

BKK *Service*

Informationen für Arbeitgeber • Ausgabe 4|2016



Jobrad –
Gesund zur Arbeit

10 | Beitragsfähigkeit macht
keinen Sommerurlaub

15 | Das neue
Integrationsgesetz

22 | Hitze im Büro –
dem Kollaps vorbeugen



Betriebliche Gesundheitsförderung lohnt sich

Vor allem für die vielen kleinen und mittelständischen Unternehmen steht und fällt der wirtschaftliche Erfolg mit der Gesundheit ihrer Mitarbeiter. Nur wer gesund ist, kann auch volle Leistung bringen.

Einseitige oder zu hohe körperliche Belastungen, wechselnde Arbeitszeiten oder Arbeitsverdichtung – all das kann Einfluss auf die Gesundheit der Mitarbeiter nehmen. Betriebliche Gesundheitsförderung (BGF) setzt genau hier an und lohnt sich.

In diesem Zusammenhang stellen wir Ihnen im Schwerpunkt unserer Ausgabe das Jobrad vor, bei dem der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein Fahrrad unentgeltlich oder verbilligt zur Verfügung stellt. Dieses bietet nicht nur steuerliche Vorteile und schont die Umwelt, sondern ist auch gesundheitsfördernd für Ihre Arbeitnehmer.

Mit freundlichen Grüßen
Ihre BKK



SCHWERPUNKT

4 Jobrad – Gesund zur Arbeit

KURZ UND KNAPP

- 3 Kurzmeldungen

SCHWERPUNKT

- 4 **Jobrad – Gesund zur Arbeit**

SOZIALVERSICHERUNG

- 7 Urlaubsabgeltungen bei Tod des Arbeitnehmers
- 8 Künstlersozialabgabe soll 2017 sinken
- 10 **Beitragsfähigkeit macht keinen Sommerurlaub**

- 14 Rückmeldungen und Bestandsprüfungen beim AAG-Verfahren

ARBEITSRECHT

- 15 **Das neue Integrationsgesetz**
- 18 Aktuelle Urteile

GESUNDHEIT IM BETRIEB

- 19 Weniger Muskel- und Skeletterkrankungen
- 20 So beugen Sie Rückenschmerzen im Job vor

PERSONALMANAGEMENT

- 22 **Hitze im Büro – dem Kollaps vorbeugen**
- 24 Nachfolgeregelung – Frühzeitige Planung vor der Rente
- 26 Rechte und Pflichten der Auszubildenden
- 28 Laut oder ständig: Wann Lärm am Arbeitsplatz zum Problem wird

SCHLUSSPUNKT

- 30 Kurzmeldungen
- 31 Folgen des „Brexit“-Referendums für die KV und PV
- Vorschau, Impressum

Gefährdungsbeurteilung: BAuA-Ratgeber jetzt online

Arbeitsschutz ist Chefsache! Das Arbeitsschutzgesetz verpflichtet Arbeitgeber, Sicherheit und Gesundheit im Unternehmen zu beurteilen und erforderliche Schutzmaßnahmen zu ergreifen. Hilfestellung gibt der „Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung“ der Bundesanstalt für Arbeitsschutz und Arbeitsmedizin (BAuA). Er stellt Fachleuten das nötige Rüstzeug zur Verfügung, um die Gefährdungsbeurteilung sicher durchzuführen. Jetzt gibt es die aktualisierte Fassung erstmalig als PDF-Download kosten- und barrierefrei im Internetangebot der BAuA.

Der branchenunabhängig angelegte Ratgeber richtet sich in erster Linie an Fachleute im Arbeitsschutz, die die Gefährdungsbeurteilung im Auftrag eines Unternehmens planen und durchführen. Dazu vermittelt er Grundwissen auf der Basis neuester arbeitswissenschaftlicher Erkenntnisse und bietet Handlungshilfen für die Durchführung einer Gefährdungsbeurteilung an.

Den gesamten Ratgeber zur Gefährdungsbeurteilung erhalten Sie unter:
www.baua.de (unter Themen von A–Z)



Höherer Branchenmindestlohn für Zeitarbeitnehmer

Die Mindestlöhne für Zeitarbeiter sind zum 1. Juni 2016 gestiegen: von 8,80 EUR auf 9,00 EUR im Tarifgebiet West und von 8,20 EUR auf 8,50 EUR im Tarifgebiet Ost. Diese Erhöhung gilt bis zum 31. Dezember 2016. Sie ist auf einen Tarifvertrag für die Branche der Arbeitnehmerüberlassung (dritte Stufe) zurückzuführen, der eine stufenweise Erhöhung der Lohnuntergrenze vorsah.

