



## Neues zum Mutterschutz

14 | Beitragsfreiheit bei  
Pauschalversteuerung

22 | Nach Erkrankung  
zurück in den Job

25 | Wann liegt ein  
Wegeunfall vor?

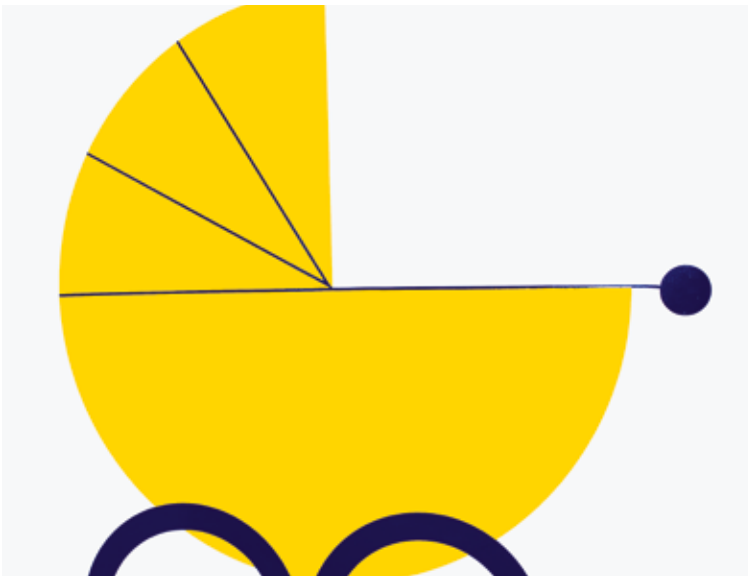
## BGF verbessert die Gesundheit der Beschäftigten

Zufriedene, motivierte und gesunde Mitarbeiter sind eine unverzichtbare Voraussetzung für den wirtschaftlichen Erfolg Ihres Unternehmens. Mit betrieblicher Gesundheitsförderung (BGF) können Sie dazu beitragen, dass Ihre Mitarbeiter leistungsfähig und gesund bleiben.

Der Arbeitsplatz beeinflusst Gesundheit und Krankheit auf verschiedene Art und Weise. In den meisten Fällen fördert Arbeit die berufliche und persönliche Entwicklung. Wenn Beschäftigte jedoch unter gesundheitsgefährdenden Bedingungen arbeiten müssen, nicht angemessen qualifiziert sind oder nicht ausreichend von Vorgesetzten und Kollegen unterstützt werden, kann Arbeit die Gesundheit beeinträchtigen. Hier können Sie als Arbeitgeber Einfluss nehmen.

Wenn auch Sie Interesse an einer auf Ihren Betrieb zugeschnittenen Maßnahme der betrieblichen Gesundheitsförderung haben, dann sprechen Sie uns bitte an.

Mit freundlichen Grüßen  
Ihre BKK



## SCHWERPUNKT

### 4 Neues zum Mutterschutz

#### KURZ UND KNAPP

- 3 Kurzmeldungen

#### SCHWERPUNKT

- 4 Neues zum Mutterschutz

#### SOZIALVERSICHERUNG

- 9 A1-Bescheinigung bei Entsendung ins Ausland
- 10 Elektronisches Lohnnachweisverfahren läuft an
- 12 Sofortmeldung – Alles Wichtige im Überblick

#### STEUERRECHT

- 14 Beitragsfreiheit bei Pauschalversteuerung

#### ARBEITSRECHT

- 17 Aktuelle Urteile

#### GESUNDHEIT IM BETRIEB

- 18 Steuerfreie Zuschüsse zur Gesundheitsförderung
- 20 Gripeschutzimpfung jetzt

#### PERSONALMANAGEMENT

- 22 Nach Erkrankung zurück in den Job
- 25 Wann liegt ein Wegeunfall vor?
- 28 Wettbewerbsvorteil Work-Life-Balance

#### SCHLUSSPUNKT

- 30 Kurzmeldungen
- 31 Beitragsfähigkeit: Vereinfachung geplant
- Vorschau, Impressum

## Ständige Erreichbarkeit schadet Gesundheit

Von rund einem Viertel der Berufstätigen wird erwartet, dass sie außerhalb ihrer Arbeitszeit erreichbar sind. Dies kann sich negativ auf die Leistungsfähigkeit und die Gesundheit auswirken – selbst wenn es von den Beschäftigten positiv empfunden oder freiwillig gewählt wird. Das zeigt eine Studie der Initiative Gesundheit und Arbeit (iga). Demnach leiden Berufstätige, die in ihrer Freizeit für den Job auf Abruf bereitstehen, häufiger unter schlechtem Schlaf. Der Anteil der Beschäftigten, die wegen der permanenten Erreichbarkeit nicht zur Ruhe kommen, ist signifikant größer als bei Berufstätigen mit klar abgegrenzter Freizeit.

