



Gesundheitsreform - Auf ein Neues

Nachdem die Koalition ein Jahr an der Regierung ist, versucht auch sie sich an der Reform der Krankenversicherung.

Weitere Themen in dieser Ausgabe:

Dokumentationspflichten Minijobber
Serie - Mutterschaft (Teil 2)
Arbeitszimmer - Verfassungsgerichtsurteil
Neuregelungen bei U1 Erstattungen
Betriebsdatenschutz ab 1.12.2010

PLUS:

Neue Urteile aus dem
Arbeitsrecht
Newstelegramm
Termine und Fakten

Vorwort

Sehr geehrte Leserinnen, sehr geehrte Leser,

das Jahr neigt sich allmählich dem Ende zu und dies ist traditionell die Zeit für den Gesetzgeber die Neuerungen für das kommende Jahr auf den Weg zu bringen. Besonders hervor tut sich in diesem Herbst die Gesundheitsreform. Die schwarz-gelbe Koalition ist mittlerweile seit einem guten Jahr in Amt und Würden und hat sich nunmehr nach teilweise heftigen Auseinandersetzungen zu einer Reform des Gesundheitssystems durchgerungen. Die Auswirkungen auf die Lohnabrechnung zeigen wir Ihnen in dieser Ausgabe. Aber sicherlich wird uns das Thema noch ein wenig länger beschäftigen.

Weitere Änderungen zum Jahreswechsel sind die Erweiterungen der Dokumentationspflichten für Minijobber sowie die Einführung eines neuen Tätigkeitsschlüssels und eines neuen Datensatzes im maschinellen Meldeverfahren. Hierzu finden Sie in dieser Ausgabe Informationen und teilweise bereits Hinweise auf die Umsetzung in Lohnabzug.

Neben den Neuerungen zum Jahreswechsel gehen wir aber auch auf die Änderungen im laufenden Quartal ein. Denn der Gesetzgeber war den Sommer über nicht untätig. So haben sich die Erstattungsmöglichkeiten im U1-Umlageverfahren verschlechtert, wenn sich ein Arbeitnehmer während der Arbeitsschicht krankmeldet. Das Statusfeststellungsverfahren war bislang immer noch teilweise bei der Krankenversicherung angesiedelt, seit 1.

[ISP]

Informationen zur Personalabrechnung

Juni 2010 ist dafür allein die Clearingstelle der Deutschen Rentenversicherung zuständig.

Erfreuliches gibt es vom Bundesverfassungsgericht zu berichten. Das Gericht hat in einem Urteil die Regelungen im Steuerrecht für das häusliche Arbeitszimmer teilweise für verfassungswidrig erklärt. Hier ist nun der Gesetzgeber zu einer Gesetzesnovellierung gefordert.

In unserer Serie „Mutterschaft“ geht es in diesem Teil um die Berechnung der Schutzfristen sowie der Ermittlung des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld. Anschließend haben wir für Sie einige interessante Urteile aus dem Bereich des Arbeitsrechts zusammengetragen, die für die betriebliche Praxis nicht ohne Auswirkungen sind.

Der ein oder andere hat bislang sicher das Thema des Jahres - das ELENA-Verfahren - vermisst. Hier freut die Rentenversicherung, dass es mittlerweile ELENA-Meldungen von 2/3 der Arbeitgeber gibt. Wir gehen in unseren FAQs auf häufige Fragen zum Datenbaustein Kündigung/Entlassung ein.

Wir wünschen Ihnen an dieser Stelle eine schöne Herbstzeit und eine interessante Lektüre.



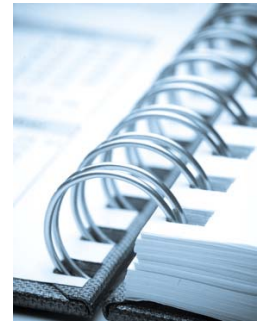
Martin Friedhoff

Martin Friedhoff



Marc Wehrstedt

Marc Wehrstedt



In dieser Ausgabe:

Seite

Serie Mutterschaft - Teil 2	4
So berechnen Sie Schutzfristen und den Arbeitgeberzuschuss	
Dokumentationspflichten bei Minijobbern - Bescheinigungswesen	10
Neue Dokumentationspflichten erwarten Sie 2011	
Umstellung auf 9-stelligen Tätigkeitsschlüssel	12
Der alte Tätigkeitsschlüssel wird durch einen neuen Schlüssel abgelöst	
Häusliches Arbeitszimmer - Urteil des Bundesverfassungsgerichts	13
Ein Verfassungsgerichtsurteil mit Vorteilen für Arbeitnehmer	
Neuregelung bei der U₁ Erstattung	16
Keine Erstattung bei Erkrankungen während der Arbeitsschicht	
Die Gesundheitsreform 2011	18
Auf ein Neues - Im Krankenversicherungsbereich wird reformiert	
Anfragemöglichkeit für die Steuer-ID-Nummer	23
Ab sofort können Sie die Steuer-ID-Nummern abfragen	
Statusfeststellungsverfahren für Ehegatten - Neuregelung	24
Neue Zuständigkeit bei Durchführung des Statusfeststellungsverfahrens	
Betriebsdatensatz ab 1.12.2010	26
Erweiterung des Meldeverfahrens um Betriebsdaten	
Neue Urteile	28
Auf den Punkt gebracht: Aktuelle Urteile aus dem Arbeitsrecht	
FAQs - Ihre Fragen, Unsere Antworten	30
Häufige Anwenderfragen zu DATALINE Lohnabzug	
Nachrichtentelegramm	32
Aktuelle Nachrichten in Kürze	
Termine und Fakten	35
Das Quartal fest im Blick: Alle Termine für die Personalabrechnung	

Serie Mutterschaft - Teil 2

Im zweiten Teil der Serie zu Mutterschaft werfen wir einen Blick auf die Ermittlung der Schutzfristen und die Berechnung des kalendertäglichen Nettoentgelts. Dieses dient als Berechnungsgrundlage für das Mutterschaftsgeld der Krankenkasse sowie des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld.

Inhaltsverzeichnis:

Grundlagen

Personenkreis

Kündigungsschutz

Beschäftigungsverbote

Mutterschutzfristen (in dieser Ausgabe)

Mutterschaftsgeld (in dieser Ausgabe)

Arbeitgeberzuschuss (in dieser Ausgabe)

Erstattung der Arbeitgebераufwendungen (U2)

Elterngeld

Schutzfristen vor und nach der Geburt

Die Schutzfrist beginnt sechs Wochen vor der Entbindung und endet im Normalfall acht Wochen bei medizinischen Frühgeburten oder bei Mehrlingsgeburten zwölf Wochen, nach der Entbindung. Die Schutzfrist vor der Entbindung wird anhand des Tags der mutmaßlichen Entbindung (voraussichtlicher Entbindungstermin) berechnet. Dieser wird vom Arzt mitgeteilt.

Für die Feststellung, dass eine Frühgeburt im medizinischen Sinne vorliegt, ist ein ärztliches Zeugnis maßgebend. Bei einer Frühgeburt sowie bei einer sonstigen vorzeitigen Entbindung verlängert sich nach der Geburt die Schutzfrist um den Zeitraum, der vor der Geburt nicht in Anspruch genommen werden konnte.

Beispiel:

Hanna Fröhlich entbindet am 15.10.2010. Dieser Termin wurde auch als voraussichtlicher Entbindungstermin vom behandelnden Arzt im Vorfeld attestiert.

Schutzfristbeginn am 9.2010

Schutzfristende am 12.2010 (7.1.2011 bei einer Früh- bzw. Mehrlingsgeburt)

Wird der errechnete Geburtstermin (voraussichtlicher Entbindungstag) überschritten, so verkürzt sich die Schutzfrist nach der Entbindung nicht. Sie beträgt ebenfalls acht bzw. zwölf Wochen. Bei einem früheren Geburtstermin als dem errechneten Entbindungstag, werden die „verkürzten Tage“ an die Schutzfrist nach der Geburt angehängt. Damit beträgt die gesamte Schutzfrist vor und nach der Geburt mindestens 99 Tage (42 Tage vor der Geburt, der Tag der Geburt und 56 Tage nach der Geburt).

Beispiel:

Hanna Fröhlich sollte ursprünglich am 15.10.2010 entbinden. Ihre gesunde Tochter Paula erblickte jedoch bereits einige Tage vor dem voraussichtlichen Entbindungstermin – nämlich am 1.10.2010 das Licht der Welt.

Der Schutzfristbeginn wurde anhand des voraussichtlichen Entbindungstermins (15.10.2010) ermittelt. Die Schutzfrist begann somit am 3.9.2010.

Fortsetzung Beispiel:

Frau Fröhlich hat durch den früheren Geburtstermin die sechswöchige Schutzfrist vor der Geburt nicht vollständig ausgenutzt, sodass diese (verkürzten) Tage an die Schutzfrist nach der Geburt angehängt werden.

