

personal wissen

Neues Meldeverfahren für Zahlstellen

Betriebsrente Aufgrund einer Neuregelung sind für bestimmte Betriebsrenten nur noch Krankenkassenbeiträge zu zahlen, wenn die Renten einen Freibetrag überschreiten. Was Zahlstellen bei Betriebsrenten seit dem 1. Oktober 2020 im Meldeverfahren beachten müssen.



Für Betriebsrenten sind seit Jahresbeginn nur dann Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen, wenn sie den monatlichen Freibetrag (2021: voraussichtlich 164,50 Euro) überschreiten. Wird der Freibetrag überschritten, ist nur der übersteigende Betrag der Betriebsrenten beitragspflichtig. Der Freibetrag ist an die sozialversicherungsrechtliche Bezugsgröße gekoppelt und verändert sich jährlich. In der Pflegeversicherung sind ohne Abzug eines Freibetrags Beiträge zu entrichten.

Nach Verzögerung jetzt in der Praxis. Weil die seit Jahresbeginn geltenden Meldepflichten erst nachträglich im Meldeverfahren umgesetzt werden konnten, müssen die Zahlstellen und Krankenkassen seit dem 1. Oktober 2020 rückwirkende Meldekorrekturen für den Zeitraum vom 1. Januar 2020 bis 30. September 2020 vornehmen. Darüber hinaus wird nun auch das neue Verfahren angewendet. Das sieht wie folgt aus:

Wird eine Betriebsrente gezahlt, gibt die Zahlstelle (der Arbeitgeber) in allen Meldungen an die Krankenkassen ein entsprechendes Kennzeichen im Feld „Art Versorgungsbezug“ an.

In Abgrenzung zur bisherigen Festlegung sind laufende Versorgungsbezüge einschließlich Einmalzahlungen wieder ungeachtet der monatlichen Beitragsbemessungsgrenze in unbegrenzter Höhe zu melden. Damit können die Krankenkassen die Anwendung des Freibetrags prüfen.

Besonderheit bei Mehrfachbezug. Damit der Freibetrag weder mehrfach noch unvollständig berücksichtigt wird, trifft die Krankenkasse auf Basis der Meldung der Zahlstelle bei einem Mehrfachbezug von Betriebsrenten die Entscheidung, ob und in welcher Höhe der Freibetrag anzuwenden ist. Anschließend erhalten die

Zahlstellen von den Krankenkassen eine maschinelle Rückmeldung. Hieraus erfahren die Zahlstellen:

1. ob für das Mitglied ein Mehrfachbezug vorliegt. Das können sie der Angabe im Kennzeichen „Mehrfachbezug“ entnehmen.
2. ob und inwieweit ein Freibetrag zu berücksichtigen ist. Das ergibt sich aus den Angaben im Feld „Kennzeichen Freibetrag“. Ist der Freibetrag nur anteilig zu berücksichtigen, erfolgt in der Rückmeldung der Krankenkassen die zusätzliche Angabe eines Euro-Cent-Betrags im Feld „Freibetrag“. Das werden regelmäßig Fallkonstellationen sein, in denen aufgrund der geringen Zahlbetragshöhe mindestens einer Betriebsrente die Gewährung des Freibetrags auf mehrere Betriebsrenten verteilt wird. ■



Alles zum Jahreswechsel

7. SGB IV-ÄndG.

Es optimiert die bestehenden Verfahren in der Sozialversicherung. So enthält die Entgeltmeldung bei geringfügig Beschäftigten ein Merkmal, ob die Lohnsteuer pauschal oder nach individuellen Steuermerkmalen abgerechnet worden ist. Die Neuregelung tritt zum 1. Januar 2021 in Kraft, wird aber aufgrund der bereits vorangeschrittenen Zeit erst zum 1. Januar 2022 umgesetzt. Verschiedene Aspekte zum Meldeverfahren treten aber bereits zum 1. Januar 2021 in Kraft:

- Elektronische Anforderung von Jahresmeldungen
- Wegfall des Kennzeichens „Mehrfachbeschäftigung“
- Bei Arbeitgebern mit Sitz im Ausland muss ein in Deutschland Bevollmächtigter eingesetzt werden.
- Elektronische Mitgliedsbescheinigungen der Krankenkasse
- Elektronisches A1-Verfahren auch für Selbstständige, Beamte und bei Tätigkeit in mehreren EU-Staaten

Erstattung von Arbeitgeberanteilen bei Kurzarbeit

Die Arbeitgeberanteile auf das fiktive Arbeitsentgelt bei Kurzarbeit werden bis voraussichtlich 30. Juni 2021 erstattet. Vom 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 erfolgt eine Erstattung zu 50 Prozent - bei Qualifizierung eines Arbeitnehmers während der Kurzarbeit zu 100 Prozent.

Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I.

Die Bezugsdauer von Arbeitslosengeld I beträgt grundsätzlich 12 Monate. Der Zeitraum verlängert sich auf 24 Monate, wenn die Kurzarbeit bis zum 31. Dezember 2020 beantragt wird.

Elektromobilität und Dienstfahrzeuge.

Bei der privaten Nutzung eines Elektro- und Brennstoffzellenfahrzeugs ohne CO₂-Emissionen wird nur ein Viertel des Bruttolistenpreises zur Ermittlung des geldwerten Vorteils angesetzt. Das gilt, wenn der Bruttolistenpreis des Kraftfahrzeugs nicht mehr als 40.000 Euro beträgt. Dieser Höchstbetrag wird rückwirkend für Fahrzeuge, die nach dem 31. Dezember 2018 angeschafft, geleast oder erstmals zur privaten Nutzung überlassen wurden, auf 60.000 Euro angehoben.

Entfernungspauschale.

Ab 2021 wird die Entfernungspauschale für Berufspendler auf 35 Cent ab dem 21. Kilometer erhöht. Damit soll die Aufwandserhöhung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, die sich durch die CO₂-Bepreisung ergibt, teilweise ausgeglichen werden. Gleiches gilt für Familienheimfahrten im Rahmen einer beruflich veranlassten doppelten Haushaltsführung.

Sie fragen, Experten antworten

Wir wollen einen Studenten vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2020 und voraussichtlich erneut vom 7. Januar bis zum 31. März 2021 beschäftigen. Können diese beiden Beschäftigungen als kurzfristige Beschäftigungen ausgeübt werden oder muss zwischen ihnen trotz Jahreswechsel ein bestimmter Zeitraum liegen?

Die Antwort: Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn sie im Lauf eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage begrenzt ist. Die Beschäftigung darf außerdem nicht berufsmäßig ausgeübt werden und das Arbeitsentgelt über

450 Euro liegen. Während der Corona-Pandemie wurden die Zeitgrenzen vom 1. März bis 31. Oktober 2020 auf fünf Monate beziehungsweise 115 Arbeitstage erhöht. Kurzfristige Beschäftigungen werden nur innerhalb eines Kalenderjahres zusammengerechnet.

Deshalb können beide Beschäftigungen als kurzfristige Beschäftigungen abgerechnet werden. Wird die Beschäftigung aber im Vorfeld für sechs Monate vereinbart, ist sie nicht kurzfristig (Zeitgrenze von Beginn an überschritten).



Sie fragen, unsere Experten antworten innerhalb von 24 Stunden! aok.de/ik/expertenforum

kurz & knapp

Sozialversicherungsrechtliche Änderungen

Die Vielzahl der Gesetze und Verordnungen stellt Betriebe regelmäßig vor Herausforderungen. Welche wichtigen Änderungen müssen im nächsten Jahr in die Praxis umgesetzt werden? Ein Überblick.

Kurzfristige Beschäftigungen.

Mit dem Sozialschutz-Paket vom 27. März 2020 wurden die Zeitgrenzen für die kurzfristige Beschäftigung übergangsweise vom 1. März 2020 bis 31. Oktober 2020 von drei Monaten oder 70 Arbeitstagen auf fünf Monate oder 115 Arbeitstage angehoben. Diese Sonderregelung wurde nicht verlängert. Es gelten damit wieder die bisherigen Zeitgrenzen.

Leiharbeit und Werkverträge.

Ab dem 1. April 2021 werden die Arbeitnehmerrechte in der Fleischwirtschaft gesetzlich gesichert. Das Schlachten und die Verarbeitung von Fleisch sind dann nur noch durch Arbeitnehmer des eigenen Betriebs zulässig. In der Praxis bedeutet das: Der Einsatz von Fremdpersonal mittels Werkverträgen und Arbeitnehmerüberlassung wird nicht mehr möglich sein. Das Verbot betrifft nicht nur die Fleischwirtschaft, sondern wird auch auf andere im Arbeitnehmerentsendegesetz gelistete Branchen wie das Sicherheits- oder das Reinigungsgewerbe übertragen.

Mindestlohn.

