

BKK *Service*

Informationen für Arbeitgeber • Ausgabe 1|2017

Neue Regeln für die Leiharbeit

9 | Vereinfachtes Verfahren
und Einmalzahlungen

17 | Lohnsteuer 2017 –
ein Update

22 | Alkohol und
Betriebsfeiern



Gesetze starten mit Verspätung

Zu Beginn des neuen Jahres sollten ursprünglich einige Gesetze in Kraft treten, die nun erst mit Verspätung durch den Gesetzgeber verabschiedet werden. Dies betrifft das „Zweite Bürokratieentlastungsgesetz“ sowie die Neuregelungen zum Mutterschutzgesetz. Es ist davon auszugehen, dass diese Gesetze beziehungsweise Teile davon voraussichtlich erst mit einigen Monaten Verzögerung in Kraft treten werden. Über die einzelnen Gesetzesvorhaben haben wir bereits ausführlich im BKK Service berichtet.

Die bereits beschlossene Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes bringt zum 1. April 2017 Neuerungen, die wir Ihnen in unserem Schwerpunktartikel vorstellen. Neu im Gesetz ist eine klare Definition, wann es sich um eine Arbeitnehmerüberlassung handelt. Zudem wird eine Höchstdauer für die Überlassung festgelegt und die Entlohnung der Leiharbeiter soll schneller an jene vergleichbarer Arbeitnehmer der Stammebelegschaft angeglichen werden.

Bei Fragen zu den in dieser Ausgabe angesprochenen Themen wenden Sie sich bitte an uns, wir helfen Ihnen gern weiter.

Mit freundlichen Grüßen,
Ihre BKK



SCHWERPUNKT

4 Neue Regeln für die Leiharbeit

KURZ UND KNAPP

- 3 Kurzmeldungen

SCHWERPUNKT

- 4 **Neue Regeln für die Leiharbeit**

SOZIALVERSICHERUNG

- 9 **Beitragsfähigkeit: Vereinfachtes Verfahren und Einmalzahlungen**
- 12 Elternzeit und Weiterbildung: Arbeitslosenversicherung auf Antrag
- 14 Neue Berechnung des Mutterschutzlohns geplant

ARBEITSRECHT

- 16 Aktuelle Urteile

STEUERRECHT

- 17 **Lohnsteuer 2017 – ein Update**

GESUNDHEIT IM BETRIEB

- 20 Achtung Nacken!

PERSONALMANAGEMENT

- 22 **Nein sagen dürfen – Alkohol und Betriebsfeiern**
- 24 Arbeitswelt 4.0: Digitalisierung, die große Unbekannte

- 26 Wie Sie inneren Kündigungen vorbeugen
- 28 Gemeinsam immer besser werden – mit der Ideenkonferenz

SCHLUSSPUNKT

- 30 Inklusion: Betriebsräte stärker in der Pflicht
- 31 Waisenrenten ab Januar 2017 beitragsfrei in der KV/PV
- Neues Arbeitgeberportal zur Sozialversicherung online
- Vorschau Impressum

Minijobs: Umlagesatz U1 zum 1. Januar 2017 gesenkt

Auch Minijobber haben bei unverschuldeter Krankheit oder einer medizinischen Vorsorge- beziehungsweise Rehabilitationsmaßnahme gegenüber ihrem Arbeitgeber Anspruch auf Entgeltfortzahlung für bis zu sechs Wochen. Um kleine und mittlere Unternehmen vor den Kosten für krankheitsbedingte Ausfälle ihrer Arbeitnehmer zu schützen, nehmen Betriebe, die nicht mehr als 30 anrechenbare Arbeitnehmer beschäftigen, am sogenannten U1-Verfahren teil. Das Umlageverfahren dient dem Ausgleich der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte führt die Minijob-Zentrale bei der Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See das Ausgleichsverfahren mit einem einheitlichen Erstattungssatz von 80 Prozent durch. Ihr Umlagesatz zur U1 lag im Jahr 2016 bei 1,0 Prozent und wurde nun zum 1. Januar 2017 auf 0,9 Prozent gesenkt. Erstattungs- und Umlagesatz gelten sowohl für Beschäftigungen im gewerblichen Bereich als auch in Privathaushalten.



