

Updates aus der Sozialversicherung

2020/2021

Agenda

1. Sozialversicherung (Folie 4 – 44)

- 1.1 Kurzarbeitergeld – aktueller Stand
- 1.2 Krankenkassenwahlrecht
- 1.3 Geringfügige Beschäftigungen
- 1.4 Siebtes SGB IV-Änderungsgesetz

2. Neues zum Arbeitsrecht (Folie 45 – 65)

- 2.1 Weiterbildung
- 2.2 Insolvenzschutz Pensionskassen
- 2.3 Teilzeit in der Elternzeit

3. Neues zum Steuerrecht (Folie 65 – 76)

- 3.1 Abbau Solidaritätszuschlag
- 3.2 Steuerliche Förderung betriebliche Altersversorgung

3.3 Änderungen bei der Entfernungspauschale

4. Neue Wege für Arbeitgeber während Corona (Folie 46 – 54)

- 4.1 Das ist Deutschland
- 4.2 Gesundheitsaktionen während Pandemie?
- 4.3 Bewegung beginnt im Kopf
- 4.4 Ich bin dabei; Aktionsprogramme der besonderen Art

1 Sozialversicherung

1.1 Kurzarbeitergeld – aktueller Stand

1.1.1 Voraussetzungen, Höhe und Bezugsdauer

Allgemeine Voraussetzungen:

- § 96 SGB III: Vorübergehender, unvermeidbarer und erheblicher Arbeitsausfall
- § 87 Abs. 1 Nr. 3 BetrVG: Zustimmung Betriebsrat zu Arbeitszeitverkürzung
- Anzeige der Kurzarbeit gegenüber der BA (mit Stellungnahme Betriebsrat)

Beginn bis 31.03.2021:

- Entgeltausfall für mindestens 10 % der beschäftigten Arbeitnehmer von mehr als 10 %
- Aufbau negativer Arbeitszeitsalden nicht erforderlich

Beginn nach 31.03.2021:

- Entgeltausfall für mindestens ein Drittel der beschäftigten Arbeitnehmer

1.1 Kurzarbeitergeld – aktueller Stand

1.1.1 Voraussetzungen, Höhe und Bezugsdauer

Die Höhe des KuG beträgt – in Prozent des ausgefallenen Nettoentgelts:

ohne Kinder im Sinne des EStG:	mit mindestens einem Kind im Sinne des EStG und nicht dauernd getrennt lebend:
60 %	67 %

Entsteht der Anspruch vor dem 31.03.2021, gilt bis 31.12.2021:

- 1. – 3. Monat: 60 % / 67 % (mit Kind)
- 4. – 6. Monat: 70 % / 77 % (mit Kind)
- ab 7. Monat: 80 % / 87 % (mit Kind)

1.1 Kurzarbeitergeld – aktueller Stand

1.1.1 Voraussetzungen, Höhe und Bezugsdauer

Beginn bis 31.12.2019:

- Ab Beginn 21 Monate
- Längstens bis 31.12.2020

Beginn bis 31.12.2020:

- Ab Beginn 24 Monate
- Längstens bis 31.12.2021

Beginn nach 31.12.2020:

- Ab Beginn 12 Monate

Kombinierbar: Bei KuG ab 01.12.2019 hat die Kurzarbeit auch vor dem 31.12.2020 begonnen, daher 24 Monate Dauer: 01.12.2019 – 30.11.2021

1.1 Kurzarbeitergeld – aktueller Stand

1.1.2 Berechnung/Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge

Bis 30.06.2021:
Erstattung der SV-Beiträge auf das KuG
100 %

Ab 01.07.2021:
Erstattung der SV-Beiträge auf das KuG
50 %

Ab 01.07.2021:
Erstattung der SV-Beiträge KuG
mit Weiterbildung 50 %

1.1 Kurzarbeitergeld – aktueller Stand

1.1.3 Weitere Sonderregelungen 2021

Leiharbeit

⑩ Leiharbeitnehmer haben weiterhin Anspruch auf KuG.

AG-Zuschüsse zum KuG

⑩ Zuschüsse zum KuG durch den AG sind steuer- und beitragsfrei, soweit sie 80 % der Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt (brutto) nicht überschreiten.

Hinzuverdienst

⑩ Das Entgelt aus einem Hinzuverdienst im Rahmen eines Minijobs wird auf die Ansprüche auf KuG nicht angerechnet.

1.2 Krankenkassenwahlrecht

1.2 Krankenkassenwahlrecht

1.2.1 Verkürzte allgemeine Bindungsfrist

Versicherungspflichtige und Versicherungsberechtigte sind an die Wahl der Krankenkasse mindestens 12 Monate gebunden.

