von bisher 9,35 Euro pro Stunde in vier Stufen angehoben:

- ab dem 1. Januar 2021 auf 9,50 Euro
- ab dem 1. Juli 2021 auf 9,60 Euro
- ab dem 1. Januar 2022 auf 9,82 Euro
- ab dem 1. Juli 2022 auf 10,45 Euro

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn gibt es in verschiedenen Branchen spezifische Mindestlöhne, die von Gewerkschaften und Arbeitgebern in einem Tarifvertrag ausgehandelt und für allgemein verbindlich erklärt werden. Branchen-Mindestlöhne gelten für alle Betriebe der Branche – auch für die, die nicht tarifgebunden sind.

Mindestlohn für Auszubildende

Seit Januar 2020 erhalten auch Auszubildende in betrieblichen und außerbetrieblichen Berufsausbildungsverhältnissen grundsätzlich branchenunabhängig und bundesweit einen Mindestlohn. Eine eigene gesetzliche Regelung für einen Mindestlohn für Azubis war notwendig, weil das MiLoG nicht für Azubis gilt.

Nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) müssen Auszubildende eine angemessene Vergütung erhalten. Danach darf das Ausbildungsentgelt im ersten Jahr einer Berufsausbildung folgende monatliche Mindestvergütung nicht unterschreiten:

- 515 Euro, wenn die Berufsausbildung 2020 begonnen wurde
- 550 Euro, wenn die Berufsausbildung 2021 begonnen wird
- 585 Euro, wenn die Berufsausbildung 2022 begonnen wird
- 620 Euro, wenn die Berufsausbildung 2023 begonnen wird

Ab 2024 wird die Höhe der gesetzlichen Mindestvergütung für das erste Ausbildungsjahr jeweils im November des Vorjahres im Bundesgesetzblatt bekannt gegeben und jährlich an die durchschnittliche Entwicklung aller Ausbildungsvergütungen angepasst.

Im zweiten, dritten und vierten Jahr einer Berufsausbildung erhöhen sich diese Beträge bezogen auf das Jahr, in dem die Berufsausbildung begonnen worden ist, um 18,35 beziehungsweise 40 Prozent.

Die Auszubildenden, die bereits vor dem 1. Januar 2020 mit ihrer Berufsausbildung begonnen haben, profitieren nicht vom gesetzlich festgelegten Mindestlohn. Darüber hinaus sind Ausnahmen von der Mindestvergütung möglich, wenn Arbeitgeber und Gewerkschaften für einzelne Branchen eigene Vereinbarungen treffen.

Foto: gettyimages/Cavan Images





Viele Branchen haben ihren eigenen Mindestlohn tariflich vereinbart. In der Gebäudereinigungsbranche steigt er auf 11,11 Euro in 2021.

AOK-Tipp

Weitere Tipps zum Thema Ausbildung erhalten Sie in der AOK-Fachbroschüre „Erfolgreich ausbilden“.

 aok.de/fk/broschueren



FAKT IST,...

... über 1,33 Millionen Personen befanden sich 2019 in der Berufsausbildung.

Quelle: Statista 2020

In der Praxis gilt eine Ausbildungsvergütung grundsätzlich dann als sittenwidrig gering, wenn die in einem einschlägigen – wenngleich nicht unmittelbar anwendbaren – Tarifvertrag geregelte Vergütung um mehr als 20 Prozent unterschritten wird. Daraus folgt, dass die Vergütung – gegebenenfalls rückwirkend – auf den Tariflohn anzuheben ist.

Unabhängig von der gesetzlichen Regelung einer Mindestvergütung für Azubis gelten die Regeln über die sittenwidrig geringe Vergütung eines Azubis weiter. Das hat zur Folge, dass auch die Vergütung eines Azubis, die den jeweils maßgeblichen Mindestlohn nach BBiG erreicht oder gar überschreitet, gesetzeswidrig sein kann.



Auch für entsandte Arbeitnehmer auf einer Bohrinsel muss eine A1-Bescheinigung elektronisch beantragt werden.

Arbeitnehmer ins Ausland entsenden

Elektronisches A1-Verfahren

Arbeitgeber müssen eine A1-Bescheinigung beantragen, wenn sie einen Mitarbeiter vorübergehend in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union (EU), in einen Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) oder in die Schweiz entsenden wollen und dabei die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit weitergelten sollen. Der Antrag wird per Datenübertragung aus einem systemgeprüften Programm oder mittels einer Ausfüllhilfe gestellt.

