

profil aktuell

n e w s l e t t e r

Ausgabe Nr. 2 * Juli 2018 * Seite 1



Informationen für Arbeitgeber
und Lohnsteuerbüros

Sehr geehrte Leserinnen, sehr geehrte Leser,

die Regierung ist seit ein paar Monaten im Amt und der neue Gesundheitsminister hat schon einen Gesetzentwurf auf den Weg gebracht, der einige Veränderungen bereithält.

Unter anderem wird neben der Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der Krankenversicherungsbeiträge auch eine Entlastung der so genannten „Solo-Selbstständigen“ vorbereitet. Darüber werden wir Sie in unseren nächsten Ausgaben genauer informieren.

Unterdessen schreibt die IKK gesund plus weiter positive Zahlen und bestätigt ihren Ruf als Krankenkasse mit erheblichem Mitgliederzuwachs und herausragendem Service. So sind im ersten Quartal 2018 bereits weitere 7.000 Versicherte dazugekommen, die uns ihr Vertrauen schenken.

In unserem aktuellen Newsletter bieten wir Ihnen interessante Themen u. a. zum Meldeverfahren, der Beurteilung von Saisonarbeitskräften und zum betrieblichen Eingliederungsmanagement.

Sollten sich im täglichen Betrieb Fragen zum Sozialversicherungsrecht ergeben, werden Sie durch unseren Firmenservice umfassend informiert und beraten. Nutzen Sie auch unser Internetangebot. Im IKK-WebCenter bieten wir Ihnen weitere interessante Informationen und nützliche Tools, die Sie bei der täglichen Arbeit unterstützen.

Ihre IKK gesund plus

Seite 1

- » Editorial
- » Informationen der IKK gesund plus zum Schutz Ihrer Daten

Seite 2

- » Jahresarbeitsentgeltgrenze: Variable Entgeltbestandteile
- » Kurzfristige Beschäftigung: Keine anteilige monatliche Entgeltgrenze

Seite 3

- » DEÜV: Kennzeichen „Saisonarbeitnehmer“ – Bitte auf den ständigen Wohnsitz im Ausland achten
- » „Versionswechsel“ im Abrechnungsprogramm: Verkürzung der Übergangsregelung

Seite 4

- » Ausblick – Gesetzentwurf der Bundesregierung
- » Der gesunde Betrieb – Eingliederungsmanagement

Informationen der IKK gesund plus zum Schutz Ihrer Daten

Seit dem 25. Mai 2018 gilt die neue Datenschutzgrundverordnung der Europäischen Union (EU-DSGVO). Auch Arbeitgeber und deren Steuerberater gehören zum betroffenen Personenkreis.

Einen ausführlichen Überblick über die Arten von Sozialdaten sowie deren Erhebung und Rechtmäßigkeit zur Verarbeitung finden Sie auf unserer Internetseite:

 www.ikk-gesundplus.de/dsgvo

Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Jahresarbeitsentgeltgrenze

Variable Entgeltbestandteile

Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze oder auch Versicherungspflichtgrenze) übersteigt, sind kranken- und pflegeversicherungsfrei.

Die Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts und infolgedessen die Beurteilung der Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern ist in bestimmten Fallkonstellationen oftmals nicht ganz eindeutig und zweifelsfrei zu treffen. Deshalb stellt der GKV-Spitzenverband die grundsätzlichen Hinweise zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze unter dem Datum vom 22. März 2017 zur Verfügung.

Danach sind regelmäßig gewährte Sonderzuwendungen bzw. Einmalzahlungen bei der Ermittlung des

Jahresarbeitsentgelts zu berücksichtigen, wenn sie mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich erwartet werden können. Somit sind Arbeitsentgelte oder Arbeitsentgeltbestandteile, bei denen ungewiss ist, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe sie gewährt werden, nicht auf das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt anzurechnen.