In bestimmten Branchen erhalten Zeitarbeitnehmer neben dem Basislohn auch Zuschläge. Sie orientieren sich am Basislohn und sind gestaffelt nach der Beschäftigungsdauer beim Kunden beziehungsweise Entleiher. Der erste Zuschlag wird nach vier oder sechs Wochen gezahlt; weitere Zuschläge folgen nach drei, fünf, sieben und neun Monaten. Wegen ihrer Koppelung an den Basislohn steigen daher auch diese sogenannten Branchenzuschläge.

Die aktuellen Tarifwerte für Zeitarbeitnehmer finden Sie unter:
www.bzatarif.com

+++ Mindestlohn steigt auf 8,84 EUR

Der gesetzliche Mindestlohn wird ab 1. Januar 2017 von 8,50 EUR auf 8,84 EUR pro Stunde angehoben. Das legte die Mindestlohnkommission von Arbeitgebern und Arbeitnehmern Ende Juni 2016 fest. Die nächste Anpassung der Lohnuntergrenze erfolgt in zwei Jahren. Die Höhe des Mindestlohns orientiert sich nachlaufend an der Tarifentwicklung. Weitere Einzelheiten unter: **www.der-mindestlohn-gilt.de**

+++ Seltener Urlaubsgeld

Urlaubsgeld vom Arbeitgeber wird seltener: Nicht einmal jeder zweite Beschäftigte erhält noch die Sonderleistung. Dies geht aus einer Umfrage des Tarifarchivs des Wirtschafts- und Sozialwissenschaftlichen Instituts (WSI) hervor. 41 Prozent der Beschäftigten erhalten aktuell Urlaubsgeld; in 2013 waren es 47 Prozent. Unterschiede gibt es zwischen Männern und Frauen: 49 Prozent der befragten Männer und nur 35 Prozent der Frauen haben Urlaubsgeld erhalten.

+++ Immer weniger Firmengründungen

Die Zahl der Existenzgründer sank im Jahr 2015 im Vergleich zum Vorjahr um 152.000 oder 17 Prozent auf 763.000. Dies ist der niedrigste Stand seit dem Jahr 2002, so die Förderbank KfW und nennt als Grund die gute Lage auf dem Arbeitsmarkt. Dominierend waren die sogenannten Chancengründer, die mit neuen Produkten und neuen Geschäftsideen erfahrungsgemäß gute Überlebenschancen auf dem Markt haben. Dagegen ist die Zahl der sogenannten Notgründer zurückgegangen, die sich aufgrund mangelnder Erwerbsalternativen und oft aus der Arbeitslosigkeit heraus selbständig machen. Den ausführlichen Bericht finden Sie unter: **<http://bkk.de/4163>**

+++ Auszubildende locker unterweisen

Für Auszubildende gelten besondere Unterweisungsvorschriften. Der erhobene Zeigefinger nützt oft nur wenig. Deshalb bietet die Gesetzliche Unfallversicherung auf ihren Internetseiten jugendgerechte Lehrvideos für unterschiedliche Unterweisungssituationen an. Auch verschiedene „Schiebeanimationen“ erläutern plakativ, auf welche Sicherheitsmaßnahmen geachtet werden sollte. Mehr auf den Seiten der Azubi-Kampagne „Jugend will sich-er-leben“ unter: **www.jwsl.de**

Jobrad – Gesund zur Arbeit

Für Fahrräder, die vom Arbeitgeber an Arbeitnehmer überlassen werden, gelten steuerliche Vorteile.

Fahrrad fahren macht Spaß, hält fit, schont die Umwelt und den eigenen Geldbeutel. Dies gilt auch für vom Arbeitgeber an Arbeitnehmer überlassene Jobräder. Außerdem ist man mit dem Fahrrad im Großstadtverkehr meistens schneller und flexibler unterwegs. Die steuerliche Behandlung von Jobrädern, die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern unentgeltlich oder verbilligt überlässt, haben die Finanzminister der Länder in einem gemeinsamen Erlass bereits im Jahr 2012 geregelt: Das Dienstwagenprivileg, also der vereinfachte pauschale Ansatz des geldwerten Vorteils in Höhe von 1 Prozent des Bruttolistenpreises, gilt auch für Fahrräder, E-Bikes und Pedelecs.

