



☎ 0800 8579840
24/7 zum Nulltarif

📧 www.ikk-gesundplus.de
firmenservice@ikk-gesundplus.de



03
Oktober 2021

Profil NEWS

Newsletter für Arbeitgeber und Lohnsteuerbüros

INHALT

- 2** » Änderungen bei kurzfristiger Beschäftigung: 3 Monate oder 70 Arbeitstage
- 3** » Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung: Ende der Übergangsregelung zum 31. Dezember 2021
» Pflegeversicherung – Anhebung des Beitragszuschlags für Kinderlose
- 4** » Gesamtsozialversicherungsbeitrag: Corona-Prämie bis 31. März 2022 steuer- und beitragsfrei
» SV compact 2022
- 5** » Sozialversicherung: Rechengrößen für 2022 – Voraussichtliche Werte
- 6** » IKK-Webinare zum Jahreswechsel 2021/22 – Themen
- 7** » IKK-Webinare zum Jahreswechsel 2021/22 – Termine und Anmeldung
» DEÜV-Meldeverfahren: Änderungen zum 1. Januar 2022
- 8** » Gesund & produktiv: Welterbestadt Quedlinburg geht neue Wege in der Betrieblichen Gesundheitsförderung

EDITORIAL

Sehr geehrte Leserinnen, sehr geehrte Leser,

die Wahl zum 20. Deutschen Bundestag ist Geschichte.

In den nächsten Wochen wird sich zeigen, wie sich die möglichen Koalitionsgespräche entwickeln und ob die spürbare Aufbruchstimmung in zukünftige Ziele der neuen Bundesregierung münden wird. Angesichts der zu bewältigenden Aufgaben gilt es Gemeinsamkeiten zu finden. Da ist inner- und überparteilich Kompromissbereitschaft gefragt, das haben bislang alle Koalitionsparteien vorangegangener Regierungen erfahren müssen.

Während die zukünftigen Koalitionäre noch verhandeln, steht schon fest, was im kommenden Jahr im Rahmen der Entgeltabrechnung unbedingt zu beachten ist. Mit diesem Newsletter erhalten Sie bereits einen Überblick zu den anstehenden Veränderungen.

Darüber hinaus bieten wir Ihnen auch in diesem Jahr unsere ausführlichen Arbeitgeberseminare an. Die im letzten Jahr noch pandemiebedingten und sehr erfolgreichen Online-Veranstaltungen (Webinare) möchten wir gern weiter beibehalten. Nutzen Sie unser Angebot und melden Sie sich an. Die Themen und Termine können Sie den Seiten 6 und 7 entnehmen.

Wir freuen uns, Sie bei unseren IKK-Webinaren zum Jahreswechsel begrüßen zu dürfen.

Ihre IKK gesund plus

Geringfügige Beschäftigung

Kurzfristige Beschäftigung: 3 Monate oder 70 Arbeitstage?

Mit dem Urteil vom 24. November 2020 hat das Bundessozialgericht entschieden, dass die Zeitgrenze von 3 Monaten und die Zeitgrenze von 70 Arbeitstagen gleichwertige Alternativen zur Begründung einer kurzfristigen Beschäftigung sind.

Eine Anwendung der jeweiligen Zeitgrenze in Abhängigkeit von der Anzahl der wöchentlichen Arbeitstage erfolgt nicht. Folglich sind die Voraussetzungen der Kurzfristigkeit bei einer im Voraus befristeten und an mindestens 5 Tagen in der Woche ausgeübten Beschäftigung auch dann erfüllt, wenn diese im Laufe des Kalenderjahres zwar auf mehr als drei Monate im Voraus nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, jedoch an nicht mehr als 70 Arbeitstagen ausgeübt wird. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgen diesem Urteil spätestens seit 1. Juni 2021 und halten an ihrer anderslautenden bisherigen Rechtsauffassung, wonach bei einer an weniger als 5 Tagen in der Woche ausgeübten Beschäftigung immer auf 70 Arbeitstage abzustellen war, nicht mehr fest. Egal ob längstens 3 Monate oder 70 Arbeitstage, immer dann, wenn eine der beiden Optionen erfüllt ist, sind – unabhängig von der Verteilung der wöchentlichen Arbeitstage – die zeitlichen Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung erfüllt.

