

2 | 2019

BKK *Service*

**Midijobs: Einführung
des Übergangsbereichs**

**Datenschutz im
Personalbüro**

**Arbeitgeberzuschüsse
zu Mahlzeiten**



DATENSCHUTZ AUCH BEI MITARBEITERDATEN

Seit fast einem Jahr ist die europäische Datenschutzgrundverordnung (EU-DSGVO) in Kraft. Viele Unternehmen haben die neuen Anforderungen an die Datensicherheit umgesetzt, was nicht selten mit einem enormen Aufwand verbunden war. So sind z. B. betriebliche Websites, Datenschutz- oder Widerrufserklärungen für einen Newsletterbezug angepasst und aktualisiert worden.

Ein verantwortungsvoller Umgang ist jedoch nicht nur mit den Daten von Kunden oder Auftraggebern erforderlich, sondern auch mit den Daten der eigenen Mitarbeiter und Stellenbewerber – ein Thema, bei dem in vielen Betrieben noch immer Unsicherheit herrscht. In unserem Arbeitsrechtsartikel fassen wir zusammen, worauf Arbeitgeber und Personalverantwortliche beim Umgang mit sensiblen Mitarbeiterdaten achten müssen.

Ihre BKK



3 KURZ & KNAPP
Stellenanzeigen immer geschlechtsneutral

12 ARBEITSRECHT
Datenschutz im Personalbüro

22 SCHLUSSPUNKT
Neues bei Arbeit auf Abruf

3 KURZ & KNAPP
Entgelttransparenzgesetz kaum genutzt

15 ARBEITSRECHT
Aktuelle Rechtsprechung

23 SCHLUSSPUNKT
Gesundheit im Unternehmen ist messbar

4 SCHWERPUNKT
Midijobs: Einführung des Übergangsbereichs

16 STEUERRECHT
Arbeitgeberzuschüsse zu Mahlzeiten

23 SCHLUSSPUNKT
Vorschau

9 SOZIALVERSICHERUNG
Änderung beim Kassenwahlrecht

18 GESUND IM BETRIEB
Gut(es) Essen, gute Arbeit

10 SOZIALVERSICHERUNG
Grenzenlose Minijobs

20 PERSONALMANAGEMENT
Digitaler Stress bei Arbeitnehmern

STELLENANZEIGEN IMMER GESCHLECHTSNEUTRAL

Seit dem 1. Januar 2019 können im Personenstandsregister neben den Geschlechterangaben „männlich“ und „weiblich“ auch Intersexuelle als „inter“ oder „divers“ geführt werden. Unternehmen müssen bei Stellenanzeigen darauf achten, diese geschlechtsneutral zu formulieren, um Diskriminierungen und Klagen zu vermeiden. Das galt auch schon vor der Änderung des Personenstandsgesetzes; die Anforderungen hierzu sind jedoch gewachsen. In Stellenanzeigen sollte daher z. B. neben dem männlichen und weiblichen auch das dritte Geschlecht mit „d“ für divers oder „i“ für intersexuell angegeben werden. Wird z. B. ein „Mitarbeiter (m/w)“ gesucht, kann dies eine Benachteiligung des intersexuellen Geschlechts nach dem Allgemeinen Gleichbehandlungsgesetz (AGG) darstellen. AGG-konform sind hingegen Anzeigen mit dem Inhalt „Mitarbeiter (m/w/d)“. Auch andere Formulierungen sind möglich.

ENTGELTTRANSPARENZGESETZ KAUM GENUTZT

Das Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG), das seit dem 6. Juli 2017 in Kraft ist und zu gleicher Bezahlung von Männern und Frauen beitragen soll, hat bis jetzt kaum Wirkung gezeigt. Lediglich eine Minderheit der Unternehmen ist bislang aktiv geworden, wie aus einer aktuellen Studie des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) der Hans-Böckler-Stiftung hervorgeht. Um die Wirksamkeit des Gesetzes zu erhöhen, seien laut Studie strengere Auflagen und spürbare Sanktionen nötig.

Seit Beginn der zweiten Stufe des EntgTranspG, am 6. Januar 2018, besteht in Betrieben mit mehr als 200 Mitarbeitern für jeden Beschäftigten ein individueller Auskunftsanspruch über die Vergütung eines vergleichbaren Kollegen des jeweils anderen Geschlechts. Hat das Unternehmen mehr als 500 Mitarbeiter, haben Arbeitgeber regelmäßig die Entgeltgleichheit zu überprüfen und, wenn nötig, diese herzustellen. In nur 12 Prozent der Betriebe ist die Geschäftsleitung von sich aus aktiv geworden, um das Gesetz umzusetzen. In mittelgroßen Betrieben (200 bis 500 Mitarbeiter) haben 19 Prozent, in Betrieben ab 500 Mitarbeitern 18 Prozent etwas unternommen. Sanktionen bei Nichteinhaltung des Gesetzes bestehen für den Arbeitgeber nicht. Auch der individuelle Auskunftsanspruch wurde nur selten wahrgenommen. Nur in 13 Prozent der mittelgroßen Betriebe und 23 Prozent der Betriebe ab 500 Beschäftigten hat sich mindestens eine Person an den Betriebsrat gewandt, um ihr Gehalt überprüfen zu lassen. Arbeitnehmer haben nach Erhalt einer Auskunft keinen Anspruch auf eine Vergütungsanpassung; ihnen bleibt nur eine Klage vor dem Arbeitsgericht.