Ab 2021 wird der gesetzliche Mindestlohn in vier Stufen auf 10,45 Euro erhöht: zum 1. Januar 2021 auf 9,50 Euro. Bereits zum 1. Juli 2021 erfolgt eine zweite Anhebung auf 9,60 Euro, zum 1. Januar 2022 ein dritter Schritt auf 9,82 Euro. Die vierte Stufe sieht zum 1. Juli 2022 eine Anhebung auf 10,45 Euro vor.

Mindestlohn für Azubis.

Die Einstiegshöhen der gesetzlichen Mindestvergütung werden jährlich angehoben. Bei einem Ausbildungsbeginn in 2021 beträgt die Vergütung monatlich 550 Euro.

Rechengrößen.

Mehrere Verordnungen und Gesetze beeinflussen die im Kalenderjahr 2021 maßgebenden Rechengrößen und Beitragssätze. Die Werte finden Sie unter

 aok.de/fk/jahreswechsel

Online mehr erfahren

Dieser Beitrag bildet den Stand vom 13. Oktober 2020 ab. Auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber finden Sie bereits jetzt eine Reihe neuer Tools zum Jahreswechsel. Die Inhalte werden laufend ergänzt und sind tagesaktuell. Unter anderem finden Sie:

- Video-Vorträge für den schnellen Einstieg
- Expertenrat für individuelle Fragen
- Online-Seminare

Alle Angebote unter:

 aok.de/fk/jahreswechsel

Kennzeichen „Mehrfachbeschäftigung“ entfällt

Meldeverfahren Ab 1. Januar 2021 entfällt das Merkmal „Mehrfachbeschäftigung“ im Meldeverfahren der Sozialversicherung und damit eine der Hauptfehlerquellen. Die Neuerung tritt mit dem 7. SGB IV-Änderungsgesetz in Kraft. Auswertungen für das Bestandsprüfungsverfahren der Krankenkassen haben ergeben, dass die Kennzeichnung einer Mehrfachbeschäftigung nicht zu einer Qualitätsverbesserung der Meldungen führt. Die Tatbestände können auch ohne die Kennzeichnung eindeutig festgestellt werden. Deshalb kann auf die besondere Kennzeichnung verzichtet werden.

Brexit: Übergangsphase endet am 31. Dezember 2020

Entsendungen Das Vereinigte Königreich ist seit 1. Februar 2020 nicht mehr Mitglied der EU. Das Brexit-Austrittsabkommen sieht eine Übergangsphase bis zum 31. Dezember 2020 vor, in der die bisherigen Regelungen gelten. Was ab 1. Januar 2021 für Entsendungen gilt, ist weitgehend offen. Wahrscheinlich wird das Vereinigte Königreich zum Jahresbeginn zum vertragslosen Ausland. Für Arbeitnehmer, die vor dem 31. Dezember 2020 entsandt wurden, bleiben die bisherigen Bestimmungen auch über diesen Zeitpunkt hinaus anwendbar, wenn die Verhältnisse unverändert andauern.

Aktuelle Informationen zum Brexit finden Sie ab dem 3. Dezember 2020 online unter:

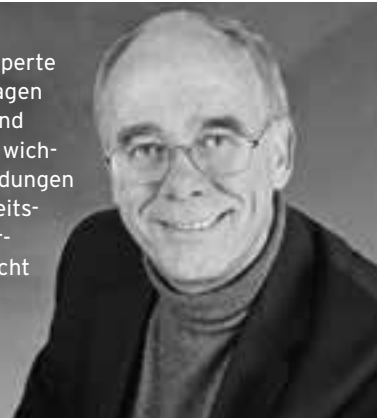
 aok.de/fk/jahreswechsel

Rechtsbehelfsbelehrung prüfen

Urteil Nach einer Betriebsprüfung sollte ein Unternehmen insgesamt 15.974,11 Euro an das Finanzamt nachzahlen. Der dagegen eingelegte Einspruch traf jedoch erst nach rund sechs Wochen beim Finanzamt ein und wurde wegen Fristversäumnis zurückgewiesen. Der Bundesfinanzhof (BFH) hat dazu entschieden: Das Steuerrecht sehe ausdrücklich die Möglichkeit vor, den Einspruch auch auf elektronischem Wege einzulegen. Weil das Unternehmen darüber nicht informiert wurde, sei die Rechtsbehelfsbelehrung unvollständig gewesen. Folglich habe die Einspruchsfrist ein Jahr betragen und die Einspruchsfrist sei gewahrt worden (Urteil vom 28. April 2020).

