

IKK-Seminar zum Jahreswechsel 2011/2012

Alle wichtigen Änderungen in der Sozialversicherung



- Sozialausgleich & Co. ■ Freiwilliger Wehrdienst und Bundesfreiwilligendienst
- Aktuelles zur Entgeltabrechnung ■ Elektronischer Datenaustausch ■ Maschinelles Erstattungsverfahren U1/U2 ■ Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale
- Wichtiges in Kürze ■ Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2012

Bis 2014
garantiert kein
Zusatzbeitrag

Vorwort

Inhaltsverzeichnis

Liebe Leserinnen und Leser,

wenn man es nicht besser wüsste, man könnte meinen, schon 2012 und nicht erst im Herbst 2013 fänden turnusmäßig die nächsten Bundestagswahlen statt. Denn für gewöhnlich reduziert sich die Schlagzahl der jeweils politisch Agierenden erst dann deutlich, wenn sich die Legislaturperiode dem Ende neigt. So kann gegenwärtig keiner sagen, ob es noch zur dringend notwendigen Reform der Pflegeversicherung kommen wird. Das „Steuervereinfachungsgesetz 2011“ konnte zwar letzten Endes doch über die parlamentarischen Hürden gehievt werden, es bleibt aber eine Steuerreform in Miniaturausgabe. Und auch das Bundesarbeitsministerium bringt – so wie es aussieht – allenfalls noch ein, zwei Reförmchen auf den Weg.

Insofern geht es zum Jahreswechsel 2011/2012 insbesondere darum, den Überblick über die zahlreichen, vermeintlich nicht so bedeutsamen Änderungen zu behalten.

Weil der durchschnittliche Zusatzbeitrag 2012 wieder bei null Euro liegt, wird der Sozialausgleich zum Papiertiger. Einigen Änderungen im Melde- und Beitragsverfahren wird man sich im Personalbüro gleichwohl stellen müssen.

Daneben tut sich wie immer einiges mit Auswirkung auf die Entgeltabrechnungsprogramme, also dürften wohl auch diesmal die Jahreswechsel-Updates der Softwarehersteller nicht „vergnügungssteuerpflichtig“ sein.

Momentaufnahmen zur elektronischen Gesundheitskarte, zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt sowie zur Familienpflegezeit runden unsere Seminare inhaltlich ab.

Sie merken: einmal mehr haben wir alles das zusammengetragen, was Ihnen um die Jahreswende herum Kopfzerbrechen bereiten könnte. Wie immer wünschen wir Ihnen beim Umsetzen der neu gewonnenen Erkenntnisse viel Erfolg. Wir sind jederzeit gern für Sie da, sollte eine Frage auftreten oder sich Ihnen ein Problem in den Weg stellen!

Ihre IKK Südwest

| | |
|---|-----------|
| Sozialausgleich & Co. | 1 |
| Freiwilliger Wehrdienst/Bundesfreiwilligendienst | 5 |
| Aktuelles zur Entgeltabrechnung | 8 |
| Elektronischer Datenaustausch | 13 |
| Maschinelles Erstattungsverfahren U1/U2 | 16 |
| Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale | 18 |
| Wichtiges in Kürze | 21 |
| Elektronische Gesundheitskarte | 21 |
| Fit für den Arbeitsmarkt | 22 |
| Die Familienpflegezeit | 23 |
| Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2012 | 24 |

Impressum

Herausgeber:



© PRESTO Gesundheits-Kommunikation GmbH

www.presto-gk.de

Stand: 20. Oktober 2011



Sozialausgleich & Co.

Das GKV-Finanzierungsgesetz trat in seinen wesentlichen Teilen bereits am 1. Januar 2011 in Kraft. Ein Bestandteil ist der Sozialausgleich, welcher die Mitglieder vor einer unverhältnismäßigen finanziellen Belastung schützen soll und den grundsätzlich die Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer umzusetzen haben. Um Zeit für das Abstimmen der Verfahrensabläufe zu gewinnen, hat der Gesetzgeber 2011 noch generell die Krankenkassen in die Verantwortung genommen, den Sozialausgleich durchzuführen. Dies blieb aber ohne Bedeutung, weil der durchschnittliche Zusatzbeitrag auf null Euro festgesetzt wurde. Und da er auch 2012 null Euro betragen wird, bleiben die Arbeitgeber zunächst zwölf weitere Monate von der Umsetzung verschont. Stand der Dinge ist: Einigen Änderungen im Melde- und Beitragsverfahren wird man sich im Personalbüro gleichwohl schon 2012 stellen müssen.

Anspruch auf Sozialausgleich

Soweit der Finanzbedarf einer Krankenkasse durch die Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds nicht gedeckt ist, hat sie in ihrer Satzung zu bestimmen, von ihren Mitgliedern einen individuellen Zusatzbeitrag zu erheben. Seit Anfang 2011 dürfen dabei nur noch einkommensunabhängige Zusatzbeiträge, also als Pauschale in festen Eurobeträgen, erhoben werden. Die Überforderungsklausel, mit der die Zusatzbeiträge zuvor bei einem Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen gedeckelt wurden, ist zeitgleich entfallen.

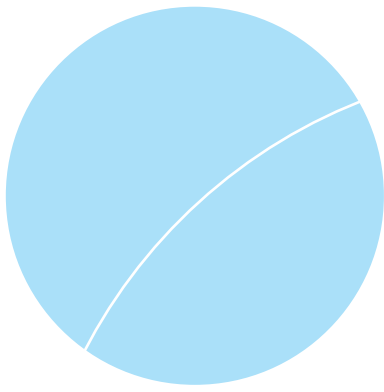
Künftig soll der Sozialausgleich dafür sorgen, dass kein Mitglied finanziell überfordert wird. Für die praktische Umsetzung wären u. a. die Arbeitgeber für ihre Arbeitnehmer verantwortlich, wobei der Ausgleich automatisiert durchgeführt würde.

Wichtig: *Anspruch auf Sozialausgleich besteht immer dann, wenn der durchschnittliche Zusatzbeitrag die Belastungsgrenze von zwei Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen übersteigt. Ob und in welcher Höhe die jeweilige Krankenkasse tatsächlich einen individuellen Zusatzbeitrag erhebt, ist hierfür ohne Bedeutung.*

Die Umsetzung des Sozialausgleichs soll eingebettet in das Beitragsverfahren der Krankenversicherung erfolgen, indem der Arbeitnehmeranteil monatlich gemindert wird. Die beiden Faktoren zur Ermittlung des Sozialausgleichs sind der durchschnittliche Zusatzbeitrag und die Belastungsgrenze:

Der durchschnittliche Zusatzbeitrag ist vergleichbar einer Rechengröße und beruht auf einer vorausschauenden Prognose. Er ergibt sich aus der Differenz zwischen den für das jeweilige Kalenderjahr voraussichtlichen Ausgaben aller Krankenkassen (Finanzbedarf) und den voraussichtlichen Einnahmen des Gesundheitsfonds, geteilt durch die voraussichtliche Zahl der Mitglieder aller Krankenkassen. Das Ergebnis ist dann nur noch durch zwölf zu teilen, um auf einen Monatswert zu kommen.

Den durchschnittlichen Zusatzbeitrag legt das Bundesgesundheitsministerium nach Auswertung der Ergebnisse des sog. GKV-Schätzerkreises im Einvernehmen mit dem Bundesfinanzministerium fest. Und zwar bis zum 1. November für das komplette Folgejahr, denn unterjährige Anpassungen sind nicht vorgesehen.



Nach der Empfehlung des GKV-Schätzerkreises wird der durchschnittliche Zusatzbeitrag für das Jahr 2012 null Euro betragen, wie schon 2011.

Der Empfehlung liegen voraussichtliche Ausgaben aller Krankenkassen (Finanzbedarf) von 185,4 Mrd. Euro sowie erwartete Einnahmen des Gesundheitsfonds in Höhe von 185,7 Mrd. Euro zugrunde. Damit können – insbesondere durch eine gute Konjunktur, einen stabilen Arbeitsmarkt und eine erhöhte Beitragsbemessungsgrenze (BBG) – aller Voraussicht nach auch im Jahr 2012 die Ausgaben der Krankenkassen durch Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds im Durchschnitt vollständig gedeckt werden. Gleichwohl wird es auch 2012 einzelne Krankenkassen geben, die einen individuellen Zusatzbeitrag erheben müssen.

Das Amtlichmachen, also die Veröffentlichung des durchschnittlichen Zusatzbeitrags im Bundesanzeiger, stand bei Redaktionsschluss allerdings noch aus.

Die **Belastungsgrenze** beträgt zwei Prozent, sie wird individuell auf der Grundlage aller in der Krankenversicherung beitragspflichtigen Einnahmen eines Mitglieds bestimmt. Ist der durchschnittliche Zusatzbeitrag höher als die so ermittelte Belastungsgrenze, dann gilt das Mitglied als finanziell überfordert und hat Anspruch auf den Sozialausgleich.

Wichtig: *Da der durchschnittliche Zusatzbeitrag auf null Euro festgesetzt ist, findet in keinem Fall ein Sozialausgleich statt, weil die individuelle Belastungsgrenze nicht überschritten wird.*

Gleichwohl soll die Funktionsweise des Sozialausgleichs hier in aller gebotenen Kürze noch einmal umrissen werden. Für die Durchführung des Sozialausgleichs durch den Arbeitgeber wäre danach zu unterscheiden, ob der Arbeitnehmer über eine beitragspflichtige Einnahme (Berechnungsverfahren I) oder über mehrere beitragspflichtige Einnahmen (Berechnungsverfahren II) verfügt. (siehe Übersichten 1 und 2)

Neuer Beitragsnachweisdatensatz

Vom 1. Januar 2012 an findet der Sozialausgleich theoretisch auch beim Nachweis der KV-Beiträge Berücksichtigung: Damit die Krankenkassen den Umfang des gezahlten Sozialausgleichs feststellen können, ist vom Arbeitgeber jeden Monat zusätzlich zu den zu zahlenden KV-Beiträgen die Höhe der KV-Beiträge nachzuweisen, die ohne die Durchführung des Sozialausgleichs zu zahlen gewesen wären.

Zu berücksichtigen sind dabei sowohl die geminderten Beiträge nach dem Berechnungsverfahren I als auch die erhöhten Beiträge nach dem Berechnungsverfahren II.

Hinweis: *Da 2012 kein Sozialausgleich durchzuführen ist, entspricht der zusätzlich anzugebende Betrag in jedem Abrechnungszeitraum dem Betrag der tatsächlich zu zahlenden KV-Beiträge.*

Auswirkungen auf das Meldeverfahren

Der Gesetzgeber hat vor dem Hintergrund des Sozialausgleichs auch die melderechtlichen Vorschriften ergänzt: Danach hätten die Arbeitgeber ab dem 1. Januar 2012 theoretisch eine zusätzliche Meldung durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung monatlich an die zuständige Krankenkasse zu übermitteln. Diese sog. GKV-Monatsmeldung (Abgabegrund „58“) wäre zu erstatten,

- wenn der Arbeitnehmer bei mehreren Arbeitgebern beschäftigt ist,
- für unständig Beschäftigte und
- in Fällen, in denen der Beschäftigte weitere in der gesetzlichen Krankenversicherung beitragspflichtige Einnahmen erzielt, soweit bekannt.



Berechnungsverfahren I

Verfügt ein Arbeitnehmer nur über das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung als beitragspflichtige Einnahme, dann soll der Arbeitgeber den Anspruch auf Sozialausgleich prüfen und ihn ggf. durchführen. Dazu wird der Überforderungsbetrag (Differenz zwischen durchschnittlichem Zusatzbeitrag und individueller Belastungsgrenze) vom Beitragsanteil des Arbeitnehmers in Abzug gebracht. Der verminderte Arbeitnehmeranteil ist zusammen mit dem ungekürzten Arbeitgeberanteil abzuführen. In der Praxis sollen die Entgeltabrechnungsprogramme diese Berechnungen durchführen.

| | |
|--|-------------|
| • Durchschnittlicher Zusatzbeitrag (Annahme) | 20,00 Euro |
| Monatliche beitragspflichtige Einnahme | 900,00 Euro |
| Belastungsgrenze (2 % von 900 Euro) | 18,00 Euro |
| Überforderungsbetrag (20 Euro – 18 Euro) | 2,00 Euro |
| Arbeitgeberanteil (7,3 % von 900 Euro) | 65,70 Euro |
| Arbeitnehmeranteil (8,2 % von 900 Euro) | 73,80 Euro |
| Ausgeglicherer Arbeitnehmeranteil | 71,80 Euro |

Hinweis: Da 2012 kein Sozialausgleich durchzuführen ist, wird dieser qualifizierte Meldedialog in der bis zum Jahresende verbleibenden Zeit voraussichtlich noch einmal auf den Prüfstand kommen.

Beispiel 1

Janine Vogel wird seit dem 1. August 2011 im Salon Müller in Rostock zur Friseurin ausgebildet. Ihre monatliche Ausbildungsvergütung beträgt 270 Euro.

- Der Salon Müller hat Janine Vogel zum 31. Dezember 2011 mit der Personengruppe „102“ abzumelden (beitragspflichtiges Arbeitsentgelt: 1.350 Euro) sowie zum 1. Januar 2012 mit der Personengruppe „121“ wieder anzumelden. Die Abgabe einer Jahresmeldung ist für 2011 dann nicht mehr erforderlich.

Neue Personengruppen

Weil bestimmte Beschäftigte von der Zahlung des kassenindividuellen Zusatzbeitrags ausgenommen sind, wurden zur Abgrenzung neue Personengruppenschlüssel vergeben; zum Stichtag 1. Januar 2012 hat ggf. eine Ummeldung zu erfolgen (Beispiel 1):

- 121 Auszubildende, deren Arbeitsentgelt die Geringverdienergrenze (325 Euro) nicht übersteigt
- 122 Auszubildende in einer außerbetrieblichen Einrichtung
- 123 Personen, die ein freiwilliges soziales Jahr, ein freiwilliges ökologisches Jahr oder einen Bundesfreiwilligendienst leisten



2

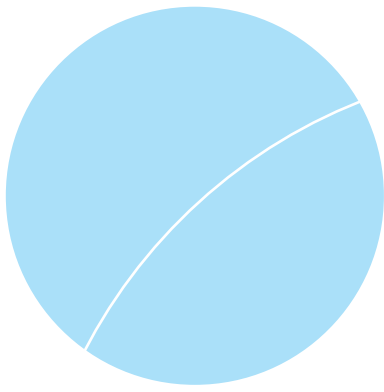
Berechnungsverfahren II

Sofern beitragspflichtige Einnahmen von unterschiedlichen Stellen bezogen werden, prüft die zuständige Krankenkasse den Anspruch auf Sozialausgleich. Liegt eine Überforderung vor, werden die beteiligten Stellen darüber in Kenntnis gesetzt, von welchem Zeitpunkt an und nach welchem Verfahren (I oder II) sie jeweils die Beiträge zu bemessen haben. Die Stelle, welche die höchsten Einnahmen (brutto) zahlt, wendet das Berechnungsverfahren I (siehe oben) an. Dabei legt sie ausschließlich die von ihr gezahlten Einnahmen zugrunde.