Ein Grund dafür ist, dass Erholungsphasen durch Phasen der Arbeit unterbrochen oder verkürzt werden. Zudem fällt es den Betroffenen schwer, sich in der Freizeit von ihrem Job zu distanzieren und abzuschalten. Die Vermischung von Arbeit und Privatleben belastet auch die Partnerschaft: 68 Prozent fühlen sich durch die Erreichbarkeit ihres Lebensgefährten beeinträchtigt. Ein Großteil der Befragten (60 Prozent) wünscht sich gesetzliche oder betriebliche Regelungen für die ständige Erreichbarkeit.

Der iga.Report 23 Teil 2 steht zum Download bereit unter:

<http://ogy.de/iga-Report-23>



## Insolvenzgeldumlage soll 2017 sinken

Die von den Arbeitgebern zu zahlende Umlage zur Finanzierung des Insolvenzgeldes soll 2017 auf 0,09 Prozent sinken und damit die Betriebe um jährlich über 300 Millionen EUR entlasten. Bereits zum Jahresbeginn 2016 war der Umlagesatz von 0,15 auf 0,12 Prozent reduziert worden.

Diese Maßnahme ist durch eine positive Entwicklung der Rücklage in den letzten fünf Jahren möglich geworden. So wird in diesem Jahr ein Überschuss der Einnahmen von 270 Millionen EUR erwartet. Da die Zahl der Insolvenzen in 2017 unverändert bleiben dürfte, wird trotz der Entlastung der Arbeitgeber beim Umlageersatz ein ausgeglichener Haushalt der Insolvenzgeldkasse erwartet.

Die Insolvenzgeldumlage wird durch eine monatliche Umlage von den Arbeitgebern getragen und dient der Finanzierung des Anspruchs der Arbeitnehmer auf Insolvenzgeld sowie der darauf entfallenden Sozialversicherungsbeiträge. Arbeitnehmer haben Anspruch auf Insolvenzgeld, wenn sie im Inland beschäftigt waren und bei einem Insolvenzereignis für die vorausgegangenen drei Monate des Arbeitsverhältnisses noch Ansprüche auf Arbeitsentgelt haben.

### +++ Steuererklärung: Ab 2018 zwei Monate mehr Zeit

Das „Gesetz zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens“ verlängert die Fristen für selbst erstellte und auch für vom Steuerberater erstellte Steuererklärungen ab dem Steuerjahr 2018 um zwei Monate. Damit muss die selbst erstellte Steuererklärung spätestens am 31. Juli des Folgejahres, die vom Steuerberater erstellte Erklärung sogar erst am letzten Tag im Februar des übernächsten Jahres eingereicht werden.

Für nach dem 31. Juli 2019 verspätet eingereichte Steuererklärungen wird künftig ein Säumniszuschlag von mindestens 25 EUR pro angefangenem Monat fällig, wenn es zu Steuernachforderungen kommt.

Gleichzeitig soll die heute bestehende Verpflichtung zur Vorlage von Belegen beim Finanzamt weitestgehend entfallen. Aus der Belegvorlagepflicht wird eine Belegvorhaltepflicht. Die Finanzämter können im Bedarfsfall solche Belege wie Spendenquittungen anfordern.

### +++ BQ-Portal jetzt auch mobil

Das sogenannte BQ-Portal (Informationsportal zur Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen) bündelt alle wichtigen Informationen zu ausländischen Berufsqualifikationen und Berufsbildungssystemen und soll Arbeitgeber bei der Integration von Flüchtlingen unterstützen. Es richtet sich sowohl an Unternehmen als auch an Industrie- und Handwerkskammern. Rund fünf Jahre nach seinem Start ist nun auch eine mobile Version der Plattform online. Unternehmen können sich jetzt noch einfacher per Smartphone oder Tablet über die Anerkennung ausländischer Berufsqualifikationen informieren. Ergänzt wird das Angebot mit Beispielen und einer kompakten Übersicht darüber, wie die Anerkennung praktisch funktioniert. Die App kann kostenlos heruntergeladen werden unter: [www.erkennung-in-deutschland.de/app](http://www.erkennung-in-deutschland.de/app)

### +++ Smartphone-Check: Klare Regeln aufstellen

Betriebe mit Auszubildenden sollten darauf achten, dass diese während der Arbeitszeit nicht pausenlos auf ihr Smartphone blicken. Von vornherein sollten klare Regeln zum Umgang mit dem Smartphone aufgestellt und diese klar und deutlich kommuniziert werden. So sollte der Smartphone-Check auf die Pausen und auf die Zeit nach dem Feierabend beschränkt bleiben.



# Neues zum Mutterschutz

Ab 2017 müssen sich Betriebe auf die geplanten Neuregelungen zum Mutterschutz einstellen.

Ab dem 1. Januar 2017 sollen neue Regelungen im Mutterschutzrecht gelten – etwas später als ursprünglich vorgesehen.

Die geplanten Änderungen wurden kontrovers diskutiert. Der nun vorliegende Gesetzentwurf ist für viele Fachleute ein Schritt in die richtige Richtung, für andere dagegen nur ein halbherziges „Reförmchen“. Wie auch immer man zu dem Vorhaben aus dem Bundesfamilienministerium stehen mag – Arbeitgeber und Personalabteilungen müssen sich auf die neuen Regelungen einstellen, denn es werden neue Verpflichtungen auf sie zukommen.

