IKK-SEMINAR

zum Jahreswechsel 2019/2020

Unsere Hotline:
0800 4557378
jederzeit · gebührenfrei

IKK Nord

INHALT

Sozialversicherung

03 JAE-Grenze: Grundsätzliche Hinweise aktualisiert

07 Jahresmeldung 2019: Übergangsbereich beachten

10 Sofortiger Kassenwechsel bei Neueinstellung

12 Entsendung: Weiterentwicklung A1-Verfahren

14 Geringfügigkeit: Anpassung der Richtlinien

Lohnsteuer

18 Jahressteuergesetz 2019

Sonstiges

22 Mindestvergütung für Auszubildende

24 Modernisierung der Berufsausbildung

25 Reform der Aufstiegsfortbildung

26 Wiedereinführung der Meisterpflicht

27 Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2020

Impressum

Herausgeber: IKK Nord

© PRESTO Gesundheits-Kommunikation GmbH

www.presto-gk.de

Stand: 1. November 2019

Hinweis: Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf geschlechterspezifische Sprachformen verzichtet, sämtliche Personenbezeichnungen gelten daher gleichermaßen für alle Geschlechter.

Bildnachweis: Titel: © contrastwerkstatt/stock.adobe.com, S. 2: © pictworks/stock.adobe.com, S. 2: © H_Ko/stock.adobe.com, S. 2: © zinkevych/stock.adobe.com, S. 3-17: © H_Ko/stock.adobe.com, S. 18-21: © pictworks/stock.adobe.com, S. 22-25: © zinkevych/stock.adobe.com

SOZIALVERSICHERUNG

JAE-Grenze: Grundsätzliche Hinweise aktualisiert

Höherverdienende Arbeitnehmer, deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) übersteigt, sind krankenversicherungsfrei. Die Krankenversicherungsfreiheit bewirkt, dass aufgrund der Beschäftigung auch keine Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung eintritt. Die Renten- und Arbeitslosenversicherung kennt eine vergleichbare Regelung hingegen nicht.

HINWEIS: Die JAE-Grenze stellt ein wesentliches Instrument zur Systemabgrenzung zwischen gesetzlicher (GKV) und privater (PKV) Krankenversicherung dar. Welche Vorteile eine freiwillige IKK-Mitgliedschaft gegenüber der PKV aufzuweisen hat, das erläutern wir gern im persönlichen Gespräch.

Die „Grundsätzlichen Hinweise zur Versicherungsfreiheit bei Überschreiten der JAE-Grenze“ des GKV-Spitzenverbandes dienen der Sicherung einer einheitlichen Rechtsanwendung, gleichgelagerte Sachverhalte sollen zu identischen Beurteilungen führen. In erster Linie steht hierbei der Arbeitgeber in der Verantwortung, abschließend entscheidet jedoch die IKK bzw. zuständige Krankenkasse über die Krankenversicherungspflicht oder -freiheit.

Die überarbeitete Fassung der Grundsätzlichen Hinweise vom 20. März 2019 enthält – neben einer Präzisierung in der Frage der Berücksichtigung von variablen Entgeltbestandteilen – zwei weitere wichtige Änderungen:

Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts
Für die Prüfung der Versicherungspflicht ist das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt (Beurteilungsschema siehe weiter unten) der jeweiligen JAE-Grenze gegenüberzustellen:

JAE-Grenze	2019	2020
Allgemeine	60.750 EUR	62.550 EUR
Besondere*	54.450 EUR	56.250 EUR

* gilt für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der an diesem Tag geltenden JAE-Grenze versicherungsfrei und in der PKV gleichwertig zur GKV (Vollversicherung) versichert waren

Die Feststellung hat vorausschauend auf Grundlage der gegenwärtigen und bei normalem Verlauf für ein Zeitjahr zu erwartenden Einkommensverhältnisse zu erfolgen bei

- Beschäftigungsaufnahme,
- wesentlicher Änderung der Einkommensverhältnisse,
- Änderung der rechtlichen Verhältnisse bzw.
- Anpassung der JAE-Grenze zum Jahreswechsel.