Die übrigen Stellen wenden das Berechnungsverfahren II an, d. h. sie ermitteln einen zusätzlichen Beitragsanteil in Höhe von zwei Prozent der beitragspflichtigen Einnahmen – dazu erfolgt entweder eine getrennte Berechnung der zwei Prozent oder der Arbeitnehmeranteil wird um die zwei Prozent erhöht. Im Ergebnis ist sichergestellt, dass die Summe der Beitragsanteile aus allen beitragspflichtigen Einnahmen um den Überforderungsbetrag vermindert wird.

Auch diese Berechnungen sollen in der Praxis die Entgeltabrechnungsprogramme durchführen.

| | |
|--|-------------|
| • Durchschnittlicher Zusatzbeitrag (Annahme) | 20,00 Euro |
| Arbeitgeber A | 500,00 Euro |
| Arbeitgeber B | 450,00 Euro |
| Belastungsgrenze (2 % von 950 Euro) | 19,00 Euro |
| Überforderungsbetrag (20 Euro – 19 Euro) | 1,00 Euro |
| • Arbeitgeber A (Berechnungsverfahren I) | |
| Belastungsgrenze (2 % von 500 Euro) | 10,00 Euro |
| Überforderungsbetrag (20 Euro – 10 Euro) | 10,00 Euro |
| Arbeitnehmeranteil (8,2 % von 500 Euro) | 41,00 Euro |
| Ausgeglicherer Arbeitnehmeranteil | 31,00 Euro |
| • Arbeitgeber B (Berechnungsverfahren II) | |
| Arbeitnehmeranteil (8,2 % von 450 Euro) | 36,90 Euro |
| Belastungsgrenze (2 % von 450 Euro) | 9,00 Euro |
| Ausgeglicherer Arbeitnehmeranteil | 45,90 Euro |
| (oder vereinfacht: | |
| 10,2 % von 450 Euro = 45,90 Euro) | |
| Arbeitnehmeranteil (A + B) | 77,90 Euro |
| Ausgeglicherer Arbeitnehmeranteil (A + B) | 76,90 Euro |



Mehrfachbeschäftigte – in der Gleitzone

Will man dem neuen Meldedialog etwas Positives abgewinnen, dann mit Blick auf den Personenkreis der Mehrfachbeschäftigten, deren Arbeitsentgelt regelmäßig in Summe im Bereich von 400,01 bis 800 Euro liegt (sog. Gleitzone). Denn für diese Arbeitnehmer übermitteln die Krankenkassen den beteiligten Arbeitgebern – übrigens entgegen der ursprünglich vorgesehenen Regelung im Gesetz – von Januar 2012 an die Höhe des laufenden und einmalig gezahlten Gesamtarbeitsentgelts. (Beispiel 2)

Mehrfachbeschäftigte – oberhalb BBG

Nach dem GKV-Finanzierungsgesetz haben die Krankenkassen in einer weiteren Fallkonstellation zusätzliche Daten an die Arbeitgeber zu übermitteln. Dabei geht es um Mehrfachbeschäftigungen, in denen die beitragspflichtigen Arbeitsentgelte in Summe die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) übersteigen. Für diesen Fall schreibt der Gesetzgeber vor, dass für die Beitragsberechnung die beitragspflichtigen Einnahmen nach dem Verhältnis ihrer Höhe so zueinander vermindert werden, dass sie zusammen höchstens die BBG erreichen.

Das „Vierte SGB IV-Änderungsgesetz“ enthält diesbezüglich eine eindeutige Regelung für den Sachverhalt, dass in einem bzw. mehreren der Beschäftigungsverhältnisse für sich gesehen bereits die BBG überschritten ist: Die beitragspflichtigen Einnahmen aus dem jeweiligen Versicherungsverhältnis sind im Vorfeld der Verhältnisberechnung auf die BBG zu reduzieren. (Beispiel 3)

Beispiel 2

Lars Heber (IKK-Mitglied) ist seit mehreren Jahren als Aushilfe sowohl bei der Klein GbR als auch bei der Neuhaus GmbH für ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von jeweils 300 Euro im Monat beschäftigt.

- Die IKK übermittelt beiden Arbeitgebern von Januar 2012 an das laufende Gesamt-arbeitsentgelt in Höhe von 600 Euro mittels Datenbaustein Beitragsberechnung bei Mehrfachbeschäftigung in der Gleitzone (DBGZ). Diese Information wird vom Entgelt-abrechnungsprogramm für die Berechnung der beitragspflichtigen Einnahme übernommen.

Künftig sollen die Krankenkassen den Arbeitgebern bzw. Abrechnungsstellen das Ergebnis der Verhältnisberechnung einmal jährlich per gesicherter und verschlüsselter Datenübertragung übermitteln.

Der neue Datenbaustein Beitragsberechnung bei Überschreiten der Beitragsbemessungsgrenze (DBBG) soll nach dem Gesetz immer zum 30. April eines Kalenderjahres für das vorangegangene Kalenderjahr übermittelt werden – erstmals also zum 30. April 2013 für 2012.

Ausblick: *Es hat sich gezeigt, dass insbesondere der vom Gesetzgeber vorgesehene jährliche Turnus keine optimale Lösung darstellt. Bei Redaktionsschluss zeichnete sich daher bereits ab, dass im Frühjahr 2012 die Verfahrensabläufe derart weiterentwickelt werden sollen, dass der gewünschte Mehrwert für alle Beteiligten auch erzielt werden kann.*

Beispiel 3

Karin Färber aus Dortmund arbeitet zum einen seit Jahren bei der Firma Klaus Otte als Vertriebsleiterin (4.000 Euro/Monat). Ab dem 1. März 2012 arbeitet sie zusätzlich stundenweise bei der Peters GmbH als kaufmännische Angestellte (1.000 Euro/Monat).

- Für die Verhältnisberechnung gilt:

$$\begin{aligned} 3.825 \times 3.825 : 4.825 &= 3.032,25 \text{ Euro} \\ 1.000 \times 3.825 : 4.825 &= 792,75 \text{ Euro} \\ \text{Insgesamt} &= 3.825,00 \text{ Euro} \end{aligned}$$

Klaus Otte:

$$\begin{aligned} 2 \text{ Monate} \times 3.825,00 \text{ Euro} &= 7.650,00 \text{ Euro} \\ 10 \text{ Monate} \times 3.032,25 \text{ Euro} &= 30.322,50 \text{ Euro} \end{aligned}$$

Peters GmbH:

$$\begin{aligned} 10 \text{ Monate} \times 792,75 \text{ Euro} &= 7.927,50 \text{ Euro} \\ \text{Insgesamt} &= 45.900,00 \text{ Euro} \end{aligned}$$



Karin Färber und die Firma Klaus Otte haben für 2012 Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge nur aus 37.972,50 Euro zu zahlen. Der Beitragsberechnung in der Beschäftigung bei der Peters GmbH sind lediglich 7.927,50 Euro zugrunde zu legen. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung wird die BBG nicht erreicht (67.200 Euro).

Hinweis: Die Versicherungspflichtgrenze von 50.850 Euro ist zwar vom 1. März 2012 an überschritten, Krankenversicherungsfreiheit tritt aber frühestens zum 1. Januar 2013 ein, wenn auch die dann gültige Versicherungspflichtgrenze überschritten ist.

Freiwilliger Wehrdienst und Bundesfreiwilligendienst

Zum 1. Juli 2011 endete eine Ära in Deutschland. Das seit Anfang der 1960er Jahre gewohnte Tandem aus Wehr- und Zivildienst gehört der Vergangenheit an. Begründet wird das Aussetzen der Wehrpflicht seitens der Bundesregierung u. a. damit, dass die aktuelle sicherheits- und verteidigungspolitische Lage diese nicht mehr rechtfertigt. Abgeschafft wird die Wehrpflicht indes nicht, vielmehr würden die Pflichtdienste wieder aufleben, sofern der im Grundgesetz geregelte Spannungs- oder Verteidigungsfall festgestellt wird. Gleichzeitig mit der Aussetzung ist der bereits zuvor im Wehrpflichtgesetz angelegte freiwillige Wehrdienst fortentwickelt worden.

Auch den Zivildienst als Wehersatzdienst gibt es in der gewohnten Form nicht mehr. Am 1. Juli 2011 startete der neue Bundesfreiwilligendienst (BFD) und die früheren „Zivis“ werden jetzt „Bufdis“ genannt. Die Bundesregierung beabsichtigt damit eine Stärkung der Freiwilligendienste in Deutschland, um das Engagement von Frauen und Männern jeden Alters für das Allgemeinwohl insbesondere im sozialen, ökologischen und kulturellen Bereich zu fördern. Der BFD soll unterstützende Tätigkeiten beinhalten und keine regulären Arbeitsplätze verdrängen.

Freiwilliger Wehrdienst

Das Aussetzen der Wehrpflicht bei gleichzeitiger Fortentwicklung des freiwilligen Wehrdienstes (FWD) und Vereinheitlichung des Wehrübungsrechtes ist im Rahmen des „Wehrrechtsänderungsgesetzes 2011“ vom 28. April 2011 geregelt worden. Mit dem fortentwickelten FWD soll für den militärischen Bereich ein Angebot unterbreitet werden, staatsbürgerliche Verantwortung zu übernehmen und sich ein persönliches Bild von der Bundeswehr zu machen, ohne sich als Soldat auf Zeit verpflichten zu müssen. Neben den Männern steht der FWD jetzt auch den Frauen offen. Die Wehrdienstleistenden müssen volljährig

und tauglich sowie Deutsche im Sinne des Grundgesetzes sein.

Der FWD besteht aus einer sechsmonatigen Probezeit für die Grundausbildung und Einarbeitung, in der von beiden Seiten kurzfristig eine Entlassung ohne Angabe von Gründen herbeigeführt werden kann. Daran anschließend ist ein freiwilliger zusätzlicher Wehrdienst von bis zu 17 Monaten möglich.

Die freiwillig Wehrdienstleistenden erhalten mit 777,30 Euro (Eingangsdienstgrad), je nach Dauer der Zugehörigkeit ansteigend auf 1.146,30 Euro, einen deutlich höheren Wehrosold als bislang die Grundwehrdienstleistenden. Für Un-



terkunft, Verpflegung und medizinische Versorgung sorgt die Bundeswehr zudem unentgeltlich.

Wie sicher ist der Arbeitsplatz?

Um Nachteile zu vermeiden, hat der Gesetzgeber geregelt, dass das Arbeitsplatzschutzgesetz (ArbPISchG) auch während des FWD gilt. Ein Arbeitsverhältnis besteht als ruhendes Rechtsverhältnis fort, d. h. die Verpflichtungen zur Arbeitsleistung und zur Entgeltzahlung sind nur ausgesetzt. Ein befristetes Arbeitsverhältnis wird durch den FWD jedoch nicht verlängert.

Für alle freiwillig Wehrdienstleistenden gilt ein besonderer Kündigungsschutz. Von der Zustellung der Dienstantrittsaufforderung bis zur Beendigung des FWD darf der Arbeitgeber grundsätzlich nicht kündigen. Kommt es diesbezüglich zum Streit, trägt der Arbeitgeber die Beweislast dafür, dass er nicht gegen das ArbPISchG verstoßen hat. Kann er dies nicht, ist die Kündigung nichtig, das Arbeitsverhältnis besteht also fort. Der Arbeitgeber darf das Verlängern einer Befristung oder die Übernahme in ein unbefristetes Arbeitsverhältnis nicht aus Anlass des FWD ablehnen.

Durch die Abwesenheit dürfen weder berufliche noch betriebliche Nachteile entstehen. Die Zeit des aktiven Dienstes wird auf die Berufs- und Betriebszugehörigkeit angerechnet.

Sozialversicherung und FWD

Nach den Vorschriften im Sozialgesetzbuch bleibt eine bestehende Krankenkassenmitgliedschaft während des FWD erhalten. Allerdings: Die versicherungspflichtige Mitgliedschaft gilt nur dann als fortbestehend, wenn die Versicherungspflicht am Vortag endet oder wenn zwischen dem letzten Tag der Mitgliedschaft und dem FWD ein Samstag, Sonntag oder gesetzlicher Feiertag liegt.

Medizinische Leistungen erhalten die freiwillig Wehrdienstleistenden während der Dienstzeit im Rahmen der unentgeltlichen truppenärztlichen Versorgung (UTV), daher ruht der Leistungsanspruch gegenüber der IKK/Krankenkasse. Die Familienversicherung der Angehörigen besteht weiter, sie bekommen ihre Leistungen auch während des FWD.

Besteht das Beschäftigungsverhältnis fort, hat der Arbeitgeber den Beginn und das Ende eines FWD unverzüglich der zuständigen Krankenkasse zu melden. Wie bisher verwendet er dazu die ihm vom Arbeitnehmer ausgehändigten Papierdrucke. Außerdem ist eine Unterbrechungsmeldung („53“) zu übermitteln. Gemeldet wird der Zeitraum seit Jahresanfang bzw. Beginn der Beschäftigung bis einschließlich zum Tag vor Aufnahme des FWD sowie das zur Rentenversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt.

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung besteht Versicherungspflicht. Die Meldungen sowie die Zahlung der Beiträge übernimmt der Bund.

Für Nebenbeschäftigungen – gleich ob beim bisherigen oder bei einem anderen Arbeitgeber – sind die allgemeinen Grundsätze maßgebend. Dies gilt z.B. hinsichtlich der Gleitzone-Regelung bzw. der Geringfügigkeit. So können geringfügig entlohnte Beschäftigungen versicherungsfrei neben dem FWD ausgeübt werden, solange die Entgeltgrenze von 400 Euro nicht überschritten wird. Auch Kurzfristigkeit ist in einer Beschäftigung neben dem FWD nicht aufgrund von Berufsmäßigkeit ausgeschlossen.

Der Bundesfreiwilligendienst

Der Bundesfreiwilligendienst (BFD) steht allen Frauen und Männern offen, die ihre Vollzeitschulpflicht erfüllt haben und etwas für das Allgemeinwohl tun möchten. Er richtet sich an jeden, vom Jugendlichen bis zum Senioren, denn es gibt keine Altersbegrenzung. Interessant dürfte das Angebot aber vor allem für jüngere Menschen sein, um z.B. eine Wartezeit bis zum Studium zu überbrücken.

Im Regelfall dauert der BFD zusammenhängend zwölf Monate, er kann aber auch auf sechs Monate verkürzt oder auf 18 Monate verlängert werden. Im Ausnahmefall sind bis zu zwei Jahre möglich. Grundsätzlich ist er in Vollzeit zu leisten. Wer älter als 27 Jahre ist, kann auch Teilzeitleösungen vereinbaren (mit mehr als 20 Wochenstunden) und den Dienst alle fünf Jahre wiederholen.

Die Bandbreite des BFD ist groß. Möglich ist ein Engagement im sozialen Bereich, etwa in der Gesundheits- und Altenpflege, in der Behindertenhilfe oder in der Jugendarbeit. Denkbar ist aber auch ein Einsatz im Umwelt- und Naturschutz, im Zivil- und Katastrophenschutz oder in den Bereichen Sport, Kultur und Denkmalpflege. Der Dienst ist arbeitsmarktneutral ausgestaltet und wird in vom Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben anerkannten gemeinwohlorientierten Einsatzstellen ausschließlich im Inland geleistet. Es kommt allerdings kein Arbeits- oder Ausbildungsverhältnis mit der jeweiligen Einsatzstelle, sondern ein Rechtsverhältnis mit dem Bund zustande.