Bestandsprüfungen nicht bei Entgeltersatzleistungen

Beginnend mit dem 1. Januar 2017 hat die Krankenkasse Meldungen des Arbeitgebers oder anderer Meldepflichtiger einer automatisierten inhaltlichen Prüfung im Abgleich mit ihren Bestandsdaten zu unterziehen. Stellt sie Fehler fest, hat sie die festgestellten Abweichungen mit dem Meldepflichtigen aufzuklären. Die Bestandsprüfungen der einzelnen Verfahren starten zu unterschiedlichen Zeitpunkten (*siehe auch vorige Ausgabe des BKK Service*).

Nun haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung beschlossen, dass Bestandsprüfungen – analog zum Zahlstellen-Meldeverfahren – beim EEL-Verfahren (Entgeltersatzleistungen) nicht anzuwenden sind. Im EEL-Verfahren erhalten die Arbeitgeber durch die maschinelle Rückantwort der Krankenkassen bereits Kenntnis über vorgenommene Änderungen gemeldeter fachlicher Werte. Geplant war ursprünglich, dass die Bestandsprüfungen im EEL-Verfahren ab dem 1. Januar 2019 beginnen sollten.

Das Besprechungsergebnis zu den Gemeinsamen Grundsätzen für Bestandsprüfungen nach § 28b Absatz 1 Satz 1 Nummer 5 SGB IV finden Sie unter: <http://ogy.de/RSSoSV161019>

+++ Reform des Mutterschutzgesetzes mit Verzögerung

Die ursprünglich zum Jahresbeginn 2017 geplante Neuregelung des Mutterschutzrechts verzögert sich. Neuralgische Punkte sind die geplanten Ausnahmen nach § 4 MuSchG für eine Beschäftigung bis 22 Uhr beziehungsweise nach § 5 MuSchG für eine Beschäftigung von schwangeren und stillenden Frauen an Sonn- und Feiertagen auf freiwilliger Basis. Kritiker bemängeln, dass betroffene Frauen als abhängig Erwerbstätige eine solche Entscheidung wohl nicht immer frei treffen könnten. Auch die geänderte Risikobewertung von Arbeitsplätzen sorgt noch für Diskussionsbedarf. Ein Inkrafttreten der geplanten Änderungen ist frühestens zum 1. April 2017 zu erwarten.

+++ Viele gehen krank zur Arbeit

Über die Hälfte der deutschen Arbeitnehmer gehen auch krank zur Arbeit, wenn die Krankheitssymptome nicht allzu schwerwiegend sind. Das ergab eine Umfrage des Online-Karriereportals Monster zum Thema Präsentismus. Zwölf Prozent der Befragten arbeiten immer, auch wenn sie schwerer krank sind, acht Prozent arbeiten bei Krankheit von zu Hause aus. Nur drei von zehn Befragten gönnen sich Ruhe und arbeiten einige Tage lang nicht, sondern bleiben zu Hause. Gründe für das Erscheinen bei der Arbeit trotz Krankheit sind laut Umfrage ein schlechtes Gewissen, den Kollegen mehr Arbeit aufzubürden, sowie die Befürchtung, dass sich zu viel Arbeit ansammelt. Auch die Angst um den Arbeitsplatz spielt hierbei eine Rolle.

+++ Neue Broschüre zu Gewalt gegen Beschäftigte in Betreuungsberufen

Viele Beschäftigte in Heil-, Pflege- und Betreuungsberufen sehen sich in ihrem Berufsalltag mit Fremdaggressionen und Gewalterfahrungen konfrontiert. Oft stehen Mitarbeiter und auch das Management dem hilflos und nicht ausreichend geschult gegenüber. Die Berufsgenossenschaft für Gesundheitsdienst und Wohlfahrtspflege (BGW) hat eine Broschüre erstellt, die sich unter anderem mit Deeskalationsstrategien, Ratschlägen zum Verhalten bei Akutgefahr und Hilfsangeboten für die Betroffenen nach einem Übergriff beschäftigt. Die Broschüre „Gewalt und Aggression gegen Beschäftigte in Betreuungsberufen“ kann heruntergeladen werden unter: <http://ogy.de/Betreuungsberufe>



Neue Regeln für die Leiharbeit

Die Vorgaben für Arbeitnehmerüberlassung werden strenger.