Steuerliche Regelungen

Nach den gleichlautenden Erlassen der obersten Finanzbehörden der Länder vom 23. November 2012 (BStBl. I S. 1224) beträgt der beim Arbeitnehmer anzusetzende geldwerte Vorteil

- für ein Jobrad ohne elektrische Motorunterstützung sowie
- für ein Elektrofahrrad (sogenanntes Pedelec) ohne Kennzeichen- und Versicherungspflicht

1 Prozent der auf volle 100 EUR abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers (UVP), Importeurs oder Großhändlers zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Fahrrads einschließlich der Umsatzsteuer. Durch den Ansatz des pauschalen 1 Prozent-Betrags sind die private Nutzung, Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie theoretische Heimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung abgegolten. Das häufig auch als E-Bike bezeichnete Pedelec (Pedal Electric Cycle) unterstützt den Radfahrer bis zu einer maximalen Geschwindigkeit von 25 km/h. Es gilt verkehrsrechtlich noch als Fahrrad und bedarf weder einer Zulassung noch eines Führerscheins (*siehe Beispiel 1*).

Regelungen für S-Pedelecs

Von den Elektrofahrrädern bis zu einer maximalen Geschwindigkeit von 25 km/h sind die sogenannten S-Pedelecs zu unterscheiden, die mit einem leistungsstärkeren Elektroantrieb ausgestattet sind. Ein S-Pedelec gilt nicht mehr als Fahrrad, sondern als Kleinkraftrad und bedarf eines Versicherungskennzeichens und eines Führerscheins. Für diese als Kraftfahrzeuge einzustufenden S-Pedelecs ist der geld-

BEISPIEL 1

Sachverhalt:

Der Arbeitgeber Allfinanz AG überlässt seinem Arbeitnehmer Jonas Höller ein Elektrofahrrad (bis 25 km/h) zur uneingeschränkten betrieblichen und privaten Nutzung. Die unverbindliche Preisempfehlung (inklusive Umsatzsteuer) des Herstellers für das E-Fahrrad beträgt 1.800 EUR.

Beurteilung:

Herr Höller hat einen geldwerten Vorteil von 18 EUR monatlich zu versteuern (1 Prozent von 1.800 EUR). Ein zusätzlicher geldwerter Vorteil für die Nutzung des Elektrofahrrads für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist nicht anzusetzen.



werte Vorteil analog den Regelungen für Dienst-Pkws zu ermitteln. Das heißt, der pauschale 1 Prozent-Betrag deckt lediglich die private Nutzungsmöglichkeit (reine Privatfahrten) des E-Jobfahrrads ab. Daneben werden beim Arbeitnehmer für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zusätzlich 0,03 Prozent der UVP für jeden Entfernungskilometer als geldwerter Vorteil angesetzt (*siehe Beispiel 2*).

Die Finanzbehörden der Länder regeln in dem Erlass vom 23. November 2012 weiterhin, dass die 44-EUR-Sachbezugsfreigrenze

(§ 8 Absatz 2 Satz 11 EStG) auf den geldwerten Vorteil für Jobfahrräder und S-Pedelecs grundsätzlich nicht anwendbar ist.

Jobrad-Leasing

In der Praxis weit verbreitet ist das sogenannte Jobrad-Leasing. Der Arbeitgeber ist in diesem Fall der Leasingnehmer und zahlt abhängig vom Händlerpreis des Jobrads eine monatliche Leasingrate und daneben einen Betrag für die erforderliche Versicherung des Jobrads gegen Diebstahl. Ob beziehungsweise wie sich Arbeitgeber und

BEISPIEL 2

Sachverhalt:

Der Arbeitgeber Allfinanz AG überlässt dem Arbeitnehmer Klaus Stückert ein S-Pedelec, das verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug eingestuft wird. Die Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte beträgt 12 Kilometer. Die unverbindliche Preisempfehlung (inklusive Umsatzsteuer) des Herstellers für das S-Pedelec beträgt 3.500 EUR.

Beurteilung:

Herr Stückert hat für die Privatnutzung des schnellen E-Bikes einen geldwerten Vorteil von 35 EUR monatlich zu versteuern (1 Prozent von 3.500 EUR). Für die Nutzung des S-Pedelecs für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ist ein zusätzlicher geldwerter Vorteil in Höhe von monatlich 12,60 EUR (0,03 Prozent von 3.500 EUR × 12 Entfernungskilometer) anzusetzen.