Die Freiwilligen erhalten für den Dienst nur unentgeltliche Unterkunft, Verpflegung und Arbeitskleidung sowie ein angemessenes Taschengeld. Als angemessen werden höchstens sechs Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung angesehen (2011: 330 Euro, 2012: 336 Euro). Bei Teilzeittätigkeit ist das Taschengeld anteilig zu kürzen. Anstelle der Sach-

bezüge (Unterkunft, Verpflegung etc.) kann auch ein geldwerter Ersatz gezahlt werden.

„Bufdis“ verfügen über einen Anspruch auf den gesetzlichen Mindesturlaub von 24 Werktagen im Kalenderjahr. Im Krankheitsfall werden in der Regel die Sachleistungen und das Taschengeld bis zur Dauer von sechs Wochen weitergezahlt.

Auch eine Pflicht zur Teilnahme an Seminaren sowie die Anleitung durch eine Fachkraft gehören zum Bundesfreiwilligendienst. Die Gesamtdauer der Seminare beträgt bei einem zwölfmonatigen BFD mindestens 25 Tage. Zum Abschluss erhält jeder Teilnehmer ein qualifiziertes Zeugnis.

Tipp: Viele weitere Informationen sowie eine Platzbörse finden sich auf der eigens vom Bundesfamilienministerium eingerichteten Internetseite: www.bundesfreiwilligendienst.de

Was gilt für die Sozialversicherung?

Soweit keine ausdrücklichen sozialversicherungsrechtlichen Regelungen vorhanden sind, gelten für die „Bufdis“ die gleichen Bestimmungen wie für die Jugendfreiwilligendienste nach dem Jugendfreiwilligendienstgesetz. Das Gewähren der Sachleistungen (bzw. eines geldwerten Ersatzes) und/oder die Zahlung des Taschengeldes stellen Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung dar. Es besteht grundsätzlich Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Werden weder Sachleistungen noch Taschengeld gewährt, besteht keine Versicherungspflicht. In diesem Fall sollten die Voraussetzungen einer Familienversicherung geprüft werden.

Wichtig: Auf den Bundesfreiwilligendienst selbst sind die Regelungen der Geringfügigkeit oder die Gleitzone-
regelung nicht anzuwenden. Für daneben ausgeübte Beschäftigungen gelten die Aussagen zum freiwilligen Wehrdienst analog.

Beschäftigungen zwischen Schulentlassung und Beginn des BFD gelten als wirtschaftlich nicht von untergeordneter Bedeutung und sind somit als berufsmäßig anzusehen. Eine kurzfristige Beschäftigung kommt hier also nicht in Betracht, auch dann nicht, wenn nach dem Dienst ein Studium aufgenommen werden soll. Dies gilt analog für den freiwilligen Wehrdienst.

Einsatzstellen zahlen SV-Beiträge

Die Beiträge sind auf der Grundlage des Wertes der Sachbezüge nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) und/oder des Taschengeldes zu berechnen.

Wichtig: Die „Bufdis“ gelten nicht als Auszubildende im Sinne der SvEV. Der gekürzte Sachbezugswert bei der Unterkunft (2011: 175,10 Euro, 2012: 180,20 Euro) kommt daher nur für Minderjährige in Betracht.

Hinsichtlich der Arbeitslosenversicherung besteht eine Besonderheit: Wird der BFD unmittelbar im Anschluss an eine versicherungspflichtige Beschäftigung aufgenommen, gilt als beitragspflichtige Einnahme die monatliche Bezugsgröße. Ein unmittelbarer Anschluss ist auch dann noch gegeben, wenn zwischen dem Ende der versicherungspflichtigen Beschäftigung und dem Beginn des BFD nicht mehr als ein Monat liegt. (Beispiel)

Beispiel

Marlen Schiller aus München ist 25 Jahre alt und hat am 1. Oktober 2011 ihren zwölfmonatigen Bundesfreiwilligendienst aufgenommen. Vereinbart sind das maximale Taschengeld sowie freie Verpflegung und Unterkunft. Bis unmittelbar vor Dienstantritt übte sie eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung aus.

- Die beitragspflichtigen Einnahmen in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung betragen monatlich (206 Euro + 217 Euro + 330 Euro =) 753 Euro (Oktober bis Dezember 2011). In der Arbeitslosenversicherung liegt die Beitragsbemessungsgrundlage bei 2.555 Euro (monatliche Bezugsgröße).

Ab Januar 2012 sind es (212 Euro + 219 Euro + 336 Euro =) 767 Euro (KV, PV, RV) bzw. 2.625 Euro in der Arbeitslosenversicherung.

In der Krankenversicherung ist grundsätzlich der allgemeine Beitragssatz anzuwenden.

Die Beiträge zur Sozialversicherung werden vom Träger der Einsatzstelle in voller Höhe getragen und an die zuständige Krankenkasse abgeführt. Das heißt, die Einsatzstelle übernimmt neben dem Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil ggf. auch die Zahlung des Beitragszuschlags für Kinderlose in der Pflegeversicherung. Die „Bufdis“ werden bei der Feststellung der Umlagepflicht U1 nicht mitgezählt, die Einsatzstelle hat für sie keine Umlagebeiträge U1/U2 zu zahlen.

Wichtig: Die Insolvenzgeldumlage ist für Teilnehmer am Bundesfreiwilligendienst grundsätzlich zu zahlen (2011 ausgesetzt).

Neue Personengruppe „123“

Bis dato werden Teilnehmer an einem freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr mit dem Personengruppenschlüssel „101“ gemeldet. Da dieser Personenkreis aber von der Zahlung eines individuellen Zusatzbeitrags ausgenommen ist, muss er von den anderen Beschäftigten abgegrenzt werden. Wie bereits erwähnt, sind diese Freiwilligen daher ab dem 1. Januar 2012 mit der neu aufgenommenen Personengruppe „123“ zu melden.

Aufgrund ihrer Gleichstellung werden Teilnehmer am BFD folglich in der Zeit bis 31. Dezember 2011 mit dem Personengruppenschlüssel „101“ und ab dem 1. Januar 2012 mit der „123“ gemeldet. Zum Stichtag hat ggf. eine Ummeldung zu erfolgen. (Fortsetzung des Beispiels)

Fortsetzung des Beispiels

Die Einsatzstelle hat Marlen Schiller zum 1. Oktober 2011 mit dem Personengruppenschlüssel „101“ angemeldet.

- Zum 1. Januar 2012 muss eine Ummeldung erfolgen: Abmeldung zum 31. Dezember 2011 mit der Personengruppe „101“ und dem beitragspflichtigen Entgelt von 2.259 Euro sowie Anmeldung zum 1. Januar 2012 mit Personengruppe „123“.





Aktuelles zur Entgeltabrechnung

Auch zum Jahresanfang 2012 wartet der Gesetz- und Verordnungsgeber wieder mit zahlreichen Neuerungen im Sozialversicherungsrecht auf, die man im Personalbüro kennen sollte. Mit dem Ziel einer effizienteren Verfahrensgestaltung und zur Klärung von Einzelfragen wurde das „Vierte Gesetz zur Änderung des Vierten Buchs Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ auf den Weg gebracht. Damit sollen u. a. die Unsicherheiten bezüglich der Beurteilung von dualen Studiengängen beseitigt und die Grundlagen für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung geschaffen werden. Aber auch die Gerichte waren nicht untätig. Sie haben mit ihren Urteilen z. B. für Änderungen bezüglich der beitragsrechtlichen Einordnung von Eigenbeiträgen zur betrieblichen Altersversorgung sowie von Warengutscheinen gesorgt.

Duale Studiengänge – Klarheit ab 2012

Als Konsequenz aus dem Urteil des Bundessozialgerichts vom 1. Dezember 2009 ist die bis dato vorherrschende Rechtsauffassung revidiert worden: Teilnehmer an praxisintegrierten dualen Studiengängen wurden – spätestens seit dem Wintersemester 2010/2011 – regelmäßig nicht mehr als sozialversicherungspflichtig Beschäftigte angesehen.

Die verschiedenen Typen der dualen Studiengänge sind in einer Gemeinsamen Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 5. Juli 2010 detailliert beleuchtet worden. Einzig die gesetzliche Unfallversicherung beharrte auf dem Standpunkt, dass Teilnehmer an dualen Studiengängen während der Praxisphasen als Beschäftigte gelten und damit der Unfallversicherungspflicht unterliegen. Die Umsetzung des Urteils der Kasseler

Richter entwickelte sich in der Praxis zu einer wahren Wissenschaft.

Klarstellung im Gesetz

Der unübersichtlichen Situation will der Gesetzgeber nun im Rahmen des „Vierten SGB IV-Änderungsgesetzes“ ein Ende setzen. Am 25. Mai 2011 hat das Bundeskabinett den Gesetzentwurf beschlossen, mit dem die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung vereinfacht und vereinheitlicht werden soll.

Erreicht wird dieses Ziel, indem künftig alle Teilnehmer an allen Formen von dualen Studiengängen über Einzelnormen in den verschiedenen Büchern des Sozialgesetzbuchs den zur Berufsausbildung Beschäftigten gleichgestellt und somit (wieder) kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungspflichtig werden. Diese einheitliche

versicherungsrechtliche Beurteilung gilt sowohl für die theoretischen Ausbildungs- als auch für die betrieblichen Praxisphasen. Hinsichtlich der gesetzlichen Unfallversicherung sah man keinen Handlungsbedarf, hier wird das mit der Gesetzesänderung verbundene Ziel bereits gelebt.

Wichtig: *Die Absicherung der Teilnehmer an praxisintegrierten dualen Studiengängen in der Kranken- und Pflegeversicherung erfolgte zwischenzeitlich im Rahmen einer Familienversicherung, der studentischen Krankenversicherung oder einer freiwilligen Mitgliedschaft. Diese enden am 31. Dezember 2011, sofern planmäßig das „Vierte SGB IV-Änderungsgesetz“ am 1. Januar 2012 in Kraft tritt. Die Beschäftigten wären daher zum Stichtag bei ihrer Krankenkasse anzumelden.*

Betriebsprüfung bald elektronisch?

Mit dem „Vierten SGB IV-Änderungsgesetz“ soll auch die rechtliche Grundlage für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) geschaffen werden. Das Nähere dazu hat die Deutsche Rentenversicherung Bund (DRV Bund)

bundeseinheitlich in Gemeinsamen Grundsätzen zu regeln. Auf Arbeitgeber und Entgeltabrechner kommt damit ein weiteres maschinelles Verfahren zu. Abhängig von den Ergebnissen einer vorgeschalteten Pilotphase, soll ihnen voraussichtlich ab April 2012 eine Teilnahme an der euBP angeboten werden. Angeboten heißt in diesem Zusammenhang, dass die Teilnahme nicht verpflichtend sein wird.

Erklärtes Ziel der euBP ist eine Vereinfachung des Prüfgeschehens, insbesondere Kleinst- und Kleinunternehmen sollen entlastet werden. Durch den Einsatz einer Auswertungssoftware, mit deren Hilfe der Betriebsprüfer die relevanten Daten analysiert sowie auf Plausibilität und Richtigkeit bereits vor dem eigentlichen Termin überprüft, will man die Prüfdauer sowie den Aufwand für alle Beteiligten minimieren. Die Ergebnisse der Auswertungen werden dann durch den Betriebsprüfer gemeinsam mit dem Arbeitgeber und/oder Entgeltabrechner besprochen.

Das eXTra-Verfahren

Das Übersenden der Daten soll medienbruchfrei unter Nutzung des eXTra-Verfahrens (einheitliches XML-basiertes Transportverfahren) ermöglicht werden. Dieses findet bereits in anderen Bereichen der Sozialversicherung erfolgreichen Einsatz (z.B. Sofortmeldungen) und soll ab 2016 als neuer verbindlicher Standard in allen Beitrags- und Meldeverfahren genutzt werden.

Um alle Projektbeteiligten angemessen einzubeziehen, hat die DRV Bund als Projektleitung bereits frühzeitig die BDA, die Bundessteuerberaterkammer sowie auch die Arbeitsgemeinschaft der Personalabrechnungssoftwareersteller (ArGe PERSER) mit ins Boot geholt.

Licht und Schatten?

Kritiker der euBP bezweifeln, ob sich der Zeit- und Kostenaufwand überhaupt lohnt. Befürworter halten dem entgegen, dass der Aufwand durch die Nutzung

gemeinsamer Datenbausteine minimiert werden kann.

Den Datenschützern jedenfalls sollte es gefallen, dass die Übermittlung – anders als z.B. beim unliebsamen ELENA-Verfahren – nur anlassbezogen erfolgt. Zudem werden die Daten nach Bestandskraft des Betriebsprüfbescheides sofort automatisch gelöscht.

Tipp: *Achten Sie bezüglich der euBP auf die Publikationen Ihres Softwareanbieters. Diese werden zu gegebener Zeit individuell über die praktische Umsetzung berichten. Informationen allgemeiner Art stellt die DRV Bund online zur Verfügung: www.driv-bund.de (Zielgruppe: Arbeitgeber und Steuerberater)*

Betriebliche Altersversorgung häufiger beitragsfrei

Der Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung (bAV) ist ein gut geeignetes und daher sehr beliebtes Instrument zur Mitarbeiterbindung. Dank der Steuer- und Beitragsfreiheit profitieren Arbeitgeber und Arbeitnehmer gleichermaßen. Dies gilt bisher bis zum gesetzlichen Höchstmaß

- sowohl für die Beiträge des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden (rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge),
- als auch für die Beiträge des Arbeitnehmers, die durch Entgeltumwandlung finanziert werden.

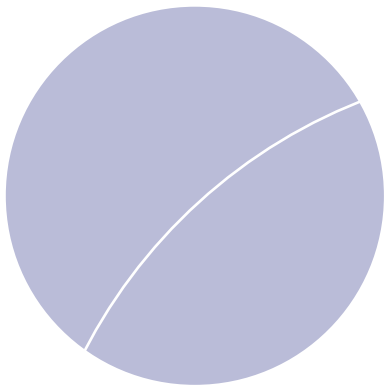
Eigenbeiträge der Arbeitnehmer waren hingegen bisher generell steuer- und beitragspflichtig.

Endgültiges Aus für Weiterleitungsstellen

Nachdem die Umsetzung des Konzeptes der zentralen Weiterleitungsstellen zuletzt um ein weiteres Jahr verschoben worden war, steht nun endgültig fest: Die zum 1. Januar 2012 gesetzlich vorgesehene Einführung wird nicht realisiert. Der Schlussstrich – in Form der Streichung des entsprechenden Artikels aus dem GKV-Wettbewerbsstärkungsgesetz vom März 2007 – wurde mit dem „Gesetz zur Änderung des Infektionsschutzgesetzes und andere Gesetze“ vom 28. Juli 2011 gezogen.