Das gilt ab 1. Januar 2021 auch für:

- Beamte und Beschäftigte des öffentlichen Diensts: Unter die Regelung fallen Beamte oder Richter auf Lebenszeit, auf Zeit oder auf Probe, Berufssoldaten und Soldaten auf Zeit sowie Beamte auf Widerruf im Vorbereitungsdienst und sonstige Beschäftigte der öffentlichen Hand in Bund, Ländern und Kommunen. Für diese Personengruppe wird der Datensatz „A1-Antrag Beamte/Beschäftigte im öffentlichen Dienst“ eingeführt.
- In der Seefahrt beschäftigte Personen: Darunter fällt die Besatzung von Hochseeschiffen, die unter europäischer Flagge fahren. Dabei gilt in der Regel die Beschäftigung als in dem Mitgliedstaat erbracht, unter dessen Flagge das Schiff fährt. Für Schiffsbesatzungen wird der spezielle

Nachrichtentyp „A1-Antrag beschäftigte Seeleute“ eingeführt. Er enthält Angaben seitens der privatrechtlichen Arbeitgeber zur gewöhnlichen Tätigkeit an Bord eines Hochseeschiffs. Darüber hinaus sind im A1-Antrag für Seeleute immer der Name des Schiffs, die Flagge, unter der das Schiff fährt, und die IMO-Nummer anzugeben, mit der das Schiff identifiziert wird. IMO steht für International Maritime Organization.

- Mitglieder von Flug- oder Kabinenbesatzungen: Die Tätigkeit von Flug- oder Kabinenbesatzungsmitgliedern gilt als in dem Mitgliedstaat ausgeübte Tätigkeit, in dem sich die Heimatbasis des Arbeitgebers befindet. Für Tätigkeiten außerhalb des Mitgliedstaats, in dem sich die Heimatbasis befindet, benötigt die Flug- und Kabinenbesatzung eine A1-Bescheinigung. Dazu wird ein eigener Nachrichtentyp „A1-Antrag Flug- und Kabinenbesatzung“ eingeführt. Er enthält unter anderem Angaben zum Arbeitgeber und zur Heimatbasis in Deutschland einschließlich des dreistelligen Flughafencodes.
- Mehrfachbeschäftigte, die in Deutschland wohnen, ausschließlich bei einem in Deutschland ansässigen Arbeitgeber beschäftigt sind und ihre Beschäftigung gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten ausüben. Unter

bestimmten Voraussetzungen kann dann das Recht des Wohnmitgliedstaats des Beschäftigten weitergelten. Dazu ist eine A1-Bescheinigung erforderlich, die für Zeiträume von bis zu fünf Jahren ausgestellt werden kann. Für die Mehrfachbeschäftigten wird ein eigener Nachrichtentyp „A1-Antrag gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten Beschäftigte“ eingeführt. Der Arbeitgeber erhält neben der A1-Bescheinigung ein weiteres elektronisches Dokument mit dem Hinweis, dass die Festlegung vorläufig erfolgt. Erst nach Ablauf von zwei Monaten, nachdem die bezeichneten Sozialversicherungsträger davon in Kenntnis gesetzt wurden, erhält die Bescheinigung endgültigen Charakter.

Bei Ausnahmevereinbarungen, etwa wenn die Entsendung länger als 24 Monate dauern soll, erfolgt ab 1. Januar 2021 die Rückmeldung der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) zu Anträgen auf Ausnahmevereinbarungen ebenfalls elektronisch. Ausnahmen, für die bisher noch papiergebundene Anträge oder Bescheinigungen vorgesehen waren, gibt es nicht mehr.

Kann die Ausnahmevereinbarung ohne Einschränkungen erwirkt werden, erhält der Arbeitgeber unter Verwendung des Nachrichtentyps „A1-Rückmeldung Genehmigung Arbeitgeber“ neben der A1-Bescheinigung ein weiteres elektro-

AOK-Tipp

Auf den aktuellen Stand bringt Sie das AOK-Online-Seminar „Entsendungen“ im Februar 2021. Anmeldungen sind ab Januar möglich.

 aok.de/fk/seminare

nisches Dokument, aus dem die genauen Umstände des Zustandekommens der Ausnahmevereinbarung hervorgehen. Solche ergänzenden Informationen erhält der Arbeitgeber auch bei einer nicht oder nur teilweise erfolgreich abgeschlossenen Ausnahmevereinbarung.