Zum 1. April 2017 tritt die Reform des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) in Kraft. Einige der bislang geltenden Regeln wurden verschärft. Unternehmen und Personaldienstleister müssen ihre Abläufe daher an die neuen Vorgaben anpassen.

Verbot der verdeckten Arbeitnehmerüberlassung

Mit der Gesetzesnovelle wird die verdeckte Arbeitnehmerüberlassung verboten und damit der in der Praxis beliebten „Fallschirmlösung“ ein Riegel vorgeschoben: Gelegentlich wurden Mitarbeiter eines Dienstleisters auf der Basis von Dienst- oder Werkverträgen tätig. Tatsächlich waren sie aber von vornherein oder durch schleichende Änderung ihrer Arbeitsbedingungen in den Betrieb des Entleihers eingegliedert und von

der Stammebelegschaft nicht zu unterscheiden. Hatte der Dienstleister aber vorsorglich eine Arbeitnehmerüberlassungserlaubnis beantragt, so wurde das Risiko eines Arbeitsvertrags mit dem Entleiher als Folge der verbotenen Arbeitnehmerüberlassung aufgefangen.

Künftig muss der Vertrag zwischen dem Verleiher und dem Entleiher ausdrücklich als Arbeitnehmerüberlassung bezeichnet werden. Beide Parteien müssen sich daher genau überlegen, welche Tätigkeit der Mitarbeiter ausführen soll und ob diese als Leiharbeit möglich ist. Vor Arbeitsaufnahme ist der entlehnte Mitarbeiter ausdrücklich namentlich im Verleihvertrag zu benennen. Er selbst muss klar informiert werden, dass seine Arbeit auf Basis einer Arbeitnehmerüberlassung erfolgt. Bei Verstößen droht ein Bußgeld.

Neu eingeführt wird eine Möglichkeit, mit der der Mitarbeiter ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher bei einer fehlerhaften Überlassung vermeiden kann, falls er dies nicht wünscht. Er muss dann schriftlich bis einen Monat nach Überlassungsbeginn erklären, dass sein Arbeitsverhältnis mit dem Verleiher bestehen bleiben soll. Um einen Missbrauch dieser Möglichkeit zu verhindern, muss der Leiharbeitnehmer seine Erklärung bei der Arbeitsagentur vorlegen. Diese prüft die Identität des Mitarbeiters und versteht die Erklärung mit einem Datum. Binnen drei Tagen muss sie dann dem Verleiher oder Entleiher zugehen. Mit diesem Verfahren sollen auf Vorrat hinterlegte Erklärungen vermieden werden.

Verbot der Kettenüberlassung

Ab April wird nur eine direkte Überlassung zwischen Verleiher und Entleiher erlaubt sein. Besondere Vorsicht ist daher notwendig, wenn der Entleiher bei seiner Tätigkeit auf Subunternehmer zurückgreift. Leiharbeiter dürfen nicht versehentlich in die Arbeitsorganisation des Subunternehmers eingegliedert werden, um eine Kettenüberlassung zu vermeiden. Geschieht dies trotzdem, kommt zwar kein Arbeitsverhältnis mit dem End-Entleiher zustande, es drohen aber Bußgelder.

Neudefinition des Begriffs „Arbeitnehmerüberlassung“

Als Arbeitnehmerüberlassung wurde bislang nur eine Tätigkeit verstanden, die mit der Absicht ausgeführt wurde, damit einen Gewinn zu erzielen. Zukünftig wird dieses Merkmal fallengelassen, um das deutsche Recht europarechtlichen Vorgaben anzupassen. Damit fallen auch Transfergesellschaften sowie gemeinnützige und karitative Überlassungszwecke unter das AÜG.

Einführung einer Überlassungshöchstdauer

Der Dauereinsatz von Leiharbeitnehmern neben der Stammbesellschaft ist politisch nicht mehr erwünscht. Das Bundesarbeitsgericht hatte bereits 2013 den im Gesetz verwendeten Begriff „vorübergehend“ im Wortsinn verstanden und damit der unbegrenzten parallelen Beschäftigung eine Absage erteilt. Die Gerichte stritten aber weiterhin darüber, ob entweder nur der Leiharbeitnehmer vorübergehend beschäftigt sein durfte oder ob der Arbeitsplatz vorüber-

gehend vorhanden sein sollte. Mit der Reform wird nun eine Überlassungshöchstdauer von 18 Monaten eingeführt. Durch Tarifverträge kann die Einsatzzeit auf bis zu 24 Monate verlängert werden. Anschließend darf der Mitarbeiter demselben Entleiher mindestens drei Monate nicht mehr überlassen werden. Es kommt dabei nicht darauf an, ob die Überlassung durch denselben oder durch einen anderen Verleiher erfolgt, denn die Zeiten werden zusammengerechnet.