Ermittelt wird das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt durch Multiplikation der aktuellen Monatsbezüge mit zwölf (ohne Rücksicht auf das Kalenderjahr) – und zwar selbst dann, wenn ein Arbeitsverhältnis auf weniger als zwölf Monate befristet ist. Bei Stundenlöhnern erfolgt zunächst die Umrechnung auf einen Monatswert (Stundenlohn x individuelle wöchentliche Arbeitszeit x 13 Wochen : 3 Monate). Schließlich müssen regelmäßig gewährte Sonderzuwendungen bzw. Einmalzahlungen hinzugerechnet werden. So sind z. B. regelmäßige Urlaubs- und Weihnachtsgeldzahlungen zu berücksichtigen, Urlaubsabgeltungen (siehe dazu auch unseren Exkurs unten) bleiben trotz Beitragspflicht außen vor, da sie nicht mit hinreichender Sicherheit erwartet werden können.

Beurteilungsschema: Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt
Alle voraussichtlichen Einnahmen aus der/den Beschäftigung/en
./. Einnahmen aus versicherungsfreien Beschäftigungen
./. Einnahmen, die kein Arbeitsentgelt i. S. der Sozialversicherung darstellen
./. Unregelmäßig gezahltes Arbeitsentgelt*
./. Zuschläge mit Rücksicht auf den Familienstand
= Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

* einschließlich variabler Entgeltbestandteile wie Provisionen/Tantiemen – es sei denn, es handelt sich um einen Mindestbetrag/garantierten Anteil

EXKURS: Urlaubsabgeltung im Todesfall

Lange Zeit bestand hinsichtlich der Beitragspflicht von Urlaubsabgeltungen in einem Punkt Rechtsunsicherheit, die nunmehr aufgelöst werden konnte: Bei Zahlungen des Arbeitgebers zur Abgeltung von nicht in Anspruch genommenem Urlaub handelt es sich seit dem 23. Januar 2019 auch dann um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt, wenn das Arbeitsverhältnis aufgrund des Todes des Arbeitnehmers endet. Die SV-Spitzenorganisationen mussten ihre vormals abweichende Rechtsauffassung vor dem Hintergrund höchstrichterlicher Rechtsprechung des Europäischen Gerichtshofs (EuGH) sowie des Bundesarbeitsgerichts (BAG) revidieren. Die Zuordnung hat jeweils zum letzten Entgeltabrechnungszeitraum zu erfolgen.

Überschreiten der JAE-Grenze

Entgelterhöhungen dürfen erst ab dem Zeitpunkt berücksichtigt werden, ab dem ein Anspruch darauf besteht. So bleibt z. B. eine bereits feststehende Tariferhöhung zunächst unberücksichtigt. Erst der Tatbestand an sich löst – ab dem Zeitpunkt der Änderung – eine neue zukunftsbezogene Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts aus. Dasselbe gilt für bereits absehbare Entgeltminderungen, z. B. aus Anlass des Schutzfristbeginns und einer sich anschließenden Elternzeit oder des Wechsels von einer Vollzeit- in eine Teilzeitbeschäftigung (Stichwort: Brückenteilzeit). Es genügt also nicht, dass sich in absehbarer Zukunft etwas ändern soll, selbst wenn eine hohe Wahrscheinlichkeit dafür besteht. (Beispiel 1)

Wird die JAE-Grenze überschritten, endet die Krankenversicherungspflicht im Falle der Entgelterhöhung mit Ablauf des Kalenderjahres des Überschreitens – vorausgesetzt, das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt übersteigt auch die vom Beginn des nächsten Kalenderjahres an geltende JAE-Grenze. Das damit verbundene Ziel des Gesetzgebers ist es, als Ausdruck der Schutzbedürftigkeit die Versicherungsfreiheit erst dann eintreten zu lassen, wenn das Überschreiten der JAE-Grenze von Dauer ist.

