

31/2019

BKK *Service*

**Überschreiten der Jahres-
arbeitsentgeltgrenze**

**Kündigungsfristen und
Beschäftigungsdauer**

**Migräne am Arbeitsplatz –
mehr als Kopfschmerzen**



UNTERSTÜTZUNG FÜR PFLEGENDE MITARBEITER

Viele Beschäftigte kümmern sich bereits heute um ihre hilfe- und pflegebedürftigen Familienangehörigen. In Zukunft wird dieser Anteil noch drastisch steigen, so die Prognosen. Für Unternehmen wird die Vereinbarkeit von Pflege und Beruf ihrer Arbeitnehmer daher eine zunehmende Herausforderung. Nicht wenige pflegende Angehörige schränken ihre Berufstätigkeit stark ein oder geben sie ganz auf. Wie Arbeitgeber mit einer pflegebewussten Personalpolitik ihre Beschäftigten dabei unterstützen können, Berufstätigkeit und Pflege besser zu vereinbaren und damit gleichzeitig gut ausgebildete und eingearbeitete Fachkräfte im Betrieb zu halten, lesen Sie in dieser Ausgabe.

Ihre BKK



3 KURZ & KNAPP
A1-Bescheinigung nur noch elektronisch

13 ARBEITSRECHT
Aktuelle Rechtsprechung

22 SCHLUSSPUNKT
Kulturelle Vielfalt in Betrieben

3 KURZ & KNAPP
Sofortmeldung im Wach- und Sicherheitsgewerbe

14 STEUERRECHT
BGF-Maßnahme als Arbeitslohn

23 SCHLUSSPUNKT
Jobtickets für Minijobber

4 SCHWERPUNKT
Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze

16 GESUND IM BETRIEB
Migräne am Arbeitsplatz – mehr als Kopfschmerzen

23 SCHLUSSPUNKT
Midijobs und Altersteilzeit

8 SOZIALVERSICHERUNG
Minijobs und Ehrenamt

18 PERSONALMANAGEMENT
Pflegesensible Unternehmenskultur

10 ARBEITSRECHT
Kündigungsfristen und Beschäftigungsdauer

20 PERSONALMANAGEMENT
Präventionskultur verbesserungswürdig

A1-BESCHEINIGUNG NUR NOCH ELEKTRONISCH

Ab dem 1. Juli 2019 können Arbeitgeber A1-Bescheinigungen für ihre Arbeitnehmer nur noch mit einem zertifizierten Entgeltabrechnungsprogramm oder einer maschinellen Ausfüllhilfe (z. B. sv.net) elektronisch beantragen. Ab diesem Zeitpunkt entfällt die Übergangsregelung, nach der eine Beantragung in begründeten Einzelfällen noch in Papierform möglich war.

Bei Entsendungen ins europäische Ausland muss der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer einen Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung stellen. Mit ihr wird bescheinigt, dass die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit auch im Ausland weitergelten. Ein Fragen- und Antwortenkatalog ist zu finden unter: ogy.de/A1-Bescheinigung-Infos

SOFORTMELDUNG IM WACH- UND SICHERHEITSGEWERBE

Am 20. Februar 2019 hat das Bundeskabinett den Entwurf eines Gesetzes gegen illegale Beschäftigung und Sozialleistungsmissbrauch beschlossen. Geplant ist, dass Unternehmen des Wach- und Sicherheitsgewerbes in den Branchenkatalog einbezogen werden, der eine effizientere Prüfung der Arbeitnehmer in Bezug auf Schwarzarbeit und illegale Beschäftigung durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit des Zolls ermöglicht. Sollte das Gesetz verabschiedet werden, ergeben sich für das Wach- und Sicherheitsgewerbe folgende Auswirkungen:

- Für die Beschäftigten der Branche gilt die Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren nach § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz. Die Arbeitgeber haben diese schriftlich darauf hinzuweisen, die Hinweise aufzubewahren und auf Verlangen den Prüfbehörden vorzulegen.
- Die Arbeitszeiten der betroffenen Arbeitnehmer sind aufzuzeichnen und die Aufzeichnungen sind aufzubewahren bzw. bereitzuhalten, sodass sie bei Kontrollen verfügbar sind (§§ 16, 17 Mindestlohngesetz).
- Der Beschäftigungsbeginn von neu eingestellten Arbeitnehmern ist per Sofortmeldung unmittelbar an die Datenstelle der Deutschen Rentenversicherung zu melden (§ 28a Absatz 4 SGB IV).