Kein Ausdruck der A1-Bescheinigung notwendig

Bisher war geregelt, dass dem Arbeitnehmer ein Papierausdruck der A1-Bescheinigung auszuhändigen ist. Jetzt ist dem Gesetzeswortlaut nach dem Arbeitnehmer die Bescheinigung lediglich „zugänglich zu machen“. Da kein Papierausdruck mehr notwendig ist, kann der Arbeitgeber oder Dienstherr die A1-Bescheinigung seinem Beschäftigten jetzt auch elektronisch übermitteln. Medienbrüche entfallen damit.

Annahmestellen für A1-Anträge

Krankenkasse: Die Ausstellung einer A1-Bescheinigung ist bei der Krankenkasse zu beantragen, bei der die grenzüberschreitend tätige Person versichert ist.

Rentenversicherung: Besteht keine gesetzliche Krankenversicherung, ist die A1-Bescheinigung bei der Deutschen Rentenversicherung zu beantragen.

Berufsständische Versorgungseinrichtung: Für nicht gesetzlich krankenversicherte Mitglieder einer berufsständischen Versorgungseinrichtung ist die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen zuständig. Diese Zuordnung gilt auch für Beamte, Beschäftigte im öffentlichen Dienst und Seeleute.

DVKA: Die DVKA ist zuständig für Flug- und Kabinenpersonal, wenn sich die Heimatbasis der Person in Deutschland befindet, Mehrfachbeschäftigte und für Ausnahmevereinbarungen.

Tipp: Die Grundsätze zum Datenaustausch und die Verfahrensbeschreibung inklusive Anlagen sind im Portal gkv-datenaustausch.de zu finden.

Informationspflichten des Arbeitgebers

In die ab 1. Januar 2021 geltenden Grundsätze zum A1-Verfahren ist ergänzend ein Abschnitt zur Erklärung und zu den Informationspflichten des Arbeitgebers aufgenommen worden.

Danach erklärt der Arbeitgeber oder Dienstherr mit der Antragstellung ausdrücklich, dass alle Angaben den tatsächlichen Verhältnissen entsprechen. Darüber hinaus verpflichtet er sich, die für den jeweiligen Antrag zuständige Stelle umgehend zu informieren, wenn Änderungen in den Verhältnissen oder zu den gemachten Angaben eintreten. Wird zum Beispiel bei einer Kontrolle in einem Mitgliedstaat festgestellt, dass – auch irrtümlich – falsche Angaben gemacht oder Änderungen nicht umgehend mitgeteilt wurden, kann dies – gegebenenfalls auch rückwirkend – zu einem Widerruf der A1-Bescheinigung führen. Damit kommt es dann zur Anwendung der Rechtsvorschriften des Mitgliedstaats, in dem die Beschäftigung tatsächlich ausgeübt wird oder wurde.

Auswirkungen der Pandemie auf Entsandte

Die Corona-Pandemie kann dazu führen, dass ein Einsatz im Ausland verschoben oder unterbrochen wird. Wird eine Entsendung für voraussichtlich nicht länger als zwei Monate unterbrochen und verschiebt sich das Ende des Auslandseinsatzes nicht nach hinten, bleibt die ausgestellte A1-Bescheinigung gültig. Eine Information durch den Arbeitgeber über die Unterbrechung ist nicht erforderlich.

Verschiebt sich das Ende des Entsendezeitraums oder beträgt der Unterbrechungszeitraum mehr als zwei Monate, ist in der Regel eine neue Entsendebescheinigung zu beantragen. Auch ein Abbruch einer Entsendung ist anzuzeigen.

Für Personen, die als Grenzgänger für bis zu 24 Monate ihre Tätigkeit im Homeoffice – also im Wohnstaat – ausüben, ergeben sich keine Änderungen. Eine A1-Bescheinigung ist nicht erforderlich.

Versicherungsrechtliche Beurteilung entsandter Arbeitnehmer

Die gemeinsame Verlautbarung zur versicherungsrechtlichen Beurteilung entsandter Arbeitnehmer ist am 18. März 2020 neu gefasst worden. Unter anderem wurden Regelungen zur Stellung des wirtschaftlichen Arbeitgebers innerhalb eines Konzernverbunds getroffen. Hier ist zu prüfen, ob das entsendende Unternehmen nicht nur arbeits- beziehungsweise zivilrechtlicher, sondern auch wirtschaftlicher Arbeitgeber ist beziehungsweise bleibt.

Die Stellung als wirtschaftlicher Arbeitgeber geht verloren, wenn das Arbeitsentgelt ganz oder überwiegend an das im Ausland ansässige verbundene Unternehmen weiterbelastet oder von diesem unmittelbar getragen wird.