Die Idee, zentrale Weiterleitungsstellen einzuführen, basierte auf dem ursprünglichen Wunsch der Arbeitgeber nach Bürokratieabbau. Es sollte die Möglichkeit eingeräumt werden, Melde- und Beitragsnachweisdatensätze und letztlich auch die Beitragszahlung nur noch an eine Stelle zu richten. Allerdings ist dieses nachvollziehbare Interesse im Laufe der seit Jahren geführten Diskussion von der Realität überholt worden. Denn neben der Einführung und des steten Ausbaus des elektronischen Datenaustausches wurde mit dem seit 2009 bundesweit einheitlichen Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung ein wesentliches Argument für die Weiterleitungsstellen beseitigt. Auch nach dem Inkrafttreten des GKV-Finanzierungsgesetzes zum 1. Januar 2011 hat sich nicht gezeigt, dass die Weiterleitungsstellen im Hinblick auf die neue Finanzstruktur der GKV erforderlich wären. Im Gegenteil: Mit den Weiterleitungsstellen hätte der Gesetzgeber letztlich nur Doppelstrukturen geschaffen.





Die gute Nachricht

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 9. Dezember 2010, das am 16. März 2011 veröffentlicht wurde, eine tiefgreifende Entscheidung gefasst. Danach sind auch die Finanzierungsanteile des Arbeitnehmers, die in den vom Arbeitgeber gezahlten Gesamtversicherungsbeiträgen enthalten sind (sog. Eigenbeiträge), im gesetzlichen Rahmen steuerfrei. Dafür wird vorausgesetzt, dass die Pflichten aus dem Versicherungsvertrag ausschließlich dem Arbeit-

geber obliegen. Die Zahlungen an den Versicherer müssen vom Arbeitgeber als Versicherungsnehmer selbst geschuldet und an die Versorgungseinrichtung geleistet werden.

Ende Juli 2011 hat das Bundesministerium der Finanzen (BMF) das BFH-Urteil für Zeiten ab dem 1. Januar 2011 für allgemein anwendbar erklärt, damit besteht ab diesem Zeitpunkt Steuerfreiheit. Diese wiederum greift auf die Sozialversicherung durch, sodass bis zum gesetzlichen Höchstmaß auch Beitragsfreiheit vorliegt (siehe Übersicht unten).

Für die Zeit vor 2011 steht eine Positionierung des BMF noch aus. Folglich bleibt es vorerst dabei, dass auf die tatsächliche steuerrechtliche Behandlung der Eigenbeiträge abzustellen ist und die Beitragspflicht insoweit bestehen bleibt.

Warengutscheine: das lohnt sich

Ebenfalls auf den Bundesfinanzhof geht eine andere Kehrtwende in Bezug auf die Steuerfreiheit von Entgeltbestandteilen zurück: Gleich mit mehreren Urteilen hat der BFH am 11. November 2010 seine Rechtsprechung zu Gutscheinen und Tankkarten geändert.

Aufgrund des Beschlusses der obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder sind die Urteile im Bundessteuerblatt veröffentlicht worden und damit in allen offenen Fällen allgemein anzuwenden.

Tipp: *Der BFH hat ganz neue Möglichkeiten eröffnet, Mitarbeitern Sachbezüge steuerfrei zu gewähren.*

Betriebliche Altersversorgung: Steuer und Sozialversicherung 2012

Bis 31. Dezember 2004 erteilte Zusagen

Direktzusage/Unterstützungskasse

- Arbeitgeberbeiträge: unbegrenzt steuerfrei und sozialabgabenfrei
- Arbeitnehmerbeiträge durch Entgeltumwandlung: unbegrenzt steuerfrei und bis 4 % BBG-RV sozialabgabenfrei (2.688 EUR)

Direktversicherung

- Arbeitgeberbeiträge:
 - bis 1.752 EUR pauschal mit 20 % zu versteuern
 - bis 1.752 EUR sozialabgabenfrei
- Arbeitnehmerbeiträge durch Entgeltumwandlung sowie Eigenbeiträge: soweit nicht bereits durch Arbeitgeberbeiträge ausgeschöpft, bis 1.752 EUR pauschal mit 20 % zu versteuern¹ und sozialabgabenfrei²

Pensionskasse

- Arbeitgeberbeiträge: bis 4 % BBG-RV (2.688 EUR) steuer- und sozialabgabenfrei; darüber hinaus Möglichkeit der Pauschalversteuerung
- Arbeitnehmerbeiträge durch Entgeltumwandlung sowie Eigenbeiträge: soweit nicht bereits durch Arbeitgeberbeiträge ausgeschöpft, bis 4 % BBG-RV (2.688 EUR) steuerfrei¹ und sozialabgabenfrei; darüber hinaus Möglichkeit der Pauschalversteuerung

Pensionsfonds

- Arbeitgeberbeiträge: bis 4 % BBG-RV (2.688 EUR) steuer- und sozialabgabenfrei
- Arbeitnehmerbeiträge durch Entgeltumwandlung sowie Eigenbeiträge: soweit nicht bereits durch Arbeitgeberbeiträge ausgeschöpft, bis 2.688 EUR steuerfrei¹ und sozialabgabenfrei

Ab 1. Januar 2005 erteilte Zusagen

Arbeitgeberbeiträge:

- steuerfrei bis 4.488 EUR³ (4 % der BBG-RV = 2.688 EUR + 1.800 EUR)
- sozialabgabenfrei bis 2.688 EUR

Arbeitnehmerbeiträge durch Entgeltumwandlung sowie Eigenbeiträge:

- steuerfrei bis 4.488 EUR³ (4 % der BBG-RV = 2.688 EUR + 1.800 EUR)
- sozialabgabenfrei bis 2.688 EUR

¹ Wenn ein Arbeitnehmer Riester-Förderung beansprucht, sind die Arbeitnehmerbeiträge individuell zu versteuern.
² Beitragsfrei bei pauschal versteuerten Einmalzahlungen; beitragspflichtig bei Umwandlung von laufendem Entgelt oder bei Inanspruchnahme der Riester-Förderung.
³ Eine Pauschalversteuerung ist nicht möglich.

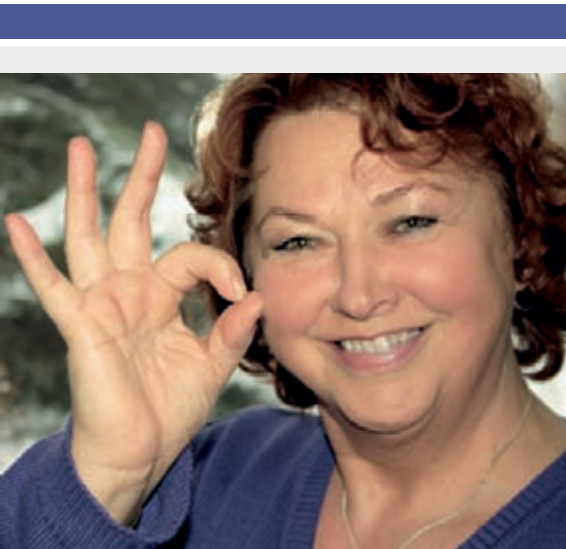
(Quelle: BMAS, aktualisiert)

Der rechtliche Hintergrund

Grundsätzlich zählen sämtliche geldwerten Zuflüsse zum steuerpflichtigen Arbeitslohn, also auch Sachbezüge. Ist jedoch die Sachbezugsfreigrenze von 44 Euro im Kalendermonat insgesamt nicht überschritten, besteht Steuer- und damit auch Beitragsfreiheit.

Wichtig: *Bei den 44 Euro handelt es sich um eine Freigrenze und nicht um einen Freibetrag. Wird die Grenze überschritten, und sei es auch nur um einen Cent, ist die gesamte Zuwendung steuer- und damit auch beitragspflichtig.*

Bislang hatte die Finanzverwaltung Gutscheine nur dann als Sachbezug aner-



Tipp: *Ergänzende Informationen liefert die Broschüre „Zusätzliche Altersvorsorge“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales, Bestellung oder Download kostenfrei unter: www.bmas.bund.de (Rubrik: Service/Publikationen)*

kannt, wenn darauf eine konkrete Ware oder Dienstleistung genannt war. Ein Euro-Betrag durfte nicht auf dem Gutschein stehen, sonst wurde er wie Bargeld behandelt und unterlag der Steuer- und Beitragspflicht.

Positive Entscheidung

Nunmehr hält es das oberste deutsche Finanzgericht für zulässig, dass (Geschenk-)Gutscheine über einen Geldbetrag lauten oder einen Höchstbetrag ausweisen. Bedingung ist jedoch, dass der Arbeitnehmer (arbeitsvertraglich) stets nur Sachen (Kraftstoff, Bücher etc.) und keine Geldleistungen beanspruchen kann.

Konkret hat der BFH u. a. entschieden, dass ein steuerfreier Sachbezug vorliegen kann, wenn den Mitarbeitern

- anlässlich ihres Geburtstags jeweils ein Geschenkgutschein einer Buchhandelskette im Wert von 20 Euro überreicht wird, der nur zum Bezug von Waren aus dem Sortiment berechtigt,
- oder
- das Recht eingeräumt wird, auf Kosten des Arbeitgebers gegen Vorlage einer Tankkarte bei einer bestimmten Tankstelle bis zu einem Höchstbetrag von 44 Euro monatlich zu tanken.

Es wäre schön, wenn sich das Bundesfinanzministerium hierzu noch mit einem BMF-Schreiben zu Wort melden würde, um auf Detailfragen einzugehen. Ansonsten muss es mit den Lohnsteuer-Hinweisen 2012 Farbe bekennen.

Und auch wenn die BFH-Entscheidungen grundsätzlich nur Wirkung für die steuerliche Behandlung entfalten, sorgt die geltende Rechtslage doch für ein Durchgreifen hinsichtlich der Sozialversicherung. Eine abschließende Positionierung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in dieser Frage stand bei Redaktionsschluss allerdings noch aus.

Rente mit 67 – 2012 geht's los

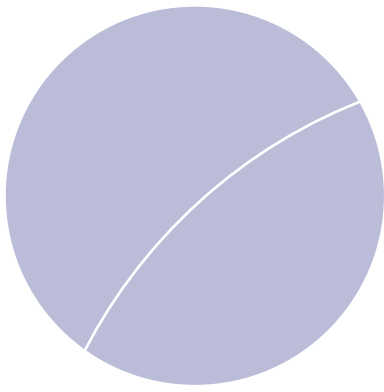
Die Bundesregierung hält trotz anhaltender Kritik verschiedener Lager an der Rente mit 67 fest. Die vorgenommene Anhebung des Renteneintrittsalters sei aufgrund stetig steigender Lebenserwartung und sinkender Geburtenzahlen unumgänglich. Vor dem Hintergrund der demografischen Entwicklung soll die Rente mit 67 für eine generationengerechte Altersabsicherung sorgen.

Als die Rente mit 67 Jahren im April 2007 in Gesetzesform gegossen wurde, lag die schrittweise Anhebung des Renteneintrittsalters noch in weiter Ferne. Gut fünf Jahre später erlangt das RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz nun praktische Bedeutung: Der Geburtsjahrgang 1947 kann im Jahr 2012 erst mit 65 Jahren und einem Monat die Regelaltersrente in Anspruch nehmen. Von 2013 an kommt dann jedes Jahr ein weiterer Monat hinzu, ab 2024 steigt das Renteneintrittsalter pro Jahrgang um jeweils zwei Monate. Im Jahr 2030 wird der stufenweise Anstieg abgeschlossen sein, ab dem Geburtsjahrgang 1964 kann die Regelaltersrente erst mit 67 Jahren in Anspruch genommen werden. (siehe Übersicht auf Seite 12)

Wichtig: *Hinsichtlich der Regelaltersrente gibt es keinen früheren Rentenbeginn – auch nicht mit Abschlägen. Vor dem Erreichen der Regelaltersgrenze kommt nur eine andere Rentenart (z. B. Altersrente für besonders langjährig Versicherte) in Betracht.*

Auswirkungen auf die Sozialversicherung

Die frühere starre Altersgrenze für die Beurteilung der Versicherungs- und Beitragspflicht wurde in den Sozialgesetzbüchern bereits mit dem RV-Altersgrenzenanpassungsgesetz durch die flexible Altersgrenze ersetzt.



Versicherungsfreiheit in der Arbeitslosenversicherung tritt nicht mehr generell mit Vollendung des 65. Lebensjahres ein, sondern erst, wenn das Lebensjahr für den Anspruch auf Regelaltersrente vollendet ist. Und zwar mit Ablauf des Monats, in dem das maßgebliche Lebensalter vollendet wird. (Beispiel)

Rentenversicherungsfreiheit besteht ab dem Zeitpunkt, von dem an eine Vollrente wegen Alters bezogen wird.

Zu berücksichtigen ist die Rente mit 67 auch bezüglich des zulässigen Hinzuverdienstes: Unbegrenzt hinzuverdient werden darf künftig ebenfalls nicht mehr ab Vollendung des 65. Lebensjahres, sondern erst mit Erreichen der Regelaltersgrenze.

Tipp: Der Zentralverband des Deutschen Handwerks (ZDH) hat einen Leitfaden unter dem Titel „Verlängerte Lebensarbeitszeit – Rente mit 67“ aufgelegt (www.zdh.de), in dem es nicht nur um die Ausgestaltung der Rente mit 67 geht. Es werden auch Anregungen und Handlungshilfen für eine demografieorientierte Betriebsführung, berufliche Anpassung und Umschulung sowie zur betrieblichen Gesundheitsförderung gegeben. Insbesondere zur letzteren steht Ihnen auch die IKK als kompetenter Partner hilfreich zur Seite. Sprechen Sie uns einfach darauf an!

Anhebungstabelle für die Regelaltersgrenze

| Versicherte Geburtsjahr | Anhebung um ... Monate | auf das Alter | |
|-------------------------|------------------------|---------------|-------|
| | | Jahr | Monat |
| 1947 | 1 | 65 | 1 |
| 1948 | 2 | 65 | 2 |
| 1949 | 3 | 65 | 3 |
| 1950 | 4 | 65 | 4 |
| 1951 | 5 | 65 | 5 |
| 1952 | 6 | 65 | 6 |
| 1953 | 7 | 65 | 7 |
| 1954 | 8 | 65 | 8 |
| 1955 | 9 | 65 | 9 |
| 1956 | 10 | 65 | 10 |
| 1957 | 11 | 65 | 11 |
| 1958 | 12 | 66 | 0 |
| 1959 | 14 | 66 | 2 |
| 1960 | 16 | 66 | 4 |
| 1961 | 18 | 66 | 6 |
| 1962 | 20 | 66 | 8 |
| 1963 | 22 | 66 | 10 |
| ab 1964 | 24 | 67 | 0 |



Tipp: Parallel zur Regelaltersrente sind auch die anderen Rentenarten angepasst worden. Und die Altersrente für besonders langjährig Versicherte – wer eine Wartezeit von 45 Jahren vorzuweisen hat, kann abschlagsfrei mit 65 Jahren in Rente gehen – wurde neu eingeführt. Einen umfassenden Überblick verschafft die Broschüre „Die richtige Altersrente für Sie“: www.driv-bund.de (Broschüren und Gesetzestexte)



Beispiel

Die Jäger GmbH beschäftigt u. a. zwei Arbeitnehmer, die im Jahr 2012 das Alter für den Eintritt in die Regelaltersrente erreichen, aber noch ohne Rentenbezug weiterarbeiten werden:

- Marianne Laute, geboren am 15. April 1947
- Bernhard Alter, geboren am 1. April 1947

- Marianne Laute ist vom 1. Juni 2012 an arbeitslosenversicherungsfrei, da sie am 14. Mai 2012 das Renteneintrittsalter (65 Jahre + 1 Monat) erreicht. Bernhard Alter ist dagegen bereits ab dem 1. Mai 2012 versicherungsfrei, da er am 30. April 2012 das Renteneintrittsalter erreicht. Die Jäger GmbH meldet die beiden Arbeitnehmer zum jeweiligen Stichtag um, trotz der Versicherungsfreiheit ist der Arbeitgeberbeitragsanteil zur Arbeitslosenversicherung zu zahlen.