WICHTIG: Das Bundessozialgericht (BSG) hat mit Urteil vom 7. Juni 2018 (B 12 KR 8/16 R) dafür gesorgt, dass die Sachverhalte einer besonderen Beachtung bedürfen, in denen es um das Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht zum Ablauf des Kalenderjahres geht. Im Interesse der Kontinuität des Versicherungsverhältnisses gelten dabei die nachfolgend beschriebenen Grundsätze.

Unverändert ist in diesen Fällen das zum Prognosezeitpunkt (Ende/Ablauf des laufenden Kalenderjahres) vereinbarte Arbeitsentgelt auf ein zu erwartendes Jahresarbeitsentgelt für das nächste Kalenderjahr (Prognosezeitraum) hochzurechnen. Dabei sind zunächst die zu diesem Zeitpunkt bestehenden Verhältnisse maßgebend. Allerdings sind laut BSG die objektiv feststehenden (z. B. vertraglich) oder mit hinreichender Sicherheit absehbaren Entgeltminderungen und -erhöhungen in die Prognose mit einzubeziehen. Nur dann also, wenn auch unter Berücksichtigung dieser künftigen Entgeltveränderungen die JAE-Grenze überschritten wird, endet auch die Krankenversicherungspflicht. (Beispiel 1, Variante)

BEISPIEL 1:

Eine Arbeitnehmerin (bisher immer versicherungspflichtig beschäftigt) nimmt am 1. Oktober 2019 eine neue Beschäftigung mit einem monatlichen Gehalt von 4.500 EUR auf. Sie hat Anspruch auf 14 Monatsgehälter, sodass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt 63.000 EUR beträgt und KV-Freiheit besteht. Der Arbeitgeber meldet sie mit Beitragsgruppe 9111 (sog. Firmenzahler) bei ihrer IKK an.

Die Arbeitnehmerin informiert ihren Arbeitgeber am 6. Dezember 2019 über ihren voraussichtlichen Entbindungstermin am 7. Juli 2020.

- Die Überprüfung zum Jahreswechsel 2019/2020 ergibt, dass auch 2020 die allgemeine JAE-Grenze (62.550 EUR) überschritten ist. Der absehbare Entgeltausfall aufgrund der Schutzfristen und der sich anschließenden Elternzeit bleibt unberücksichtigt, sodass ab dem 1. Januar 2020 weiterhin KV-Freiheit besteht (9111).

BEISPIEL 1 (Variante):

Sachverhalt analog Beispiel 1, im Unterschied dazu steigt die Arbeitnehmerin bei ihrem bisherigen Arbeitgeber zum 1. Oktober 2019 zu einer Führungskraft auf und erhält ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt von 63.000 EUR (zuvor: 49.000 EUR).

- Es bleibt zunächst bis zum 31. Dezember 2019 beim bisherigen Status der KV-Pflicht (Beitragsgruppe 1111). Die Prognose zum Ende/Ablauf des laufenden Kalenderjahres für das Kalenderjahr 2020 hat laut BSG-Urteil vom 7. Juni 2018 unter Berücksichtigung des absehbaren Entgeltausfalls aufgrund der Schutzfristen und der sich anschließenden Elternzeit zu erfolgen. Somit ist die allgemeine JAE-Grenze 2020 (62.550 EUR) nicht überschritten, ab dem 1. Januar 2020 besteht weiterhin KV-Pflicht (1111).

  Hinweis: Atypische oder krankhafte Verläufe einer Schwangerschaft sind laut BSG nicht regelmäßig zu erwarten und daher nicht mit einzubeziehen.