Beginn Beschäftigung
Wahl der Krankenkasse
01.12.2020

30.11.2021



12-monatige Bindungsfrist: 01.12.2020 – 30.11.2021

1.2 Krankenkassenwahlrecht

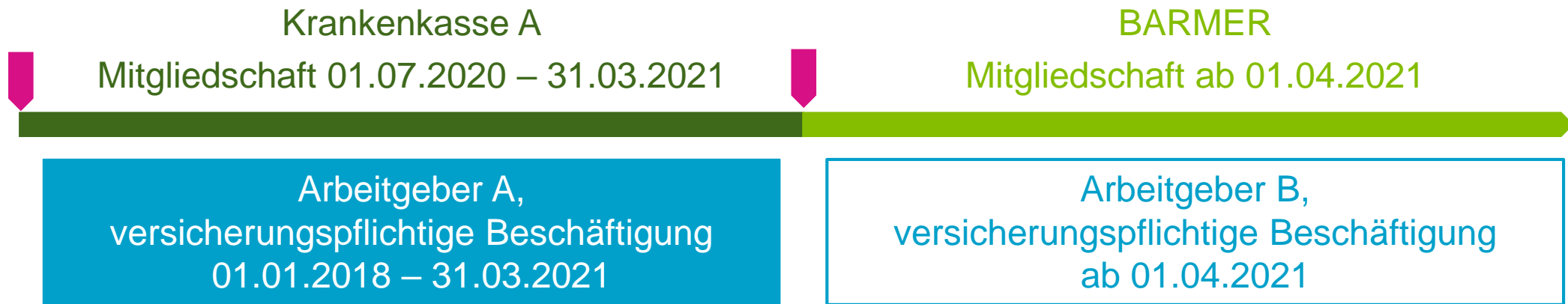
1.2.1 Verkürzte allgemeine Bindungsfrist



- Ohne Mitgliedschaftsende kraft Gesetzes: Wechsel wie bisher nur im Kündigungsverfahren
- Statt herkömmlicher Kündigung: Initialmeldung der neuen an die bisherige Krankenkasse (Abgabedatum entscheidet!) – Rückmeldung ersetzt schriftliche Kündigungsbestätigung
- Erfüllung allgemeine/besondere Bindungsfrist erforderlich

1.2 Krankenkassenwahlrecht

1.2.2 Sofortiger Kassenwechsel bei Mitgliedschaftsende kraft Gesetzes



- Endet die Mitgliedschaft kraft Gesetzes besteht jetzt immer ein sofortiges Wahlrecht, d. h. auch ohne Unterbrechung müssen allgemeine/besondere Bindungsfrist nicht erfüllt sein
- BARMER benötigt keine schriftliche Kündigungsbestätigung – stattdessen elektronisches Meldeverfahren zwischen den Krankenkassen

1.2 Krankenkassenwahlrecht

1.2.3 Neue Melde- und Informationswege

Arbeitnehmer informiert Arbeitgeber
innerhalb von zwei Wochen über (gewählte) Krankenkasse



Arbeitgeber meldet Arbeitnehmer
wie gewohnt elektronisch im DEÜV-Meldeverfahren an
(Abgabegründe 10, 11 oder 40)



Krankenkasse übermittelt Arbeitgeber
Mitgliedsbestätigung im Qualifizierten Meldedialog
(DSKK, neuer Datenbaustein DBMB)*

*gilt nicht für geringfügig Beschäftigte

1.2 Krankenkassenwahlrecht

1.2.4 Mitgliedsbescheinigung

Eine Mitgliedsbescheinigung in Papierform ist nicht mehr verpflichtend. Die Krankenkassen können aber eine solche Mitgliedsbescheinigung erstellen.

Die neu gewählte Krankenkasse informiert das Mitglied über das Zustandekommen der Mitgliedschaft und über die Mitteilungspflichten gegenüber der zur Meldung verpflichteten Stelle.

Der Beschäftigte informiert seinen Arbeitgeber formlos über seinen Krankenkassenwechsel, er muss keine Mitgliedsbescheinigung vorlegen.

Maßgeblich ist die elektronische Mitgliedsbescheinigung nach der Anmeldung.

1.2 Krankenkassenwahlrecht

1.2.4 Mitgliedsbescheinigung

Übergangsphase:

Bei einem Krankenkassenwechsel während laufender Mitgliedschaft zum



ist eine Kündigung erforderlich.

Sollte die Mitgliedschaft **kraft Gesetzes** ab 01.01.2021 enden, ist keine Kündigung erforderlich

1.3 Geringfügige Beschäftigungen

1.3 Geringfügige Beschäftigungen

1.3.1 Corona-Sonderregelung – Kurzfristige Beschäftigung

01.03.2020 bis 31.10.2020:
5 Monate bzw. 115 Arbeitstage

ab 01.11.2020:
3 Monate bzw. 70 Arbeitstage

1.3 Geringfügige Beschäftigungen

1.3.1 Corona-Sonderregelung – Geringfügig entlohnte Beschäftigung

01.03.2020 bis 31.10.2020:

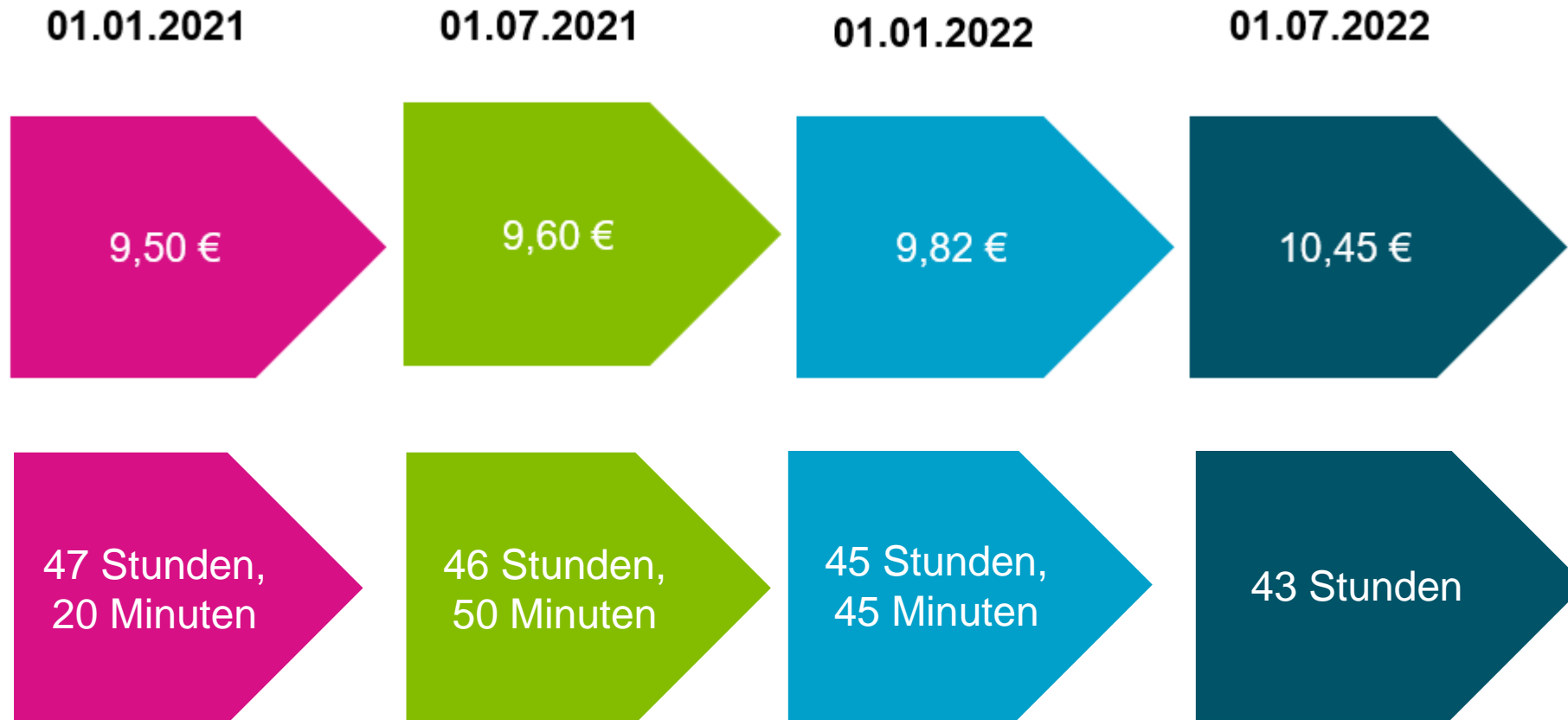
Ein gelegentliches unvorhersehbares
Überschreiten der Entgeltgrenze liegt bei
maximal 5 Kalendermonaten vor.

ab 01.11.2020:

Ein gelegentliches unvorhersehbares
Überschreiten der Entgeltgrenze liegt bei
maximal 3 Kalendermonaten vor.