Meldungen von Vorbeschäftigungszeiten

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen zusammenzurechnen. So ist jeweils bei Beginn einer neuen Beschäftigung zu prüfen, ob diese zusammen mit den schon im laufenden Kalenderjahr ausgeübten kurzfristigen Beschäftigungen die maßgebenden Zeitgrenzen überschreitet.

Mit dem Vierten Gesetz zur Änderung des Seefischereigesetzes ist geregelt worden, dass die Minijob-Zentrale dem Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2022 unverzüglich nach Eingang der Anmeldung für einen kurzfristig Beschäftigten zurückzumelden hat, ob zum Zeitpunkt der Anmeldung für den Beschäftigten weitere kurzfristige Beschäftigungen bestehen oder in dem vorausgehenden Zeitraum im Kalenderjahr bestanden haben.

Für die Rückmeldung der Minijob-Zentrale wird im Datensatz Krankenkassenmeldung (DSKK) der neue

Meldegrund 07 (Rückmeldung Beschäftigungszeiten für kurzfristig Beschäftigte) aufgenommen. Die Angabe erfolgt mit dem Kennzeichen „Kurzfristige Beschäftigung“ im neuen Datenbaustein „Rückmeldung bei kurzfristiger Beschäftigung“ (DBKB) und beschränkt sich auf die Feststellung, ob im Kalenderjahr der Verarbeitung der Anmeldung eine weitere kurzfristige Beschäftigung bestand oder besteht. Dabei stehen die Kennzeichen „1“ für „ja“ und „0“ für „nein“.

Die Rückmeldung ist unverzüglich nach Eingang der Anmeldung zu erstellen; folglich können auch nur die Verhältnisse zum Zeitpunkt des Eingangs der Anmeldung Grundlage der Rückmeldung sein. Der Arbeitgeber erhält damit die Gelegenheit, die Einhaltung der Zeitgrenzen zu überprüfen. Sind diese überschritten, so ist die Beschäftigung versicherungspflichtig und dementsprechend zu melden.

Meldung zum Krankenversicherungsschutz

Mit der Änderung des Seefischereigesetzes wurde außerdem beschlossen, dass ab dem 1. Januar 2022 in den Anmeldungen für kurzfristig Beschäftigte anzugeben ist, wie der Arbeitnehmer für die Dauer der Beschäftigung krankenversichert ist. Dabei ist in den Meldungen zu unterscheiden, ob der Arbeitnehmer gesetzlich krankenversichert ist, privat krankenversichert beziehungsweise anderweitig im Krankheitsfall abgesichert ist.

Beschäftigter ist gesetzlich krankenversichert

Für die Dauer der Beschäftigung besteht ein Krankenversicherungsschutz bei einer gesetzlichen Krankenkasse in Deutschland und zwar unabhängig davon, ob die Versicherung im Rahmen einer Versicherungspflicht oder einer freiwilligen Krankenversicherung oder einer Familienversicherung durchgeführt wird.

Beschäftigter ist privat krankenversichert oder anderweitig im Krankheitsfall abgesichert

Für die Dauer der Beschäftigung besteht eine Krankheitskostenversicherung bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen unabhängig davon, ob es zum Geschäftsbetrieb in Deutschland zugelassen ist oder nicht. Die Versicherung kann auch vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer im Rahmen einer Gruppenversicherung für seine Arbeitnehmer als versicherte