## Gesetzesziele

Anders als in der bisherigen Fassung hat der Gesetzgeber die Ziele der Mutterschutzregelungen nun klar definiert:

- Die Gesundheit der schwangeren Frau und ihres Kindes soll am Arbeits-, Ausbildungs- oder Studienplatz während und nach der Schwangerschaft sowie in der Stillzeit geschützt werden.
- In dieser Zeit soll eine Beschäftigung oder eine sonstige Tätigkeit ohne Gefährdung der Gesundheit der Frau oder des Kindes ausgeübt werden können.
- Eine Benachteiligung der Mutter während der Schwangerschaft, nach der Entbindung oder während der Stillzeit soll verhindert werden.



Um das Mutterschutzgesetz (MuSchG) übersichtlicher zu gestalten, sollen außerdem die Regelungen der Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) in den neuen Gesetzestext integriert werden.

### Geltungsbereich

Aktuell gilt das Mutterschutzgesetz nur für Frauen, die in einem Arbeitsverhältnis stehen, eine arbeitnehmerähnliche Tätigkeit ausüben oder in Heimarbeit beschäftigt sind.

Ab 1. Januar 2017 soll dieser Personenkreis gemäß § 1 Absatz 2 MuSchG deutlich ausgeweitet und der Lebenswirklichkeit vieler werdender Mütter angepasst werden. Zukünftig soll der Mutterschutz auch für Schülerinnen und Studentinnen gelten, soweit die jeweilige Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf von Ausbildungsveranstaltungen verpflichtend vorgibt.

Zudem sollen die neuen mutterschutzrechtlichen Regelungen unter anderem auch gelten für

- Teilnehmerinnen des Jugend- beziehungsweise Bundesfreiwilligendienstes,
- Frauen mit einer Behinderung, die in einer Behindertenwerkstatt beschäftigt sind und
- Entwicklungshelferinnen.

Die Ausweitung auf Frauen, die bisher keinen Mutterschutz in Anspruch nehmen konnten, ist ein Kernstück der geplanten Reform.

Nach wie vor sollen Beamtinnen, Richterinnen oder Soldatinnen nicht unter das Mutterschutzgesetz fallen, auch wenn die einschlägigen Vorschriften für diese Berufsgruppen, wie zum Beispiel das Beamtengesetz, angepasst werden sollen.

### Schutzfristen

Die Schutzfristen im Mutterschutzgesetz sollen im Wesentlichen unverändert bleiben, werden nun aber einheitlich in § 3 MuSchG geregelt.

Wie bisher dürfen schwangere Frauen die letzten sechs Wochen vor und die ersten acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden, wobei sich die Schutzfrist nach der Entbindung bei Frühgeburten und Mehrlingsgeburten auf zwölf Wochen verlängert.

Erstmals soll diese verlängerte Schutzfrist auch dann gelten, wenn innerhalb der ersten acht Wochen nach der Geburt eine Behinderung des Kindes attestiert wird. Die Verlängerung erfolgt allerdings nur auf Antrag gegenüber dem Arbeitgeber, denn es soll den Müttern überlassen bleiben, ob sie die Behinderung ihres Kindes bekannt geben.

Schülerinnen und Studentinnen soll es erlaubt werden, schon vor Ablauf der Acht-Wochen-Frist ihre Ausbildung wiederaufzunehmen, sofern sie es ausdrücklich von der Ausbildungsstelle verlangen.

### Kündigungsschutz

Schwangeren Frauen darf, sofern nicht die für den Arbeitsschutz zuständige Landesbehörde einer Kündigung ausdrücklich zugestimmt hat, während der Schwangerschaft und bis zu mindestens vier Monate nach der Entbindung nicht gekündigt werden. Eine Genehmigung durch die für den Arbeitsschutz zuständige Landesbehörde wird aber unverändert nur im Ausnahmefall erteilt, beispielsweise nach Begehung einer Straftat im Beruf.

In Zukunft ist auch ein längerer Kündigungsschutz möglich, da dieser jetzt bis zum Ende der Schutzfrist der Entbindung reicht. Hier besteht bislang immer dann eine Lücke im Kündigungsschutz, wenn das Kind vor dem Beginn der sechswöchigen Schutzfrist geboren wird und die Schutzfrist wegen einer Frühgeburt zwölf Wochen beträgt.

Der gesetzliche Kündigungsschutz soll an einer anderen Stelle erweitert werden: Frauen, die nach der 12. Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden, sollen gemäß § 16 MuSchG zukünftig so lange vor einer Kündigung geschützt werden, als hätten sie ein lebendes Kind geboren. Der Gesetzgeber will an dieser Stelle die besondere Belastungssituation der betroffenen Frauen berücksichtigen.





**PRAXISHINWEIS 1**

Bevor Sie als Arbeitgeber zukünftig schwangere oder stillende Frauen an einem Sonntag oder im Spätdienst beschäftigen, sollten Sie sich unbedingt und ohne Ausnahme eine ärztliche Bestätigung vorlegen lassen und diese zu den Akten nehmen. Ohne Zustimmung eines Arztes könnte ein Verstoß gegen ein Beschäftigungsverbot ein erhebliches Bußgeld zur Folge haben. Zudem müssten Sie eine gesonderte Gefährdungsanalyse vornehmen.