Unterschreiten der JAE-Grenze

Die Krankenversicherungsfreiheit endet unmittelbar, also nicht erst mit Ablauf des Kalenderjahres, sobald das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die JAE-Grenze nicht mehr übersteigt. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn die Entgeltminderung ihrem Anschein nach nur von vorübergehender Natur oder zeitlich befristet ist. Eine zu Beginn der Minderung des laufenden Arbeitsentgelts ggf. bereits absehbare Rückkehr zu den (oder annähernd den) Verhältnissen vor der Entgeltminderung bleibt zunächst unberücksichtigt. Erst die Rückkehr zu den ursprünglichen Einkommensverhältnissen löst – von diesem Zeitpunkt an – eine neue zukunftsbezogene Feststellung aus. Ergibt diese erneute Beurteilung ein Überschreiten der JAE-Grenze, endet die Versicherungspflicht jedoch nicht sofort, sondern frühestens mit Ablauf des Kalenderjahres.

Ein nur vorübergehendes Unterschreiten der JAE-Grenze hat der GKV-Spitzenverband zuletzt lediglich in sehr engen Grenzen für zulässig und vertretbar erachtet, im Wesentlichen nur bei Kurzarbeit (Bezug von Transferkurzarbeitergeld ausgenommen) und stufenweiser Wiedereingliederung in das Erwerbsleben.

WICHTIG: Darüber hinaus ist jetzt eine zeitlich befristete Minderung des laufenden Arbeitsentgelts bei absehbarer Rückkehr zu den (oder annähernd den) Verhältnissen vor der Entgeltminderung unschädlich. Vorausgesetzt, die Minderung ist nur von kurzer Dauer, sodass bei einer Gesamtschau nicht von einem regelmäßig geminderten Arbeitsentgelt auszugehen ist.

Für eine Entgeltminderung „von kurzer Dauer“ kann zwar nicht auf starre Zeitgrenzen zurückgegriffen werden, der GKV-Spitzenverband gibt allen Praktikern dennoch eine Maximalfrist mit an die Hand: Eine unschädliche Entgeltminderung ist demnach in aller Regel anzunehmen, wenn sie einen Zeitraum von drei Monaten nicht überschreitet (Beispiel 2).

BEISPIEL 2:

Ein bisher wegen Überschreitens der JAE-Grenze privat krankenversicherter Arbeitnehmer (Beitragsgruppe 0110) reduziert in den Monaten Februar bis April 2020 seine Arbeitszeit befristet auf die Hälfte der betrieblichen Vollzeit, um sich auf seine Meisterprüfung im Mai vorzubereiten. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt sinkt dadurch von 65.000 EUR auf 57.500 EUR.

- Mit Wirksamwerden der geänderten Einkommensverhältnisse wäre grundsätzlich eine Neubeurteilung der KV-Freiheit vorzunehmen. Ab dem 1. Februar 2020 würde das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt demnach die JAE-Grenze für das Jahr 2020 (62.550 EUR) unterschreiten. KV-Pflicht tritt dennoch nicht ein, da es sich lediglich um eine zeitlich befristete Minderung von nicht mehr als drei Monaten bei absehbarer Rückkehr zu den vorherigen Verhältnissen handelt.

HINWEIS: Der GKV-Spitzenverband ist hinsichtlich solcher Entgeltminderungen „von kurzer Dauer“ zu seinem früheren Standpunkt zurückgekehrt. Ist zwischenzeitlich Krankenversicherungspflicht beurteilt und die PKV beendet worden, hat es damit sein Bewenden.

Jahresmeldung 2019: Übergangsbereich beachten

Zum 1. Juli 2019 ist an die Stelle der bisherigen Gleitzonenregelung der neue Übergangsbereich getreten, seither beträgt die obere Entgeltgrenze 1.300 statt 850 EUR. Im allgemeinen Sprachgebrauch hat sich „Midijob“ inzwischen als Synonym für Beschäftigungen in der Gleitzone bzw. im Übergangsbereich etabliert. Über den 30. Juni 2019 hinaus ist weiterhin lediglich ein reduzierter Beitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen, der in der Rentenversicherung allerdings zu keinen geminderten Rentenansprüchen mehr führt.