 **Az.: VI R 41/17**

Der Rechtsexperte Dr. Ulrich Haagen präsentiert und kommentiert wichtige Entscheidungen aus dem Arbeits- und Sozialversicherungsrecht



Außendienst: Anfahrt ist Arbeitszeit

Der Fall: Ein Außendienstmitarbeiter erhielt entsprechend einer Betriebsvereinbarung für seine Anfahrten zum ersten und die Heimfahrten vom letzten Kunden nur jeweils die Zeit als Arbeitszeit gutgeschrieben, die über 20 Minuten Fahrzeit hinausging. Das sah der Techniker nicht ein. Er stellte seinem Arbeitgeber die 20 Minuten der An- beziehungsweise Abfahrtszeiten in Rechnung, also 40 Minuten pro Arbeitstag. Das Unternehmen aber schrieb diese belegten Zeiten weder seinem Arbeitszeitkonto gut, noch wurden sie vergütet. Begründung: Die Betriebsvereinbarung sehe ja einen wirksamen Ausschluss dieser Fahrzeiten vor. Der Außendienstler zog deshalb vor Gericht.

Das Urteil: In letzter Instanz entschied das Bundesarbeitsgericht (BAG, Az.: 5 AZR 36/19) zugunsten des Kundendienstmitarbeiters. Entscheidend sei hier nicht die Betriebsvereinbarung, sondern der einschlägige Tarifvertrag (TV). Diesen habe der Arbeitgeberverband abgeschlossen, dem auch die beklagte Firma angehöre. Laut TV seien alle Tätigkeiten zu vergüten, die der Arbeitnehmer zur Erfüllung seiner vertraglichen Hauptleistungspflicht erbringe. Dazu gehöre bei Außendienstmitarbeitern die gesamte Fahrzeit für An- und Abfahrten zum Kunden, so Deutschlands oberste Arbeitsrichter.

Der Kommentar: Immer wieder kommt es zum Streit darüber, was vorrangig ist - die Betriebsvereinbarung mit dem Arbeitgeber oder der Tarifvertrag. Besonders schwierig wird es dann, wenn die Betriebsvereinbarung Bereiche tangiert, die im Tarifvertrag bereits abschließend geregelt sind, denn dann schlägt der Tarifvertrag oft die Betriebsverein-

barung. So ist es hier: Die Regelung der Arbeitszeitvergütung in der Betriebsvereinbarung hinsichtlich der fraglichen 20 Minuten greift nicht, weil der einschlägige TV bereits klarstellt, dass alle Tätigkeiten des Arbeitnehmers im Rahmen seiner Hauptleistungspflicht tariflich zu vergüten sind. Das Betriebsverfassungsgesetz (§ 77 Absatz 3) verhindert hier, dass der TV durch anderslautende Betriebsvereinbarungen unterlaufen wird. Der Gesetzgeber sieht zwar ausdrücklich Öffnungsklauseln zugunsten ergänzender Betriebsvereinbarungen vor, aber dann müssen solche Öffnungsklauseln auch ausdrücklich im TV verankert sein. Das war hier nicht der Fall.

Fazit: Arbeitgeber, die eine Betriebsvereinbarung planen, sollten sich also bewusst sein: Was tariflich schon fixiert ist, und zwar ohne Öffnungsklausel, kann durch Betriebsvereinbarung grundsätzlich nicht neu oder anders geregelt werden. Dies gilt insbesondere für die Vergütungsregelung. Es sei denn, die abweichende Betriebsvereinbarung lautet zugunsten der Arbeitnehmer. Das geht immer!



Foto: PR: ZDF/Rico Rossival; Illustration: Jörg Block

Aktuell

Neues Online-Training Ab dem 1. Januar 2021 führt jeder Wechsel des Arbeitgebers zu einem neuen Krankenkassenwahlrecht. Wie das neue Verfahren in der Praxis abläuft und wann Arbeitgeber ihre Mitarbeiter bei der gewählten Krankenkasse anmelden müssen, erfahren sie im neuen AOK-Online-Training.

Jetzt trainieren!

aok.de/fk/online-trainings

Neue Fachbroschüre Mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz können Arbeitgeber leichter qualifizierte Fachkräfte auch aus Nicht-EU-Ländern beschäftigen. In der Broschüre „Fachkräfte aus dem Ausland“ erfahren Arbeitgeber unter anderem alles zu den Voraussetzungen für eine Beschäftigung.

Jetzt downloaden!

aok.de/fk/broschueren