1.3 Geringfügige Beschäftigung

1.3.3 Mindestlohn und Arbeitszeit



1.4 Siebtes SGB IV-Änderungsgesetz

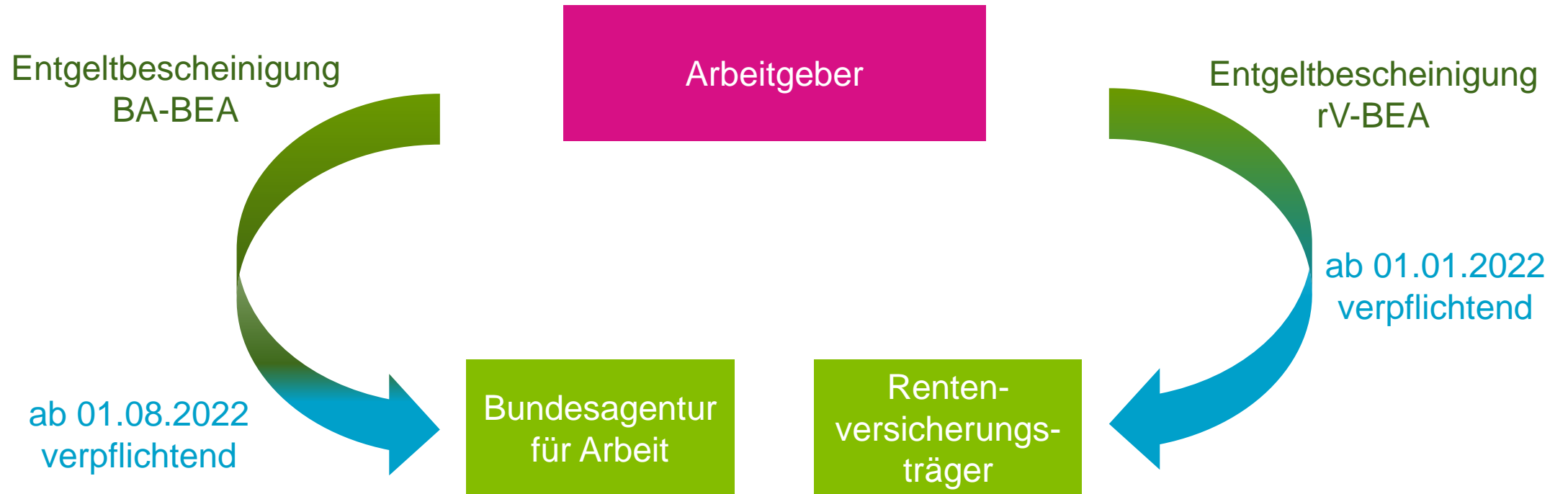
1.4 Siebtes SGB IV-Änderungsgesetz

1.4.1 Änderungen in den maschinellen Meldeverfahren

Ab 01.01.2021:	Ab 01.01.2022:
Elektronische Anforderung von Jahresmeldungen	Elektronische Anforderung von Daten zur Anlage eines Arbeitgeberkontos
Wegfall Kennzeichen Mehrfachbeschäftigung	Angaben zur Lohnsteuer in Meldungen zur Minijob-Zentrale

1.4 Siebtes SGB IV-Änderungsgesetz

1.4.2 Elektronische Entgeltbescheinigung



1.4 Siebtes SGB IV-Änderungsgesetz

1.4.3 Elektronische Arbeitsunfähigkeitsmeldung (eAU)

Das eAU-Verfahren zwischen Arbeitgebern und Krankenkassen wird ab dem 01.07.2021 in einer Pilotphase getestet.

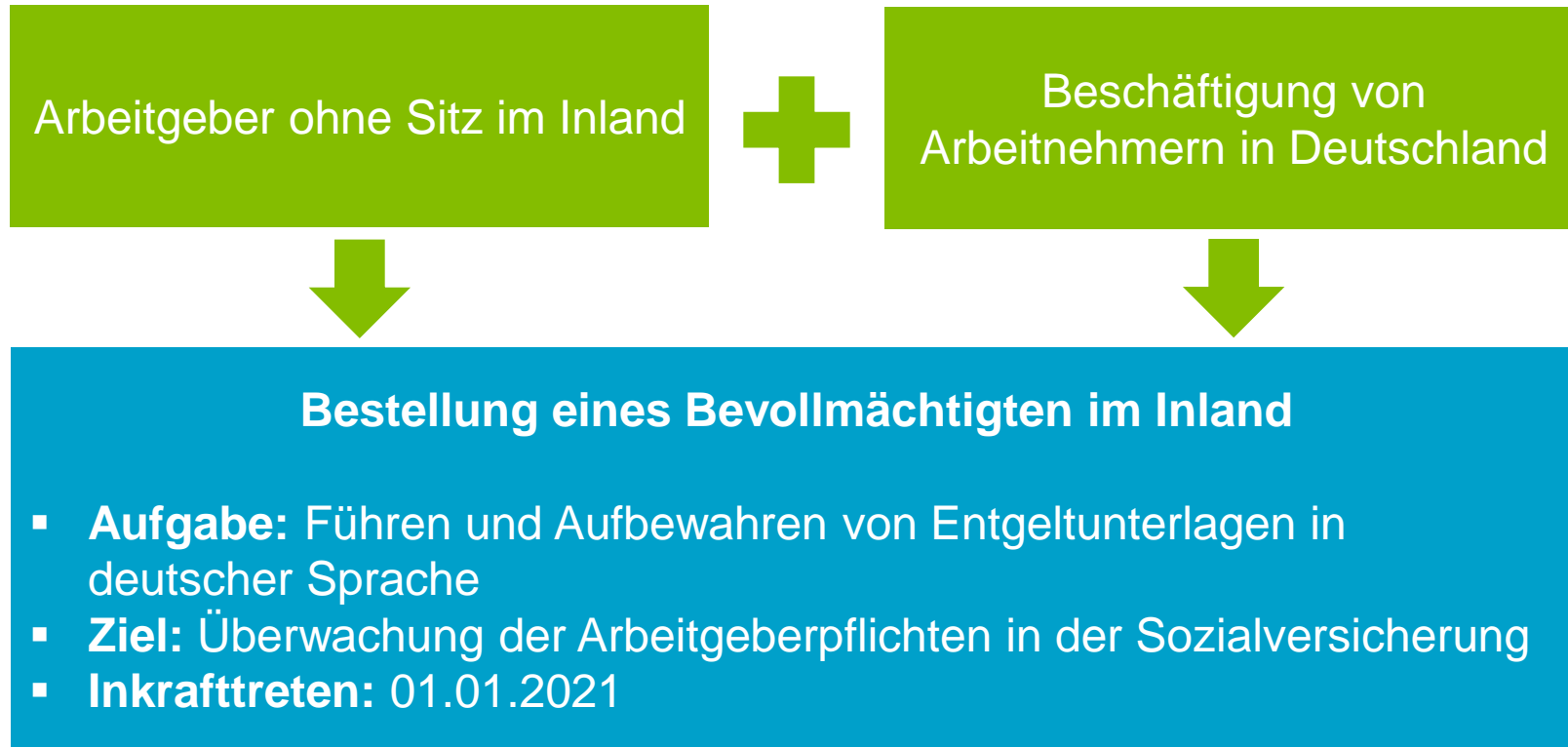
Die AU-Daten für Minijobs können unmittelbar bei der Krankenkasse abgerufen werden.