Wird die höchstzulässige Überlassungsdauer überschritten, kommt ein Arbeitsverhältnis mit dem Entleiher zustande. Von diesem kann sich der Leiharbeitnehmer binnen eines Monats durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Verleiher oder Entleiher lösen und zum Verleiher zurückkehren (siehe links). Dem Verleiher kann als Sanktion die Überlassungserlaubnis entzogen werden. Zusätzlich droht ein Bußgeld.

Entleiher bleibt allerdings die Möglichkeit, nach Ablauf der Fristen ihre Leiharbeitnehmer gegen neues Leih-Personal auszutauschen, gerade wenn die Tätigkeiten keine oder nur eine geringe Einarbeitungszeit erfordern.



Gleichstellung und „Equal Pay“

Leiharbeitnehmer sollen keine Mitarbeiter zweiter Klasse sein. Der Grundsatz des „Equal Pay“ gilt weiterhin. Erhält der Leiharbeitnehmer das gleiche Tarifentgelt wie ein Stammarbeitnehmer, so wird vom Gesetz die Gleichstellung vermutet. An die Stammebelegschaft geleistete Sachbezüge müssen durch einen Wertersatz in Geld ausgeglichen werden.

Durch Tarifvertrag kann die Vergütung der Leiharbeitnehmer anders gestaltet werden. Entweder darf die Vergütung in den ersten neun Monaten der Beschäftigung niedriger sein und muss danach vollständig auf das vergleichbare Niveau der Stammebelegschaft angehoben werden, dabei zählen Beschäftigungszeiten vor dem 1. April

2017 nicht mit (§ 19 Absatz 2 AÜG). Oder die Bezahlung steigt über einen Zeitraum von 15 Monaten stufenweise an. Allerdings beginnt die Steigerung dann bereits ab der sechsten Einsatzwoche.

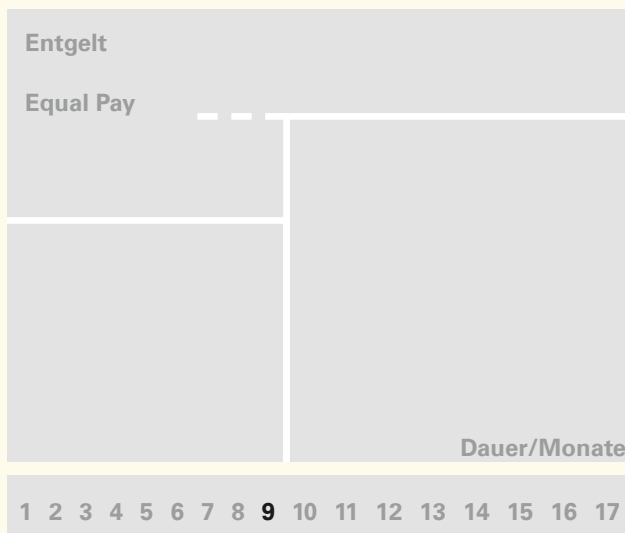
Auch hier unterbricht ein Zeitraum von drei Monaten zwischen den einzelnen Einsätzen den Zusammenhang. Vorherige Beschäftigungszeiträume werden nicht angerechnet. Wenn der Leiharbeitnehmer zuvor bei dem Entleiher oder in dessen Konzern beschäftigt war, gilt eine „Dreh-türklausel“, damit die Umwandlung von Stamm- in Leiharbeitsplätze unattraktiv wird: Die Frist zwischen Beschäftigung und Wiederbeschäftigung als Leiharbeitnehmer muss mindestens sechs Monate betragen.