ÜBERSCHREITEN DER JAHRES- ARBEITSENTGELTGRENZE

Arbeitgeber müssen bei Einstellungen, zum Jahreswechsel und bei jeder wesentlichen Änderung hinsichtlich des Beschäftigungsverhältnisses beurteilen, ob ihre Arbeitnehmer aufgrund des Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei werden. Der GKV-Spitzenverband hat die dafür geltenden Grundsätze neu gefasst und dabei einige Änderungen vorgenommen.

Arbeitnehmer sind in der gesetzlichen Krankenversicherung von der Versicherungspflicht ausgenommen, wenn ihr jährliches Arbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) übersteigt. Die maßgebliche Vorschrift dafür ist § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V. Im Jahr 2019 beträgt diese Grenze 60.750 EUR.

Als Arbeitgeber müssen Sie diese Beurteilung für den einzelnen Beschäftigten zu den folgenden Anlässen vornehmen:

- bei Aufnahme der Beschäftigung,
- bei jeder wesentlichen Änderung der Einkommensverhältnisse,
- bei einer Änderung der rechtlichen Verhältnisse und
- jeweils zum Jahreswechsel (aufgrund der jährlichen Anpassung der JAEG).



Bei Entgelterhöhungen, die zum Überschreiten der JAEG führen, endet die Krankenversicherungspflicht nicht sofort, sondern mit Ablauf des Kalenderjahres des Überschreitens. Voraussetzung ist aber, dass der Beschäftigte mit seinem Entgelt auch die JAEG des folgenden Jahres überschreitet.

In diesen Fällen kommt zum Ende/Ablauf des Kalenderjahres die sog. Prognoseentscheidung zur Anwendung, das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt ist für das folgende Kalenderjahr vorausschauend per Prognose zu ermitteln bzw. einzuschätzen.

Neue Regeln für die Prognose

Bei der Prognoseentscheidung wurden in der Vergangenheit Entgeltveränderungen, die zu diesem Zeitpunkt bereits absehbar waren, aber erst später im neuen Jahr wirksam wurden, erst von dem Zeitpunkt an berücksichtigt, von dem an tatsächlich ein Anspruch auf das veränderte Entgelt bestand. Das heißt konkret: Künftige Entgeltveränderungen blieben bei der Prognoseentscheidung bislang erst einmal außen vor.

Das Bundessozialgericht (BSG) hat nun im vergangenen Jahr geurteilt, wie bei der Prognoseentscheidung das vereinbarte Arbeitsentgelt auf ein zu erwartendes Jahresarbeitsentgelt hochzurechnen ist (Urteil vom 7. Juni 2018, B 12 KR 8/16 R). Neu ist, dass die zum Zeitpunkt der Prognose objektiv feststehenden oder mit hinreichender Sicherheit absehbaren Entgeltveränderungen schon bei der Prognose zu berücksichtigen und in die Berechnung einzubeziehen sind. Dazu gehören sowohl vertraglich feststehende als auch bereits absehbare Entgeltveränderungen wie z. B. Entgeltausfall während der gesetzlichen Mutterschutzfristen und/oder einer sich anschließenden Elternzeit (siehe Beispiel 1 auf der folgenden Seite).



HINWEIS Die neuen Prognoseregeln aufgrund des BSG-Urteils gelten nur für die Prüfung zum Ende/Ablauf des Kalenderjahres, ob bei bisher krankenversicherungspflichtigen Arbeitnehmern Krankenversicherungsfreiheit wegen Überschreitens der JAEG eintritt. Sie gelten also nicht bei der Prüfung zum Jahreswechsel, ob bei aufgrund des Überschreitens der JAEG bereits krankenversicherungsfreien Arbeitnehmern wieder Krankenversicherungspflicht eintritt, und ebenfalls nicht bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zu Beginn einer neuen Beschäftigung. In diesen Fällen sind Entgeltveränderungen wie bisher erst von dem Zeitpunkt an zu berücksichtigen, von dem an der Anspruch auf das veränderte Entgelt besteht.