Arbeitnehmer die Leasingkosten untereinander aufteilen, ist Gestaltungssache. Standardmäßig sehen die meisten Jobrad-Leasing-Modelle eine entgeltliche Beteiligung des Arbeitnehmers in Höhe der monatlichen Leasinggebühren durch Gehaltsumwandlung vor. Das heißt, die jeweilige Leasingrate wird vom Bruttolohn des Arbeitnehmers abgezogen und führt dadurch zu einer geringeren Steuer- und Sozialabgabenbasis für Arbeitgeber und Arbeitnehmer. Neben dem monatlichen Gehaltsumwandlungsbetrag ist der geldwerte Vorteil für die Privatnutzung dem reduzierten Bruttolohn hinzuzurechnen. Häufig besteht auch die vertragliche Regelung, dass das Jobfahrrad bei Leasingende zu einem günstigen Restwert (zum Beispiel in Höhe von 10 Prozent des ehemaligen Neupreises) vom Arbeitgeber oder dem Arbeit-

Einen interaktiven Rechner, mit dem Sie die Vorteile einer Jobrad-Barlohnsumwandlung errechnen können, finden Sie unter: www.jobrad.org/vorteilsrechner

nehmer erworben werden kann. Durch das Gehaltsumwandlungsmodell in Verbindung mit einer günstigen Restwertablösung beim Leasingende beträgt das Nettoeinsparpotential für den Arbeitnehmer gegenüber einem Privatkauf des Fahrrads zwischen 15 und 25 Prozent.

Gesetzentwurf zur steuerlichen Förderung von Elektromobilität im Straßenverkehr

Das Bundeskabinett hat am 18. Mai 2016 den Regierungsentwurf des Gesetzes zur steuerlichen Förderung von Elektromobilität im Straßenverkehr beschlossen. Vorgeesehen ist unter anderem, dass vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das elektrische Aufladen eines privaten Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugs des Arbeitnehmers im Betrieb und für die zur privaten Nutzung zeitweise überlassene betriebliche Ladevorrichtung **nicht** der Lohnsteuerpflicht unterliegen sollen (§ 3 Nummer 46 EStG-E). Zudem erhält der Arbeitgeber die Möglichkeit, geldwerte Vorteile zum Beispiel aus der unentgeltlichen oder verbilligten Übereignung einer Ladevorrichtung oder Zuschüsse an einen Arbeitnehmer für den privat getragenen Erwerb einer Ladevorrichtung pauschal mit 25 Prozent zu besteuern (§ 40 Absatz 2 Satz 1 Nummer 6 EStG-E).

Ziel des gesetzgeberischen Vorhabens ist nicht nur die unentgeltliche, sondern auch die aus Sicht der Unternehmen vereinfachte Abgabe von Strom an ihre Mitarbeiter. Mit der Lohnsteuerfreiheit beziehungsweise der Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung müssen die an die Mitarbeiter abgegebenen Strommengen nicht mehr jedem einzelnen Mitarbeiter individuell zugeordnet werden. Die bei der Entgeltabrechnung durchgeführte Steuerfreiheit oder eine tatsächliche Pauschalbesteuerung löst auch Sozialversicherungsfreiheit aus.

Leider sieht der aktuelle Gesetzentwurf steuerliche Begünstigungen nur für Elektroautos, aber nicht für Elektrofahrräder vor. Es ist zu hoffen, dass die vorgesehenen Maßnahmen zur Förderung der Elektromobilität auch auf E-Bikes ausgedehnt werden.

Die Neuregelungen sind erstmals auf Vorteile anzuwenden, die in einem nach dem 31. Dezember 2016 endenden Lohnzahlungszeitraum oder als sonstige Bezüge nach dem 31. Dezember 2016 zugewendet werden. ■

Elektrofahrräder – Definitionen

Pedelecs:

Bei einem Pedelec (**P**edal **E**lectric **C**ycle) wird der Fahrer mit einem Elektromotor bis maximal 250 Watt während des Tretens unterstützt, und zwar bis zu einer Geschwindigkeit von 25 km/h. Wer schneller fahren will, kann dies nur mit eigener Muskelkraft erreichen. Pedelecs gelten rechtlich gesehen als Fahrräder. Nicht vorgeschrieben: Versicherungskennzeichen, Zulassung, Führerschein, es besteht keine Helmpflicht oder Altersbeschränkung.