Unabhängig davon hätten Sie sicherzustellen, dass die schwangere Frau außerhalb der Schutzzeiten zu keinem Zeitpunkt allein arbeitet. Nach dem Wortlaut des Gesetzes sind Ausnahmen nicht vorgesehen.

**PRAXISHINWEIS 2**

Eine schwangere oder stillende Frau kann ihre Bereitschaft, an Sonn- und Feiertagen oder bis 22:00 Uhr zu arbeiten, jederzeit, ohne Ankündigungsfrist und ohne weitere Voraussetzungen widerrufen. Arbeitsrechtliche Sanktionen wären in diesen Fällen unzulässig.

**Verbot von Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit**

Die Kernaussagen zum Verbot von Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit sollen im Wesentlichen erhalten bleiben. Nach den neuen §§ 4, 5 MuSchG sollen auch zukünftig gelten:

- Während der gesamten Schwangerschaft und der Stillzeit dürfen Frauen unter 18 Jahren nicht länger als 8 Stunden täglich/80 Stunden in der Doppelwoche beziehungsweise Frauen, die älter als 18 Jahre sind, nicht länger als 8,5 Stunden täglich/90 Stunden in der Doppelwoche beschäftigt werden.
- Schwangere und stillende Frauen dürfen nicht zwischen 20:00 und 06:00 Uhr beschäftigt werden.
- Schwangere und stillende Frauen dürfen nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

Zwar dürfen die Frauen, wenn sie ausdrücklich einverstanden sind, demnächst auch bis 22:00 Uhr sowie an Sonn- und Feiertagen eingesetzt werden. Jedoch sollen nun zwei

weitere Voraussetzungen gelten, die hohe praktische Bedeutung haben und die beide einzuhalten sind:

Erstens muss es ärztlich attestiert werden, dass nichts gegen die geplante Tätigkeit außerhalb der Schutzzeiten spricht. Zweitens soll jede Alleinarbeit ausdrücklich ausgeschlossen sein (*vergleiche Praxishinweis 1*). Als Arbeitgeber wären Sie dann verpflichtet, nicht nur die Schwangerschaft Ihrer Mitarbeiterin bei den zuständigen Behörden unverzüglich anzuzeigen, sondern auch, wenn Sie beabsichtigen, eine schwangere oder stillende Frau an Sonn- und Feiertagen oder bis 22:00 Uhr zu beschäftigen. Zudem müssten Sie den Vorgang vollständig dokumentieren, bei Bedarf vorzeigen können und sämtliche Unterlagen mindestens zwei Jahre aufbewahren.

Diese Regelungen sollen ab 1. Januar 2017 für alle Branchen und Tätigkeiten gelten, unabhängig von der Betriebsgröße und sinngemäß auch für Ausbildungsverhältnisse. Die Sonderstellung bestimmter Berufszweige wie zum Beispiel der Gastronomie oder der Landwirtschaft soll aufgehoben werden (*vergleiche Praxishinweis 2*).



### Gestaltung und Beurteilung der Arbeitsbedingungen

Zukünftig soll jeder Arbeitgeber alle Maßnahmen ergreifen, um eine Frau während ihrer Schwangerschaft oder ihrer Stillzeit weiter zu beschäftigen.

Dazu soll der Arbeitgeber alle erforderlichen Gesundheitsschutzmaßnahmen treffen, wobei nicht nur die körperliche, sondern auch die psychische Gesundheit zu schützen ist.

Zur Erreichung dieses Ziels wären Sie ab 1. Januar 2017 als Arbeitgeber verpflichtet, eine Beurteilung der Arbeitsbedingungen der schwangeren oder stillenden Frau und eine Gefährdungsanalyse vorzunehmen. Die dabei ermittelten Schutzmaßnahmen müssten Sie umsetzen, um jede Gefährdung der schwangeren Frau oder des Kindes zu vermeiden (*vergleiche Praxishinweis 3*).

Nach dem vorliegenden Gesetzentwurf darf eine schwangere Frau grundsätzlich nur mit solchen Tätigkeiten beauftragt werden, für die eine vorherige Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der erforderlichen Schutzmaßnahmen getroffen wurde.

Ein Verstoß gegen diese gesetzliche Vorgabe kann einen Straftatbestand darstellen.

### Unzulässige Arbeiten

Neu geregelt werden soll der gesamte Komplex der Beschäftigungsverbote und unzulässiger Arbeiten. Insbesondere an dieser Stelle müssten Arbeitgeber, die schwangere oder stillende Frauen beschäftigen, zukünftig äußerst gründlich und gewissenhaft vorgehen.

In den neu konzipierten §§ 10, 11 MuSchG soll geregelt werden, dass eine schwangere Frau zukünftig keine Tätigkeiten ausüben und keinen Arbeitsbedingungen ausgesetzt werden darf, bei denen sie in einem Maß Gefahrstoffen ausgesetzt wäre oder sein könnte, die für sie oder für ihr Kind eine unverantwortbare Gefährdung darstellen würden.