Eine Entsendung kann auch dann vorliegen, wenn eine Person, die zuvor nicht bei dem in Deutschland ansässigen



Entsandte Arbeitnehmer müssen ihre A1-Bescheinigung jederzeit vorzeigen können.

Arbeitgeber beschäftigt war, im Hinblick auf eine Entsendung eingestellt und direkt mit Beschäftigungsbeginn vorübergehend ins Ausland entsandt wird. Bedingung ist dabei, dass eine anschließende Weiterbeschäftigung bei dem entsendenden Unternehmen in Deutschland vorgesehen ist. Der Arbeitnehmer muss außerdem vor der Entsendung entweder in Deutschland beschäftigt gewesen sein oder wenigstens dort seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt gehabt haben.

Wird dagegen eine ohne vorhergehende Beschäftigung in Deutschland und außerhalb Deutschlands wohnende Person von einem in Deutschland ansässigen Unternehmen eingestellt und unmittelbar in einen Drittstaat entsandt, so handelt es sich nicht um eine Entsendung. Eine Ausnahme gilt, wenn für einen Arbeitnehmer (mit Wohnsitz außerhalb Deutschlands) unmittelbar vor der Einstellung zur Entsendung in einen anderen Staat das deutsche Recht über soziale Sicherheit galt oder der Arbeitnehmer eine hinreichende Beziehung zur deutschen Sozialversicherung nachweisen kann. Das ist zum Beispiel ein Nachweis über rentenrechtliche Zeiten im Versicherungsverlauf der Rentenversicherung.

In den Sachverhalten, in denen sich auf der Grundlage der überarbeiteten gemeinsamen Verlautbarung eine andere Beurteilung ergibt als vorher, wird die versicherungsrechtliche



Foto: gettyimages/CharlieCheswick

Beurteilung aus Vertrauensschutzgründen für die Dauer der Beschäftigung nicht beanstandet.

Europäischer Datenaustausch in der Sozialversicherung

Die Sozialversicherungsträger in der EU, im EWR und in der Schweiz tauschen Daten in Bezug auf die Kranken-, Pflege-, Renten-, Arbeitslosen- und Unfallversicherung aus. Die europäischen Vorschriften sehen vor, dass der Datenaustausch vollständig elektronisch erfolgt. Auch über ausgestellte A1-Bescheinigungen werden die Träger im Beschäftigungsstaat informiert.

Das EU-Projekt „Electronic Exchange of Social Security Information (EESSI)“ sorgt für eine gemeinsame IT-Architektur, die europaweit einen elektronischen Datenaustausch für alle Sozialversicherungszweige ermöglicht. Es handelt sich um ein gesamteuropäisches Digitalisierungsvorhaben, das circa 15.000 Sozialversicherungsträger betrifft.

Im Rahmen der schrittweisen Inbetriebnahme versenden die deutschen Sozialversicherungsträger seit Mitte 2020 elektronische Informationen über die Ausstellung einer A1-Bescheinigung. Die Übermittlung an den Arbeitgeber, der die A1-Bescheinigung seinem Beschäftigten zugänglich macht, bleibt davon unberührt.

FAKT IST, ...

... dass Großbritannien ohne ein Abkommen ab Januar 2021 sozialversicherungsrechtlich als vertragsloses Ausland gilt. Aktuelle Informationen zu Entsendungen nach Großbritannien:

 dvka.de > Informationen > Brexit

Brexit

Das Vereinigte Königreich – Großbritannien (England, Wales, Schottland) und Nordirland – ist seit dem 1. Februar 2020 nicht mehr Mitglied der EU. Im Austrittsabkommen zwischen der EU und dem Vereinigten Königreich ist eine Übergangsphase vereinbart worden, die zum 31. Dezember 2020 ausgelaufen ist.

Kurzfristig hat die Bundesregierung eine Verordnung zum aufenthaltsrechtlichen Status britischer Staatsangehöriger in Deutschland ab dem 1. Januar 2021 vorgelegt. Damit die Verordnung in Kraft treten kann, hat der Bundesrat in seiner letzten Sitzung in 2020 zugestimmt. Die Verordnung regelt den Arbeitsmarktzugang und die visumfreie Einreise für britische Staatsangehörige nach Ende des Brexit-Übergangszeitraums zum 31. Dezember 2020.