Personen abgeschlossen werden. Als anderweitig abgesichert sind Beschäftigte anzusehen, die im Krankheitsfall Leistungen aus Sondersystemen erhalten oder einen Anspruch auf Sachleistungen zu Lasten eines ausländischen Versicherungsträgers haben; einen solchen Sachleistungsanspruch bei geringfügiger Beschäftigung in Deutschland haben gegenwärtig in Dänemark, Luxemburg oder Österreich krankenversicherte Personen. Dazu werden im Datensatz „Meldung“ die folgenden Kennzeichen aufgenommen:

- 1 = Beschäftigter ist gesetzlich krankenversichert
- 2 = Beschäftigter ist privat krankenversichert oder anderweitig im Krankheitsfall abgesichert

Erforderlich sind diese Angaben bei der Anmeldung aus Anlass der Aufnahme der Beschäftigung (GD 10) oder gleichzeitigen An- und Abmeldung (GD 40) einer kurzfristigen Beschäftigung (PRG 110) und zwar für die Meldezeiträume ab dem 1. Januar 2022.

Der entsprechende Nachweis des Krankenversicherungsschutzes ist vom Arbeitgeber in den Entgeltunterlagen aufzubewahren.

Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung: Ende der Übergangsregelung zum 31. Dezember 2021

In der Arbeitslosenversicherung sind Arbeitnehmer nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze ab dem Folgemonat grundsätzlich versicherungsfrei. Allerdings besteht aus Gründen der Chancengleichheit gegenüber jüngeren Arbeitnehmern für den Arbeitgeber die Verpflichtung, seinen hälftigen Beitragsanteil zu zahlen (ALV-Beitragsgruppenschlüssel 2). Um die Beschäftigung von älteren Arbeitnehmern attraktiver auszugestalten, entfiel mit Einführung des Flexirentengesetzes für die Zeit vom 1. Januar 2017 bis zum 31. Dezember 2021 der zu zahlende Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung nach Erreichen der Regelaltersgrenze (ALV-Beitragsgruppenschlüssel 0).

Mit dem Ende der befristeten Regelung zum 31. Dezember 2021 sind die Arbeitgeber verpflichtet, ihren Beitragsanteil wieder zu entrichten. Dazu ist es erforderlich, die entsprechenden Meldungen vorzunehmen. So sind für laufende Beschäftigungsverhältnisse, die über den Jahreswechsel hinaus bestehen, zum 31. Dezember 2021 eine Abmeldung mit Grund „32“ (ALV-Beitragsgruppenschlüssel 0) und zum 1. Januar 2022 eine Anmeldung mit Grund „12“ (ALV-Beitragsgruppenschlüssel 2) vorzunehmen. Die Abgabe einer Jahresmeldung mit dem Grund „50“ ist für diese Fälle dann nicht erforderlich.

Pflegeversicherung – Anhebung des Beitragszuschlags für Kinderlose

Mit dem Gesetz zur Berücksichtigung von Kindererziehung im Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung (Kinder-Berücksichtigungsgesetz – KiBG) vom 15. Dezember 2004 ist der Beitragssatz in der sozialen Pflegeversicherung für alle Mitglieder, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, vom 1. Januar 2005 an um 0,25 Beitragssatzpunkte (Beitragszuschlag für Kinderlose) erhöht worden. Den Beitragszuschlag für Kinderlose trägt allein das Mitglied; eine Beteiligung Dritter ist hierbei nicht vorgesehen.

Nachdem der Beitragssatz zur Pflegeversicherung in den Jahren ab 2005 bereits mehrfach angehoben wurde, wird mit dem Gesetz zur Weiterentwicklung

der Gesundheitsversorgung der Beitragszuschlag für Kinderlose vom 1. Januar 2022 an erstmalig um 0,1 Beitragssatzpunkte maßvoll erhöht. Damit beträgt der PV-Beitrag für alle kinderlosen Arbeitnehmer, die bereits das 23. Lebensjahr vollendet haben, 0,35 Prozent.