Das Schutzfristende ist also nicht der 26.11.2010 (8 Wochen nach der Geburt), sondern am 10.12.2010 erreicht.

Mutterschaftsgeld

Für die Dauer der Schutzfristen zahlt die jeweilige Krankenkasse das sogenannte Mutterschaftsgeld als Einkommensersatz an die Arbeitnehmerin aus. Dieses Mutterschaftsgeld erhalten jedoch nur Mitglieder einer gesetzlichen Krankenkasse, z. B. pflichtversicherte Arbeitnehmerinnen.

Das Mutterschaftsgeld ist gesetzlich auf maximal 13 Euro täglich begrenzt und wird aus dem zuletzt bezogenen Nettoentgelt berechnet. Wird ein höheres Nettoentgelt gezahlt, gleicht der Arbeitgeber die Differenz zwischen dem Höchstbetrag des Mutterschaftsgelds (13 Euro) und dem kalendertäglichen Nettoentgelt aus. Dies ist der Arbeitgeber-Zuschuss zum Mutterschaftsgeld.

Mutterschaftsgeld und Arbeitgeberzuschuss sind sowohl in der Höhe wie auch in ihren Voraussetzungen miteinander verbunden. Die Zahlungszeiträume beider Geldleistungen sind deckungsgleich.

**Praxis-Tipp:**

Den Arbeitgeber-Zuschuss zum Mutterschaftsgeld können Sie sich von der Ausgleichskasse (Umlagekasse) U2 in voller Höhe erstatten lassen.

Ermittlung des Mutterschaftsgelds

Als Mutterschaftsgeld wird das durchschnittliche kalendertägliche Nettoarbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor Beginn der Schutzfrist (Ausgangszeitraum) gezahlt. Ferner ist es ohne Bedeutung, ob das Mitglied in jedem der drei Kalendermonate des Ausgangszeitraums das volle Arbeitsentgelt beanspruchen kann. Es genügt, wenn zumindest für einen Teil in jedem der drei Kalendermonate des Ausgangszeitraums Arbeitsentgelt abgerechnet worden ist. Fehlzeiten infolge Arbeitsunfähigkeit, unbezahlten Urlaubs usw. sind deshalb hinsichtlich des Ausgangszeitraums von drei Monaten unschädlich.

Der Ausgangszeitraum von drei Kalendermonaten wird anhand des Beginns der Schutzfrist bestimmt. Da dieser bei Abweichung zwischen mutmaßlichem Entbindungstag und tatsächlicher Entbindung unverändert bleibt, kann sich auch der Ausgangszeitraum von drei Kalendermonaten nicht verändern.

Beispiel:

Der voraussichtliche Entbindungstag von Marla Singer ist der 15.9.2010. Damit beginnt die Schutzfrist (6 Wochen vorher) am 4.8.2010. Die Entgeltabrechnung für den Juli erfolgt erst am 5.8.2010.

Die letzten drei abgerechneten Kalendermonate sind somit Juni, Mai und April 2010.

Frequently Asked Questions

Frage: Wie kann ich eine ELENA-Meldung (DBKE) wieder löschen bzw. stornieren, wenn sich nachträglich herausstellt, dass der Arbeitnehmer gar nicht ausgetreten ist?

Antwort:

Hier gibt es zwei unterschiedliche Konstellationen, die zu beachten sind.

1. Der Datensatz für die ELENA-Meldung DBKE (6g) ist noch nicht versandt.

In diesem Fall ist einfach das Austrittsdatum im Personalstamm wieder zu löschen und die Karteikarte neu zu speichern. Nun ist der Datensatz für die ELENA-Meldung automatisch gelöscht und steht nicht mehr im Versandordner.

2. Der Datensatz für die ELENA-Meldung DBKE (6g) ist bereits versandt.

Auch hier löschen Sie das Austrittsdatum im Personalstamm und speichern die Karteikarte. Lohnabzug erkennt nun, dass für dieses Beschäftigungsverhältnis bereits ein DBKE versendet wurde und erstellt deshalb eine entsprechende Stornierungsmeldung.