Krankenkassen übermitteln den Arbeitgebern künftig neben den AU-Zeiträumen auch die Zeiten von stationären Krankenhausaufenthalten sowie die Angabe, ob es sich um einen Unfall handelt.

Die elektronische AU-Bescheinigung tritt in der optimierten Form zum 01.01.2022 in Kraft.

1.4 Siebtes SGB IV-Änderungsgesetz

1.4.4 Sonstige Änderungen: Bevollmächtigte im Inland



1.4 Siebtes SGB IV-Änderungsgesetz

1.4.4 Sonstige Änderungen: Praxisintegrierte Ausbildungsgänge



2 Neues zum Arbeitsrecht

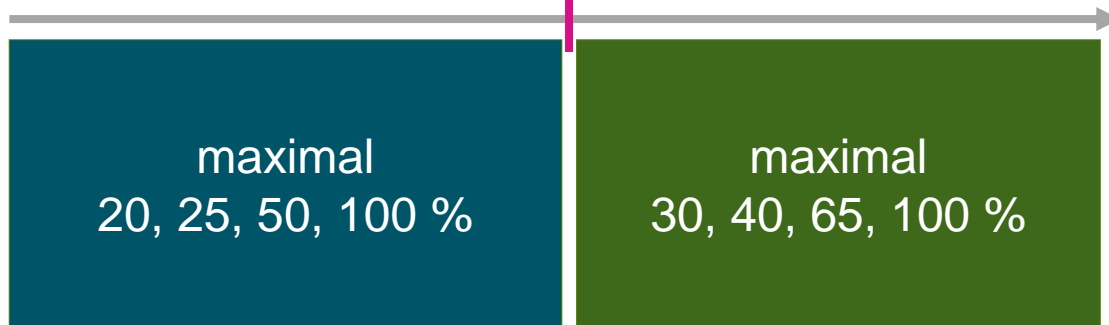
2.1 Weiterbildung

2.1.1 Voraussetzungen nach dem Arbeit-von-morgen-Gesetz

Gefördert wird die Anpassung beruflicher Kompetenzen an sich verändernde betriebliche Erfordernisse durch ...