Schnelle Pedelecs/S-Klasse

Die schnellen Pedelecs, auch Schweizer Klasse oder S-Klasse genannt, gehören nicht zu den Fahrrädern, sondern zu den Kleinkrafträdern. Sie funktionieren wie die Pedelecs, allerdings wird die Motorunterstützung erst bei einer Geschwindigkeit von 45 km/h abgeschaltet. Derzeit liegt die maximal erlaubte Dauerleistung der Motoren bei 500 Watt. Eine Betriebserlaubnis, ein Versicherungskennzeichen und ein Führerschein der Klasse AM sind erforderlich. Mindestalter des Fahrers: 16 Jahre, es besteht eine Helmpflicht.

E-Bikes

Unter einem E-Bike versteht man ein Elektrofahrrad, dessen Motor (meist 500 Watt) das Rad bis zu einer Höchstgeschwindigkeit von 20 km/h beschleunigt. Im Unterschied zum Pedelec fährt das E-Bike allerdings auch dann, wenn der Fahrer nicht in die Pedale tritt. Das E-Bike ist mit einem Elektromofa zu vergleichen. Vorgeschrieben sind ein Versicherungskennzeichen, eine Betriebserlaubnis und eine Mofa-Prüfbescheinigung. Eine Helmpflicht besteht für E-Bikes nicht.

Weitere Einzelheiten unter:

www.adfc.de/pedelecs/elektro-rad-typen/elektro-rad-typen



Urlaubsabgeltungen bei Tod des Arbeitnehmers

Bislang sind Leistungen des Arbeitgebers zur Abgeltung von Urlaubsansprüchen bei Tod des Arbeitnehmers nicht dem sozialversicherungsrechtlich relevanten Arbeitsentgelt zuzuordnen.

Der Europäische Gerichtshof (EuGH) hat in seiner Entscheidung vom 12. Juni 2014 – C-118/13 – aus Artikel 7 der Richtlinie 2003/88/EG des Europäischen Parlaments und des Rates vom 4. November 2003 einen Anspruch auf Abgeltung des Urlaubs auch bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses durch Tod des Arbeitnehmers hergeleitet und die Voraussetzungen und den Umfang des Anspruchs bestimmt. Es stellte sich für die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung nun erneut die Frage, ob an der bisherigen beitragsrechtlichen Beurteilung festgehalten werden kann.

Eine beitragsrechtliche Neubewertung kommt erst in Betracht, wenn die bisherige Rechtsprechung des BAG vor dem Hintergrund der vorgenannten Entscheidung des EuGH unionsrechtskonform angepasst worden ist.

Zunächst wird der Ausgang der noch anhängigen Revisionsverfahren (9 AZR 196/16 und 9 AZR 45/16) abgewartet.

Im Anschluss werden sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung entsprechend positionieren. Hierbei wird vor allem zu prüfen sein, ob der dem beziehungsweise den Erben zufließende Urlaubsabgeltungsanspruch überhaupt als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt aus dem Beschäftigungsverhältnis des verstorbenen Arbeitnehmers angesehen werden kann. Bis dahin wird an der bisherigen Auffassung festgehalten, wonach Urlaubsabgeltungen nach Beendigung der Beschäftigung durch Tod des Arbeitnehmers **nicht** dem sozialversicherungsrechtlich relevanten Arbeitsentgelt zuzuordnen und somit auch nicht zu verbeitragen sind. Dagegen handelt es sich bei einer Urlaubsabgeltung, die nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses vom Arbeitgeber an den ausgeschiedenen Arbeitnehmer gezahlt wird, unverändert um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, das als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt der Beitragsberechnung zugrunde zu legen ist. ■

Urlaubsabgeltungen, die bei Tod des Arbeitnehmers gewährt werden, sind nicht zu verbeitragen.

Zur bisherigen Rechtsprechung zur Behandlung von Urlaubsabgeltungen vgl. Punkt 6 der Niederschrift über die Besprechung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu Fragen des gemeinsamen Beitragsinzugs vom 5./6. März 1986



Künstlersozialabgabe soll 2017 sinken

Die Künstlersozialabgabe soll zum 1. Januar 2017 von 5,2 auf 4,8 Prozent gesenkt werden.

Unternehmen, die an Künstler Honorare von mehr als 450 EUR pro Jahr zahlen, müssen auf diese Zahlungen die Künstlersozialabgabe entrichten. Der Abgabesatz soll zum 1. Januar 2017 von 5,2 auf 4,8 Prozent gesenkt werden.