Die neuen gesetzlichen Vorgaben enthalten einen umfangreichen Katalog, was unzulässige Arbeiten sind, und nehmen ausdrücklich auch Bezug auf Europäische Gefahrstoffrichtlinien und andere Schutzvorschriften. So dürfen beispielsweise Labortätigkeiten aller Art zukünftig im Wesentlichen nicht mehr ausgeübt werden.

Auch der Katalog der bisherigen Beschäftigungsverbote soll deutlich ausgeweitet werden: Schwangere Frauen dürfen gemäß § 10 MuSchG n.F. zukünftig beispielsweise nicht mehr beschäftigt werden, wenn sie

- sich bei Ausübung ihrer Tätigkeit häufig strecken, beugen, hocken oder gebückt halten müssen,
- auf Beförderungsmitteln mit besonderem Gefahrenpotenzial für sich oder das Kind eingesetzt werden,
- Unfälle durch Fallen, Ausgleiten oder Stürzen befürchten müssen,
- Arbeiten erledigen müssen, bei denen eine Erhöhung des Drucks im Bauchraum zu befürchten ist, insbesondere bei besonderer Fußbeanspruchung,
- eine Schutzausrüstung tragen müssen.

### PRAXISHINWEIS 3

Das Ergebnis der Beurteilung der Arbeitsbedingungen und der Gefährdungsanalyse müssen Sie nicht nur mit den erforderlichen Unterlagen dokumentieren, sondern darüber hinaus auch die betroffene Frau unterrichten. Zudem müssen Sie sämtliche bei Ihnen beschäftigten Mitarbeiter über die Gefährdungsbeurteilung und die zu treffenden Maßnahmen informieren.

Wegen der hohen Bedeutung der Gefährdungsbeurteilung, den drohenden Bußgeldern bei Missachtung der gesetzlichen Vorschriften und dem Haftungsrisiko, dem Sie als Arbeitgeber ausgesetzt wären, könnte es sich durchaus anbieten, eine fachkundige externe Person mit dieser Aufgabe zu beauftragen. Diese Möglichkeit wird sogar gesetzlich vorgegeben.

## Umgestaltung der Arbeitsbedingungen

Galt bisher, dass Frauen generell nicht mit Arbeiten beschäftigt werden durften, wenn eine Gefährdung der Gesundheit der Mutter oder des Kindes zu befürchten war, möchte der Gesetzgeber mit seiner Reform nun erreichen, dass Beschäftigungsverbote so weit wie möglich vermieden werden. Um nachwirkende Diskriminierungen im Lebenslauf von Müttern zu vermeiden, soll schwangeren Frauen deshalb ermöglicht werden, ihre berufliche Tätigkeit bis zum Beginn der Mutterschutzfrist auszuüben.

Insoweit sollen auf die Arbeitgeber zukünftig weitere Aufgaben zukommen: Gemäß § 12 MuSchG n.F. hat der Arbeitgeber zusammengefasst bei problematischen gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten

- zuerst eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes vorzunehmen,
- wenn dies nachweisbar nicht möglich oder nicht zumutbar ist, die Frau auf einem anderen, geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen und
- nur wenn kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht oder eine Versetzung für die Frau unzumutbar wäre, ein Beschäftigungsverbot auszusprechen (*vergleiche Praxishinweis 4*).

## Bußgeld und Strafbarkeit

Welche Bedeutung der Gesetzgeber den neuen Schutzvorschriften beimisst, zeigt sich nicht nur daran, dass der Rahmen für die Höhe möglicher Bußgelder im Falle eines Gesetzesverstößes verdoppelt werden soll und im Einzelfall ein Bußgeld von bis zu 30.000 EUR verhängt werden kann.

Eine vorsätzliche rechtswidrige Beschäftigung und eine darauf basierende Gesundheitsgefährdung der Mutter oder des Kindes könnten eine Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr zur Folge haben.

## Schutzausschuss und Evaluation

Damit die neuen Vorschriften auch besser zur Anwendung kommen und auf ihre Wirksamkeit überprüft werden können, soll beim Bundesministerium für Familie, Senioren, Frauen und Jugend ein Ausschuss für Mutterschutz geschaffen werden. In diesem neuen Gremium sollen unter anderem Vertreter der öffentlichen und privaten Arbeitgeber, der Ausbildungsstellen, Gewerkschaften und Landesbehörden vertreten sein. Eine Hauptaufgabe des Ausschusses soll es sein, unverantwortliche Gefahren am Arbeitsplatz für werdende Mütter und Kinder zu definieren und Regeln zu deren Schutz aufzustellen.

Zusätzlich soll zum 1. Januar 2021 ein Evaluationsbericht zur Wirksamkeit der getroffenen Maßnahmen erstellt werden.