Aus der betrieblichen Praxis stellte sich in diesem Zusammenhang die Frage, inwiefern variable Arbeitsentgeltbestandteile - hierzu zählen individuell-leistungsbezogene und unternehmenserfolgsbezogene Provisionen oder Tantiemen – bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zu berücksichtigen sind, wenn diese monatlich gezahlt werden und somit das monatliche Arbeitsentgelt maßgeblich prägen.

Mittlerweile wurden die Aussagen dahingehend konkretisiert.

Wie bisher werden derartige Arbeitsentgeltbestandteile, die in Form von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt gewährt werden, nicht dem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt hinzugerechnet.

Allerdings sind variable Entgeltbestandteile (z.B. Verkaufsprovisionen) dem Jahresarbeitsentgelt dann zuzurechnen, wenn diese individuell-leistungsbezogen gewährt werden und sie üblicherweise Bestandteil des monatlich zufließenden, laufenden Arbeitsentgelts sind und dieses insoweit mitprägen. Dabei ist die Höhe des monatlich zufließenden variablen Arbeitsentgeltbestands bzw. dessen Relation zum ggf. vertraglich vereinbarten Fixum grundsätzlich nicht von Bedeutung.

Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Kurzfristige Beschäftigung

Keine anteilige monatliche Entgeltgrenze

Wird eine Beschäftigung kurzfristig ausgeübt, so ist diese unter bestimmten Voraussetzungen versicherungsfrei in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Eine kurzfristige Beschäftigung in diesem Sinne liegt dann vor, wenn sie für längstens drei Monate oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres befristet ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Berufsmäßig ist eine Beschäftigung dann, wenn sie für den Arbeitnehmer von so genannter wirtschaftlicher Bedeutung ist (z.B. Personen, die arbeitssuchend gemeldet sind). Insofern kommt es bei der Beurteilung auch auf die Höhe des erzielten Arbeitsentgelts an. Danach ist die Prüfung der Berufsmäßigkeit immer dann erforderlich, wenn das Arbeitsentgelt 450 Euro im Monat übersteigt.

Somit war bei kurzfristigen Beschäftigungen von unter einem Monat die 450 Euro-Grenze bisher anteilig zu

ermitteln. Danach ergab sich beispielsweise für eine an fünf Tagen ausgeübte Beschäftigung eine Grenze von 75 Euro (450 Euro : 30 x 5).

Nach der aktuellen Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) vom 05.12.2017 ist das Entgelt jedoch immer der monatlichen Grenze von zurzeit 450 Euro gegenüberzustellen. Eine anteilige Umrechnung ist nicht vorzunehmen. Das heißt, auch bei kurzfristigen Beschäftigungen von unter einem Monat, ist eine Prüfung der Berufsmäßigkeit nur vorzunehmen, wenn das Arbeitsentgelt die monatliche Grenze von 450 Euro übersteigt.

Nach Auffassung des BSG ergibt sich dieses aus den Regelungen zur Versicherungsfreiheit und der Systematik zur Beitragslastverteilung.

Die Minijob-Zentrale, als Einzugsstelle für die geringfügig entlohnten und kurzfristigen Beschäftigungen, teilt die Ansicht des BSG und setzt die Rechtsprechung sofort um. Ebenso ist beabsichtigt, eine Überarbeitung der Geringfügigkeitsrichtlinien vorzunehmen.

DEÜV-Meldungen

Kennzeichen „Saisonarbeiter“

Bitte auf den ständigen Wohnsitz im Ausland achten

Seit dem 1. Januar 2018 ist in der Anmeldung anzugeben, ob der Arbeitnehmer zum Personenkreis der Saisonarbeiter gehört.

Die Angabe „Saisonarbeiter“ ist nur in Anmeldungen aufgrund des Beginns eines Beschäftigungsverhältnisses sowie der gleichzeitigen An- und Abmeldung (Abgabegründe 10 und 40) erforderlich. Sie ist nicht erforderlich bei geringfügig Beschäftigten sowie bei Beschäftigten, die ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versichert sind (Personengruppen 109, 110, 190).

Als Saisonarbeiter gilt: Wer vorübergehend für eine versicherungspflichtige, auf bis zu acht Monate befristete, Beschäftigung nach Deutschland gekommen ist, um einen

- jahreszeitlich bedingten,
- jährlich wiederkehrenden,
- erhöhten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers abzudecken.