Kurzfristige Entgeltminderung bis zu drei Monaten

Die Versicherungsfreiheit wegen Überschreitens der JAEG endet, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die JAEG nicht mehr übersteigt. Das Ende der Versicherungsfreiheit tritt dann unmittelbar ein. Mit dem Tag, an dem die Änderung eintritt, durch die die JAEG unterschritten wird, besteht dann Versicherungspflicht. Ausnahmen gelten, wenn andere Regelungen den Eintritt der Versicherungspflicht verhindern (z. B. bei über 55-jährigen Beschäftigten), sowie bei Entgeltminderungen durch Kurzarbeit oder bei stufenweiser Wiedereingliederung in das Erwerbsleben (in diesen Fällen bleibt der eigentliche Entgeltanspruch unberührt).

Neu ist, dass zukünftig auch andere Entgeltminderungen nicht zur Versicherungspflicht führen, wenn sie nur von kurzer Dauer sind. In der Gesamtschau – so die neuen „Grundsätzlichen Hinweise“ – kann dann nicht von einem regelmäßig gemindertem Entgelt ausgegangen werden. In aller Regel führt daher eine Minderung des Arbeitsentgelts für nicht mehr als drei Monate für sich alleine nicht schon zum Eintritt von Versicherungspflicht, wenn der Beschäftigte bislang wegen Überschreitens der JAEG versicherungsfrei war. Dies gilt nicht bei Teilzeitbeschäftigungen während der Elternzeit oder einer Pflegezeit (siehe Beispiel 2).



BEISPIEL 1

Sachverhalt: Eine bisher krankenversicherungspflichtige Arbeitnehmerin erhält zum 1. September 2018 eine Gehaltserhöhung auf 6.000 EUR monatlich. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt in Höhe von 72.000 EUR (6.000 EUR x 12) übersteigt ab diesem Zeitpunkt die JAEG für das Kalenderjahr 2018 in Höhe von 59.400 EUR.

Bei der Prognoseentscheidung stellt der Arbeitgeber fest, dass auch die JAEG für das Jahr 2019 (60.750 EUR) überschritten wird. Die Arbeitnehmerin wäre dem Grunde nach seit dem 1. Januar 2019 in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei. Im Dezember 2018 hat die Arbeitnehmerin ihrem Arbeitgeber allerdings mitgeteilt, dass sie schwanger ist, am 3. Juni 2019 voraussichtlich entbinden und anschließend Elternzeit in Anspruch nehmen wird.

Beurteilung: Das voraussichtliche Jahresarbeitsentgelt ist in diesem Fall – anders als nach den bisherigen Regeln – direkt um den Entgeltausfall für die Zeit der gesetzlichen Mutterschutzfrist vom 22. April 2019 an und die anschließende Elternzeit zu reduzieren. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt kann nur in der Zeit vom 1. Januar 2019 bis 21. April 2019 (22.200 EUR) berücksichtigt werden. Der eventuelle Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld ist nicht zu berücksichtigen, da er nicht dem Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zuzurechnen ist (§ 1 SVEV). Das zu erwartende Jahresarbeitsentgelt für 2019 übersteigt nicht die maßgebliche JAEG 2019.