MIDIJOBS: EINFÜHRUNG DES ÜBERGANGSBEREICHS

Ab dem 1. Juli 2019 wird für die sog. Midijobs die bisherige Gleitzone durch den Übergangsbereich abgelöst. Damit erhöht sich die monatliche Entgeltobergrenze von 850 EUR auf 1.300 EUR, bis zu der ein Midijobber geringere Sozialabgaben zahlen muss. Die Neuregelungen wirken sich auch auf das DEÜV-Meldeverfahren aus.

Kennzeichnung des Übergangsbereichs

Auch über den 30. Juni 2019 hinaus sind Beschäftigungen im Übergangsbereich (regelmäßiges Arbeitsentgelt von 450,01 EUR bis 1.300,00 EUR) im Meldeverfahren gesondert zu kennzeichnen. Das bisherige Kennzeichen „Gleitzone“ wird durch das Kennzeichen „Midijob“ ersetzt. Es bestehen folgende Auswahlziffern:

- 0=** Kein Arbeitsentgelt innerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV / Verzicht auf die Anwendung der Gleitzone (Verzicht nur noch für Meldezeiträume bis zum 30. Juni 2019 relevant)
- 1=** Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV (tatsächliche Arbeitsentgelte in allen Entgeltabrechnungszeiträumen von 450,01 EUR bis 1.300,00 EUR)
- 2=** Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV (Meldung umfasst sowohl Entgeltabrechnungszeiträume mit Arbeitsentgelten von 450,01 EUR bis 1.300,00 EUR als auch solche mit Arbeitsentgelten unter 450,01 EUR und/oder über 1.300,00 EUR)

Die Änderung gilt auch für Entgeltmeldungen mit Meldezeiträumen bis zum 30. Juni 2019, mit der Maßgabe, dass § 20 Abs. 2 SGB IV in der Fassung bis 30. Juni 2019 und somit auch die obere Gleitzonegrenze von 850,00 EUR maßgebend sind. Zudem ist für Beschäftigungen in der Gleitzone bis 30. Juni 2019, in denen auf die Reduzierung des Arbeitnehmerbeitrags in der Rentenversicherung verzichtet worden ist, das Kennzeichen „0“ zu verwenden. Werden diese Beschäftigungen mit einem Entgelt in den Grenzen des Übergangsbereichs über den 30. Juni 2019 hinaus fortgeführt, ist das Kennzeichen „2“ zu verwenden.

Zusätzliches Entgelt für die Rentenberechnung

Vom 1. Juli 2019 an ist in allen Entgeltmeldungen mit den Midijob-Kennzeichen „1“ oder „2“ zusätzlich zur bisher im Gleitzonefall auch schon übermittelten Angabe der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme das Arbeitsentgelt anzugeben, das ohne Anwendung der Regelungen zum Übergangsbereich zu berücksichtigen wäre (tatsächliches Arbeitsentgelt). Die Angabe hat in dem neuen Datenfeld „Entgelt Rentenberechnung“ im Datenbaustein Meldesachverhalt (DBME) zu erfolgen.

Hintergrund: Der ermäßigte Beitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag für Beschäftigungen im Übergangsbereich führt ab dem 1. Juli 2019 nicht mehr zu geringeren Rentenleistungen, da die Entgeltpunkte für Beitragszeiten aus diesen Beschäftigungen immer aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ermittelt werden. Der bislang bei Gleitzonefällen mögliche Verzicht auf die Reduzierung des Arbeitnehmerbeitrags in der Rentenversicherung entfällt daher.

Besonderheiten für das Meldejahr 2019

Meldezeiträume ausschließlich vor dem 1. Juli 2019

In Entgeltmeldungen, die ausschließlich einen Zeitraum vor dem 1. Juli 2019 umfassen, ist wie bisher das beitragspflichtige Entgelt im Feld „Entgelt“ anzugeben. Es erfolgt keine Angabe im neuen Feld „Entgelt Rentenberechnung“.