Briten, die ab dem 1. Januar 2021 nach Deutschland einreisen, können unter erleichterten Bedingungen einen Aufenthaltstitel zur Beschäftigung erhalten. Hierfür wird das Vereinigte Königreich in die Liste der privilegierten Staaten aufgenommen, deren Staatsangehörige jede Beschäftigung unabhängig von einer Qualifikation ausüben dürfen. Die Bundesagentur für Arbeit prüft die Beschäftigungsbedingungen und zudem, ob vergleichbare inländische Arbeitsuchende zur Verfügung stehen.

Die Verhandlungen zwischen der Europäischen Union und dem Vereinigten Königreich gehen derweil in die Verlängerung. Zum Redaktionsschluss ist noch offen, ob es eine Vereinbarung zwischen den Parteien nach Abschluss der Übergangsfrist am 31. Dezember 2020 geben wird. Aktuelle Informationen finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber aok.de/arbeitgeber/plus.



Die bAV für Geringverdiener wird besonders gefördert.

Neues bei der betrieblichen Altersversorgung

GKV-Betriebsrentenfreibetragsgesetz

Mit dem am 1. Januar 2020 in Kraft getretenen neuen Gesetz zum Betriebsrentenfreibetrag (Gesetz zur Einführung eines Freibetrages in der gesetzlichen Krankenversicherung zur Förderung der betrieblichen Altersversorgung und Änderungen im Zahlstellen-Meldeverfahren – GKV-BRG) werden rund vier Millionen pflichtversicherte Rentner mit einer Betriebsrente von Beiträgen zur gesetzlichen Krankenversicherung entlastet. Die betriebliche Altersversorgung (bAV) soll dadurch gestärkt werden, dass der geleistete Versorgungsbezug zukünftig nur noch dann der Beitragspflicht in der Krankenversicherung zu unterziehen ist, wenn der neu geschaffene Freibetrag überschritten wird.

Der neue Freibetrag wird durch die Anbindung an die Bezugsgröße der Sozialversicherung jährlich dynamisch angepasst. Er beträgt seit dem 1. Januar 2021 monatlich

164,50 Euro, ebenso wie die Mindesteinnahmegrenze, die nach wie vor maßgeblich dafür ist, ob eine Betriebsrente überhaupt der Beitragspflicht unterliegt.

Ein Abzug des Freibetrags ist jedoch nur bei Betriebsrenten möglich, nicht für Arbeitseinkommen oder anderweitige Versorgungsbezüge wie zum Beispiel Beamtenpensionen oder Renten der Versorgungseinrichtungen für Angehörige bestimmter Berufsgruppen (Ärzte, Apotheker, Architekten und Rechtsanwälte).

Bei Mehrfachbezug von Betriebsrenten ist der Freibetrag insgesamt nur einmal in Abzug zu bringen.

Die Neuregelung betrifft nur versicherungspflichtige Mitglieder. Der Freibetrag gilt für die Berechnung der Beiträge zur Krankenversicherung. Er hat keine Auswirkungen auf die Pflegeversicherung.

FAKT IST, ...

... dass jeder fünfte Lebensversicherungsinhaber in Deutschland eine betriebliche Altersversorgung ist.

Quelle: GDV 2020

Anhebung der steuerlichen Förderung für Geringverdiener

Als Anreiz für den Aufbau einer zusätzlichen arbeitgeberfinanzierten betrieblichen Altersversorgung bei Geringverdienern wurde durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSG) ab 2018 ein bAV-Förderbetrag eingeführt. Der maximale bAV-Förderbetrag von bisher 144 Euro wurde im Rahmen des Gesetzes über die Grundrente mit Rückwirkung ab 1. Januar 2020 auf maximal 288 Euro angehoben.

Um zu verhindern, dass Geringverdiener durch Lohn- oder Gehaltserhöhungen aus der Förderung herausfallen, wurde die monatliche Einkommensgrenze rückwirkend ab dem 1. Januar 2020 auf nunmehr 2.575 Euro angehoben.

Die bisherigen Fördervoraussetzungen für den staatlichen Zuschuss von 30 Prozent der förderfähigen Arbeitgeberbeiträge, der dem Arbeitgeber im Wege der Verrechnung mit der abzuführenden Lohnsteuer gewährt wurde, sind unverändert.

Die zusätzlich vom Arbeitgeber gezahlten Beiträge sind in der Sozialversicherung bis zum Betrag von 4 Prozent der Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung West beitragsfrei:

- 2020: jährlich 3.312 Euro, monatlich 276 Euro
- 2021: jährlich 3.408 Euro, monatlich 284 Euro

BEISPIEL 7

Ein Arbeitgeber entrichtet für einen Arbeitnehmer mit einem laufenden Arbeitsentgelt von monatlich 2.300 Euro (l. Dienstverhältnis) zusätzlich zu dessen Arbeitsentgelt monatlich Beiträge für eine Direktversicherung von 50 Euro (jährlich 600 Euro). Der Direktversicherungsvertrag erfüllt die Voraussetzung der Verrechnung der Kosten auf die gesamte Laufzeit.