„Equal Pay“ und tarifvertragliche Gestaltung

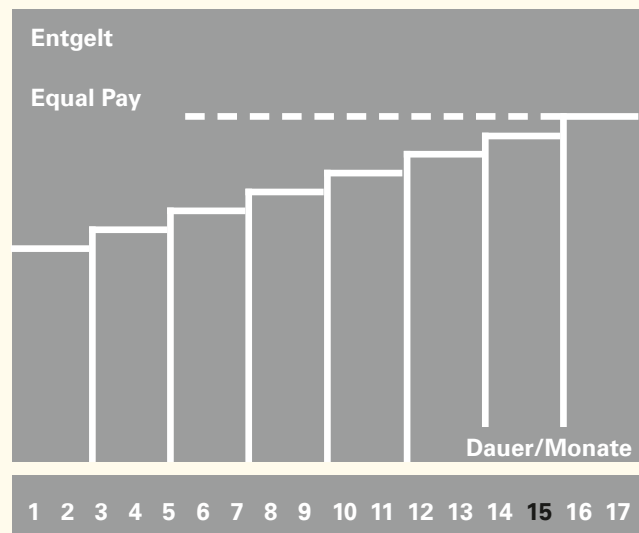
Grundsatz

Gleichstellung des Leiharbeitnehmers mit vergleichbaren Arbeitnehmern beim Entleiher

Tarifliche Gestaltungsmöglichkeiten mit zunächst geringerem Entgelt (§ 8 Absatz 2 Nummer 1 und 2 AÜG):



Variante 1: Nach dem 9. Beschäftigungsmonat wird das Vergleichsentgelt in einem Schritt erreicht.



Variante 2: Die Bezahlung steigt in Stufen an und erreicht nach dem 15. Beschäftigungsmonat das Vergleichsentgelt.



Leiharbeitnehmer als Streikbrecher

Der Entleiher darf ab April Leiharbeiter nicht mehr einsetzen, um die Folgen eines Streiks abzuschwächen oder zu umgehen. Dies ist dann eine Ordnungswidrigkeit, die mit einem Bußgeld von bis zu 500.000 EUR belegt werden kann. Eine Ausnahme von diesem Verbot besteht nur dann, wenn der Entleiher sicherstellt, den Leiharbeitnehmer nicht mit Arbeiten zu betrauen, die von streikenden Mitarbeitern oder von sie vertretenden Kollegen ausgeübt wurden.

Der Leiharbeitnehmer darf den Einsatz in einem bestreikten Betrieb ablehnen. Auf dieses Recht muss ihn sein eigener Arbeitgeber, der Verleiher, hinweisen.

Betriebsrat und Leiharbeit

Ab April 2017 werden auch dem Betriebsrat weitergehende Rechte beim Einsatz von Leiharbeitnehmern eingeräumt. So muss der Entleiher seinen Betriebsrat über den geplanten Einsatz von Leiharbeitnehmern vorab informieren. Vor Aufnahme der Arbeit ist er zusätzlich über den Einsatzort, die Arbeitsaufgaben und den zeitlichen Umfang ihrer Tätigkeit zu unterrichten. Verlangt der Betriebsrat Einsicht in die Verträge

zwischen Personaldienstleister und Unternehmen, so sind sie ihm zur Verfügung zu stellen.

Bei Schwellenwerten im Betriebsverfassungsgesetz, bei denen die Zahl der beschäftigten Arbeitnehmer relevant ist, werden die Leiharbeitnehmer in Zukunft mitgezählt. Ausgenommen sind sie nur bei einer Betriebsänderung mit erzwingbarem Sozialplan.

Kein Missbrauch von Dienst- oder Werkverträgen

Mit der Gesetzesreform soll auch verhindert werden, die Schutzvorschriften des AÜG durch Personalgestellung auf Basis von Werkverträgen zu umgehen, ohne dass deren Voraussetzungen vorliegen. Bei einem Werkvertrag werden keine Leiharbeitnehmer eingestellt, sondern es wird ein Vertrag mit einem Unternehmen beispielsweise über die Zerlegung von 1.000 Schweinehälften, das Einräumen von 20 Supermarktregalen oder den Transport einer Ware auf einem LKW geschlossen.