Elektronischer Datenaustausch

Das Nutzen der technischen Errungenschaften unserer Zeit ist heute auch aus der Entgeltabrechnung nicht mehr wegzudenken. Trotz des Stopps des ELENA-Verfahrens, geht der Trend weiter in diese Richtung. Neue Verfahren kommen hinzu, die bestehenden werden weiterentwickelt und den gesetzlichen Anforderungen angepasst. So werden die Mindestanforderungen an systemgeprüfte Entgeltabrechnungsprogramme stetig ausgeweitet. Wie an anderer Stelle bereits erwähnt, kommt im neuen Jahr die Option der elektronisch unterstützten Betriebsprüfung hinzu. Der Datenbaustein Unfallversicherung wurde fortentwickelt und spätestens für die Jahresmeldungen 2011 muss der neue neunstellige Tätigkeitsschlüssel berücksichtigt werden.

ELENA-Verfahren gestoppt

Erst im Januar 2010 an den Start gegangen – schon legt die Bundesregierung in einer plötzlichen Kehrtwende das umstrittene Großprojekt **EL**elektronischer **EntgeltNA**achweis (kurz: ELENA) wieder zu den Akten. Das neue Verfahren sollte das Bewilligen von Sozialleistungen erleichtern und Bürokratiekosten einsparen, indem ab 2014 bei Anträgen auf Arbeitslosen-, Wohn- oder Elterngeld die Arbeitgeberbescheinigungen auf Papier entfielen. Ein Datenabruf sollte dann nur unter aktiver Mitwirkung des Bürgers und nur mit seiner Zustimmung möglich sein.

Zu diesem Zweck wurden jetzt etwa zwei Jahre lang alle für das Beantragen der Sozialleistungen nötigen Daten zentral gespeichert. Die Arbeitgeber waren gesetzlich verpflichtet, mit ihrer monatlichen Entgeltabrechnung für fast ausnahmslos jeden Beschäftigten zahlrei-

che Daten an die Zentrale Speicherstelle (ZSS) der Deutschen Rentenversicherung zu übermitteln. Den Angaben des Bundeswirtschaftsministeriums zufolge waren im Sommer bereits ca. 700 Mio. Datensätze in der Datenbank gespeichert.

Die enorme Datensammlung, welche bei Datenschützern von Anfang an scharfe Kritik hervorrief und in das Einreichen einer Verfassungsbeschwerde (Stichwort: Vorratsdatenspeicherung) gipfelte, versetzte die Regierung in Erklärungs- und Handlungsnot und brachte letztlich wohl ELENA zu Fall. Per gemeinsamer Pressemitteilung von Bundeswirtschafts- und Bundesarbeitsministerium vom 18. Juli 2011 wurde mitgeteilt, man hätte sich nach „eingehender Überprüfung des ELENA-Verfahrens darauf verständigt, das Verfahren schnellstmöglich einzustellen“.

Offiziell wird dieser Schritt mit der fehlenden Verbreitung der qualifizierten elektronischen Signatur begründet. Umfassende Untersuchungen hätten gezeigt, dass „sich dieser Sicherheitsstandard, der für das ELENA-Verfahren datenschutzrechtlich zwingend geboten ist, trotz aller Bemühungen in absehbarer Zeit nicht flächendeckend verbreiten wird“. Davon würde aber der Erfolg des ELENA-Verfahrens abhängen.

Im sog. Omnibusverfahren, d.h. per Änderungsantrag zu einem bereits laufenden Gesetzgebungsverfahren, beschloss der Bundestag Ende September: Das ELENA-Verfahrensgesetz wird aufgehoben und die frühere Rechtslage wiederhergestellt. In der Konsequenz sind die Arbeitgeber vom Tag nach der Verkündung des „Gesetzes zur Änderung des Beherbergungsstatistikgesetzes und des Handelsstatistikgesetzes sowie zur Aufhebung von Vorschriften zum Verfahren des elektronischen Entgeltnachweises“ im Bundesgesetzblatt von den ELENA-Meldepflichten entlastet. Letztlich müssen nur noch die Softwareanbieter in den Entgeltabrechnungsprogrammen den entsprechenden „Schalter umlegen“.

Wichtig: *Alle bisher bei der ZSS in Würzburg gespeicherten Daten werden unverzüglich gelöscht.*

Nach eigenem Bekunden ist es der Bundesregierung ein wichtiges Anliegen, Lösungen aufzuzeigen, die die bisher getätigten Investitionen der Wirtschaft aufgreifen. Hierzu wird die Bundesregierung unter Federführung des Bundesarbeitsministeriums ein Konzept erarbeiten, wie die bereits bestehenden technischen Ressourcen des ELENA-Verfahrens und das erworbene Know-how für ein einfacheres und unbürokratisches Meldeverfahren in der Sozialversicherung genutzt werden können. Dabei sollen aber keine Lösungsansätze verfolgt werden, die eine vollständige oder teilweise Massenspeicherung von Daten wie im ELENA-Verfahren vorsehen. Fazit: Es ist also nicht ausgeschlossen, dass ELENA irgendwann in der Zukunft genauso plötzlich wieder aus der Versenkung auftaucht, wie es gegenwärtig von der Bildfläche verschwindet.

Wichtig: Das Verfahren der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) – siehe ab Seite 18 – hat hiermit nichts zu tun und ist daher vom Aus für ELENA nicht betroffen!

Neuer Tätigkeitsschlüssel

In den DEÜV-Meldungen sind u. a. Angaben zur Tätigkeit der Beschäftigten im Betrieb nach dem offiziellen Schlüsselverzeichnis der Bundesagentur für Arbeit zu übermitteln. Der Tätigkeitsschlüssel spiegelt dabei immer die zum Zeitpunkt der Meldungen tatsächlichen Verhältnisse wider. Die Daten fließen seit mehr als 30 Jahren in die Beschäftigungsstatistik der Bundesagentur für Arbeit ein und dienen damit als Informationsquelle für Politik und Wirtschaft.

Der neue neunstellige Tätigkeitsschlüssel sieht die ersten fünf Stellen für das Verschlüsseln der ausgeübten Tätigkeit im Betrieb vor. Die weiteren nehmen in jeweils einer Ziffer (in der angegebenen Reihenfolge) Kennzeichen auf für:

- Höchster allgemeinbildender Schulabschluss
- Höchster beruflicher Ausbildungsabschluss
- Arbeitnehmerüberlassung
- Vertragsform (befristet/unbefristet, Vollzeit/Teilzeit)

Der neue Schlüssel ist vom 1. Dezember 2011 an im DEÜV-Meldeverfahren anzuwenden. Das bedeutet: Entgeltmeldung-

gen mit einem Zeitraum-Ende oder Anmeldungen mit einem Zeitraum-Beginn ab diesem Stichtag sind mit dem neunstelligen Tätigkeitsschlüssel zu übermitteln. Unabhängig vom Zeitpunkt der Erstellung der Meldung gilt der alte Tätigkeitsschlüssel für Meldungen mit Zeitraum-Ende bis 30. November 2011 oder für Anmeldungen mit einem Zeitraum-Beginn vor dem 1. Dezember 2011. Entscheidend ist allein der Meldezeitraum. Anderenfalls werden die Meldungen zurückgewiesen und müssen nochmals abgegeben werden.

Tipp: Prüfen Sie rechtzeitig, ob in Ihrem Entgeltabrechnungsprogramm alle Informationen enthalten sind. Spätestens dann, wenn die Jahresmeldungen 2011 erstellt werden müssen, fällt Ihnen das Thema ansonsten auf die Füße. Ausführliche Informationen sowie das Auskunftstool „Tätigkeitsschlüssel-Online“ gibt es unter: www.arbeitsagentur.de (Rubrik: Unternehmen, Sozialversicherung)

Datenbaustein Unfallversicherung

Seit mittlerweile drei Jahren sind spezielle Meldedaten für die gesetzliche Unfallversicherung im Datenbaustein DBUV als Bestandteil jeder Entgeltmeldung (Ab-, Unterbrechungs-, Jahresmeldung) an die Einzugsstellen zu übermitteln. Hintergrund: Ab 2014 sollen sich die Lohnnachweise in Papierform erübrigen. In der Praxis hat der bisherige Aufbau des Datenbausteins jedoch gewisse Schwächen aufgezeigt. So konnten bestimmte Fallkonstellationen, etwa wenn gar keine Unfallversicherungspflicht besteht, durch fehlende Verschlüsselungsmöglichkeiten nicht abgebildet werden.

Die neue Version 02 des DBUV schafft hier seit dem 1. Juni 2011 Abhilfe, seither müssen alle DEÜV-Entgeltmeldungen den neuen Versionsstand berücksichtigen. Um die Sachverhalte abzubilden, die bisher nur durch die Vorgabe fiktiver Daten gemeldet werden konnten, wurde der DBUV um einen Grund für die Besonderheiten bei der Abgabe der Unfallversicherungsdaten erweitert (UV-Grund).

Für Arbeitnehmer, deren Arbeitgeber Mitglied einer landwirtschaftlichen Berufsgenossenschaft sind, gilt der UV-Grund A08. Für Meldungen, bei denen die Beiträge zur Unfallversicherung nicht nach dem Arbeitsentgelt bemessen werden, gilt der UV-Grund A09. Im Feld beitragspflichtiges Arbeitsentgelt zur Unfallversicherung (UVEG) ist hier nur die Grundstellung (Nullen) zulässig. Weitere UV-Gründe sind:

- B01 = Entspargung von ausschließlich sozialversicherungspflichtigem Wertguthaben
- B02 = Keine UV-Pflicht wegen Auslandsbeschäftigung
- B03 = Versicherungsfreiheit in der UV gemäß SGB VII



Neuer Abgabegrund „91“

Ein anderes Problem im Kontext des DBUV soll zum 1. Januar 2012 gelöst werden, indem ein weiterer meldepflichtiger Tatbestand in die DEÜV aufgenommen wird. Mit dem „Vierten SGB IV-Änderungsgesetz“ schafft der Gesetzgeber die Grundlage für einen neuen Abgabegrund „91“. Danach hat der Arbeitgeber in der Unfallversicherung beitragspflichtiges Arbeitsentgelt spätestens innerhalb von sechs Wochen nach der Zahlung gesondert zu melden, wenn eine Meldung aus anderen Gründen für das Kalenderjahr, dem das Arbeitsentgelt zuzuordnen ist, nicht mehr erfolgt.

Der Hintergrund sind bestimmte Konstellationen, in denen Einmalzahlungen lediglich in der Unfallversicherung beitrags- und meldepflichtig sind, aber keinen Meldetatbestand in der übrigen Sozialversicherung darstellen. In solchen Fällen wurden in den systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen bisher keine Entgeltmeldungen ausgelöst. Das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt konnte daher nicht mittels DBUV übermittelt werden. (Beispiele 1 und 2)

Beispiel 1

Das Arbeitsverhältnis von Hagen Weber bei der Meierhoff GmbH endete am 31. Oktober 2011. Fristgerecht wurde eine Abmeldung für den Zeitraum 1. Januar 2011 bis 31. Oktober 2011 übermittelt. Im April 2012 wird festgestellt, dass Hagen Weber noch eine Urlaubsabgeltung in Höhe von 1.350 Euro zu erhalten hat.

- Hinsichtlich der gesetzlichen Unfallversicherung ist die Urlaubsabgeltung beitragspflichtig und muss daher gemeldet werden. In den übrigen Sozialversicherungszweigen besteht weder Beitrags- noch Meldepflicht.

Sondermeldung mit Grund „91“

| | |
|-------------|---------------------|
| Zeitraum: | 01042012 – 30042012 |
| SV-Entgelt: | 000000 |
| UV-Entgelt: | 001350 |

Beispiel 2

Claudia Schmidt bezieht vom 17. November 2011 bis 8. April 2012 Krankengeld von der IKK; ihre Beschäftigung nimmt sie anschließend nicht wieder auf. Im Februar 2012 erhält sie eine Gratifikation in Höhe von 895 Euro.

- Die Gratifikation ist beitragspflichtig und muss daher gemeldet werden. Die gesetzliche Unfallversicherung kennt keine „März-Klausel“, in den übrigen Sozialversicherungszweigen erfolgt die Zuordnung zum Vorjahr (anteilige Jahres-BBG = 0 Euro).

| Sondermeldung mit Grund ... | „54“ | „91“ |
|-----------------------------|---------------------|---------------------|
| Zeitraum: | 01122011 – 31122011 | 01022012 – 29022012 |
| SV-Entgelt: | 000895 | 000000 |
| UV-Entgelt: | 000000 | 000895 |

Datensatz Betriebsdatenpflege

Bereits seit dem 1. Dezember 2010 steht der Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD) zur Verfügung. Damit sollen die Arbeitgeber ohne zusätzlichen Aufwand ihrer gesetzlichen Verpflichtung nachkommen, dem Betriebsnummern-Service (BNS) der Bundesagentur für Arbeit Änderungen ihrer Betriebsdaten unverzüglich zu melden. Mitgeteilt werden müssen Änderungen bezogen auf die Betriebsbezeichnung, die Anschrift, den Namen und die Kommunikationsdaten (Telefon, Fax, E-Mail) des Ansprechpartners und der Korrespondenzadresse, mitzuteilen ist aber auch, sofern der Betrieb aufgegeben wird. Die Entgeltabrechnungsprogramme veranlassen die Meldung automatisch, sobald eine entsprechende Änderung in den Stammdaten des Betriebes vorgenommen wird. Die Bundesagentur für Arbeit stellt die ihr übermittelten Betriebsdaten auch den anderen Sozialversicherungsträgern zur Verfügung.

Die automatische Datenaktualisierung führte zu einem unverhältnismäßig hohen Zugang geänderter Unternehmensdaten. Der Versand des DSBD ermöglicht momentan nicht immer einen manuellen Eingriff und führt so zu einem erhöhten Aufkommen an Datensätzen, die eigentlich gar keine vom Arbeitgeber verpflichtend zu meldende Änderung enthalten. Seitens der Bundesagentur für Arbeit werden daher bis auf weiteres nur Änderungen der Anschrift und des Status der Betriebe bearbeitet. Keine Berücksichtigung finden hingegen Datensätze mit Änderungsinformationen zur Betriebsbezeichnung – diese werden gelöscht.

Um das Verfahren zu optimieren, ist eine Anpassung des DSBD zum 1. Juni 2012 geplant: Die Anwender sollen generell die Möglichkeit erhalten, die zu versendenden Informationen prüfen und korrigieren zu können. Dadurch soll die Datenqualität verbessert und das Datenaufkommen reduziert werden.