Die Voraussetzungen der Geringverdienerförderung sind erfüllt. Der Arbeitgeber erhält 15 Euro monatlich (180 Euro jährlich) über eine Verrechnung mit der Lohnsteueranmeldung als staatlichen Zuschuss.

50 Euro monatlich multipliziert mit 12 = 600 Euro

600 Euro jährlich multipliziert mit 30 Prozent = 180 Euro (jährlicher bAV-Förderbetrag)

bAV: keine Aufklärungspflicht für Arbeitgeber

Der Arbeitgeber hat keine allgemeine Pflicht, die Vermögensinteressen des Arbeitnehmers in der betrieblichen Altersversorgung wahrzunehmen und seinem Arbeitnehmer darüber Informationen zu geben.

Erteilt der Arbeitgeber jedoch Auskünfte, ohne hierzu verpflichtet zu sein, müssen diese richtig, eindeutig und vollständig sein. Ansonsten haftet der Arbeitgeber für Schäden, die der Arbeitnehmer aufgrund der fehlerhaften Auskunft erleidet. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat in einem Urteil vom 18. Februar 2020 (Az. 3 AZR 206/18) diesen bisherigen Grundsatz erneut bestätigt.

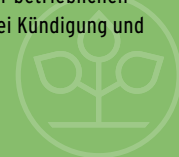
Bereits in einem früheren Urteil vom 21. Januar 2014 (Az. 3 AZR 807/11) hatte das BAG entschieden, dass der Arbeitgeber keine Pflicht habe, auf Entgeltumwandlung hinzuweisen. Im gleichen Urteil erklärten die Richter bereits, dass der Arbeitgeber Informationspflichten bei der Durchführung der bAV hat.

Aus einer durchgeführten Entgeltumwandlung erwächst die Fürsorgepflicht des Arbeitgebers, die erforderlichen Prüfungen im eigenen Interesse durchzuführen, um Schaden von der Vermögenssphäre des Arbeitnehmers fernzuhalten. Arbeitgeber müssen demzufolge auch auf die „negativen“ Wirkungen einer Entgeltumwandlung schriftlich hinweisen wie zum Beispiel die nachgelagerte Besteuerung, den vollen Kranken- und Pflegeversicherungsbeitrag auf die Leistungen im Rentenalter und die eingeschränkte Vererbbarkeit durch eine restriktive Hinterbliebenendefinition.

AOK-Tipp

Mit dem Online-Training Ihrer AOK erfahren Sie mehr über die Rechte und Pflichten des Arbeitgebers bei der betrieblichen Altersversorgung – bei der Neueinstellung, bei Kündigung und bei Auflösung eines bAV-Vertrags.

 aok.de/fk/online-trainings
> Betriebliche Altersversorgung





Bei neuen bAV-Verträgen muss der Arbeitgeber seit 2019 einen Zuschuss zahlen.

FAKT IST, ...

... dass ein Sterbegeld nicht immer als Versorgungsbezug gilt.

Sterbegeldzahlung als Versorgungsbezug

Sind Versorgungsbezüge für einen Monat ausgezahlt worden, in dem der Versorgungsbezieher verstirbt, stellt sich beitragsrechtlich die Frage, ob es sich um einen beitragspflichtigen Versorgungsbezug handelt. In einem Rundschreiben des GKV-Spitzenverbands wurde im vergangenen Jahr klargestellt, inwieweit Sterbegeldzahlungen als Versorgungsbezüge in der Sozialversicherung zu betrachten sind. Zuvor gab es unterschiedliche Sichtweisen zu Sterbegeldzahlungen bei Zahlstellen und Krankenkassen.

Das Sterbegeld ist nur dann als Versorgungsbezug beitragspflichtig, wenn es anstelle einer laufenden Hinterbliebenenversorgung gewährt wird. Weitere Voraussetzung ist, dass es im Kern die Funktion der entsprechenden Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung vom Grundsatz her erfüllt, also Versorgungscharakter hat.

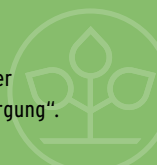
Als Hinterbliebene in diesem Sinn kommen nur Witwen, Witwer und Waisen infrage, die einen Anspruch auf eine Rente wegen Todes aus der gesetzlichen Rentenversicherung haben. Maßgebend ist dabei allein, ob die bezugsberechtigte Person in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragspflichtig ist (Urteil des BSG vom 25. April 2012 – Az. B 12 KR 19/10 R).