Je enger die jeweiligen Tätigkeiten in die betrieblichen Abläufe eingebunden sind, umso schwieriger ist in der Praxis die



Abgrenzung von Werkvertrags-Erfüllung und Arbeitnehmerüberlassung. Im Gesetz wird nun klargestellt, dass es zunächst auf die vertragliche Gestaltung ankommt. Wenn sich Vertrag und tatsächliche Durchführung jedoch unterscheiden, kommt es für die rechtliche Beurteilung auf die tatsächlichen Gegebenheiten an.

Um die Verträge gegeneinander abzugrenzen, wird die Arbeitnehmerüberlassung jetzt gesetzlich definiert: Sie liegt immer dann vor, wenn die Leiharbeiter in die Arbeitsorganisation des Entleihers eingegliedert werden und seinen Weisungen unterliegen. Da es auch bei Dienst- und Werkverträgen ein Weisungsrecht des Auftraggebers gibt, kann die Abgrenzung in der Praxis im Einzelfall schwierig sein. Als Faustformel bei Weisungsrechten galt

bislang: Wenn die Weisung des Auftraggebers („Entleiher“) die auszuführende Arbeitsleistung bestimmt, lag Arbeitnehmerüberlassung vor. Wurde das „Wie“ der Arbeitsleistung aber grundsätzlich vom Auftragnehmer („Verleiher“) bestimmt und konnte der Auftraggeber nur einzelne konkretisierende Anweisungen erteilen, so lag ein Dienst- oder Werkvertrag vor.

In der Praxis wird die Abgrenzung bisher so durchgeführt, dass alle für und gegen eine Dienst-/Werkleistung oder Arbeitnehmerüberlassung sprechenden Indizien zusammengetragen werden. Anschließend werden diese gewichtet und nach einer Gesamtbetrachtung des Einzelfalls entschieden. Dieses Vorgehen birgt für die Beteiligten ein erhebliches Risiko, da es keine klaren Kriterien gibt. ■

Neue rechtliche Definition des Arbeitsvertrags

Um Unsicherheiten zu vermeiden, wird erstmalig im Gesetz der Arbeitsvertrag definiert: „Durch den Arbeitsvertrag wird der Arbeitnehmer im Dienste eines anderen zur Leistung weisungsgebundener, fremdbestimmter Arbeit in persönlicher Abhängigkeit verpflichtet. Das Weisungsrecht kann Inhalt, Durchführung, Zeit und Ort der Tätigkeit betreffen. Weisungsgebunden ist, wer nicht im Wesentlichen frei seine Tätigkeit gestalten und seine Arbeitszeit bestimmen kann. Der Grad der persönlichen Abhängigkeit hängt dabei auch von der Eigenart der jeweiligen Tätigkeit ab. Für die Feststellung, ob ein Arbeitsvertrag vorliegt, ist eine Gesamtbetrachtung aller Umstände vorzunehmen. Zeigt die tatsächliche Durchführung des Vertragsverhältnisses, dass es sich um ein Arbeitsverhältnis handelt, kommt es auf die Bezeichnung im Vertrag nicht an. Der Arbeitgeber ist zur Zahlung der vereinbarten Vergütung verpflichtet.“ (§ 611a BGB)

Beitragsfälligkeit: Vereinfachtes Verfahren und Einmalzahlungen

Viele Betriebe werden in den nächsten Wochen voraussichtlich ein anderes Verfahren bei der Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags (GSV) wählen können. Mit dem „Zweiten Bürokratieentlastungsgesetz“ will der Gesetzgeber das sogenannte Vereinfachte Verfahren bei der Beitragsberechnung für alle Betriebe als Wahloption ermöglichen.

Ursprünglich sollte diese Änderung bereits zum 1. Januar 2017 in Kraft treten. Streitigkeiten in der Koalition über andere Bestandteile des Gesetzentwurfs führten jedoch zu einer Verzögerung im parlamentarischen Verfahren, sodass nun ein Inkrafttreten des neuen Gesetzes zum 1. April 2017 erwartet wird.

Aus Sicht der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bestehen jedoch keine Einwände, dass die neue Vereinfachungsregelung zur Ermittlung der Beitragsschuld bereits für Abrechnungszeiträume ab Januar 2017 angewendet wird. Sie haben außerdem das gemeinsame Rundschreiben zur Fälligkeit des Gesamtsozialversicherungsbeitrags in aktualisierter Fassung unter dem Datum 23. November 2016 neu bekanntgegeben (siehe Randspalte).