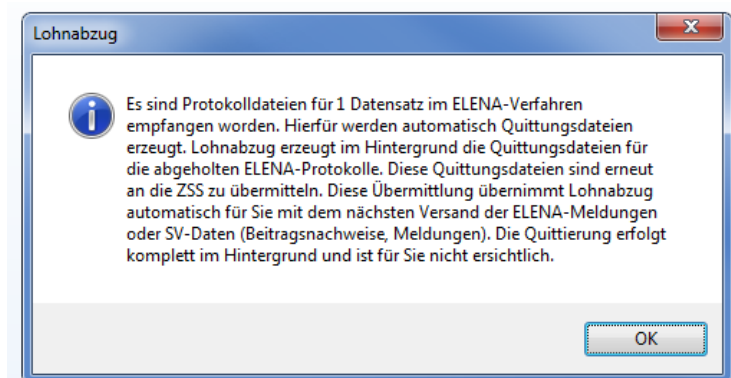
nr	Name	Pers.-Nr.	Meldung	Zeitraum	Annahmest.	Status	DateiNr	Prüflauf
	Gehrlich, Alois	16	DBKE (6g)	24.09.10-24.09.10	DRV-ZSS	Versand	000001	Drucken
	Gehrlich, Alois	16	Sto (DBKE)	24.09.10-24.09.10	DRV-ZSS	Versand	000002	Senden
	Gehrlich, Alois	16	DBKE (6g)	24.09.10-24.09.10	DRV-ZSS	Versand	000002	Status
	Meyer, Gabriele	12	Sto (DBKE)	15.09.10-15.09.10	DRV-ZSS	---	---	Hilfe
	Meyer, Gabriele	12	DBKE (6g)	15.09.10-15.09.10	DRV-ZSS	Versand	000003	

Die Stornierungsmeldung muss ebenfalls an die Annahmestelle versendet werden.

Frage: Wenn ELENA-Meldungen von der ZSS bestätigt werden, also die Protokolle erfolgreich abgeholt wurden, müssen diese dann auch noch einmal für die ZSS quittiert werden?

Antwort:

Ja, das Quittieren übernimmt jedoch Lohnabzug voll automatisch für Sie. Beim nächsten Versand an die ZSS werden diese Quittungen einfach mitgeliefert. Sie erhalten darüber eine entsprechende Information gleich beim Start des Programms.



Nachrichtentelegramm

DATALINE hat Qualitätskontrolle erneut mit Auszeichnung bestanden

Die Vertreter aller Krankenkassen und der Rentenversicherung haben Lohnabzug im Rahmen einer Systemuntersuchung bereits vor einigen Jahren den erfolgreichen Abschluss der Systemuntersuchung bescheinigt und sogar eine besondere Auszeichnung für Verfahrenssicherheit vergeben.

Diese Systemprüfung erfolgt jedes Jahr in Form einer Qualitätskontrolle. Auch diese Qualitätskontrolle hat Lohnabzug im August diesen Jahres wieder mit Auszeichnung erfolgreich bestanden und das GKV-Zertifikat "systemuntersucht" erhalten.

Wir möchten die Gelegenheit nutzen, um uns für die gute Zusammenarbeit mit Ihnen zu bedanken. Letztendlich ist die Qualität des Produktes von den Hinweisen und Anregungen ihrer Anwender abhängig.

Datenaustausch bei Entgeltersatzleistungen

Entgeltbescheinigungen, die von den Betrieben erstellt werden müssen, wenn ihre Beschäftigten eine Entgeltersatzleistung erhalten, (zum Beispiel Krankengeld) sind ab dem 1. Januar 2011 grundsätzlich im Rahmen des maschinellen Meldeverfahrens an die Annahmestellen zu übermitteln.

Dazu erhält der Betrieb von der Krankenkasse eine Aufforderung auf dem Postweg. Spätestens 5 Arbeitstage vor dem 42. Tag der Arbeitsunfähigkeit bzw. des Anspruchs Entgeltfortzahlung bei Anrechnung von Vorerkrankungen muss der Betrieb die Rückmeldung auf dem elektronischen Weg bereitstellen. Die Krankenkasse übermittelt dem Arbeitgeber später die Höhe der Entgeltersatzleistung, die er ggf. benötigt, sofern beitragspflichtige Entgelte während der Entgeltersatzleistung weiterhin gezahlt werden.



Dieser elektronische Datenaustausch soll auch für die Anfrage und Mitteilung von Vorerkrankungszeiten genutzt werden.

Bis zum 30. Juni 2011 werden die Krankenkassen noch das bisherigen Verfahren anwenden. Die Betriebe erstellen die Entgeltbescheinigung noch auf dem Papierweg und übersenden diese per Post an die Krankenkasse.

Wir werden Sie über dieses Thema auf dem Laufendem halten.