BEISPIEL	
Meldezeitraum	01.01.2019 bis 30.06.2019
Verzicht auf Gleitzoneregelung	nein
mtl. Arbeitsentgelt	600,00 EUR
mtl. beitragspflichtiges Arbeitsentgelt	531,54 EUR
Meldeentgelt Beitragspflicht	3.189 EUR (6 x 531,54 EUR = 3.189,24 EUR)
Meldeentgelt Rentenberechnung	nein
Kennzeichen Gleitzone/Midijob	1

Meldezeiträume, die über den 30. Juni 2019 hinausgehen

Ist das Kennzeichen Midijob für Meldezeiträume, die über den 30. Juni 2019 hinausgehen, mit „1“ oder „2“ zu befüllen, ist zusätzlich zum beitragspflichtigen Entgelt im Feld „Entgelt“ das Entgelt im neuen Feld „Entgelt Rentenberechnung“ anzugeben, das der Rentenberechnung zugrunde zu legen ist. Dabei handelt es sich im Jahr 2019 für Beschäftigungen in der Gleitzone vor dem 1. Juli 2019 um das verminderte beitragspflichtige Entgelt (Gleitzone-Entgelt) und für Beschäftigungen im Übergangsbereich nach dem 30. Juni 2019 um das Entgelt, das ohne Anwendung der Regelungen zum Übergangsbereich beitragspflichtig wäre (tatsächliches Arbeitsentgelt).

BEISPIEL	
Meldezeitraum	01.01.2019 bis 31.12.2019
Verzicht auf Gleitzone-Regelung	nein
mtl. Arbeitsentgelt	600,00 EUR
mtl. beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01.01.2019 bis 30.06.2019	531,54 EUR
mtl. beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01.07.2019 bis 31.12.2019	509,80 EUR
Meldeentgelt Beitragspflicht	6.248 EUR (6 x 531,54 EUR + 6 x 509,80 EUR = 6.248,04 EUR)
Meldeentgelt Rentenberechnung	6.789 EUR (6 x 531,54 EUR + 6 x 600,00 EUR = 6.789,24 EUR)
Kennzeichen Gleitzone/Midijob	1

BEISPIEL	
Meldezeitraum	01.01.2019 bis 31.12.2019
mtl. Arbeitsentgelt	1.000,00 EUR
mtl. beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01.01.2019 bis 30.06.2019	1.000,00 EUR
mtl. beitragspflichtiges Arbeitsentgelt 01.07.2019 bis 31.12.2019	961,34 EUR
Meldeentgelt Beitragspflicht	11.768 EUR (6 x 1.000,00 EUR + 6 x 961,34 EUR = 11.768,04 EUR)
Meldeentgelt Rentenberechnung	12.000 EUR (12 x 1.000,00 EUR)
Kennzeichen Gleitzone/Midijob	2

Alternative: Ab- und Anmeldung zum 1. Juli 2019

Alternativ können für die Beschäftigten, die über den 30. Juni 2019 hinausgehen, eine Abmeldung mit dem beitragspflichtigen Entgelt im Feld „Entgelt“ und dem Abgabegrund „33“ zum 30. Juni 2019 sowie eine Anmeldung mit Abgabegrund „13“ zum 1. Juli 2019 vorgenommen werden. In den Entgeltmeldungen für Zeiträume ab 1. Juli 2019 ist zusätzlich zum beitragspflichtigen Entgelt auch das Entgelt anzugeben, das der Rentenberechnung zugrunde zu legen ist. Dabei handelt es sich für Beschäftigten im Übergangsbereich um das Entgelt, das ohne Anwendung der Regelungen zum Übergangsbereich beitragspflichtig wäre. Sofern die Meldung auch Zeiträume umfasst, in denen keine Beschäftigung im Übergangsbereich vorlag, fließen aus diesen Beschäftigungszeiten die beitragspflichtigen Arbeitsentgelte auch in die zusätzliche Angabe des der Rentenberechnung zugrunde zu legenden Entgelts ein.



————— Ende der Leseprobe —————

Um das komplette Heft zu erhalten,
wenden Sie sich bitte an Ihre BKK.

Impressum

Die Zeitschrift BKK Service wird von der MBO Verlag GmbH in Zusammenarbeit mit dem BKK Dachverband herausgegeben. BKK® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken des BKK Dachverbandes.

© MBO Verlag GmbH
Achtermannstr. 19
48143 Münster
Telefon: 0251/84 93 82-10
Telefax: 0251/84 93 82-29
E-Mail: service@mbo-verlag.com
www.mbo-verlag.com

Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck und Vervielfältigung, auch in elektronischer Form, nur mit schriftlicher Zustimmung des Verlags.

Verantwortlicher Redakteur:
Dr. Joachim Hetscher, Münster, jhetscher@mbo-verlag.com