AOK-Tipp

Weitere Informationen zur bAV finden Sie in der AOK-Fachbroschüre „Betriebliche Altersversorgung“.



aok.de/fk/broschueren



AOK-Service

Immer gut
informiert im
Arbeitgeber-
portal der AOK

[aok.de/arbeitgeber/
plus](https://aok.de/arbeitgeber/plus)

Die Arbeitgebermedien der AOK

AOK-Magazin gesundes **unternehmen**

Das Arbeitgebermagazin der AOK bietet viermal jährlich spannende Berichte und Tipps für Ihren unternehmerischen Alltag, Neues aus der Praxis im Personalbüro und Informationen rund um das Betriebliche Gesundheitsmanagement und gesundes Führen.

aok.de/fk/magazin

AOK-Newsletter gesundes **unternehmen**

Ihre AOK hält Sie auf dem Laufenden: mit dem AOK-Newsletter für Arbeitgeber. Jeden Monat informieren wir Sie über wichtige Gesetze, Trends und Änderungen in der Sozialversicherung und der Betrieblichen Gesundheitsförderung. Mobil optimiert, klar strukturiert, inhaltlich ganz auf Arbeitgeber zugeschnitten – genau das Richtige für das Büro oder unterwegs.

aok.de/fk/newsletter

AOK-Fachbroschüren

Die AOK-Fachbroschüren sind Ihr zuverlässiges Nachschlagewerk bei Fragen rund um die Sozialversicherung. Fundierte Informationen sind kompakt und praxisnah für Arbeitgeber aufbereitet. In den AOK-Fachbroschüren finden Sie alle wichtigen Themen von der Berechnung von Beiträgen über Entgeltfortzahlung, Meldungen, Minijobs oder Mutterschutz. Die Informationen werden jährlich aktualisiert und neu herausgegeben. Einfach runterladen oder kostenlos anfordern.

aok.de/fk/broschueren

Digitale Weiterbildung mit der AOK

- **Online-Seminare:** Mit den Online-Seminaren stellen wir Ihnen eine innovative und praxisnahe Plattform für Ihre Weiterbildung zur Verfügung. Auch in 2021 bieten wir Ihnen ein aktuelles, attraktives Programm an Online-Seminaren zu den Themen aus Sozialversicherung und Betrieblicher Gesundheitsförderung.

aok.de/fk/seminare

- **Online-Trainings:** Ob zu Hause oder im Büro: Die kostenfreien Lernprogramme der AOK bringen Sie beruflich weiter. Frischen Sie Ihr Fachwissen auf durch abwechslungsreiche, zeitsouveräne und interaktive Lerneinheiten. Lernen Sie in Ihrem eigenen Tempo mit unseren kostenfreien Online-Trainings.

aok.de/fk/online-trainings

Online-Seminare 2021 - Termine

Februar	Entsendungen Resilienz	Mai	Basiswissen Sozialversiche- rung (3 Module)
März	Minijobs Resilienz Basiswissen Sozialversiche- rung (3 Module)	Juni	Minijobs Erholungsfähig- keit und Schlaf
April	Entgeltfortzah- lung und AAG Basiswissen Sozialversiche- rung (3 Module)	September	Studenten
		Oktober	Meldeverfahren
		November	Trends & Tipps 2022

Sie haben die **Wahl**

Mit der AOK PLUS an Ihrer Seite sind Sie klar im Vorteil. Denn wir unterstützen Unternehmen, wo sie es wirklich brauchen: mit Fachinformationen und Anwendungshilfen für das Personalbüro, mit Angeboten zur Betrieblichen Gesundheitsförderung für die Beschäftigten sowie mit konkreten Hilfestellungen für Sie als Führungskraft. Nutzen Sie die Möglichkeiten des neuen Kassenwahlrechts und machen Sie die Vorteile der AOK zu Ihren Vorteilen.