Die Anhebung trägt somit zur Gesamtfinanzierung der anstehenden Reformmaßnahmen bei. Außerdem wird damit der Ausgangsrelation zwischen dem „allgemeinen“ Beitragssatz und dem Beitragszuschlag für Kinderlose aus dem Jahr 2005 wieder besser entsprochen. An den Ausnahmeregelungen zum Beitragszuschlag und zum Nachweis der Elterneigenschaft ändert sich nichts.

Gesamtsozialversicherungsbeitrag

Corona-Prämie bis 31. März 2022 steuer- und beitragsfrei

Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern aufgrund der Corona-Krise Beihilfen und Unterstützungen bis zu einem Betrag von 1.500 Euro nach § 3 Nr. 11a EStG steuerfrei in Form von Zuschüssen und Sachbezügen gewähren.

Eingeführt mit dem Corona-Steuerhilfegesetz vom 19. Juni 2020, war die Auszahlung zunächst vom 1. März 2020 bis zum 31. Dezember 2020 befristet und somit auf das Jahr 2020 beschränkt. Die erste Verlängerung, nämlich bis zum 30. Juni 2021, erfolgte mit dem Jahressteuergesetz 2020. Zuletzt hat die Bundesregierung noch einmal ein Dreivierteljahr draufgelegt. Durch das Abzugsteuerentlastungsmodernisierungsgesetz vom 2. Juni 2021 besteht nunmehr Steuerfreiheit bis zum 31. März 2022. Dabei gilt es zu beachten: Im Zeitraum vom 1. März 2020 bis zum 31. März 2022 dürfen insgesamt maximal 1.500 Euro steuerfrei belassen werden. Dieser maximale Steuerfreibetrag gilt für jedes Arbeitsverhältnis, so dass der Höchstbetrag von 1.500 Euro bei einem Wechsel des Arbeitgebers mehrmals in Anspruch genommen werden kann. Auch im Rahmen einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (450 Euro-Minijob) ist die Gewährung einer Corona-Prämie möglich; am Status der Versicherungsfreiheit ändert sich dadurch nichts. So kann ein Arbeitnehmer, der neben einer Hauptbeschäftigung noch einen geringfügig entlohnten Minijob ausübt, in beiden Beschäftigungsverhältnissen bis zu 1.500 Euro steuerfreie Corona-Sonderzahlung erhalten.

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass diese Zuwendungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet werden. Insoweit sind diese Zuschüsse und Bonuszahlungen auch nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen und damit beitragsfrei. Corona-Prämien in Form von Entgeltumwandlungen führen nicht zur Steuer- und Beitragsfreiheit. Die Corona-Sonderzahlungen sind nicht auf bestimmte Branchen beschränkt, sondern können davon unabhängig gewährt werden. Allerdings soll ein Bezug zur Pandemie bestehen. Ein Zusammenhang kann sich z. B. aus einzelvertraglichen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer oder Erklärungen des Arbeitgebers ergeben; so werden individuelle Lohnabrechnungen oder auch Überweisungsbelege, die eine Corona-Sonderzahlung belegen, anerkannt. Ferner sind diese Zahlungen in die Entgeltabrechnung zu übernehmen, damit diese im Rahmen der Lohnsteueraußenprüfung nachgewiesen werden können. Dagegen erübrigt sich die Übernahme in die Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers. Ebenso ist eine Angabe in der Einkommensteuererklärung seitens des Arbeitnehmers nicht erforderlich.

Das Bundesministerium der Finanzen bietet in einer FAQ „Corona“ u. a. zahlreiche Antworten auf die in diesem Zusammenhang auftretenden Fragen zu Themen wie z. B. Steuererleichterungen, Lohnsteuer, Stundung und Erlass von Steuern.

www.bundesfinanzministerium.de



Bestellung

☎ 0800 8579840

(24/7 zum Nulltarif)

🔗 www.ikk-gesundplus.de/arbeitgeber

WebCode 17106

SV compact 2022

Schnell und sicher durch die Sozialversicherung

Anhand der wichtigsten Begriffe gibt diese Broschüre im Taschenbuchformat einen aktuellen Überblick über alle relevanten Themen der Sozialversicherung. Dieses Informationsmedium steht für gebündeltes Praxiswissen zur Sozialversicherung und angrenzender Rechtsgebiete. Es liefert mit verständlichen Texten, Tipps und Beispielen alle unverzichtbaren Daten und aktuellen Informationen.