Die Künstlersozialabgabe dient der Finanzierung der Künstlersozialversicherung, die durch die Künstlersozialkasse durchgeführt wird. Durch die Abgabe werden 30 Prozent der Mittel dieser Sozialversicherung gedeckt; weitere 20 Prozent kommen vom Bund, 50 Prozent tragen die selbständigen Künstler selbst. Die Abgabe wurde zum Jahreswechsel 2013/2014 von 4,1 auf 5,2 Prozent erhöht und blieb seitdem gleich hoch. Mittlerweile wird jedoch die Entrichtung der Abgabe auch im Rahmen der Betriebsprüfungen stärker kontrolliert. Im Jahr 2015 wurden so 30 Millionen EUR zusätzlich an Einnahmen erzielt; die Zahl der Unternehmen, die die Abgabe entrichten, stieg um 30.000.

Vor diesem Hintergrund kündigte Bundesarbeitsministerin Andrea Nahles am

14. Juni in Berlin im Rahmen der „Zukunftswerkstatt Künstlersozialversicherung“ eine Senkung des Abgabesatzes ab 2017 auf 4,8 Prozent an. Der Entwurf der entsprechenden Verordnung für 2017 werde bald in die Ressortabstimmung gehen.

Teil der Betriebsprüfung

Mit dem „Gesetz zur Stabilisierung des Künstlersozialabgabesatzes“ wurde im Jahr 2014 die Überprüfung der ordnungsgemäßen Abführung der Künstlersozialabgabe in die Betriebsprüfung durch den Rentenversicherungsträger integriert. Seit dem 1. Januar 2015 findet alle vier Jahre eine entsprechende Prüfung in den Betrieben statt. Ausnahmen bestehen für Betriebe mit weniger als 20 Beschäftigten, hier wird stichprobenartig in 40 Prozent dieser Betriebe geprüft. Parallel dazu wurde und wird durch den Rentenversicherungsträger verstärkt zur Künstlersozialabgabe informiert und beraten. Die Unternehmen haben schriftlich zu bestätigen, dass sie über die Abgabepflicht informiert wurden.

Wer ist abgabepflichtig?

Die Künstlersozialabgabe wird in erster Linie von solchen Unternehmen erhoben, deren Wertschöpfung hauptsächlich durch die Vermarktung von künstlerischen Leistungen geprägt ist, also von Verlagen, Presse- und Werbeagenturen, Spielstätten, Theater- und Konzertdirektionen, Rundfunk und Fernsehen, Theater und Museen, Kunsthändlern usw. Darüber hinaus müssen aber auch alle anderen Unternehmen die Abgabe entrichten, wenn sie

- für Zwecke ihres eigenen Unternehmens Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit betreiben und dabei nicht nur gelegentlich Aufträge an selbständige Künstler oder Publizisten erteilen,
- nicht nur gelegentlich Aufträge an selbständige Künstler oder Publizisten erteilen, um deren Werke oder Leistungen für Zwecke ihres Unternehmens zu nutzen, wenn im Zusammenhang mit dieser Nutzung Einnahmen erzielt werden.

Eine Verpflichtung zur Abgabe besteht aber nur, wenn die Aufträge an selbständige Künstler oder Publizisten erteilt werden. Ist der Auftragnehmer eine Agentur – zum Beispiel eine Werbeagentur – ist nicht das auftraggebende Unternehmen abgabepflichtig, sondern die Agentur, die den Künstler verpflichtet und honoriert. Ob die selbständigen Künstler in der Künstlersozialversicherung versicherungspflichtig sind oder nicht, spielt für die Abgabepflicht keine Rolle.

Die Bagatellgrenzen

Um Arbeitgeber und Sozialversicherung von vielen Bagatellfällen zu entlasten, bei denen der Aufwand in keinem Verhältnis zu den erzielten Einnahmen für die Abgabe stehen würde, gibt es zwei Bagatellgrenzen:

- Beträgt die Summe der Entgelte eines Unternehmens für Aufträge an selbständige Künstler und Publizisten in einem Kalenderjahr nicht mehr als 450 EUR, handelt es sich um nur gelegentliche Aufträge; eine Abgabepflicht besteht dann nicht (§ 24 Absatz 3 Künstlersozialversicherungsgesetz – KSVG). Dabei geht es um den Nettoauftragswert ohne eventuell in Rechnung gestellte Umsatzsteuer.

- Werden in einem Kalenderjahr von einem Unternehmen nicht mehr als drei Veranstaltungen durchgeführt, bei denen künstlerische (und/oder publizistische) Werke aufgeführt oder dargeboten werden, handelt es sich noch um eine nur gelegentliche Nutzung, die ebenfalls nicht abgabepflichtig ist (§ 24 Absatz 2 Satz 2 KSVG). Eine Begrenzung auf einen maximalen Auftragswert gibt es dabei nicht.