## Ausblick

Grundsätzlich können sich bis zum Ende des Jahres 2016 noch Korrekturen am Gesetzestext ergeben. Dennoch empfiehlt es sich, sich zeitnah mit den neuen Vorschriften vertraut zu machen. Diese sollen ohne eine Übergangsfrist ab dem 1. Januar 2017 gelten und müssen ab diesem Datum eingehalten und in Ihrem Unternehmen oder Betrieb umgesetzt und beachtet werden (*vergleiche Praxishinweis 5*). Sollten sich jedoch in letzter Minute noch Änderungen ergeben, werden wir Sie hierüber selbstverständlich informieren. ■

### PRAXISHINWEIS 4

Verrichten Schwangere eine gesundheitsgefährdende Tätigkeit, werden Sie in Zukunft gründlich vorgehen müssen. Gegen eine ungenügende Arbeitsplatzgestaltung oder gegen die Ablehnung der Versetzung auf einen geeigneten Arbeitsplatz kann die Betroffene rechtlich vorgehen. Die Beweislast dafür, dass die Umgestaltung eines Arbeitsplatzes unverhältnismäßigen Aufwand verursacht oder kein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht, soll beim Arbeitgeber liegen.

Vor der Beurteilung der Arbeitsbedingungen, einer Umgestaltung des Arbeitsbereiches oder einer Umsetzung der Schwangeren auf einen anderen Arbeitsplatz sollten Sie auch prüfen, ob der Betriebsrat zu beteiligen ist, dem in jedem Fall Informationsansprüche zustehen werden.

### PRAXISHINWEIS 5

Als Arbeitgeber können Sie der Aushangpflicht des Mutterschutzgesetzes künftig auch elektronisch gerecht werden, zum Beispiel indem Sie im Intranet per Link auf den Gesetzestext verweisen – beispielsweise auf: **[www.gesetze-im-internet.de](http://www.gesetze-im-internet.de)**



# A1-Bescheinigung bei Entsendung ins Ausland

Für einen Arbeitnehmer, der im Rahmen seines deutschen Beschäftigungsverhältnisses vorübergehend im Ausland eingesetzt wird, gelten bei bestimmten Voraussetzungen weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit. Gleiches gilt für Selbständige, die im Rahmen ihrer gewöhnlich in Deutschland ausgeübten Selbständigkeit vorübergehend im Ausland tätig sind. In diesen Fällen können gegebenenfalls Entsendebescheinigungen (zum Beispiel innerhalb Europas die Bescheinigung A1) ausgestellt werden.

Die jeweiligen Voraussetzungen werden von der dafür zuständigen Stelle geprüft und das Ergebnis gegebenenfalls durch eine entsprechende Bescheinigung (zum Beispiel A1) festgestellt. Bei krankensicherungspflichtigen Arbeitnehmern trifft die Krankenkasse diese Entscheidung. Besteht keine Krankenversicherungspflicht, entscheidet der Rentenversicherungsträger.

Schon in Kürze soll dieses Verfahren elektronisch angestoßen werden. Es ist vorgesehen, dass die zuständige Stelle (zum Beispiel BKK) den Antrag elektronisch anzunehmen, zu verarbeiten und zu nutzen hat.

Die Datenannahmestellen der Einzugsstellen übernehmen den vom Arbeitgeber übermittelten A1-Antrag bei einer Entsendung und leiten diesen an die zuständige Stelle weiter.

## Übermittlung der Daten der A1-Bescheinigung an den Arbeitgeber

Steht nach Auswertung der übermittelten Daten fest, dass die deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit gelten, wird innerhalb von drei Arbeitstagen von der zuständigen Stelle auf elektronischem Weg eine entsprechende Mitteilung übermittelt, der – sofern eine Entsendung gemäß Artikel 12 Absatz 1 Verordnung (EG) Nummer 883/2004 vorliegt – die A1-Bescheinigung als PDF-Dokument anhängt.

In den folgenden Fällen kann dem Arbeitgeber eine A1-Bescheinigung auf elektronischem Wege in der Regel nicht zugestellt werden:

- die Entsendung überschreitet 24 Monate,
- der Beschäftigte löst eine andere Person ab,
- der Beschäftigte war unmittelbar vor seiner Entsendung weniger als einen Monat beim entsendenden Arbeitgeber beschäftigt und in Deutschland sozialversicherungspflichtig,
- der Arbeitgeber erzielt in Deutschland weniger als 25 Prozent seines Umsatzes,
- der Arbeitgeber beschäftigt in Deutschland ausschließlich Verwaltungspersonal oder
- zwischen dem Ende der letzten und dem Beginn der erneuten Entsendung in denselben Mitgliedsstaat liegen weniger als zwei Monate.

Hierüber wird der Arbeitgeber mit dem Datensatz „A1-Rückmeldung Arbeitgeber“ informiert. Die weitere Kommunikation mit dem Arbeitgeber wird außerhalb des elektronischen Bescheinigungsverfahrens geführt.