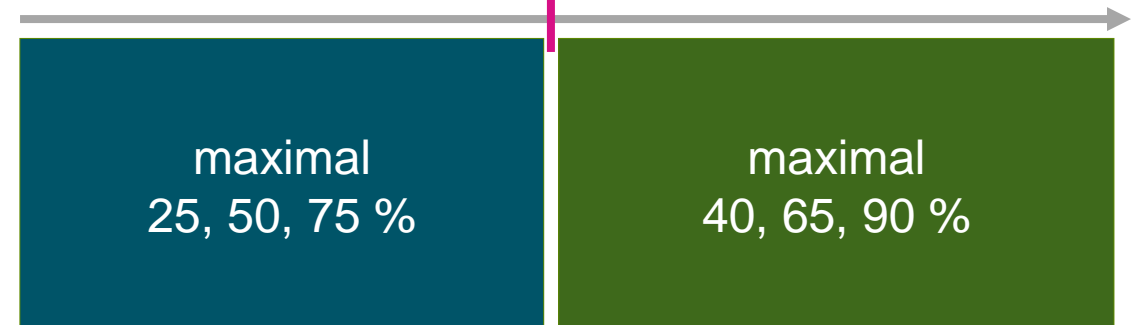
Zuschüsse zu Lehrgangskosten

01.10.2020



Zuschüsse zu Arbeitsentgelt während Weiterbildung

01.10.2020

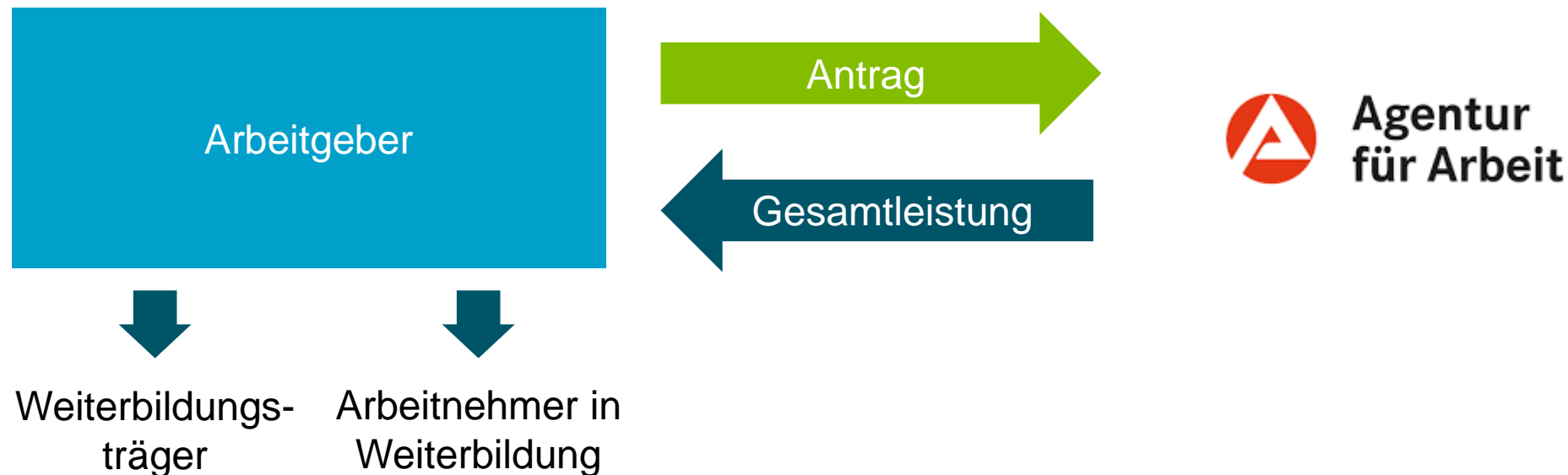


2.1 Weiterbildung

2.1.2 Beantragung durch den Arbeitgeber

Voraussetzungen:

- Weiterbildungsbedarf betrifft mehrere Arbeitnehmer des Betriebs
- Betriebsvertretung oder die betroffenen Arbeitnehmer erklären Einverständnis

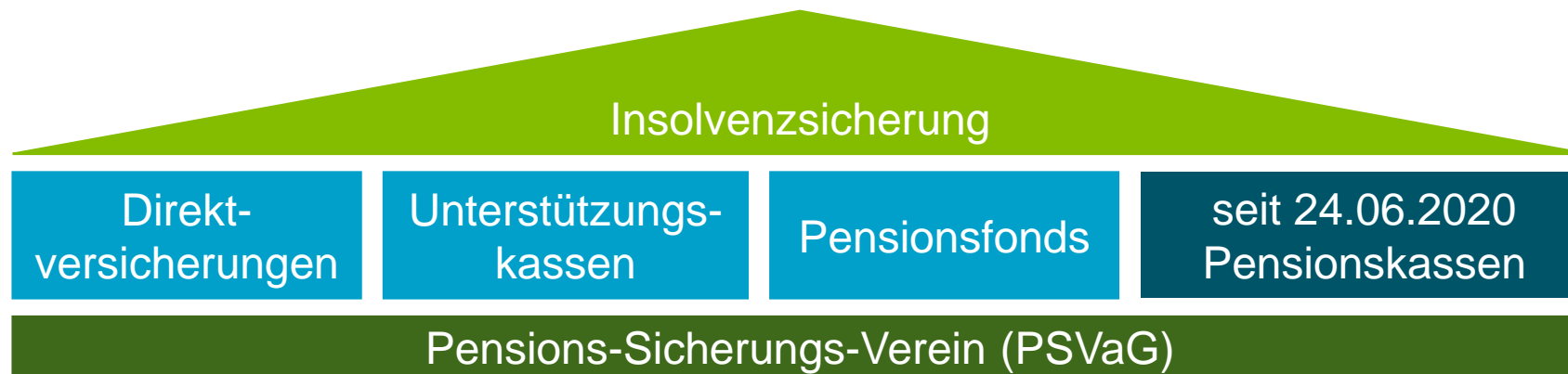


2.2 Insolvenzschutz Pensionskassen

2.2.1 Betriebsrenten – Insolvenzsicherung

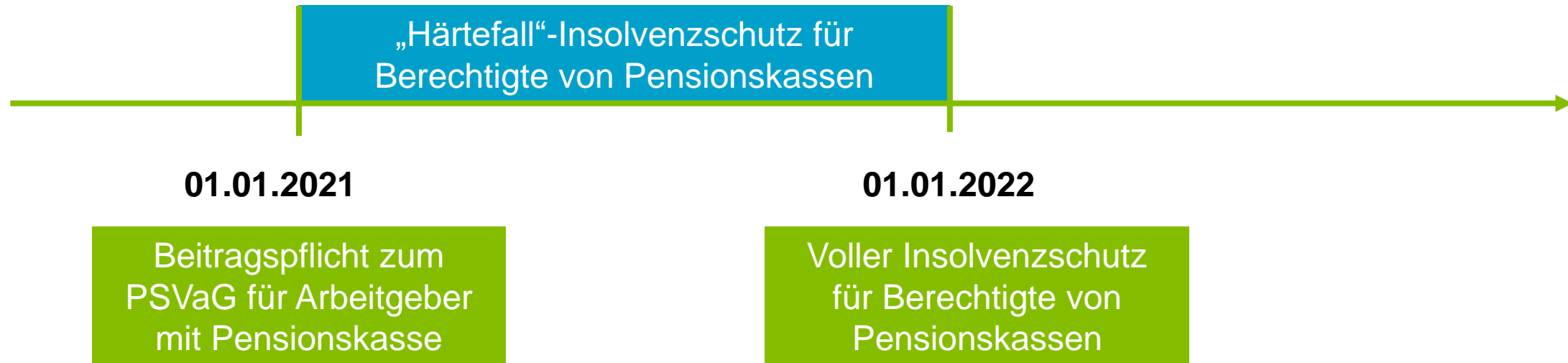
§ 7 Betriebsrentengesetz – BetrAVG

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch auf Leistungen aus der Insolvenzsicherung, wenn eine Versorgungszusage wegen Insolvenz des Arbeitgebers nicht erfüllt wird.