Viele Fragen können daher ganz einfach durch einen Blick in unser Nachschlagewerk gelöst werden. Für unsere Firmenkunden ist „SV compact“ natürlich kostenlos. Ihr persönliches Exemplar wartet auf Ihre Bestellung.

Wichtig: Bitte berücksichtigen Sie, dass unser Zahlenwerk von seiner Aktualität lebt und deshalb erst mit Beginn des neuen Jahres versandt wird.

Sozialversicherung: Rechengrößen für 2022

Voraussichtliche Werte veröffentlicht

Die maßgeblichen Rechengrößen in der Sozialversicherung werden jährlich im Rahmen einer „Verordnung über maßgebende Rechengrößen der Sozialversicherung“ bekannt gegeben, die in letzter Instanz noch der Zustimmung durch den Bundesrat bedarf.

Die jeweils errechneten Werte in den Verordnungen der Vorjahre wurden regelmäßig bestätigt, so dass wir Ihnen schon jetzt eine Übersicht der für 2022 voraussichtlich geltenden Werte veröffentlichen.

Fälligkeitstermine 2022

Die Termine für die Abgabe der Beitragsnachweisung sowie für die Fälligkeit der Beitragszahlung im Jahr 2022 stehen schon fest und können der hier aufgeführten Tabelle entnommen werden.

Für die Fälligkeitstermine ist der Hauptsitz der Einzugsstelle maßgebend. Sowohl der 24. als auch der 31. Dezember gelten nicht als bankübliche Arbeitstage.

Monat	Beitragsnachweis	Fälligkeit
Januar	25.01.2022	27.01.2022
Februar	22.02.2022	24.02.2022
März	25.03.2022	29.03.2022
April	25.04.2022	27.04.2022
Mai	24.05.2022	27.05.2022
Juni	24.06.2022	28.06.2022
Juli	25.07.2022	27.07.2022
August	25.08.2022	29.08.2022
September	26.09.2022	28.09.2022
Oktober	24.10.2022	26.10.2022
November	24.11.2022	28.11.2022
Dezember	23.12.2022	28.12.2022

Die Informationen zur Bestätigung und weitere Rechengrößen und Werte finden Sie auf unserer Internetseite www.ikk-gesundplus.de/arbeitgeber

Impressum: Profil News

IKK gesund plus, Umfassungsstraße 85, 39124 Magdeburg
 Firmenservice ☎ 0391 2806-3210 📠 -3299
 ✉ firmenservice@ikk-gesundplus.de
 Redaktion: ✉ redaktion@ikk-gesundplus.de
 Datenschutz: 🌐 www.ikk-gesundplus.de/dsgvo

Beitragsbemessungsgrenzen

Kranken- und Pflegeversicherung

	Ost	West
jährlich	58.050,00 Euro	58.050,00 Euro
monatlich	4.837,50 Euro	4.837,50 Euro

Renten- und Arbeitslosenversicherung

	Ost	West
jährlich	81.000,00 Euro	84.600,00 Euro
monatlich	6.750,00 Euro	7.050,00 Euro

Bezugsgrößen

Kranken- und Pflegeversicherung

	Ost	West
jährlich	39.480,00 Euro	39.480,00 Euro
monatlich	3.290,00 Euro	3.290,00 Euro

Renten- und Arbeitslosenversicherung

	Ost	West
jährlich	37.800,00 Euro	39.480,00 Euro
monatlich	3.150,00 Euro	3.290,00 Euro