Maschinelles Erstattungsverfahren U1/U2

Bereits vor längerem hat der Gesetzgeber das maschinelle Erstattungsverfahren im AAG (Aufwendungsausgleichsgesetz) verankert. Zunächst konnten die Arbeitgeber davon noch optional Gebrauch machen. Seit Anfang 2011 sind sie jedoch verpflichtet, Anträge auf Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen aufgrund von Krankheit oder Mutterschaft auf elektronischem Wege zu übermitteln. Nächster Meilenstein: Der Datensatz Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen (DSER) wird zum Bestandteil des Basismoduls. Wir wollen auf einige Fallstricke im Zusammenhang mit dem maschinellen Erstattungsverfahren U1/U2 hinweisen.

Das elektronische Verfahren

Die Arbeitgeber haben seit dem 1. Januar 2011 die Erstattungsanträge U1/U2 durch gesicherte und verschlüsselte Datenfernübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschineller Ausfüllhilfe an die zuständige Ausgleichskasse zu übermitteln.

Tipp: Alle Einzelheiten des Verfahrens legt der GKV-Spitzenverband, unter Beteiligung des Bundesarbeits- und -gesundheitsministeriums sowie der BDA in Gemeinsamen Grundsätzen fest: www.datenaustausch.de (Rubrik: Arbeitgeber)

Auf der Grundlage des AAG erstatten die Ausgleichskassen den Arbeitgebern, die regelmäßig nicht mehr als 30 Arbeitnehmer beschäftigen, prozentual das im Krankheitsfall fortgezahlte Arbeits-

entgelt (U1-Verfahren). Daneben erstatten sie – unabhängig von der Betriebsgröße – den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und den Mutterschutzlohn (U2). Je nach Satzung der Ausgleichskasse kommen die Arbeitgeberbeitragsanteile (ggf. pauschaliert) hinzu.

Für den DSER sind daher die folgenden Datenbausteine vorgesehen:

- Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen Arbeitsunfähigkeit (DBAU),
- Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen Beschäftigungsverbot (DBBT),
- Erstattung des Arbeitgeberzuschusses Mutterschaft (DBZU),
- Bankverbindung (DBBV),
- Name (DBNA) und Anschrift (DBAN).

Bislang boten die Softwarehersteller das „Paket Entgeltfortzahlung“ häufig als Zusatzmodul an oder verwiesen auf eine Ausfüllhilfe wie sv.net (www.svnet.info).

In Zukunft ist der DSER Bestandteil des Basismoduls (Mindestanforderungen an ein Entgeltabrechnungsprogramm). Somit sollten Arbeitgeber mit systemgeprüfter Software die maschinelle Übermittlung direkt aus ihrem Programm vornehmen.

Hinweis: Dass der DSER zum Bestandteil des Basismoduls wird, gilt grundsätzlich bereits ab dem 1. Januar 2012. Mit Blick auf eine reibungslose Umstellung wurde jedoch eine Schonfrist bis Ende 2012 vereinbart.

Herausforderung: Fehlzeiten

Vor dem Hintergrund der maschinellen Datenübermittlung erlangte die Fehlzeitenverwaltung bereits in den zurückliegenden Monaten einen völlig neuen Stellenwert. Indem der DSER künftig Bestandteil des Basismoduls wird, gibt es noch einen Grund mehr, die Fehlzeiten sehr sorgfältig einzupflegen. Denn schließlich sind sie eine wichtige Voraussetzung dafür, dass die Erstattungsanträge U1/U2 auch korrekt automatisch erzeugt werden können. Es gilt, die bestehenden Prozessabläufe im Unternehmen kritisch zu hinterfragen, weil den Lohnsachbearbeitern alle erforderlichen Angaben vollständig und zeitnah zur Verfügung stehen müssen.

Aufgetretene Praxisprobleme

● **Fälligkeit des Erstattungsanspruchs:** Bislang galt der Grundsatz, dass eine Erstattung nur für Arbeitsentgelt in Betracht kommt, das für zurückliegende Zeiträume gezahlt wurde. Demnach könnte die Ausgleichskasse, sofern das Entgelt z.B. Mitte des Monats für den laufenden Monat abgerechnet und dabei bereits das fortgezahlte Arbeitsentgelt bzw. der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld gezahlt wird, nur für den Zeitraum vor dem Antragsdatum erstatten. Inzwischen ist aber klargestellt, dass es darüber hinaus zulässig sein kann,

auch die Zeit nach dem Antragsdatum einzubeziehen. Voraussetzung dafür ist, dass die Arbeitsunfähigkeit oder das Beschäftigungsverbot für die Dauer des gesamten Erstattungszeitraums ärztlich bescheinigt wurde.

● **Stornierungen häufen sich:** Durch die Problematik der gewissenhaften Schätzung, bedingt durch die auf den drittletzten Bankarbeitstag des Monats vorgezogene Fälligkeit, werden bereits übermittelte Entgeltfortzahlungsanträge maschinell storniert und zum Teil nur um wenige Cent nach der tatsächlichen Entgeltabrechnung korrigiert. Dies führt bei den

Ausgleichskassen vermehrt zu Rückforderungen der Differenzen von bereits geleisteten Erstattungen.

Tipp: *Bezüglich der beiden genannten Problemkonstellationen, aber auch ganz allgemein ist es von Vorteil, wenn sich der Arbeitgeber gegen die Auszahlung und für die Verrechnung des Erstattungsanspruchs mit dem Beitragskonto entscheidet. Dies ist unkompliziert über eine Eingabe in der Abrechnungsoftware (Datenbaustein Bankverbindung) möglich.*

Erstattungsfähiges Entgelt

Hinsichtlich des sog. Krankenlohns gilt das Entgeltausfallprinzip, das Bruttoarbeitsentgelt im arbeitsrechtlichen Sinne ist maßgebend (laut Arbeitsvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag). Fortgezahlt werden dem Arbeitnehmer alle Bezüge, die er in der regelmäßigen Arbeitszeit erzielt hätte, und zwar unabhängig von deren Beitrags- oder Steuerpflicht. Dieser Grundsatz gilt auch für den Erstattungsanspruch gegenüber der Ausgleichskasse. Selbst umlagefrei abgerechnetes Entgelt kann ggf. erstattungsfähig sein.

Zum erstattungsfähigen Entgelt zählen insbesondere:

- Monats-, Stunden-, Akkord-, Schichtlohn,
- Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeitszuschläge,
- Erschwernis-/Gefahrenzuschläge,
- Vermögenswirksame Leistungen;

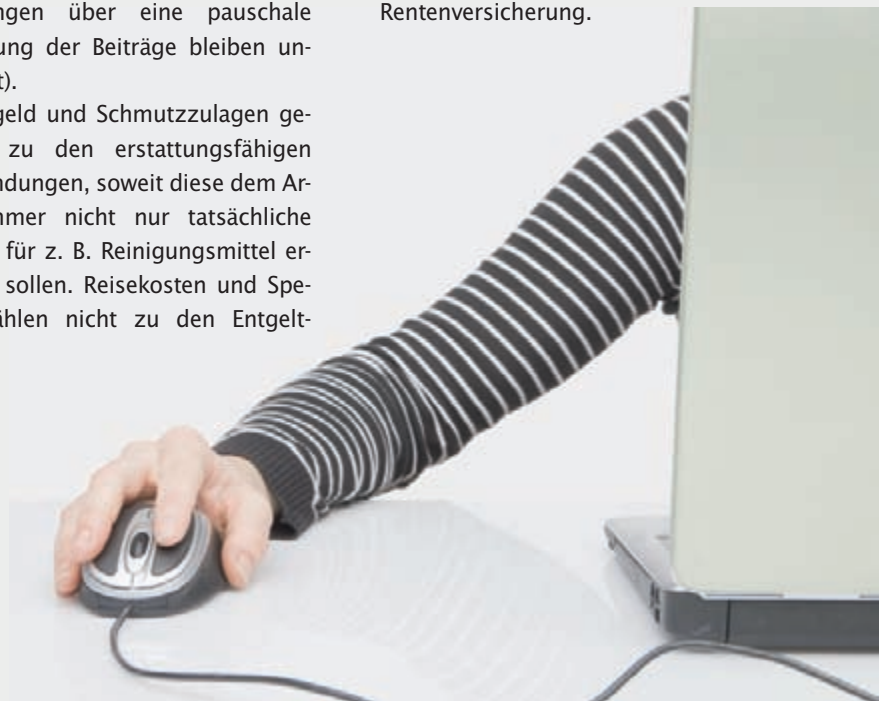
nicht aber Einmalzahlungen wie z.B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld oder Gratifikationen.

Darüber hinaus gibt es Entgeltbestandteile, bei denen eine Zuordnung mitunter schwerer fällt:

- Mehrarbeitsstunden werden grundsätzlich nicht bei der Berechnung der Entgeltfortzahlung berücksichtigt. Ausnahmen gelten nur, wenn Arbeitnehmer und Arbeitgeber durch Einzel- oder Tarifvertrag eine von der gesetzlichen Regelung abweichende Vereinbarung getroffen haben.
- Klarstellung durch den GKV-Spitzenverband: Arbeitgeberbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung können ebenfalls zu den erstattungsfähigen Aufwendungen zählen. Voraussetzung dafür ist, dass dem Arbeitnehmer ein unentziehbarer Rechtsanspruch auf die Versorgungsleistung zusteht. Beachtet werden muss, dass hier auf beitragsfreie Zuwendungen keine Beitragsanteile entfallen, die erstattet werden könnten (Satzungsregelungen über eine pauschale Erstattung der Beiträge bleiben unberührt).
- Waschgeld und Schmutzzulagen gehören zu den erstattungsfähigen Aufwendungen, soweit diese dem Arbeitnehmer nicht nur tatsächliche Kosten für z. B. Reinigungsmittel ersetzen sollen. Reisekosten und Spesen zählen nicht zu den Entgelt-

bestandteilen, die während einer Krankheit weiterzuzahlen sind bzw. erstattungsfähig wären. Generell sind alle Leistungen für Aufwände außen vor, die während einer Arbeitsunfähigkeit gar nicht anfallen.

- Verändert sich für einen arbeitsunfähig erkrankten Arbeitnehmer die Entgelthöhe, z. B. durch eine Tarifvertragsanpassung oder den Wechsel vom Ausbildungs- ins Arbeitsverhältnis, so hat er Anspruch auf Berücksichtigung mit dem Tag des Inkrafttretens der Veränderung (ggf. auch rückwirkend).
- Hinsichtlich der Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen kann die Satzung der jeweiligen Ausgleichskasse eine Begrenzung vorsehen, z. B. auf die BBG der allgemeinen Rentenversicherung.





Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale

Von 2012 an sollen die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM) endgültig die althergebrachten Lohnsteuerkarten ablösen. Nach dem Brückenjahr 2011, in dem die Steuerkarten 2010 ihre Gültigkeit behielten, werden die für den Lohnsteuerabzug erforderlichen Informationen künftig flächendeckend maschinell verwertbar zur Verfügung gestellt („ElsterLohn II“). Vorteil für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Finanzverwaltung: aufwendige Medienbrüche werden vermieden. Die bisher jährlich zu erfolgende Aufzeichnung der Lohnsteuerabzugsmerkmale bzw. deren Abgleich mit den Vorjahresdaten, die Verwaltung und Vernichtung der Lohnsteuerkarten sowie das Erinnern des Arbeitnehmers an die Vorlage der Karte entfallen.

Beschreibung des Verfahrens

Der Grundstein für das ELStAM-Verfahren wurde bereits mit dem „Jahressteuergesetz 2008“ gelegt. Mit dem Beitreibungsrichtlinie-Umsetzungsgesetz wird es nun dauerhaft in das Einkommensteuergesetz eingefügt und weiter konkretisiert. Erklärtes Ziel ist, das Ganze ab dem neuen Jahr möglichst reibungslos für die Personalbüros in die Praxis umzusetzen. Die Veröffentlichung des Start-Schreibens aus dem Bundesfinanzministerium im Bundessteuerblatt, sozusagen der verbindliche Startschuss für das ELStAM-Verfahren, stand bei Redaktionsschluss ebenso noch aus wie ein wünschenswertes Einführungsschreiben.

Bereits für 2011 haben die Gemeinden keine Lohnsteuerkarten mehr ausgestellt. Außerdem sind die Finanzämter inzwischen allein für die Bildung der Lohnsteuerabzugsmerkmale und deren Bereitstellung für den Abruf durch die Arbeitgeber zuständig. Die erstmalig

automatisiert gebildeten ELStAM wurden/werden den Arbeitnehmern im IV. Quartal 2011 im Rahmen eines gesonderten Anschreibens ihres Finanzamts mitgeteilt. Grundlage hierfür sind die von den Meldebehörden an die Finanzverwaltung (Bundeszentralamt für Steuern) übermittelten melderechtlichen Daten, wie z.B. aktueller Familienstand, Kinder und Zugehörigkeit zu einer Religionsgemeinschaft.

Bei den elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmalen handelt es sich um die Angaben, die bislang auf der Vorderseite der Lohnsteuerkarte standen:

- Steuerklasse
- Faktor (bei Steuerklasse IV)
- Kirchensteuermerkmal
- Zahl der Kinderfreibeträge
- Frei- und Hinzurechnungsbetrag

Soweit die ELStAM auf melderechtlichen Merkmalen beruhen, wird das Melderegister als „führendes Register“ angese-

hen. Dies kann dazu führen, dass gewisse zeitliche Verzögerungen hinzunehmen sind, sofern die Meldebehörde eine Änderung nicht sofort an das Bundeszentralamt für Steuern übermittelt. Denkbar ist das, wenn zunächst eine Prüfung des Sachverhalts durchgeführt werden muss, z.B. Anerkennung einer im Ausland geschlossenen Ehe. Der Grundsatz aber lautet, dass alle melderechtlichen Daten tagesaktuell zur Verfügung stehen sollen.

Für den Fall der Eheschließung werden z.B. der neue Familienstand (verheiratet) und der Tag der Hochzeit übermittelt. Daraufhin ändert die Finanzverwaltung programmgesteuert die Steuerklassen der Verheirateten zum Tag der Eheschließung. Voraussichtlich bis 2014 wird für beide die Steuerklasse IV automatisch gebildet. Ab 2015 soll dann gelten: Ist nur ein Ehegatte Arbeitnehmer, wird er in die Steuerklasse III eingereiht. Sind beide Ehegatten Arbeitnehmer, werden sie jeweils in die Steuerklasse IV

eingereicht. Sind die Steuerpflichtigen in unterschiedlichen Gemeinden mit Wohnsitz gemeldet, so erfolgt diese Änderung erst, wenn für beide Ehegatten der Familienstand „verheiratet“ gespeichert ist. Selbstverständlich können die Ehegatten aber auch eine andere Steuerklassenkombination bei ihrem Wohnsitzfinanzamt beantragen.

Wichtig: *Das Recht, einmal jährlich die Steuerklassen zu wechseln, geht durch eine Änderung der automatisch gebildeten Steuerklassen nicht verloren.*

Die ELStAM werden für die Arbeitnehmer durch die Lohn- und Gehaltsabrechnung von Seiten des Arbeitgebers transparent. Die Finanzverwaltung stellt sie ihnen darüber hinaus auf Papier oder aber auch zur Einsichtnahme im ElsterOnline-Portal (www.elsteronline.de) bereit. Da-zu ist eine Authentifizierung unter Verwendung der Steuer-Identifikationsnummer (IdNr) notwendig.