Entgelte für künstlerische Leistungen der darstellenden Kunst (Musikgruppe, Clown, Büttendredner, Theatergruppe etc.) sind darüber hinaus nur dann abgabepflichtig, wenn im Zusammenhang mit der Veranstaltung Einnahmen erzielt werden sollen oder wenn die Veranstaltung der Werbung für das Unternehmen dient. Künstlerhonorare für ausschließlich interne betriebliche Feiern sind nicht abgabepflichtig. Das gilt zum Beispiel für Betriebsfeiern, zu denen nur die Mitarbeiter und deren Ehegatten oder Lebenspartner eingeladen sind.

Aufzeichnungs- und Meldepflichten

Da Künstlerhonorare in aller Regel unabhängig von der Entgeltabrechnung gezahlt werden, besteht dafür eine eigene Aufzeichnungspflicht. Unternehmen müssen die Unterlagen zu abgabepflichtigen Entgelten für Künstler aufzeichnen und für einen Zeitraum von fünf Jahren nach Ablauf des Kalenderjahres der Leistung aufbewahren.

Die abgabepflichtigen Entgelte sind der Künstlersozialkasse bis zum 31. März des Folgejahres zu melden. Vordrucke dafür stehen im Internet zur Verfügung unter:

www.kuenstler-sozialkasse.de

oder

<http://ogy.de/KSK> ■





Beitragsfähigkeit macht keinen Sommerurlaub

Lesen Sie hier alles Wichtige zum Thema Beitragsfähigkeit.

Auch wenn die Personaldecke in der Personalabteilung in den Sommermonaten urlaubsbedingt stark ausgedünnt ist, sollten die Fälligkeitstermine in der Sozialversicherung nicht vergessen und gegebenenfalls entsprechende Vorkehrungen getroffen werden. Unser Beitrag soll alle in diesem Zusammenhang zu beachtenden Regelungen in Erinnerung rufen, damit es bei der Rückkehr aus dem wohlverdienten Urlaub kein böses Erwachen gibt.

Fälligkeit der GSV-Beiträge

Gesamtsozialversicherungsbeiträge (GSV-Beiträge) sind spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem das Arbeitsentgelt erzielt worden ist. Zu zahlen sind die tatsächlich ermittelten Beiträge oder – falls dies nicht möglich ist – die voraussichtlichen Beiträge. Ein eventueller Restbetrag wird dann im darauffolgenden Monat fällig.

Seit dem 1. Februar 2014 gilt innerhalb der Europäischen Union der einheitliche EUR-Zahlungsverkehrsraum SEPA. Für den SEPA-Zahlungsraum bestehen Feiertagsregelungen nach TARGET2 (Trans-European Automated Realtime Gross Settlement Express Transfer System). Danach sind sechs Feiertage festgelegt, an denen im SEPA-Raum nicht gebucht und verrechnet wird:

- Neujahr (01.01.)
- Karfreitag
- Ostermontag
- 1. Mai (Tag der Arbeit)
- 1. Weihnachtstag (25.12.)
- 2. Weihnachtstag (26.12.)

Nationale Feiertage bleiben unberücksichtigt

Als banküblicher Arbeitstag im Sinne der Fälligkeitsregelung für die Beiträge zur

Sozialversicherung gilt nach den Vorstellungen des Gesetzgebers der Arbeitstag, an dem nach den tarifvertraglichen Regelungen des Kreditgewerbes normal gearbeitet wird. Der Bankarbeitstag bildet insofern den Komplementärbegriff zu den Bankfeiertagen, wobei Heiligabend und Silvester als geschäftsfreie Tage der Deutschen Bundesbank und insoweit als Bankfeiertage anzusehen sind. Daraus wird abgeleitet, dass Heiligabend und Silvester für die Bestimmung der Fälligkeit nach § 23 Absatz 1 SGB IV keine Berücksichtigung finden, weil der 24. Dezember und der 31. Dezember eines Jahres keine Bankarbeitstage sind.

Die Regelungen zur Fälligkeit beziehen sich nicht nur auf die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Sie gelten auch für die Umlagen U1 und U2 (Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit und Mutterschaft) sowie für die Insolvenzgeldumlage. Die Fälligkeit gilt auch bei der Zahlung von Pauschalbeiträgen für versicherungsfreie Minijobber an die Minijob-Zentrale, sofern es sich nicht um Personen handelt, für die das Haushaltsscheckverfahren gilt. Zur Unfallversicherung gelten besondere Fälligkeitsregelungen.