PRAXIS-TIPP: Aufgrund der gesetzlichen Änderungen zum 1. Juli 2019 wurde das Midijob-Rundschreiben überarbeitet. Für den Übergangsbereich haben die SV-Spitzenorganisationen es durch die Neufassung vom 21. März 2019 ersetzt.

Allgemeines zum Übergangsbereich

Die Intention der Gleitzonenregelung besteht fort, denn während der Arbeitgeber seinen vollen Beitragsanteil zu zahlen hat, trägt der Arbeitnehmer nur reduzierte Beiträge. Dieser geringere Arbeitnehmeranteil kommt zum einen durch die reduzierte beitragspflichtige Einnahme zustande, die anhand der gesetzlich bestimmten Formel (siehe auch Seite 27) zu ermitteln ist, und zum anderen durch die besondere Beitragslastverteilung. Das Verfahren der Beitragsberechnung gliedert sich in die folgenden drei Schritte:

a) Gesamtbeitrag aus der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme

b) Arbeitgeberanteil aus dem tatsächlich erzielten Arbeitsentgelt

c) Abzug Ergebnis b) von a) zur Ermittlung des Arbeitnehmeranteils

Die Entgeltpunkte für die Rentenberechnung werden für Beitragszeiten nach dem 30. Juni 2019 stets aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ermittelt und nicht mehr standardmäßig aus der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme. Neben der reduzierten Beitragslast sollen Bezieher von kleinen und mittleren Einkommen zusätzlich hinsichtlich ihrer späteren Rentenansprüche begünstigt werden. Die bisherige Option des Reduzierungsverzichts in der Rentenversicherung ist entfallen. Seit dem 1. Juli 2019 gilt die Begünstigung auch für Beschäftigte, die in der Vergangenheit den Verzicht auf die Anwendung der Gleitzonenregelung in der Rentenversicherung erklärt hatten.

Auswirkungen im DEÜV-Meldeverfahren
Der Eintritt in einen bzw. Austritt aus einem Midijob ist auch in Zukunft kein eigener Meldetatbestand. Nach wie vor sind also in diesen Fällen grundsätzlich durch den Arbeitgeber weder Abmeldungen noch Anmeldungen zu übermitteln.

Entgeltmeldungen (z. B. Jahres-, Ab- und Unterbrechungsmeldungen) müssen allerdings auch weiterhin gesondert gekennzeichnet werden. Sind ausschließlich Entgeltabrechnungszeiträume **ab dem 1. Juli 2019** zu melden, gilt Folgendes:

1 = monatliches Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb des Übergangsbereichs; tatsächliche Arbeitsentgelte in allen Entgeltabrechnungszeiträumen von 450,01 EUR bis 1.300,00 EUR

2 = monatliches Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb des Übergangsbereichs; Meldung umfasst sowohl Entgeltabrechnungszeiträume mit Arbeitsentgelten von 450,01 EUR bis 1.300,00 EUR als auch solche mit Arbeitsentgelten unter 450,01 EUR und/oder über 1.300,00 EUR

WICHTIG: In den Meldungen ist zusätzlich zur Angabe der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme das tatsächliche Arbeitsentgelt zu erfassen. In das neue Feld „Entgelt Rentenberechnung“ gehört also das Entgelt, das ohne Anwendung des Übergangsbereichs für die Beitragsberechnung zu berücksichtigen wäre.