Die Rolle der Arbeitnehmer

Ein gesonderter Antrag des Arbeitnehmers beim Finanzamt für die (erstmalige) Bildung der Lohnsteuerabzugsmerkmale ist grundsätzlich nicht erforderlich, im Hinblick auf ein zukünftiges Arbeitsverhältnis aber möglich.

Der Regelfall wird sein, dass die Bildung durch eine Anfrage des Arbeitgebers bei der Finanzverwaltung angestoßen wird. Hierzu benötigt dieser als Berechtigung nur die IdNr und das Geburtsdatum des Beschäftigten. Der Arbeitgeber muss vom Arbeitnehmer zudem wissen, ob es sich um das Haupt- oder um ein Nebenarbeitsverhältnis handelt. Denn bei mehreren Arbeitsverhältnissen sind die ELStAM für jede Beschäftigung extra zu bilden.

Die Berücksichtigung eines steuermindernden Freibetrages, einer für ihn ungünstigeren Steuerklasse oder geringeren Zahl Kinderfreibeträge bedarf weiterhin eines gesonderten Antrags des Arbeitnehmers. Anträge auf Lohnsteuer-Ermäßigung sind unverändert nach amtlich vorgeschriebenem Vordruck zu stellen und vom Arbeitnehmer zu unterschreiben. Die Frist für die Antragstellung beginnt jetzt am 1. Oktober des Vorjahres, für das der Freibetrag gelten soll. Sie endet wie schon bisher am 30. November des Kalenderjahres, in dem der Freibetrag gilt.

Die Arbeitnehmer können durch einen Antrag bei ihrem zuständigen Finanzamt konkrete Arbeitgeber für den Abruf der ELStAM benennen oder von der Abrufberechtigung ausschließen (Positiv-/Negativliste). Sie können die Bereitstellung auch allgemein sperren oder allgemein freischalten.

Was der Arbeitgeber zu beachten hat

Die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale für seine Arbeitnehmer werden dem Arbeitgeber erst nach einer Registrierung im ElsterOnline-Portal zur Anfrage und zum Abruf bereitgestellt. Eine solche Registrierung kann ggf. schon bestehen, da dieser Weg auch für das Übermitteln der Lohnsteuerbescheinigungen („ElsterLohn I“) vorgeschrieben ist.

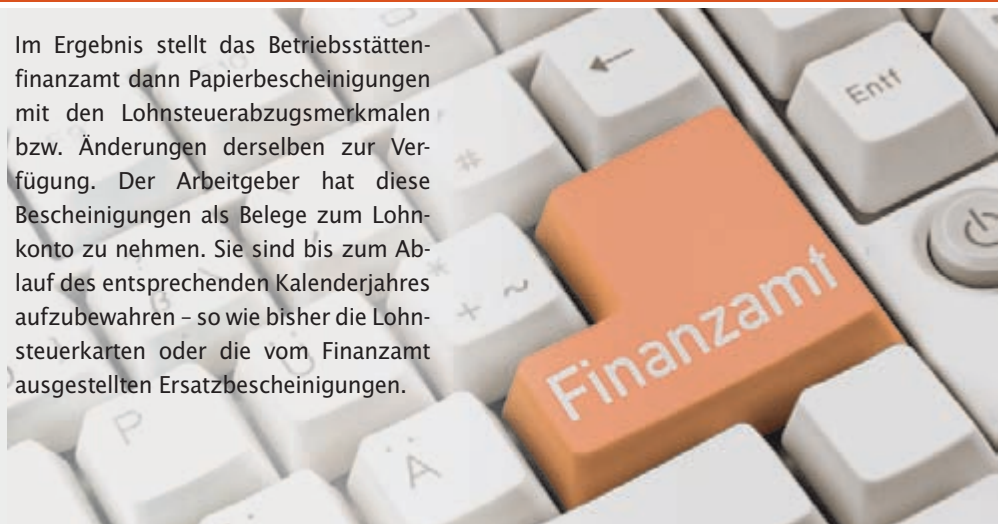
Hinweis: *Eine Registrierung des Arbeitgebers ist nicht erforderlich, wenn ein Vertreter der steuerberatenden Berufe oder ein anderer Dienstleister beauftragt wurde. Diese Vertreter sind dann ihrerseits registriert.*

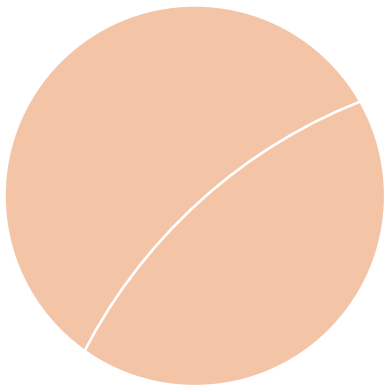
Veränderungen der ELStAM werden dem Arbeitgeber bzw. Steuerberater elektronisch zur Verfügung gestellt. Diese müssen monatlich vor jeder Lohnabrechnung mittels der eingesetzten Entgeltabrechnungssoftware abgerufen werden. Insbesondere kleineren Arbeitgebern will die Finanzverwaltung alternativ die Möglichkeit einräumen, sich im ElsterOnline-Portal für einen E-Mail-Mitteilungsservice anzumelden, der gezielt auf Änderungen der Abzugsmerk-

Härtefallregelung: Absolute Ausnahme

Zur Vermeidung unbilliger Härten sollen die Betriebsstättenfinanzämter auf schriftlichen Antrag mit amtlichem Vordruck Ausnahmen vom Abrufverfahren zulassen. In Betracht kommen hierfür insbesondere solche Arbeitgeber ohne maschinelle Lohnabrechnung, die ausschließlich Geringfügige im Privathaushalt beschäftigen (sog. Haushaltsscheckverfahren). Diese Arbeitgeber fügen ihrem Antrag ein Verzeichnis aller Beschäftigten – jeweils versehen mit IdNr und Geburtsdatum – bei. Das Antragsverfahren wiederholt sich in jährlichem Rhythmus.

Im Ergebnis stellt das Betriebsstättenfinanzamt dann Papierbescheinigungen mit den Lohnsteuerabzugsmerkmalen bzw. Änderungen derselben zur Verfügung. Der Arbeitgeber hat diese Bescheinigungen als Belege zum Lohnkonto zu nehmen. Sie sind bis zum Ablauf des entsprechenden Kalenderjahres aufzubewahren – so wie bisher die Lohnsteuerkarten oder die vom Finanzamt ausgestellten Ersatzbescheinigungen.





male hinweist. Dann muss die Initiative also nicht mehr vom Arbeitgeber ausgehen, sondern die Finanzverwaltung wird aktiv.

Die ELStAM für den jeweiligen Arbeitnehmer behalten solange ihre Gültigkeit, bis sie

- durch neue Abzugsmerkmale ersetzt werden,
 - durch Zeitablauf nicht mehr anzuwenden sind
- oder
- bis das Arbeitsverhältnis endet.

Bei Ende eines Arbeitsverhältnisses hat sich der Arbeitgeber für den betreffenden Arbeitnehmer aus der ELStAM-Datenbank abzumelden. Und weil ein neuer Arbeitgeber keine Kenntnis mehr darüber erlangt, ob Ausschlussfälle für

den internen Lohnsteuer-Jahresausgleich vorliegen, darf dieser nur noch durchgeführt werden, wenn der Arbeitnehmer das gesamte Kalenderjahr beim selben Arbeitgeber beschäftigt war.

Wichtig: *Der Arbeitgeber darf die Lohnsteuerabzugsmerkmale nur ihrem Zweck entsprechend verwenden.*

Vorsätzliche oder leichtfertige Zuwiderhandlungen stellen eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einer Geldbuße bis zu 10.000 Euro geahndet werden kann.

Einbehalt ohne Abzugsmerkmale

Der Grundsatz, dass der Arbeitgeber bei fehlenden Lohnsteuerabzugsmerkmalen die Lohnsteuer grundsätzlich nach Steuerklasse VI zu erheben hat, gilt weiterhin. Ebenfalls unverändert besteht die Ausnahmeregelung, nach welcher der Arbeitnehmer in die für seine persönlichen Verhältnisse maßgebende Steuerklasse durch den Arbeitgeber einzureihen ist, sofern ihn kein Verschul-

den am Fehlen trifft. Im ELStAM-Zeitalter kommen dafür u. a. technische Schwierigkeiten bei Anforderung und Abruf in Betracht. Die vorübergehende Ausnahme von der Besteuerung nach der Steuerklasse VI ist auf die Dauer von drei Kalendermonaten begrenzt. Beim Überschreiten dieser Frist ist rückwirkend die Lohnsteuer zu korrigieren.

Ein Arbeitnehmer ist nun insbesondere dann nach der Steuerklasse VI zu besteuern, wenn er bei Beginn des Dienstverhältnisses seinem Arbeitgeber die zum Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale erforderliche IdNr und das Geburtsdatum schuldhaft nicht mitteilt, die Übermittlung der ELStAM für den Arbeitgeber gezielt gesperrt hat oder beantragt hat, für ihn keine Abzugsmerkmale mehr zu bilden.

Tipp: *Weitere Informationen gibt es auf den Internetseiten des Bundesfinanzministeriums unter www.bmf.bund.de sowie unter: www.elster.de (Rubrik: Arbeitgeber)*

Exkurs: „Steuervereinfachungsgesetz 2011“

Das Bundeskabinett hat bereits im Februar den Entwurf für ein „Steuervereinfachungsgesetz 2011“ beschlossen. Damit soll die „Steuerpraxis vereinfacht, vorhersehbarer gestaltet und von unnötiger Bürokratie befreit“ werden. Nachdem sich Bund und Länder im Vermittlungsverfahren darauf verständigt haben, die für einen Zweijahreszeitraum zusammengefasste Einkommensteuererklärung aus dem Gesetzentwurf zu streichen, hat dieser am 23. September 2011 Bundestag und Bundesrat passiert.

Von den zahlreichen Einzelmaßnahmen greifen wir an dieser Stelle nur diejenige heraus, aufgrund derer man sich im Personalbüro zur Jahreswende mit Rückfragen der Arbeitnehmer kon-

frontiert sehen könnte. Denn der Arbeitnehmer-Pauschbetrag wird von 920 auf 1.000 Euro angehoben. Damit wird das Erfordernis eines Einzelnachweises von Werbungskosten in noch größerem Umfang entbehrlich als bisher. Man rechnet damit, dass die Anhebung zusätzlich 550.000 Arbeitnehmern zugutekommt. Insgesamt soll dann für etwa 21,6 Mio. Arbeitnehmer (62,3%) kein Werbungkostennachweis mehr erforderlich sein.

Politische Raffinesse: Hinsichtlich des Lohnsteuerabzugs ist der höhere Arbeitnehmer-Pauschbetrag erstmals auf laufenden Arbeitslohn bzw. sonstige Bezüge nach dem 30. November 2011 anzuwenden. Für Januar bis November bleibt es beim Pauschbetrag von 920 Euro, der gesamte Erhöhungsbe-



trag von 80 Euro wird erst für Dezember 2011 berücksichtigt (Lohnsteuerlicher Ausgleichsbetrag: 1.880 Euro). Mit dieser „Dezember-Lösung“ werden die Arbeitnehmer bereits für 2011 entlastet, haushaltswirksam ist das Ganze aber erst 2012.



Wichtiges in Kürze

Elektronische Gesundheitskarte

Die Ausgabe der elektronischen Gesundheitskarte (eGK) ist in vollem Gange. Bundesweit sind Praxen, Krankenhäuser und Apotheken unter finanzieller Beteiligung der gesetzlichen Krankenkassen mit neuen Kartenlesegeräten ausgestattet worden, die sowohl die alten als auch die neuen Karten lesen können. Die eGK übernimmt zunächst die Funktion der bisherigen KV-Karte, sie enthält also den Namen, die Anschrift, die Krankenkasse sowie den Status des Versicherten. Technisch ist sie allerdings für den Einsatz weiterer Anwendungen vorbereitet, beispielsweise das Speichern von Notfalldaten.

Am 1. Januar 2011 trat das GKV-Finanzierungsgesetz in Kraft. Damit hat der Gesetzgeber u. a. jede einzelne gesetzliche Krankenkasse verpflichtet, bis Ende 2011 mindestens zehn Prozent ihrer Versicherten mit der eGK zu versorgen. Kommt eine Kasse dieser Verpflichtung nicht nach, wird sie finanziell schlechter gestellt. Dieser Anreiz hat dem IT-Großprojekt neuen Schwung verliehen. Wird das Ziel flächendeckend erreicht, haben zum Start ins neue Jahr um die sieben Millionen Versicherte die neue eGK im Portemonnaie. Die nächste Zielvorgabe sollen 70 Prozent der Versicherten bis Ende 2012 sein.

Auffälligster Unterschied ist in aller Regel ein aktuelles Lichtbild, welches auf der Vorderseite der eGK als zusätzliches Identifizierungsmerkmal abgebildet sein muss. Es weist den Karteninhaber eindeutig aus und beugt so dem Missbrauch vor. Auf der Rückseite befindet sich als Sichtausweis die Europäische Krankenversicherungskarte (kurz: EHIC).

Das eigentlich Neue an der eGK ist jedoch ihr „Innenleben“. Im Gegensatz zu ihrer Vorläuferin verfügt sie nicht mehr nur über einen einfachen Speicher-Chip, sondern über einen elektronisch lesbaren und beschreibbaren Mikroprozessor-Chip. Er macht es möglich, dass sensible medizinische Informationen verschlüsselt und gegen unberechtigten Zugriff geschützt werden.

Die eGK stellt Pflichtenwendungen, die für alle Versicherten und Leistungserbringer verbindlich sind, sowie freiwillige Anwendungen bereit. In Zukunft sollen die administrativen Daten der Versicherten jederzeit bei Arztbesuchen online aktualisiert werden können (z. B. Versicherten- und Zuzahlungsstatus, Adressänderung), aber auch auf Gültigkeit geprüft und ggf. gesperrt werden. Dadurch würde die kostenintensive Anfertigung neuer Karten entfallen.

Die freiwilligen Anwendungen können ohne Austausch der Karten online zuge-

schaltet werden. Hierbei entscheidet jeder Versicherte selbst, ob und welche medizinischen Daten auf oder mit seiner persönlichen eGK gespeichert werden. Auf Wunsch des Versicherten können vom Arzt persönliche Notfalldaten, wie Allergien oder Medikamentenunverträglichkeiten, für ein schnelles Reagieren gespeichert werden. Tritt ein Notfall ein, sind diese Daten vom Arzt bzw. Rettungsassistenten auch ohne Mitwirkung des Versicherten lesbar. In weiteren Ausbaustufen ist eine Arzneimitteldokumentation zur Vermeidung von Über- oder Unterdosierung und ungewollten Nebenwirkungen vorgesehen. Auch an eine elektronische Patientenakte – zur Speicherung von Befunden, Diagnosen, Therapiemaßnahmen, Röntgenbildern etc. – wird perspektivisch gedacht.