## Inkrafttreten des neuen Verfahrens

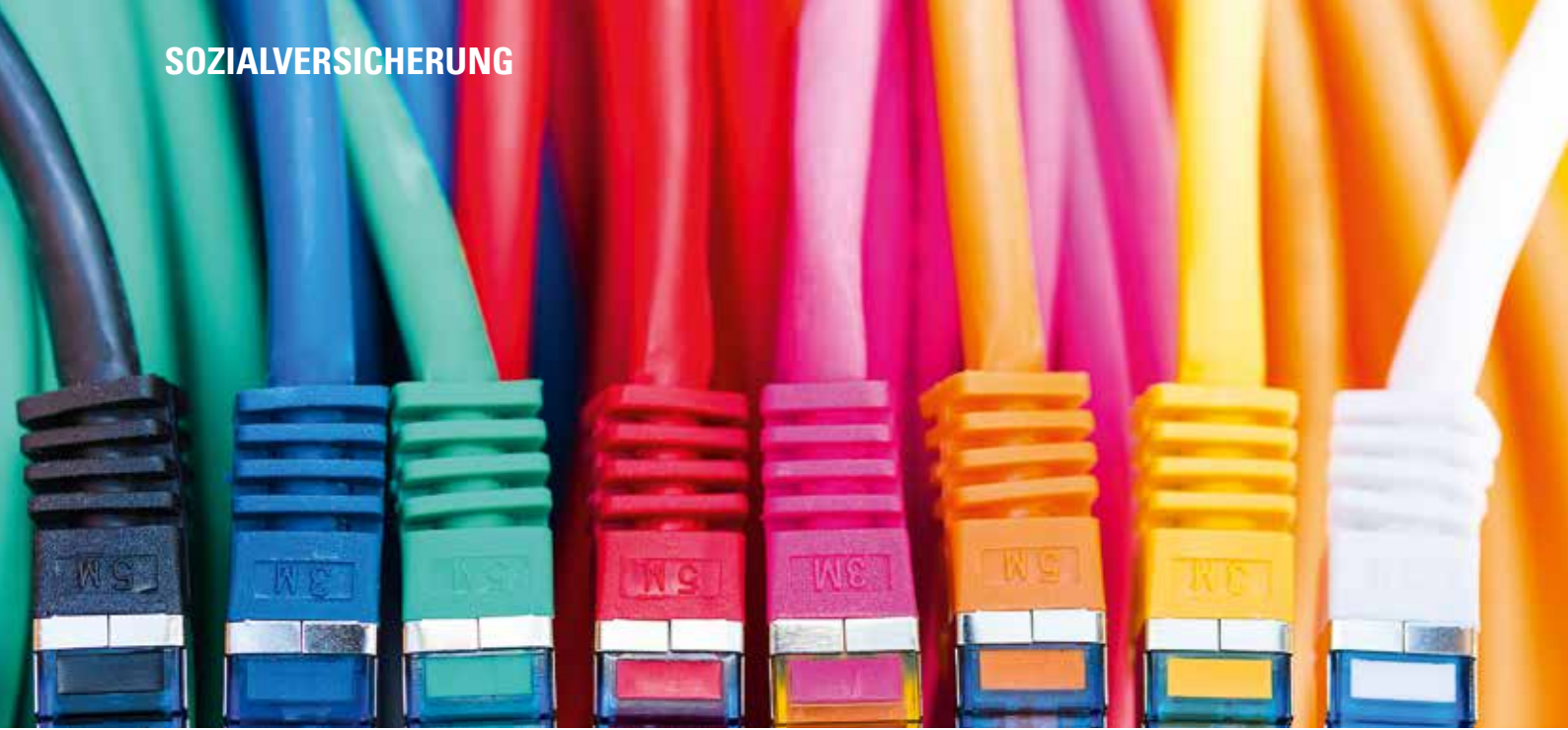
Die Bestimmungen zu dem neuen Verfahren treten am 1. Januar 2017 in Kraft. Das maschinelle Verfahren wird aufgrund der notwendigen Arbeiten für die Entwicklung, die Implementierung und den Test der Anwendungen in zwei Stufen eingeführt.

Ab 1. Juli 2017 können Arbeitgeber die Ausstellung der A1-Bescheinigung bei Entsendung und Anträge auf Ausnahmereinigungen elektronisch beantragen.

Die Ausstellung und Übermittlung der Bescheinigung erfolgt zunächst weiterhin in Papierform.

Ab 1. Januar 2018 sollen elektronisch beantragte A1-Bescheinigungen bei Entsendung den Arbeitgebern auch elektronisch zur Verfügung gestellt werden können. ■





# Elektronisches Lohnnachweisverfahren läuft an

Für 2016 und 2017 ist der elektronische Lohnnachweis parallel zum bisherigen Verfahren zu übermitteln.

Ab dem 1. Januar 2017 wird das neue elektronische Lohnnachweisverfahren für die Meldungen zur Unfallversicherung eingeführt. Es stellt eine Erweiterung des DEÜV-Meldeverfahrens zur Sozialversicherung dar und wird zukünftig durch die systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramme und die systemgeprüften Ausfüllhilfen unterstützt.

Um eine ausreichende Erprobung des neuen Verfahrens zu ermöglichen, ist es für die Meldejahre 2016 und 2017 parallel zu dem bisherigen Verfahren durchzuführen. Daher sind in dieser Zeit sowohl der herkömmliche als auch der neue elektronische Lohnnachweis parallel zu übermitteln.

Nach diesem Übergangszeitraum soll ab dem 1. Januar 2019, also beginnend mit dem Beitragsjahr 2018, nur noch der elektronische Lohnnachweis zu erstatten sein.