Sonderfall: Jahresmeldung 2019
Die Jahresmeldungen 2019 (Abgabegrund „50“) sowie alle anderen Entgeltmeldungen für Meldezeiträume im Jahr 2019, die **über den 30. Juni 2019** hinausgehen und Beschäftigungszeiten in der Gleitzone bzw. im Übergangsbereich umfassen, sind wie folgt zu kennzeichnen:

1 = monatliches Arbeitsentgelt durchgehend vor dem 1. Juli 2019 in der Gleitzone bzw. nach dem 30. Juni 2019 im Übergangsbereich

2 = monatliches Arbeitsentgelt vor dem 1. Juli 2019 sowohl innerhalb als auch außerhalb der Gleitzone bzw. nach dem 30. Juni 2019 sowohl innerhalb als auch außerhalb des Übergangsbereichs

Beim „Entgelt Rentenberechnung“ handelt es sich vor dem 1. Juli 2019 standardmäßig um das Gleitzonenentgelt (reduzierte beitragspflichtige Einnahme) und nach dem 30. Juni 2019 um das Entgelt, das ohne Anwendung der Regelungen des Übergangsbereichs beitragspflichtig wäre. (Beispiele 1 und 2)

BEISPIEL 1:

Ein Arbeitnehmer ist im gesamten Jahr 2019 für ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 EUR beschäftigt (kein Verzicht auf die Anwendung der Gleitzonenregelung).

Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt bis 30. Juni 2019	531,54 EUR/Monat
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ab 1. Juli 2019	509,80 EUR/Monat
Meldeentgelt Beitragspflicht (531,54 x 6 Monate + 509,80 x 6 Monate)	EUR 006248
Meldeentgelt Rentenberechnung (531,54 x 6 Monate + 600,00 x 6 Monate)	EUR 006789
Kennzeichen Gleitzone/Midijob	1

Hinweis: Bei Verzicht auf die Anwendung der Gleitzonenregelung wären als Meldeentgelt Beitragspflicht „EUR 006659“ (600,00 x 6 Monate + 509,80 x 6 Monate), als Meldeentgelt Rentenberechnung „EUR 007200“ (600,00 x 12 Monate) und die „2“ als Kennzeichen anzugeben.

BEISPIEL 2:

Ein Arbeitnehmer ist im gesamten Jahr 2019 für ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.000 EUR beschäftigt.

Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt bis 30. Juni 2019	1.000,00 EUR/Monat
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ab 1. Juli 2019	961,34 EUR/Monat
Meldeentgelt Beitragspflicht (1.000,00 x 6 Monate + 961,34 x 6 Monate)	EUR 011768
Meldeentgelt Rentenberechnung (1.000,00 x 12 Monate)	EUR 012000
Kennzeichen Gleitzone/Midijob	2

HINWEIS: In Abhängigkeit von den Empfehlungen des jeweiligen Softwareherstellers konnte auch eine andere Vorgehensweise gewählt werden. Zulässig war es alternativ auch, eine Abmeldung (Abgabegrund „33“) zum 30. Juni 2019 mit dem beitragspflichtigen Entgelt sowie eine Anmeldung (mit „13“) zum 1. Juli 2019 zu übermitteln. In der Folge stellt sich das „Problem“ hinsichtlich der Jahresmeldung 2019 nicht.

EXKURS: Änderung bei Wertguthabenvereinbarungen

Im neuen Midijob-Rundschreiben ist eine jüngere Entscheidung des Bundessozialgerichts aufgegriffen worden (BSG, Urteil vom 15. August 2018, B 12 R 4/18 R): Bis dato führte eine Wertguthabenvereinbarung (z. B. Altersteilzeitarbeit im Blockmodell) mit einem in der Anspar- und/oder Entsparphase fälligen Arbeitsentgelt von 450,01 bis 850,00 EUR nicht zur Anwendung der Gleitzonenregelung, sofern das regelmäßige Arbeitsentgelt ansonsten außerhalb der Gleitzone lag. Die SV-Spitzenorganisationen haben ihre bisherige Position entsprechend angepasst. Weder die Entstehungsgeschichte noch die Legaldefinition bzw. besonderen Beitragsberechnungsvorschriften sehen Ausnahmen für diese Sachverhalte vor. Nunmehr ist also auch in diesen Fällen von einem Midijob auszugehen, sodass seit dem 1. Juli 2019 im DEÜV-Meldeverfahren die Kennzeichen „1“ und „2“ (siehe Seite 8) auch bei der Personengruppe „103“ (Beschäftigte in Altersteilzeit) zulässig sind. Etwas anderes gilt nach wie vor bei Kurzarbeit oder stufenweiser Wiedereingliederung in das Erwerbsleben.