Wichtig: *Die freiwilligen Anwendungen stehen nicht von Anfang an zur Verfügung, sondern werden erst nach und nach eingeführt. Zu Beginn sind nur die gewohnten administrativen Daten der Versicherten gebündelt vorhanden und zwar offline, also ohne Anbindung an die umgebende Infrastruktur. Bis auf weiteres ist daher bei Änderungen noch ein Kartenaustausch notwendig.*

Fit für den Arbeitsmarkt

CDU/CSU und FDP hatten sich bereits in ihrem Koalitionsvertrag darauf verständigt, die diversen Arbeitsmarktinstrumente auf den Prüfstand stellen zu wollen. Das Ergebnis dieses Vorhabens findet sich nun im „Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“ wieder, welches am 23. September 2011 vom Bundestag verabschiedet worden ist. Um Mitnahmeeffekten entgegenzuwirken, wird der Gründungszuschuss in eine Ermessensleistung umgewandelt und zudem weniger attraktiv ausgestaltet. Besonders interessant für kleine und mittlere Unternehmen: Vor dem Hintergrund des wachsenden Fachkräfte- und Qualifizierungsbedarfs wird eine spezielle Weiterbildungsförderung für jüngere Arbeitnehmer eingeführt.

Gründungszuschuss

Mit der Umwandlung von einer Pflicht in eine Ermessensleistung soll eine höhere Flexibilität auf Seiten der Arbeitsvermittler entstehen. Sie werden in die Lage versetzt, zu prüfen, ob die Förderung einer Selbstständigkeit im Vergleich zur Beschäftigungsaufnahme die sinnvollere und nachhaltigere Alternative zur Beendigung der Arbeitslosigkeit ist.

Fortan wird ein Restanspruch auf Arbeitslosengeld von mindestens 150 Tagen verlangt. Das Anheben um zwei Monate – bislang genügten 90 Tage – soll dazu führen, dass Gründungen ohne aussichtsreiche Perspektive vermieden und damit nicht nur als Ersatz für den drohenden Wegfall der finanziellen Unterstützung genutzt werden. Nach der bisherigen Regelung kamen auch andere Entgeltersatzleistungen als nur Arbeitslosengeld in Betracht, daran wird aber wegen fehlender Praxisrelevanz nicht festgehalten.

Die Arbeitsvermittler prüfen neben der Tragfähigkeit der Existenzgründung künftig auch die persönliche Eignung.

Hierzu zählen z.B. hohes Engagement und unternehmerisches Denken.

Mit 15 Monaten bleibt die maximale Gesamtförderdauer zwar erhalten. Das Tauschen der beiden Förderphasen bringt aber einen deutlichen Einschnitt mit sich: Der erste Abschnitt verkürzt sich von neun auf sechs Monate, wohingegen sich der zweite Abschnitt von sechs auf neun Monate verlängert. Unverändert wird in der ersten Förderphase der Gründungszuschuss in Höhe des zuletzt bezogenen Arbeitslosengeldes zuzüglich einer monatlichen Pauschale von 300 Euro zur sozialen Absicherung gewährt. In der zweiten Förderphase bekommen die Existenzgründer nur noch die Pauschale ausgezahlt.

Weiterbildungsförderung

In kleinen und mittleren Unternehmen (KMU) mit maximal 250 Beschäftigten können bereits bisher Arbeitnehmer, die das 45. Lebensjahr vollendet haben, unter bestimmten weiteren Voraussetzungen durch die Übernahme von Weiterbildungskosten gefördert werden. Diese bereits mehrfach verlängerte und zuletzt bis Ende 2011 befristete Weiterbildungsförderung hat sich bewährt und wird daher zum einen entfristet.

Zum anderen wird den Arbeitsagenturen die Möglichkeit einer anteiligen Förderung eröffnet. Damit trägt der Gesetzgeber dem Umstand Rechnung, dass berufliche Weiterbildungen sowohl

betriebs- und arbeitsplatzspezifische Kenntnisse als auch allgemeinbildende und berufliche Kenntnisse und Qualifikationen vermitteln können.

Wichtig: Darüber hinaus sollen – zunächst befristet bis zum 31. Dezember 2014 – auch jüngere Arbeitnehmer in KMU gefördert werden, die das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, wenn der Arbeitgeber mindestens 50 Prozent der Lehrgangskosten trägt.

Eingliederungszuschüsse

Indem die bisher auf verschiedenen Rechtsgrundlagen im SGB III beruhenden Eingliederungszuschüsse zusammengefasst werden, kommt der Gesetzgeber einer langjährigen Arbeitgeberforderung nach. Ein Eingliederungszuschuss kann auch zukünftig bis zu 50 Prozent des berücksichtigungsfähigen Arbeitsentgelts betragen und für maximal zwölf Monate gewährt werden. Es gibt aber keine spezielle Förderung für ältere Arbeitnehmer mehr.

Die sog. Minderleistung ist jetzt Voraussetzung für den Anspruch, d.h. es werden nur Arbeitnehmer gefördert, die ansonsten nicht oder nicht dauerhaft in den Arbeitsmarkt einzugliedern sind. Auch Förderhöhe und -dauer richten sich nach dem Umfang der Einschränkung der Arbeitsleistung und nach den Anforderungen des jeweiligen Arbeitsplatzes. Die Sonderregelungen für behinderte und schwerbehinderte Menschen bleiben in geringfügig modifizierter Form erhalten.

Tipp: Weitere Informationen finden Sie auf den Internetseiten des Bundesarbeitsministeriums (www.bmas.de) und unter: www.arbeitsagentur.de



Die Familienpflegezeit

Der Bedarf für eine bessere Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ist hierzulande hoch. Von den rund 2,4 Mio. Menschen, die Leistungen aus der Pflegeversicherung beziehen, werden mehr als 1,6 Mio. zu Hause versorgt. Der Wunsch nach familiärer Unterstützung lässt sich aber nicht immer verwirklichen. Am 1. Januar 2012 soll das Familienpflegezeitgesetz endlich in Kraft treten, um ein Stück weit Abhilfe zu schaffen – allerdings ohne Rechtsanspruch.

Mit dem Familienpflegezeitgesetz sollen Arbeitszeitmodelle gefördert werden, die das gleichzeitige Ausüben einer Erwerbstätigkeit und der Pflege eines pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung ermöglichen. Vorteil für den Arbeitgeber: Kompetenz und Erfahrung des Mitarbeiters gehen für das Unternehmen nicht verloren.

Wie schon im Pflegezeitgesetz geregelt, zählen zu den nahen Angehörigen u. a.

- Großeltern, Eltern, Schwiegereltern,
- Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft,
- Kinder, Adoptiv- oder Pflegekinder,
- Schwieger- und Enkelkinder,
- Geschwister.

Gegenstand der Familienpflegezeit soll die Verringerung der wöchentlichen Arbeitszeit bis zu einem Mindestumfang von 15 Stunden für die Dauer von höchstens 24 Monaten sein. Das Ganze bei gleichzeitiger Entgeltaufstockung durch den Arbeitgeber im Umfang der Hälfte der Arbeitszeitreduktion.

Wichtig: *Anders als ursprünglich geplant, wird kein Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit bestehen.*

Um die mit der Verringerung der Stundenzahl verbundenen Einkommenseinbußen abzumildern, werden Wertguthaben zur Entgeltaufstockung genutzt. Das Konto ist entweder im Vorfeld oder im Nachgang einer Pflegephase mit dem notwendigen Guthaben auszustatten:

Im Vorfeld: Bei dieser Variante wird die Entgeltaufstockung im Umfang von

50 Prozent der Arbeitszeitreduktion dem Wertguthaben entnommen. Für den Arbeitnehmer werden die Einkommenseinbußen abgemildert, nicht mehr und nicht weniger.

Im Nachgang: Häufig tritt die Situation der Pflegebedürftigkeit von Angehörigen unerwartet ein, so dass für die Entgeltaufstockung noch kein (ausreichendes) Wertguthaben gebildet werden konnte. Die Entgeltaufstockung während der Pflegephase wird dann aus einem noch nicht aufgebauten Wertguthaben geleistet, das sich daher „ins Minus“ entwickelt. Das Auffüllen erfolgt später in der sog. Nachpflegephase: bei voller Arbeitszeit wird weiterhin nur ein im Umfang der Entgeltaufstockung reduziertes Gehalt gezahlt. (Beispiel)

Um eine finanzielle Belastung durch die Entgeltaufstockung auszuschließen, hat der Arbeitgeber in den „Nachgang-Fällen“, also wenn die Aufstockung zu Lasten eines nicht ausgeglichenen Wertguthabens erfolgt, Anspruch auf ein zinsloses Darlehen gegenüber dem Bundesamt für Familie und zivilgesellschaftliche Aufgaben. Für den Anspruch auf diese staatliche Förderung ist zum einen der Nachweis über die Pflegebedürftigkeit des nahen Angehörigen erforderlich. Hierfür kommt eine Bescheinigung der Pflegekasse oder des MDK (Medizinischer Dienst der Krankenversicherung) in Betracht.

Zum anderen wird das Vorliegen einer schriftlichen Vereinbarung mit dem Beschäftigten verlangt. Diese muss u. a. den Umfang und die Verteilung der Arbeitszeit, die Dauer der Familienpflegezeit, das Aufstocken des monatlichen Arbeitsentgelts sowie den Ausgleich des



Beispiel

Bürokauffrau Yvonne Steiner vereinbart mit ihrem Arbeitgeber, vom 1. Mai 2012 bis zum 30. April 2013 für die Pflege ihrer pflegebedürftigen Mutter freigestellt zu werden. Ihre Vollzeitstelle (40 Wochenstunden, 2.000 Euro monatlich) wird um die Hälfte reduziert. Eine Wertguthabenvereinbarung bestand bisher nicht.

- Der Arbeitgeber zahlt während der Pflegephase vom 1. Mai 2012 bis zum 30. April 2013 das Entgelt für 20 Wochenstunden in Höhe von 1.000 Euro. Hinzu kommt der Aufstockungsbeitrag von 500 Euro, mit dem das eingerichtete Wertguthabenskonto von Yvonne Steiner belastet wird. Ab dem 1. Mai 2013 arbeitet sie dann wieder Vollzeit, bekommt bis zum 30. April 2014 aber weiterhin nur das Gehalt von 1.500 Euro.

Wertguthabens in der Nachpflegephase enthalten.

Schließlich setzt die Förderung auch eine Absicherung des späteren Ausgleichs des „negativen“ Wertguthabens voraus. Zu diesem Zweck ist eine das Risiko des Todes und der Berufsunfähigkeit deckende, zertifizierte Familienpflegezeitversicherung abzuschließen.

Tipp: *Die Förderfähigkeit soll nicht dadurch ausgeschlossen sein, dass bereits ein „positives“ Wertguthaben besteht. Es genügt, ein neues „negatives“ Wertguthaben zu begründen.*



Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2012

Bezugsgröße

(in KV/PV gilt für die neuen Länder die Bezugsgröße West)

- jährlich
- monatlich

Beitragsbemessungsgrenze

- Kranken-/Pflegeversicherung
 - jährlich
 - monatlich
- Renten-/Arbeitslosenversicherung
 - jährlich
 - monatlich

Versicherungspflichtgrenze

- Allgemeine, jährlich
- Besondere, jährlich (für am 31. Dezember 2002 PKV-Versicherte)

Geringfügigkeitsgrenze (monatlich)

Geringverdienergrenze (monatlich)

Sachbezugswerte (monatlich)

Freie Unterkunft

- Beschäftigte allgemein
- Jugendliche/Auszubildende

Unentgeltliche Mahlzeiten

- Frühstück
- Mittag-/Abendessen

Höchstbeitragszuschüsse

- Krankenversicherung mit Krankengeldanspruch
- Krankenversicherung ohne Krankengeldanspruch
- Pflegeversicherung

West

Ost¹

| | |
|----------------|-------------------------|
| 31.500,00 Euro | 26.880,00 Euro |
| 2.625,00 Euro | 2.240,00 Euro |
| 45.900,00 Euro | |
| 3.825,00 Euro | |
| 67.200,00 Euro | 57.600,00 Euro |
| 5.600,00 Euro | 4.800,00 Euro |
| 50.850,00 Euro | |
| 45.900,00 Euro | |
| 400,00 Euro | |
| 325,00 Euro | |
| 212,00 Euro | |
| 180,20 Euro | |
| 47,00 Euro | |
| 86,00 Euro | |
| 279,23 Euro | |
| 267,75 Euro | |
| 37,29 Euro | 18,17 Euro ² |

Stand: 20. Oktober 2011

¹ Sind keine Ost-Werte aufgeführt, gelten bundeseinheitliche Beträge. ² Bundesland Sachsen.

Die genannten Werte entsprechen zum Teil dem Kenntnisstand bei Redaktionsschluss. Sie stehen daher unter dem Vorbehalt der Veröffentlichung im Bundesanzeiger. Beachten Sie bitte unsere Publikationen zum Jahresanfang 2012.

Beitragssätze

| | |
|---|-----------------|
| ● Krankenversicherung | |
| – Allgemeiner Beitragssatz Arbeitgeberanteil | 15,5 % 7,3 % |
| – Ermäßigter Beitragssatz Arbeitgeberanteil | 14,9 % 7,0 % |
| ● Rentenversicherung | % |
| ● Arbeitslosenversicherung | 3,0 % |
| ● Pflegeversicherung | 1,95 % |
| – Beitragszuschlag Kinderlose | 0,25 % |

Umlage U1 (Krankheit)

| | |
|---------------------|-------|
| Bei 70 % Erstattung | 2,6 % |
| Bei 50 % Erstattung | 1,5 % |
| Bei 40 % Erstattung | 0,9 % |

Umlage U2 (Mutterschaft)

| | |
|----------------------|--------|
| Bei 100 % Erstattung | 0,35 % |
|----------------------|--------|

Insolvenzgeldumlage

0,04 %

Abgabe- und Fälligkeitstermine im Jahr 2012*

| | | | | | | | | | | | | |
|---------------------------------|-------------|-------------|-------------|--------------|------------|-------------|-------------|-------------|--------------|--|-------------|---------------|
| Eingang Beitragsnachweis | Jan. 25. | Feb. 23. | März 26. | April 24. | Mai 24. | Juni 25. | Juli 25. | Aug. 27. | Sept. 24. | Okt. 24. ^{a)} 25. ^{b)} | Nov. 26. | Dez. 19.** |
| Zahlungseingang | Jan. 27. | Feb. 27. | März 28. | April 26. | Mai 29. | Juni 27. | Juli 27. | Aug. 29. | Sept. 26. | Okt. 26. ^{a)} 29. ^{b)} | Nov. 28. | Dez. 21.** |

* Maßgeblich ist der Hauptsitz der Einzugsstelle (Krankenkasse).

a) Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen

b) Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein, Berlin, Niedersachsen, Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Baden-Württemberg, Bayern

** Sowohl der 24. als auch der 31. Dezember gelten nicht als bankübliche Arbeitstage.

Wir sind immer für Sie da.
Anruf genügt!



Berliner Promenade 1 · 66111 Saarbrücken
Telefon: 06 81/9 36 96-0 · Fax: 06 81/9 36 96-9999
E-Mail: info@ikk-suedwest.de
Internet: www.ikk-suedwest.de