Versicherungspflichtgrenzen

Allgemeine Versicherungspflichtgrenze

	Ost	West
jährlich	64.350,00 Euro	64.350,00 Euro

Besondere Versicherungspflichtgrenze

	Ost	West
jährlich	58.050,00 Euro	58.050,00 Euro

IN EIGENER SACHE

Onlinebefragung: Relaunch unserer Webseite

Wir haben unsere Internetseite überarbeitet und starten mit neuem Design, optimierten Inhaltsstrukturen und innovativer Technik. Die Seiten präsentieren sich nun aufgeräumter, sodass Sie schnell und einfach genau das finden, was Sie gerade suchen. Dies zeigt sich unter anderem in einer vergrößerten Bildsprache sowie klaren Formen und Farben. Die Lesbarkeit der Artikel wurde verbessert und eine intuitivere Navigation erarbeitet. Bewährte Features und Online-Tools haben wir hingegen beibehalten oder für Sie ausgebaut.

Jetzt sind Sie gefragt!

www.ikk-gesundplus.de/onlinebefragung



Unser Dankeschön: Unter allen Teilnehmern verlosen wir 3x1 IKK-Paket mit USB-Stick, Schreibset, Displaytuch, Smartcosi und Pop-Socket für Ihr Smartphone! **Viel Glück!**



IKK-Webinare zum Jahreswechsel 2021/2022

Exklusive Informationsveranstaltungen für Arbeitgeber & Lohnsteuerbüros

Auch in diesem Jahr haben wir für unsere Arbeitgeber und Steuerberater IKK-Seminare zum Jahreswechsel vorbereitet. Die pandemiebedingten Online-Veranstaltungen (Webinare) möchten wir gern beibehalten und bieten Ihnen ab 24. November 2021 interessante Themen aus den Bereichen Sozialversicherung, Lohnsteuer und Arbeit/Soziales.

Ihre Webinar-Anmeldung

Unser Webinar führen wir mit GoToWebinar® durch. Als Teilnehmer benötigen Sie einen DesktopPC, ein Tablet oder ein Smartphone mit Internetanschluss.

Und so melden Sie sich an: Wählen Sie Ihren gewünschten Termin, dann kurz Ihren Namen und Ihr Unternehmen angeben und absenden. Nach der Registrierung erhalten Sie eine Bestätigungsmail, inkl. dem Link zur Veranstaltungsteilnahme. Eine Stunde vor Veranstaltungsbeginn erinnern wir Sie automatisch per eMail.

Jedes unserer Webinare ist auf maximal 500 Teilnehmer begrenzt. Wir freuen uns über Ihre Teilnahme!

Anmeldung

www.ikk-gesundplus.de/webinare

WebCode: 17107 oder QR-Code auf der rechten Seite

Sollte es Ihnen zu den angebotenen Terminen nicht möglich sein teilzunehmen, bieten wir Ihnen im Nachgang der Veranstaltungsreihe das Webinar im Internet als Video an.

Darüber hinaus haben wir alle Inhalte mit Aktualisierungsfunktion übersichtlich in einem Webinarportal zusammengefasst, welches Sie im Anschluss an unsere Webinare auf unserer Webseite finden.

Unsere Webinarthemen in diesem Jahr

Hier finden Sie einen Auszug aus unseren umfangreichen Themen.

SOZIALVERSICHERUNG

Reform Pflegeversicherung

- ✓ Finanzsituation und Bundeszuschuss
- ✓ Anhebung Beitragszuschlag für Kinderlose
- ✓ Anpassungen im Leistungs- und Vertragsrecht

Elektronischer Datenaustausch

- ✓ Änderungen im DEÜV-Meldeverfahren
- ✓ Anpassungen bei der Betriebsdatenpflege
- ✓ rvBEA – Bescheinigungen elektronisch anfordern
- ✓ Erstattungsverfahren nach dem AAG
- ✓ Anlage eines Arbeitgeberkontos

Geringfügige Beschäftigungen

- ✓ Kurzfristigkeit: 3 Monate oder 70 Arbeitstage?
- ✓ Meldeverfahren

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

- ✓ Verfahren mit den Arbeitgebern
- ✓ „Neues“ Vorerkrankungsverfahren erst ab 2023