Sofortiger Kassenwechsel bei Neueinstellung

Die Richter am Kasseler Bundessozialgericht trafen im Herbst 2018 die Entscheidung (BSG, Urteil vom 11. September 2018, B 1 KR 10/18 R), dass es zur Ausübung des Krankenkassenwahlrechts keiner Kündigung bedarf, wenn die Mitgliedschaft kraft Gesetzes endet, Versicherungspflicht erneut eintritt und die Mindestbindungsfrist von 18 Monaten erfüllt ist. Dabei spielt es keine Rolle, ob sich die Mitgliedschaften nahtlos aneinander anschließen oder nicht.

PRAXIS-TIPP: Bei Neueinstellungen kann jetzt fast immer unmittelbar und ohne Kündigung die Krankenkasse gewechselt werden. Dieses Wahlrecht bietet neuen Mitarbeitern die Chance, die zahlreichen Vorteile einer IKK-Mitgliedschaft bereits ab Beschäftigungsbeginn zu nutzen.

Mit Unterbrechung oder nahtlos?

Das BSG-Urteil steht im Widerspruch zur bisherigen Verfahrensweise. Bis dato ist ein sofortiges Kassenwahlrecht bei Eintritt einer erneuten Versicherungspflicht nur dann eingeräumt worden, wenn zwischen den beiden Mitgliedschaften eine Unterbrechung (z. B. Familienversicherung oder nachgehender Leistungsanspruch) von mindestens einem Kalendertag lag. Ob dabei die gesetzliche Bindungsfrist erfüllt ist, spielt keine Rolle. Diese Wechseloption besteht auch weiterhin. (Beispiel 1)

Schlossen sich hingegen die aufeinanderfolgenden Mitgliedschaften nahtlos aneinander an, konnte das Kassenwahlrecht nach bisheriger Auffassung ausschließlich im Kündigungsverfahren (siehe unten) ausgeübt werden. Dieser Standpunkt war nun nicht mehr aufrechtzuerhalten, sodass auch beim nahtlosen Arbeitgeberwechsel ein sofortiges Kassenwahlrecht besteht. Dies allerdings nur, sofern die gesetzliche Bindungsfrist erfüllt ist, auf die wir auf Seite 11 näher eingehen. (Beispiel 2)

Regulärer Kassenwechsel im Kündigungsverfahren

Schriftliche Kündigung bei der bisherigen Krankenkasse

↓

Bisherige Krankenkasse stellt Kündigungsbestätigung aus

↓

Kündigungsbestätigung und Beitrittserklärung an die IKK

↓

IKK stellt Mitgliedsbescheinigung aus

↓

Mitgliedsbescheinigung an den Arbeitgeber

↓

IKK-Mitgliedschaft

PRAXIS-TIPP: Das BSG-Urteil vom 11. September 2018 hat der GKV-Spitzenverband zum Anlass genommen, seine „Grundsätzlichen Hinweise zum Krankenkassenwahlrecht“ zu überarbeiten, sie tragen jetzt das Datum vom 12. Juni 2019.

BEISPIEL 1:

Eine versicherungspflichtige Arbeitnehmerin ist seit dem 1. Januar 2019 BKK-Mitglied, bei nächster Gelegenheit möchte sie Mitglied der IKK werden. Ihre Beschäftigung endet am 31. August 2019, der bisherige Arbeitgeber meldet sie entsprechend ab. Am 2. September 2019 (Montag) nimmt sie eine neue Beschäftigung auf.

