

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 AI-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 Kurzarbeitergeld.

Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld (KUG) wird für Arbeitnehmer, deren Anspruch auf KUG bis zum 31. Dezember 2020 entstanden ist, auf bis zu 24 Monate, längstens bis zum 31. Dezember 2021, verlängert.

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.

Sie fragen, Experten antworten

Wir beschäftigen einen Studenten vom 1. Oktober bis zum 31. Dezember 2020 und voraussichtlich erneut vom 7. Januar bis zum 31. März 2021. 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. Des-

halb 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

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.

Künstlersozialabgabe bleibt bei 4,2 Prozent.

Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung wird auch im Jahr 2021 weiterhin 4,2 Prozent betragen, wie es in einer Mitteilung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) heißt. Die ursprünglich geplante Erhöhung auf 4,4 Prozent, die das BMAS kürzlich im Entwurf der Künstlersozialabgabe-Verordnung 2021 veröffentlichte, ist durch einen Entlastungszuschuss des Bundes verhindert worden. Mit der Beibehaltung des Abgabesatzes in Höhe von 4,2 Prozent sollen abgabepflichtige Unternehmen aus der Kultur- und Kreativbranche entlastet werden. Der ursprünglich vorgesehene Entlastungszuschuss in Höhe von 23,3 Mio. Euro wurde daher auf 32,5 Mio. Euro erhöht.

Insolvenzgeldumlagesatz wird angehoben

Mit dem Beschäftigungssicherungsgesetz wird der Insolvenzgeldumlagesatz zum 1. Januar 2021 von bisher 0,06 auf 0,12 Prozent angehoben werden. Zum 1. Januar 2022 soll der Umlagesatz erneut auf dann 0,15 Prozent steigen. Im Falle einer Insolvenz sind die Entgeltansprüche der Arbeitnehmer über die Insolvenzgeldumlage abgesichert. Die Umlage trägt allein der Arbeitgeber.

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.

Online mehr erfahren

Auf dem AOK-Fachportal für Arbeitgeber finden Sie unsere neuen Tools zum Jahreswechsel:

- 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: Erleichterter Arbeitsmarktzugang für britische Staatsangehörige

Entsendungen Kurzfristig hat die Bundesregierung eine Verordnung zum Aufenthaltsrechtlichen Status britischer Staatsangehöriger in Deutschland ab dem 1. Januar 2021 vorgelegt. Der Bundesrats hat in seiner Sitzung am 18. Dezember der Verordnung 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 Arbeitssuchende zur Verfügung stehen. Die Verhandlungen zwischen der Europäischen Union und dem Vereinigten Königreich gehen derzeit 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 zum Brexit finden Sie online unter:

 aok.de/fk/jahreswechsel

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