Anstelle der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld kann der Gesamtsozialversicherungsbeitrag auch in Höhe des Vormonatssolls gezahlt werden, wenn Änderungen der Beitragsabrechnung regelmäßig durch Mitarbeiterwechsel oder variable Entgeltbestandteile dies erfordern.

Der Zahlungszeitpunkt für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag ist zeitlich mit der Erbringung der ihm zugrunde liegenden Arbeitsleistung und der Entstehung des Anspruchs auf diesen Beitrag verbunden und nicht von der – vielfach nachträglich stattfindenden – Abrechnung der Arbeitsentgelte und deren arbeits- oder tarifvertraglichen Fälligkeit abhängig.

Voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld

Die Fälligkeitsregelung stellt zunächst auf die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld aus der erbrachten Arbeitsleistung des Beschäftigten ab.

Bei Zahlung gleichbleibender Arbeitsentgelte wird die Höhe der Beitragsschuld mit nachhaltiger Sicherheit bestimmt werden können. Die voraussichtliche Beitragsschuld ist gleichzeitig die endgültige Beitragsschuld.

Ermittlung der voraussichtlichen Höhe der Beitragsschuld

Kann tatsächlich nur eine voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld ermittelt werden, gelten für deren Bestimmung folgende Grundsätze:

Die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld ist so zu bemessen, dass der Restbeitrag, der erst im Folgemonat fällig wird, so gering wie möglich bleibt. Es handelt sich hierbei nicht um einen bloßen Abschlag, dessen Betrag in das Belieben des Arbeitgebers gestellt ist. Dies wird dadurch erreicht, dass das Beitragssoll des letzten Entgeltabrechnungszeitraums unter Berücksichtigung der eingetretenen Änderungen in der Zahl der Beschäftigten, der Arbeitstage beziehungsweise Arbeitsstunden sowie der einschlägigen Entgeltermittlungsgrundlagen und Beitragssätze aktualisiert wird. Eine eventuelle Überzahlung wird mit der nächsten Fälligkeit ausgeglichen.

Andere – im Ergebnis vergleichbare – Berechnungen sind zulässig, solange die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld der endgültigen Beitragsschuld nahezu entspricht.

Durchschnittsberechnungen sind dagegen nicht als geeignetes Mittel anzusehen, die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld zu ermitteln. Die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld stellt keine Gesamtsumme aller Beiträge dar, sondern ist für jeden einzelnen Arbeitnehmer zu ermitteln.

Arbeitgeber sind verpflichtet, alle Parameter, nach denen die voraussichtliche Beitragsschuld ermittelt wurde, zu dokumentieren. Dies kann von den Rentenversicherungsträgern im Rahmen einer Betriebsprüfung überprüft werden. Wurde die voraussichtliche Beitragsschuld zu niedrig angesetzt, droht anlässlich einer Betriebsprüfung gegebenenfalls die nachträgliche Berechnung von Säumniszuschlägen. Übermitteln Sie keinen Beitragsnachweis an die Einzugsstelle, kann diese die voraussichtliche Höhe der Beitragsschuld eigenständig schätzen. Die von der Einzugsstelle eingebuchte Schätzung gilt als Leistungsbescheid für Vollstreckungsmaßnahmen. Sie sollten daher in Ihrem eigenen Interesse unbedingt für die fristgerechte Übermittlung der Beitragsnachweise Sorge tragen. Beachten Sie bitte, dass die Übermittlung eines Beitragsnachweises auch dann erforderlich ist, wenn für einzelne Monate keine

————— Ende der Leseprobe —————

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

Impressum:

Herausgeber:
BKK Dachverband e. V.
Mauerstraße 85
10117 Berlin

Alle Rechte vorbehalten

BKK ® und das BKK Logo sind registrierte Schutzmarken
des BKK Dachverbandes. Nachdruck und Vervielfältigung
nur mit Genehmigung des Herausgebers erlaubt.

Kontakt zum Herausgeber:
E-Mail: betriebservice@bkk-dv.de

Verantwortlicher Redakteur:
Stefan Allary

Alle Angaben erfolgen ohne Gewähr.

Bestellung der Zeitschrift/Verlag:
MBO Verlag GmbH
Achtermannstraße 19, 48143 Münster

Telefon: 02 51 / 84 93 82 - 0
Telefax: 02 51 / 84 93 82 - 29
E-Mail: service@mbo-verlag.com