Über die Grundzüge des Vereinfachten Verfahrens haben wir bereits in der Dezemberausgabe berichtet. Es geht dabei um die Berechnung der voraussichtlichen Beitragsschuld zur Sozialversicherung, die im Beitragsnachweis (BN) für den laufenden Monat angegeben werden muss.

Bisher sind die meisten Betriebe verpflichtet, das sogenannte Schätzverfahren anzuwenden: Dabei ist die Beitragsschuld auf Basis der bestehenden Beschäftigungsverhältnisse, der Arbeitsstunden und Entgeltsätze möglichst genau zu schätzen. Das Schema des Berechnungsverfahrens muss dokumentiert werden. Der Nachteil dieses Verfahrens besteht darin, dass im Folgemonat – wenn die tatsächlich gezahlten Entgelte wirklich feststehen – eine weitere Berechnung durchgeführt werden muss, um die Differenz zur Schätzung beim nächsten Beitragsnachweis berücksichtigen zu können. Es wird also zweimal gerechnet.

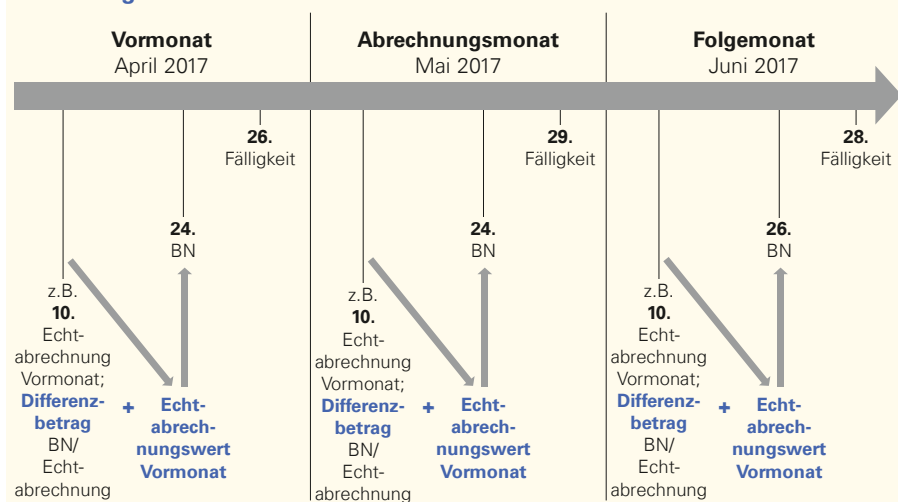
Im Vereinfachten Verfahren wird stattdessen anstelle des Schätzwertes die Höhe der tatsächlichen Beitragsschuld aus dem Vormonat übernommen. Berechnet werden muss also nur noch der jeweilige Differenzbetrag zur Vormonats-Beitragsschuld (siehe Abbildung). Eine Beitragsschätzung für den aktuellen Monat entfällt dadurch.

Einmalzahlungen im Monat der Zahlung berücksichtigen

Das gemeinsame Rundschreiben finden Sie unter:

<http://ogy.de/GR-161123>

Abbildung: Vereinfachtes Verfahren



Dieses Vereinfachte Verfahren war bislang an bestimmte Voraussetzungen gebunden, die längst nicht alle Betriebe erfüllten. Dank der Gesetzesänderung kann es künftig ohne jede Voraussetzung von allen Betrieben als Abrechnungsmodus gewählt werden. Wer will, kann jedoch auch weiter das Schätzverfahren anwenden. Da das Vereinfachte Verfahren in den Entgeltabrechnungsprogrammen bereits vorgesehen ist, verlangt die Umstellung meist nicht mehr als eine einfache Menüauswahl im Lohnprogramm.

Einmalzahlungen im Vereinfachten Verfahren

Die Vereinfachungsregelung findet auf einmalig gezahltes Arbeitsentgelt keine Anwendung. Einmalzahlungen sind weiterhin grundsätzlich dem Monat zuzuordnen, in dem sie tatsächlich gezahlt werden.