Die Kennzeichnung erfolgt für Meldezeiträume ab dem 1. Januar 2018 und nur bei krankenversiche-

rungspflichtigen Beschäftigten mit ständigem Wohnsitz im Ausland, bei denen davon auszugehen ist, dass sie nach dem Ende der Beschäftigung wieder in ihr Land zurückkehren.

Fehlt die Angabe zum Kennzeichen „Saisonarbeiter“ oder war diese fehlerhaft, muss die Anmeldung storniert und mit dem korrekten Kennzeichen „Saisonarbeiter“ neu abgegeben werden.

Momentan erreichen uns von den Arbeitgebern, die jahreszeitbedingt mit Saisonkräften arbeiten, sehr viele Anmeldungen mit dem Kennzeichen für Saisonarbeiter. Dabei stellt sich heraus, dass die gemeldeten Arbeitnehmer ihren ständigen Wohnsitz nicht im Ausland haben und nicht für diese auf bis zu acht Monate befristete, versicherungspflichtige Beschäftigung nach Deutschland gekommen sind.

Zur Vermeidung der erforderlichen Korrekturen und damit verbundenen Mehraufwand beim Arbeitgeber und den Krankenkassen, bitten wir vor der Übermittlung einer Anmeldung mit dem Kennzeichen für Saisonarbeiter nochmals zu prüfen, ob dafür die oben beschriebenen Voraussetzungen vorliegen.

DEÜV-Meldungen

„Versionswechsel“ im Abrechnungsprogramm

Verkürzung der Übergangsregelung

Änderungen in den Meldeverfahren ziehen ebenso auch Veränderungen in den Entgeltabrechnungsprogrammen nach sich. Diese stehen dann meist zum Jahreswechsel an, so dass die neue Version ab dem 01.01. eines Jahres zum Einsatz kommen sollte.

Der Einsatz der aktuellsten Version ist für die Datengrundlage bei den Sozialversicherungsträgern besonders wichtig, denn somit ist sichergestellt, dass alle zu meldenden Sachverhalte abgebildet und die Meldungen in der aktuell gültigen Form abgegeben werden. Doch nicht immer gelingt es, die

aktuellste Version zum Jahresbeginn einsetzen zu können. Aus diesem Grunde gibt es einen Kompromiss, der den Arbeitgebern gestattet, die bisherige Version für einen Zeitraum von bis zu drei Monaten weiterhin einzusetzen, so dass für den Versionswechsel ausreichend Zeit zur Verfügung steht. Allerdings wird seitens der Sozialversicherungsträger dabei in Kauf genommen, dass in diesem Übergangszeitraum möglicherweise nicht alle aktuellen Daten übermittelt werden und somit nicht zur Verfügung stehen. Außerdem werden auch in dem Übergangszeitraum die Rückantworten der

Krankenkassen nur in der aktuellsten Version übermittelt, so dass Arbeitgeber, die noch die „alte“ Version im Einsatz haben, diese nicht oder nur schwerlich verarbeiten können.

Bisweilen zeichnet sich ab, dass diese Übergangszeit von drei Monaten nicht voll umfänglich erforderlich erscheint, sondern überwiegend im ersten Monat nach dem Versionswechsel genutzt wird. Deshalb wird in den entsprechenden Gremien darüber nachgedacht, die Regelung zukünftig von drei Monaten auf einen Monat zu verkürzen.