Der Lohnnachweis ist die gesetzlich geforderte Meldung, die der Unfallversicherung zur Berechnung der zu entrichtenden Beiträge als Grundlage dient. Die Betriebe haben die Arbeitsentgelte der Versicherten und die geleisteten Arbeitsstunden summarisch mit dem elektronischen Lohnnachweis zu melden.

Die Übermittlung erfolgt jährlich bis spätestens 16. Februar durch den Betrieb, also spätestens am 16. Februar 2017 für das Jahr 2016.

Unterjährig ist der elektronische Lohnnachweis unter anderem bei bestimmten Sachverhalten, die zu einem Wegfall der meldenden Stelle führen, mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen, abzugeben. Solche Sachverhalte können zum Beispiel Insolvenz, Einstellung des Unternehmens, Beendigung aller Beschäftigungsverhältnisse oder Übergang eines Unternehmens oder eines Unternehmensteils auf einen Nachfolger sein.

## Meldende Stelle

Als meldende Stelle wird derjenige Beschäftigungsbetrieb eines Unternehmens bezeichnet, der für einen oder mehrere Beschäftigungsbetriebe desselben Unternehmens die Erstattung des elektronischen (Teil-)Lohnnachweises verantwortet. Ein Unternehmen kann mehrere meldende Stellen haben.

### Gefahrtarifstellen

Die anzuwendenden Gefahrtarifstellen werden durch die Gefahrklassen bestimmt, die im Veranlagungsbescheid festgelegt worden sind.

### Persönliches Identifikationskennzeichen

Zur Qualitätssicherung der beim elektronischen Lohnnachweis (und im Stammdatendienst) anzugebenden Mitgliedsnummer erfolgt deren Angabe in Kombination mit dem vom Unfallversicherungsträger vergebenen persönlichen Identifikationskennzeichen (kurz: PIN).

### Übermittlung des elektronischen Lohnnachweises durch den Unternehmer

Die Unternehmer übermitteln die elektronischen Lohnnachweise an die Annahmestelle der Unfallversicherungsträger. Dabei wird der Kommunikationsserver der gesetzlichen Krankenversicherung genutzt.

### Schlüsselzahlen für Melde- und Anzeigegründe

Die Melde- und Anzeigegründe sind in den Meldungen vierstellig alphanumerisch zu verschlüsseln.

Für jede Meldegruppe ist entsprechend dem Meldesachverhalt der zutreffende Schlüssel anzugeben (*siehe Übersicht*).

Treffen für einen meldepflichtigen Sachverhalt beim elektronischen Lohnnachweis innerhalb der Meldegruppe Einstellung/Beendigung mehrere Meldegründe zu, ist stets der Meldegrund mit der niedrigeren Schlüsselzahl anzugeben.

Für den jährlichen Umlagelohnnachweis übermitteln Sie als Abgabegrund standardmäßig den Wert „UV01“. Dies gilt auch für Korrekturmeldungen zu bereits abgegebenen Umlagelohnnachweisen.

### Korrekturverfahren

Sind Korrekturen der gemeldeten Daten notwendig, ist die inhaltlich fehlerhafte Meldung unverzüglich zu stornieren und die Meldung erneut zu erstatten.

### Inhalt des elektronischen Lohnnachweises

Mit dem elektronischen Lohnnachweis übermitteln Sie die Berechnungsgrundlagen für die von Ihnen geschuldeten Beiträge an den zuständigen Unfallversicherungsträger.

Voraussetzung für die Erstattung der Meldungen im automatisierten Verfahren ist insbesondere, dass die Daten über die Höhe der beitragspflichtigen Arbeitsentgelte in der Unfallversicherung aus maschinell geführten Entgeltunterlagen herrühren und die Aufzeichnungen ordnungsgemäß durchgeführt werden. Die den Meldungen zugrunde liegenden Tatbestände müssen maschinell erkannt werden.

### Datensatz und Datenbausteine

Für die Datenübermittlung zwischen Ihrem Unternehmen und der Annahmestelle der Unfallversicherungsträger ist der Datensatz Lohnnachweis (DSLN) mit den dazugehörigen Datenbausteinen zu verwenden.

Bei Fragen zu diesem Verfahren wenden Sie sich bitte an Ihre zuständige Berufsgenossenschaft. ■

Die aktuellen gemeinsamen Grundsätze inklusive der Anlagen sowie die Beschreibung zu diesem Verfahren können Sie herunterladen unter: [www.dguv.de/uv-meldeverfahren](http://www.dguv.de/uv-meldeverfahren)

### Meldegründe für den elektronischen Lohnnachweis

#### Standardmeldung

**UV01** Umlagelohnnachweis

#### Meldung bei Einstellung oder Beendigung

**UV05** Lohnnachweis bei Einstellung des gesamten Unternehmens oder Änderung der formellen Zuständigkeit für selbiges

**UV06** Lohnnachweis bei Beendigung einer meldenden Stelle

#### Meldung aus sonstigen Gründen

**UV08** Lohnnachweis bei Insolvenzverfahren

————— 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](mailto: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](mailto:service@mbo-verlag.com)