Der Wert der Echtabrechnung des Vormonats ist daher um den Betrag von Einmalzahlungen zu erhöhen, wenn diese im Abrechnungsmonat gezahlt werden. Beiträ-

ge, die im Vormonat auf Einmalzahlungen entfallen sind, werden dagegen für die Ermittlung der Beitragsschuld des laufenden Monats von der Echtabrechnung des Vormonats abgezogen.

Beim Heranziehen der Echtabrechnung des Vormonats muss daher darauf geachtet werden, ob dieser Wert Beträge von im Vormonat gezahlten Einmalzahlungen enthält. Um das exakte Vorgehen anschaulich darzustellen, soll in zwei Beispielen eine Folge von Abrechnungszeiträumen zunächst ohne Einmalzahlungen und danach unter Berücksichtigung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt betrachtet werden:

- Bei der **Abrechnung ohne Einmalzahlung** wird der Nachweis- und Zahlungsbetrag des Abrechnungsmonats auf der Grundlage der Echtabrechnung des Vormonats erstellt. Außerdem ist die Differenz zwischen dem Beitragsnachweis des Vormonats und der Echtabrechnung des Vormonats zu berücksichtigen (siehe Beispiel 1).

Beispiel 1: Vereinfachtes Verfahren – Abrechnung ohne Einmalzahlungen

Datum	Erläuterung	Beitragsschuld	Beitragssollermittlung	Beitragsnachweis
10.10.	Echtabrechnung September	14.000		
	Differenz Beitragsnachweis/ Echtabrechnung September		0	
24.10.	Beitragsnachweis Oktober	14.000	0	14.000
10.11.	Echtabrechnung Oktober	15.000		
	Differenz Beitragsnachweis/ Echtabrechnung Oktober		+ 1.000	
24.11.	Beitragsnachweis November	15.000	+ 1.000	16.000
10.12.	Echtabrechnung November	14.500		
	Differenz Beitragsnachweis/ Echtabrechnung November		- 500	
21.12.	Beitragsnachweis Dezember	14.500	- 500	14.000

- Beim **Hinzutreten einer Einmalzahlung** sind Zahlung und Nachweis im Abrechnungsmonat um den Betrag dieser Einmalzahlung zu erhöhen, weil andernfalls der Abrechnungsbetrag im Vergleich mit dem Vormonat um diese Summe zu niedrig ausfiele. Bei der Abrechnung des Folgemonats ist dann zu beachten, dass die Echtabrechnung des Vormonats die Einmalzahlung enthält, denn sie ist ja richtigerweise diesem Monat zuzurechnen. Würde man allerdings den Betrag der Echtabrechnung

einschließlich dieser Einmalzahlung auch im Folgemonat berücksichtigen, fiele dieser um den Betrag dieser Zahlung zu hoch aus. Daher ist diese Summe im Folgemonat wieder abzuziehen (*siehe Beispiel 2*).

Vergleicht man die beiden Beispiele, wird klar: Da das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt im Monat Dezember keine Rolle spielt, ist der nachzuweisende Betrag unabhängig von der Einmalzahlung in beiden Beispielen mit 14.000 EUR gleich hoch. ■

Hinweis:

Je nach Hersteller ist diese Neuerung bereits in Ihrem Lohnabrechnungsprogramm hinterlegt oder wird per Update nachgeliefert.

Beispiel 2: Vereinfachtes Verfahren – Abrechnung mit Einmalzahlungen

Datum	Erläuterung	Beitragsschuld	Beitragsollermittlung	Einmalzahlung	Beitragsnachweis
10.10.	Echtabrechnung September	14.000			
	Differenz Beitragsnachweis/ Echtabrechnung September		0		
24.10.	Beitragsnachweis Oktober	14.000	0		14.000
10.11.	Echtabrechnung Oktober	15.000			
	Differenz Beitragsnachweis/ Echtabrechnung Oktober		+ 1.000		
	Einmalzahlung November			2.000	
24.11.	Beitragsnachweis November	15.000	+ 1.000	+ 2.000	18.000
10.12.	Echtabrechnung November	16.500*	(Hilfsrechnung: 16.500 – 17.000)		
	Differenz Beitragsnachweis/ Echtabrechnung November		- 500		
	Einmalzahlung			- 2.000	
21.12.	Beitragsnachweis Dezember	16.500	- 500	- 2.000	14.000

* einschließlich der Einmalzahlung



————— 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