Änderungen Arbeitsförderungsrecht

- ✓ Arbeitgeberanteil lebt wieder auf
- ✓ Fortschreibung „Erfolgsmodell Kurzarbeit“
- ✓ Neues KEA-Verfahren

LOHNSTEUER

Abgrenzung Geldleistung und Sachbezug

- ✓ Anhebung Sachbezugsfreigrenze
- ✓ Steuerpflichtige Geldleistungen/Kostenerstattungen
- ✓ Zuflusszeitpunkt/Aufzeichnungspflicht

Steuerfreie betriebliche Gesundheitsleistungen

- ✓ Höhe des Steuerfreibetrags

Stärkung Mitarbeiterkapitalbeteiligung

- ✓ Besteuerungszeitpunkt und Steuerfreibetrag

Corona-Sonderzahlung verlängert

- ✓ Höhe der Steuerbefreiung
- ✓ Lohnsteuerbescheinigung/Progressionsvorbehalt

ARBEIT/SOZIALES

Arbeitgeberzuschuss zur bAV

- ✓ Wesentliche Änderungen mit dem BRSG
- ✓ Verpflichtender Arbeitgeberzuschuss

Betriebsräte- und Modernisierungsgesetz

- ✓ Rund um die Betriebsratswahlen
- ✓ Modernisierung der Betriebsratsarbeit
- ✓ Mobiles Arbeiten/Homeoffice
- ✓ Mitbestimmung bei Künstlicher Intelligenz

Reform Bundeselterngeld und Elternzeit

- ✓ Mehr Freiräume für Familien
- ✓ Partnerschaftlichkeit weiter stärken
- ✓ Kein Elterngeld für Besserverdiener
- ✓ Hintergrundinformation für Arbeitnehmer

... und vieles Weitere mehr!

JETZT ANMELDEN!

Webinare zum Jahreswechsel 2021/2022

www.ikk-gesundplus.de/webinare



WEBINAR 1

Mittwoch, den 24.11.2021

Beginn 10:00 Uhr



WEBINAR 2

Donnerstag, den 25.11.2021

Beginn 10:00 Uhr



WEBINAR 3

Dienstag, den 30.11.2021

Beginn 14:00 Uhr



QR-Code für Ihr Smartphone oder Tablet

Mit dem QR-Code gelangen Sie online schnell zum Anmeldeformular Ihres gewünschten Webinars! Einfach ausfüllen und absenden. Sie erhalten eine Bestätigungsmail mit einem Einladungslink für Ihre Buchung, inklusive Erinnerung. Auf Wunsch können Sie sich einen Online-Kalendereintrag generieren.

DEÜV-Meldeverfahren

Änderungen zum 1. Januar 2022

Angabe des Geburtslandes

Die Angabe des Geburtslandes des Arbeitnehmers in Anmeldungen ohne Versicherungsnummer (VSNR) ist bislang nur erforderlich, sofern dieser eine europäische Versicherungsnummer hat und diese in der Meldung angegeben wird. Für ein fehlerfreies Verfahren ist es unabdingbar, neben der Angabe des Geburtsortes in allen Fällen auch die Angabe des Geburtslandes vom Arbeitgeber zu erhalten. Mit dem siebten SGB

IV-Änderungsgesetz ist insoweit das Geburtsland als eine für die Vergabe der VSNR erforderliche Angabe aufgenommen worden.

Diese personenbezogene Angabe ist ab dem 1. Januar 2022 bei Anmeldungen, bei einer gleichzeitigen An- und Abmeldung und bei Sofortmeldungen ohne VSNR anzugeben.