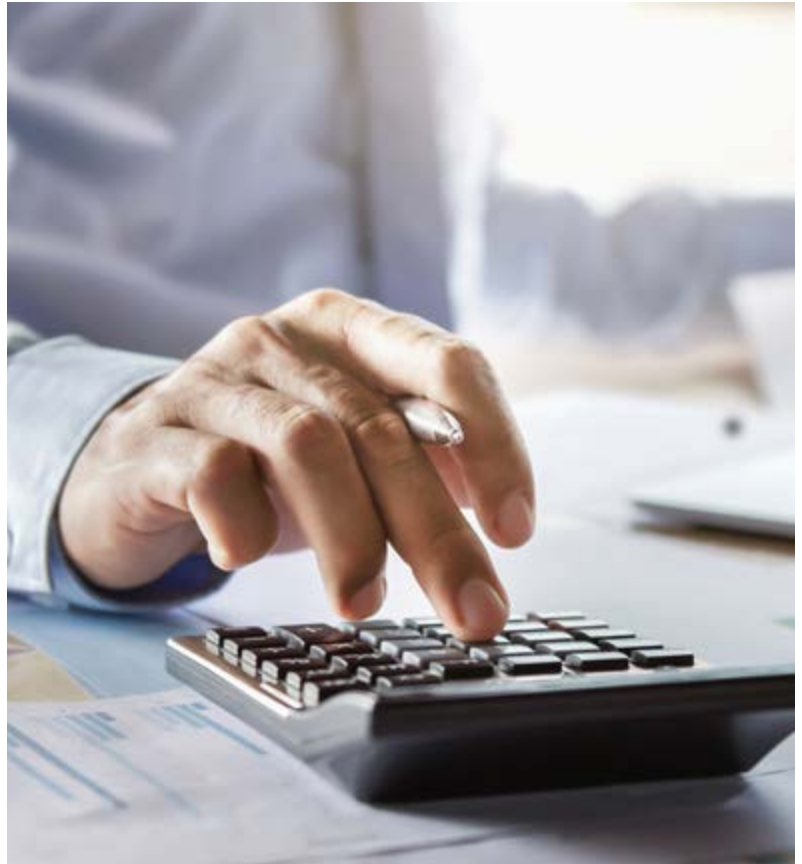
Die Arbeitnehmerin bleibt auch über den 31. Dezember 2018 hinaus versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung. Nach den bisherigen Regeln wäre die Arbeitnehmerin ab dem 1. Januar 2019 krankenversicherungsfrei geworden, weil die Entgeltveränderung aufgrund der Schwangerschaft zunächst unberücksichtigt geblieben wäre.



BEISPIEL 2

Sachverhalt: Ein bisher wegen Überschreitens der JAEG krankenversicherungsfreier Arbeitnehmer reduziert in den Monaten Mai und Juni seine Arbeitszeit befristet auf die Hälfte der Vollzeit, um sich auf eine Prüfung im Rahmen seines berufsbegleitenden Fernstudiums vorzubereiten. Sein monatliches Entgelt sinkt dadurch in diesen Monaten von 5.200 EUR auf 2.600 EUR.

Beurteilung: Mit Wirksamwerden der Änderung in den Einkommensverhältnissen ist eine Neubeurteilung der Versicherungsfreiheit vorzunehmen. Ab Anfang Mai liegt das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt unter der JAEG für das Jahr 2019 (60.750 EUR). Die Folge: Es würde am 1. Mai Versicherungspflicht eintreten. Versicherungspflicht tritt dennoch nicht ein, da es sich um eine nur kurzzeitige Entgeltminderung von nicht mehr als drei Monaten bei absehbarer Rückkehr zu den Verhältnissen vor der Entgeltminderung handelt.



Variable Entgeltbestandteile

Bereits im Jahr 2018 wurde die Berücksichtigung variabler Entgeltbestandteile neu geregelt. Diese Änderung wurde nun in die „Grundsätzlichen Hinweise“ übernommen. Solche Entgeltbestandteile sind dadurch gekennzeichnet, dass im Vorhinein ungewiss ist, ob und ggf. in welcher Höhe sie gezahlt werden. Sie können daher bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts grundsätzlich nicht berücksichtigt werden. Von diesem Grundsatz gibt es zwei Ausnahmen:

- Besteht Anspruch auf einen Mindestbetrag – z. B. in Höhe eines bestimmten Anteils wie „mindestens 50 Prozent eines Monatsgehalts“ –, wird dieser Betrag dem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt hinzugerechnet.
- Individuell-leistungsbezogene Entgeltbestandteile, die üblicherweise Bestandteil des monatlich zufließenden laufenden Arbeitsentgelts sind und dieses insoweit mitprägen, werden ebenfalls bei der Ermittlung des Jahresarbeitsentgelts berücksichtigt. Dies ist typischerweise dann der Fall, wenn sich das laufende monatliche Entgelt aus einem Fixum und einem erfolgsabhängigen, variablen Teil zusammensetzt. Das Verhältnis zwischen fixem und variablem Anteil spielt dann keine Rolle. Bei schwankender Höhe des variablen Arbeitsentgeltbestandteils ist der für die Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts maßgebende Betrag im Wege einer Prognose bzw. vorausschauenden Schätzung zu ermitteln. Dazu können z. B. Vorjahreswerte oder die Entgelte vergleichbarer Beschäftigter herangezogen werden. ■

————— 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