Impressum: IKK profil aktuell Newsletter

IKK gesund plus, Umfassungsstraße 85, 39124 Magdeburg
Fachbereiche Marketing und Firmenservice
Tel.: 0391 2806 - 0 | Fax: 0391 2806 - 2219
eMail: redaktion@ikk-gesundplus.de

Firmenservice

IKK gesund plus, Umfassungsstraße 85, 39124 Magdeburg
Tel: 0391 2806 - 3210 | Fax: 0391 2806 - 3299
eMail: firmenservice@ikk-gesundplus.de

Datenschutz

www.ikk-gesundplus.de/dsgvo

Sozialversicherung

Ausblick

Gesetzentwurf der Bundesregierung

Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Beitragsentlastung der Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung werden einige Änderungen auf den Weg gebracht, die bereits im Koalitionsvertrag vereinbart wurden. Unter anderem ist beabsichtigt, dass ab dem 1. Januar 2019 die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung in gleichem Maße von Arbeitgebern und Beschäftigten getragen werden und somit auch der bisherige Zusatzbeitrag paritätisch finanziert wird.

Hintergrund: Seit 2015 setzt sich der Gesamtbeitrag aus einem einheitlichen allgemeinen Satz und einem flexiblen Zusatzbeitrag zusammen. Der feste Satz liegt bei 14,6 Prozent und wird jeweils zur Hälfte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern finanziert. Die Zusatzbeiträge, die die Kassen für sich festlegen, müssen die Mitglieder bisher alleine aufbringen. Sie liegen derzeit im Schnitt bei 1,0 Prozent, bei der IKK gesund plus bei 0,6 Prozent.

Informationsportal für Arbeitgeber

Insbesondere jungen und kleineren Unternehmen stehen vielfältige Informationen zur Meldung und Abrechnung eines Arbeitnehmers an zentraler Stelle zur Verfügung. Auch versierte Arbeitgeber, die im Abrechnungsgeschehen bereits fortgeschritten sind, profitieren von dem Portal.

www.informationsportal.de/ikk-gesundplus

Gesundheitsförderung

Der gesunde Betrieb

Eingliederungsmanagement

Betriebliches Eingliederungsmanagement bringt Mitarbeiter schneller an den Arbeitsplatz zurück. Seit Mai 2004 verpflichtet ein Gesetz Arbeitgeber zum so genannten Betrieblichen Eingliederungsmanagement (BEM). Vielen Arbeitgebern ist dies aber nicht bewusst, denn sie verbinden die Regelung häufig mit der Integration behinderter Mitarbeiter. Tatsächlich ist es auf alle Mitarbeiter eines Unternehmens anzuwenden.

Fehlen Beschäftigte innerhalb von 12 Monaten länger als sechs Wochen krankheitsbedingt am Arbeitsplatz – entweder am Stück oder wiederholt – müssen Arbeitgeber für ein Betriebliches Eingliederungsmanagement sorgen. Das BEM soll dazu beitragen,

dass Mitarbeiter, die längere Zeit krank waren, dem Arbeitsprozess nicht verloren gehen. So soll einer Erwerbsminderung entgegengewirkt werden. Dazu muss der Arbeitgeber klären,

- ➔ ob und wie die Arbeitsunfähigkeit überwunden werden kann.
- ➔ mit welchen Leistungen und Hilfen erneuter Arbeitsunfähigkeit vorgebeugt werden kann.
- ➔ wie der Arbeitsplatz erhalten werden kann.

Über die praktische Umsetzung der Vorschrift lässt der Gesetzgeber die Betriebe allerdings im Unklaren. Ohnehin gleicht kein Fall dem anderen. Das Spektrum der Diagnosen reicht von Atem-

wegserkrankungen über chronische Rückenschmerzen bis zu psychischen Problemen. Hinzu kommt, dass Mitarbeiter schnell sechs Wochen Fehlzeit auf dem Stundenkonto haben, wenn sie innerhalb eines Jahres z.B. eine verstauchte Hand, eine Sommergrippe und später Magen-Darm-Probleme haben. Auch in dieser ansonsten folgenlosen Krankengeschichte wären Sie als Arbeitgeber dazu verpflichtet, BEM in die Wege zu leiten: Zumindest müssen Sie prüfen, ob ein Zusammenhang zwischen Erkrankung und Arbeitsplatz besteht – und ob BEM Sinn macht.

Auf unserer Internetseite finden Sie den Leitfaden der Bundesarbeitsgemeinschaft für Rehabilitation:

www.ikk-gesundplus.de/arbeitgeber