2.2 Insolvenzschutz Pensionskassen

2.2.2 Betriebliche Altersversorgung in Pensionskassen



2.3 Teilzeit in der Elternzeit

2.3.1 Zulässige Höchstarbeitszeit

01.09.2021

30 Stunden/Woche im Monatsdurchschnitt

32 Stunden/Woche im Monatsdurchschnitt

3 Neues zum Steuerrecht

3.1 Abbau Solidaritätszuschlag

3.1.1 Lohnsteuerabzug – Jahresfreigrenzen

Steuerklasse bei Arbeitnehmern	bis 31.12.2020	ab 01.01.2021
Alleinstehende (Steuerklasse I, II, IV, V, VI)	972 €	16.956 €
Verheiratete (Steuerklasse III)	1.944 €	33.912 €

3.1 Abbau Solidaritätszuschlag

3.1.2 Solidaritätszuschlag im Lohnsteuerabzug

Steuerklasse	Monatsbetrag	Wochenbetrag	Tagesbetrag
I, II, IV, V und VI	1.413,00 €	329,70 €	47,10 €
III	2.826,00 €	659,38 €	94,20 €

Achtung: Die Beträge sind noch vorläufig und basieren auf Hochrechnungen.

3.2 Steuerliche Förderung betriebliche AV

3.2.1 Förderbetrag betriebliche AV

	bis 2019	ab 2020
Monatliche Verdienstgrenze des geförderten Arbeitnehmers	2.200 €	2.575 €
Förderbetrag für Arbeitgeber; 30% der Einzahlung von höchstens:	480 €	960 €
Höchstmöglicher jährlicher Förderbetrag für Arbeitgeber	144 €	288 €

3.3 Änderungen bei der Entfernungspauschale

3.3.1 Entfernungspauschalen für die Wege zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Kalenderjahr	Für die ersten 20 km pro Entfernungskilometer	Ab dem 21. km pro Entfernungskilometer
bis Ende 2020	0,30 €	0,30 €
2021 bis 2023	0,30 €	0,35 €
2024 bis 2026	0,30 €	0,38 €
ab 2027	0,30 €	0,30 €

3.3 Änderungen bei der Entfernungspauschale

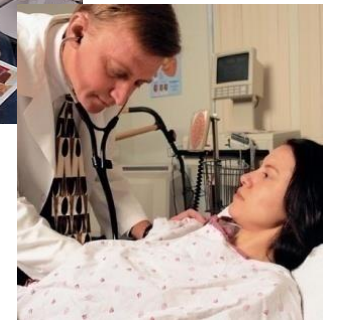
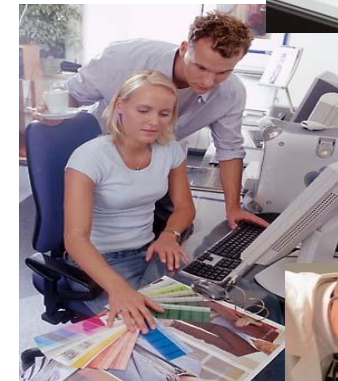
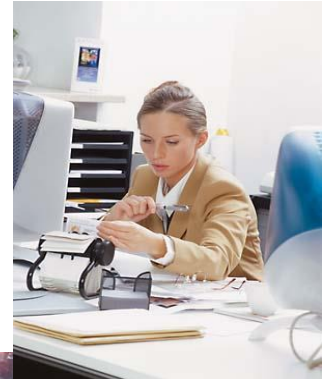
3.3.2 Mobilitätsprämie

- Die Mobilitätsprämie gilt bei Arbeitnehmern nur, soweit deren gesamte Werbungskosten den Pauschbetrag von 1.000 € übersteigen.
- Ein Anspruch besteht nur, soweit das zu versteuernde Einkommen, welches sich unter Berücksichtigung der erhöhten Entfernungspauschalen ergibt, unterhalb des Grundfreibetrags liegt.
- Bemessungsgrundlage für die Mobilitätsprämie sind grundsätzlich die erhöhten Entfernungspauschalen von 0,35 € ab dem 21. Entfernungskilometer.

4 Neue Wege für Arbeitgeber

4.1 Das ist Deutschland

- 1,9 Millionen übergewichtige Kinder
- Anzahl der Kinder mit Diabetes Typ 2 („Altersdiabetes“) hat sich verfünffacht,
- Jeder 2 Mitarbeiter im Landkreis (Alter 17 – 28 Jahre) hat „Rücken“
- Dauerhafte ärztliche Behandlung durchläuft jeder 3 im Altersbereich
- Komplexere Arbeitsbedingungen fordern ihren Tribut ->
 - a.) „Mausarm“ bzw.
 - b.) Bandscheibenvorfälle (Druck im Nacken) forciert durch Home-Office während der Corona- Pandemie
- Vorsorgelücken im System (Alter von 7 – 34 Jahren)



4.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement

Gesundheitsaktionen und deren Auswirkungen!