Streichung Abgabegrund 60 und 61

Den Krankenkassen und Rentenversicherungsträgern werden bereits

durch das Meldeverfahren nach § 196 SGB VI Änderungen beim Namen und der Anschrift des Arbeitnehmers von den zuständigen Meldebehörden (Einwohnermeldeämter) mitgeteilt. Insofern kann auf die bislang nur noch optional zu verwendenden Abgabegründe GD „60“ und „61“ (Änderung des Namens oder der Anschrift) verzichtet werden.

Diese werden ab dem 1. Januar 2022 gestrichen.



Foto: Welterbestadt Quedlinburg

Gesund & produktiv im Betrieb

Welterbestadt Quedlinburg geht neue Wege in der betrieblichen Gesundheitsförderung (BGF)

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Öffentlichkeitsarbeit, Wirtschaftsförderung, Bauverwaltung, Stadtkasse und des Bauhofs der Welterbestadt Quedlinburg trafen sich bei einem Gesundheitstag gemeinsam auf einem Sportplatz und folgten u. a. der Anleitung einer Yoga-Lehrerin aus Wernigerode. Wenige Meter entfernt wurde Tischtennis gespielt oder beim Kistenklettern geholfen. Insgesamt zwölf Stationen gab es beim inzwischen dritten Gesundheitstag.

Die Welterbestadt Quedlinburg und die IKK gesund plus starteten bereits vor drei Jahren für die insgesamt 360 Beschäftigten ein gemeinsames betriebliches Gesundheitsprojekt, welches nach einer längeren corona-bedingten Pause nun wieder vor Ort aktiv fortgesetzt werden konnte. Die Gesundheit aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter steht dabei im besonderen Fokus. Schon zu Beginn des Projektes konnten zahlreiche Gesundheitsmaßnahmen angeboten und umgesetzt werden. Mit Arbeitsplatzanalysen, Angeboten zur Rückengesundheit, speziellen Seminaren, einem Cardio-Scan, Screenings und einem Mobefit-Test konnten alle Interessierten vor Ort Wissenswertes lernen und anwenden. Darüber hinaus wurde die Welterbestadt Quedlinburg unterstützt, eine eigene Betriebssportgruppe für mehr Bewegung im Alltag zu bilden.

In der darauf folgenden Pause, die aufgrund der Corona-Bestimmungen unumgänglich war, waren Aktionen vor Ort leider nicht möglich. Das Projektteam ist jedoch nicht untätig geblieben. Es wurden durch die IKK gesund plus neue digitale Angebote entwickelt, die

zukünftig als Ergänzung mit in die Gesundheitsprojekte einfließen. Beschäftigte könnten dann z. B. zeitlich und örtlich unabhängige Grundlagen- und/oder Intensivtrainings per Video aktiv nutzen.

Beim zuletzt stattgefundenen Gesundheitstag auf dem Sportplatz wurden neue Wege gegangen. Neben dem durch die IKK gesund plus zur Verfügung gestellten Yogakurs und der Rückenschule wurden auch eigene Angebote der Welterbestadt Quedlinburg integriert und genutzt, denn im Bereich Kinder- und Jugendarbeit gibt es einen großen Fundus. „Wir haben mächtig überlegt, ob das eine gute Variante ist und wie sich die Kolleginnen und Kollegen darauf einlassen“, sagt die Personalratsvorsitzende Elke Bachran. Rund 120 sind der Einladung gefolgt und haben aktiv an den verschiedenen Angeboten teilgenommen. Als kleine Zusatzmotivation war bei einem Quiz zum einen Teamgeist und zum anderen Kenntnis der eigenen Verwaltung gefragt. Und für die Gewinner gab es einen Überraschungspreis.

Die Welterbestadt Quedlinburg und die IKK gesund plus werden das Gesundheitsprojekt in den nächsten zwei Jahren weiter fortführen.

Wir wünschen viel Erfolg dabei.

Möchten Sie die Angebote unserer betrieblichen Gesundheitsförderung kennenlernen?

Rufen Sie uns an!

☎ 0800 8579840 (24/7 zum Nulltarif)

🔗 www.ikk-gesundplus.de/arbeitsgeber