VORTEIL 1 **Themenservice zum Jahreswechsel**

Was wird sich zum Jahresanfang 2021 in der Sozialversicherung ändern? Und was davon sollten Sie beziehungsweise Ihre Mitarbeiter unbedingt wissen? Die AOK PLUS hat alle Themen, die für den Jahreswechsel relevant sind, als Online-Service zusammengestellt. Mit Erklärungsvideos, Fachinformationen zum Download und einem Expertenforum, in dem Sie zu jedem Thema Antwort auf Ihre persönlichen Fragen erhalten.

aok.de/fk/jahreswechsel



VORTEIL 2 **Online-Seminare 2021**

Da in Zeiten der Corona-Pandemie Präsenzseminare nur eingeschränkt oder gar nicht möglich sind, haben wir unser kostenfreies Angebot an Online-Seminaren für Sie noch einmal ausgebaut. Die speziell auf den Informationsbedarf von Betrieben ausgerichteten Inhalte decken alle relevanten Sozialversicherungsthemen ab – vom Basiswissen bis hin zu aktuellen Themen wie Entsendungen oder Sonderregelungen für Minijobber. Aber auch Online-Seminare zur Gesunderhaltung von Beschäftigten mit Themen wie „Resilienz“ oder „Erholungsfähigkeit und Schlaf“ gehören zum Angebot.

aok.de/fk/seminare



VORTEIL 3 **Fachbroschüren**

Rund 20 Broschüren umfasst das Angebot an Fachinformationen aus dem Bereich der Sozialversicherung, das die AOK PLUS als Nachschlagewerk für Mitarbeiter des Personal- und Lohnbüros



Machen Sie die AOK PLUS-Vorteile zu Ihren Vorteilen!
aok.de/fk/vorteile

bereithält. Die Themenpalette reicht vom erfolgreichen Ausbilden über die Beschäftigung älterer Arbeitnehmer bis hin zur Sozialversicherung in der Corona-Krise. Alle Broschüren werden regelmäßig aktualisiert und stehen wahlweise zum Bestellen oder als Download zur Verfügung.
aok.de/fk/broschueren



VORTEIL 4 **Online-Programm für Führungskräfte**

Das AOK-Programm „Gesund führen“ wurde speziell für Führungskräfte entwickelt, egal ob im kleinen, mittleren oder im Großbetrieb. Das Online-Programm unterstützt dabei, die eigene Führungsarbeit zu reflektieren und die richtigen Schlüsse daraus zu ziehen. Sechs Lernmodule stellen die Führungskraft in ihren verschiedenen Rollen in den Mittelpunkt und tragen Titel wie „Ich als Unterstützer“, „Ich als Gestalter“ oder „Ich als Zuhörer“.

aok-gesundfuehren.de



VORTEIL 5 **Angebote zur Betrieblichen Gesundheitsförderung**

Gesunde, zufriedene Beschäftigte sind motiviert und leistungsfähig. Als größter Anbieter im Bereich Betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) ist die AOK PLUS der kompetente Ansprechpartner für Arbeitgeber. Zu den konkreten Maßnahmen zählen dezidierte Fehlzeitenanalysen ebenso

wie Gesundheitstage für den ganzen Betrieb, BGF-Workshops mit Fachkräften sowie Online-Seminare zu speziellen Gesundheitsfragen.
aok.de/fk/betriebliche-gesundheit



VORTEIL 6 **Online-Trainings**

Sich flexibel fortbilden – wann Sie wollen, wo Sie wollen und so schnell Sie wollen: Das ermöglichen die Online-Trainings der AOK PLUS. Bei abwechslungsreichen, interaktiven Lerneinheiten können Sie sich in Themen wie die Betriebliche Altersversorgung oder das Fachkräfteeinwanderungsgesetz einarbeiten.

aok.de/fk/online-trainings

TOPAKTUELL:
Online-Training
zum neuen
Krankenkassen-
wahlrecht



VORTEIL 7 **Kostenfreier Newsletter**

Damit Ihnen nichts an Neuerungen, Tipps und Hintergrundinformationen aus den Bereichen Sozialversicherung und Gesundheit im Betrieb entgeht, hält Sie der Arbeitgeber-Newsletter „gesundes unternehmen“ auf dem Laufenden – jeden Monat neu. Jetzt einfach kostenfrei abonnieren!

aok.de/fk/newsletter

Haben Sie Fragen oder brauchen Sie Informationen zur Beschäftigung ausländischer Mitarbeiter?

Alles Wichtige – auch in verschiedenen Sprachen für die Beschäftigten – finden Sie im AOK-Fachportal für Arbeitgeber.
zuwanderer.aok.de



NEUES KASSENWAHLRECHT

Jetzt Ihre Vorteile nutzen!

Egal ob Sozialversicherungskompetenz, Gesundheitskompetenz oder Führungskompetenz – wir helfen Ihnen und Ihren Beschäftigten mit konkreten Angeboten weiter. Lesen Sie selbst!



Bitte umblättern!