- **20 %** der Mitarbeiter/in sind Teilnehmer an Aktionstagen
 - **20 %** der Mitarbeiter/in „wollen nie“
 - **60 %** der Belegschaft meiden Aktionstage (1000 Gründe)
- = Nachhaltigkeit entsprechender Gesundheitskonzepte nicht immer möglich.**

4.2 Betriebliches Gesundheitsmanagement

4.2 Angebote für Arbeitgeber

Teamgeist lohnt sich!

Gesunde, zufriedene und motivierte Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter schaffen ein gutes Betriebsklima.

Ein positives Betriebsklima führt zu mehr Produktivität und schafft eine höhere Mitarbeiterbindung an das Unternehmen.

Machen Sie unsere Ideen zu Ihren Ideen! Ich unterstütze Sie gerne dabei.



4.3 Neue Wege im BGM; „Bewegung beginnt im Kopf“

BARMER- Aktionen im Landkreis Hersfeld- Rotenburg:

- Hessentag 2019; **Charity Challenge „Teamgeist hilft“/ Red Castle Run in Rotenburg**

Jahr 2020 unter Berücksichtigung erforderlicher Hygienekonzepte während Corona:

- 17 Workshops „Azubi-/ Mitarbeiter- fit“ mit Partnerbetrieben der Region
- 15 Arbeitgeberaktionen: Vitalcheck „EBE“ in Zeiten „Corona“ / Aufbau Online-Seminare zum Thema
- 13 Arbeitgeberworkshops „Bike-fit" ohne Druck im Nacken

4.4 Vitalcheck "Handkraft" für den Job



Vitalcheck "Handkraft" und deren Wirkung

Verrichtungen in Beruf und Freizeit sind nur dann möglich, wenn wir innerhalb der Umsetzung Körperkräfte aktivieren. Unsere Muskulatur im Körper bietet hier die Grundlage der Kraftentwicklung.

Die Handkraft wird durch Veränderung der Muskeln in der Hand und des Armes erzeugt. Sie resultiert als Zug- oder Druckkraft.

Mit ihrer Hilfe hat der Mensch die Chance, Dinge zu öffnen, schließen, bewegen, an- bzw. abzulassen oder zu halten. Ihr Einsatz ist im täglichen Leben von hoher Bedeutung.

Sie öffnen eine Flasche oder ein verschlossenes Glas?
Sie nutzen eine Schere oder weitere Werkzeuge?

Hier ist der Einsatz unserer Handkraft notwendig.
Auch in Sportarten, wie z.B. Klettern, Tennis, Handball, Basketball und vielen weiteren Bereichen, wird dem Sportler eine entsprechende Handkraft abverlangt.

Ihre 2 minütige Messung wird mit einem Handkraftmessgerät realisiert.

4.4 Neue Wege im BGM; „Bewegung beginnt im Kopf“

„Wir sind Bike-fit“

- Umweltschutz/ Parklogistik in Unternehmen/ sicherer Arbeitsweg ohne Ansteckungsgefahr während Corona/ eigene Fitness und Stärkung Gesundheitszustand durch wenig Aufwand: Nutzung Fahrrad für den Arbeitsweg (Umkreis bis 25 KM).
- Umsetzung Workshops mit örtlichen Partnern zum Thema: “Sicherer Umgang mit dem neuen Bike“
- Belastungs-Check; Infos zur aktuellen Fitness des Teilnehmers durch Arzt
- Belohnungssystem AG: Gesundheitsbewusstes Verhalten seiner MA
- Entgeltumwandlung mit Gesundheitsbezug; „Bike- Leasing“



4.4 Neue Wege im BGM; „Bewegung beginnt im Kopf“



Getreu dem Motto: „Tue Gutes und rede darüber“ sprechen wir im Landkreis Hersfeld- Rotenburg Geschäftskunden an, um diese Aktion als Ihr persönliches BGM Programm zu begleiten.

Kurzbeschreibung:

Mitarbeiter Ihres Unternehmens bestreiten fort an den jeweiligen Arbeitsweg mit dem Fahrrad.

Seit 2018 ermitteln wir bei Teilnehmern der Region, dass das eigene Wohlbefinden, höhere Motivation und somit ihre persönliche Produktivität gestiegen sind.

Krankheitsbedingte Ausfälle sind rückläufig.

Das BARMER- Team Hersfeld ist seit März 2019 dabei.

BARMER

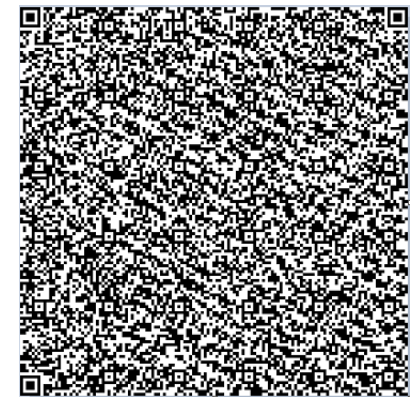
Vielen Dank

Teilnehmerunterlagen gewünscht?

Für weitere Fragen und Impulse bin ich gerne für Sie da.

Ingo Bonnard
BARMER Bad Hersfeld

Mobil: 0160 90456570 oder
Mail: ingo.bonnard@barmer.de



BARMER