- Der Kassenwechsel zum 2. September 2019 ist ungeachtet der unerfüllten Bindungsfrist (verläuft eigentlich bis zum 30. Juni 2020) sofort zulässig, weil eine neue Pflichtmitgliedschaft nach einer Unterbrechung von mindestens einem Kalendertag begründet wird. Dem neuen Arbeitgeber ist innerhalb von zwei Wochen nach Beginn der Beschäftigung die IKK-Mitgliedsbescheinigung vorzulegen.

BEISPIEL 2:

Ein Arbeitnehmer ist versicherungspflichtiges AOK-Mitglied (Bindungsfrist erfüllt). Einen Arbeitgeberwechsel zum 1. Januar 2020 möchte er zum Anlass nehmen, Mitglied der IKK zu werden.

- Der Kassenwechsel zum 1. Januar 2020 ist sofort zulässig, auch wenn ein Arbeitgeberwechsel ohne Unterbrechung der Mitgliedschaft vorliegt, da die Bindungsfrist bei der AOK erfüllt ist. Dem neuen Arbeitgeber ist innerhalb von zwei Wochen nach Beginn der Beschäftigung die IKK-Mitgliedsbescheinigung vorzulegen.

Ausnahmen vom sofortigen Kassenwechsel

Der neue sofortige Wahlrechtstatbestand bei sich nahtlos aneinander anschließenden Mitgliedschaften kommt wie bereits erwähnt nur in Betracht, wenn die gesetzliche Bindungsfrist erfüllt ist. Auch für Mehrfachbeschäftigte und sog. „Aufstocker“ – also Bezieher von Arbeitslosengeld II neben einer versicherungspflichtigen Beschäftigung – besteht kein sofortiges Wahlrecht, weil die Mitgliedschaft aufgrund des zweiten Versicherungstatbestandes gar nicht unterbrochen wird.

Ebenfalls ausgenommen sind die Fälle, in denen höherverdienende und daher krankenversicherungsfreie Arbeitnehmer den Arbeitgeber wechseln, da die freiwillige Mitgliedschaft anders als die Pflichtmitgliedschaft hier nicht kraft Gesetzes endet. Etwas anderes gilt, sofern ein neuer Mitarbeiter zuvor selbstständig tätig und freiwillig krankenversichert war, da die bisherige Mitgliedschaft aufgrund des Eintritts einer Vorrangversicherung endet.

Ohne Auswirkungen bleiben darüber hinaus:

- Änderungen im Arbeitsvertrag,
- Wechsel vom Ausbildungs- ins Anstellungsverhältnis bei demselben Arbeitgeber,
- sonstige Meldeanlässe wie Wechsel der Beitragsgruppe oder Betriebsstätte.

Bindung an die Krankenkassenwahl

Neben der allgemeinen Bindungsfrist von 18 Monaten sind die Mitglieder bei Inanspruchnahme bestimmter Wahltarife für die Dauer von 12 bzw. 36 Monaten an ihre Krankenkasse gebunden. Diese besonderen Bindungsfristen müssen nicht zwingend parallel zur allgemeinen Bindungsfrist verlaufen.

Begründet eine sich nach einer Unterbrechung der Mitgliedschaft anschließende Versicherungspflicht ein sofortiges Wahlrecht, wird schon bislang der Beginn einer erneuten Bindungsfrist angenommen, selbst wenn das Mitglied seiner bisherigen Krankenkasse treu bleibt. Dieses sog. „passive Krankenkassenwahlrecht“ entfaltet nunmehr auch dann seine Wirkung, wenn bei unmittelbar aufeinanderfolgenden Mitgliedschaften ein Kassenwahlrecht zwar einzuräumen ist, hiervon jedoch kein Gebrauch gemacht wird.

Entsendung: Weiterentwicklung A1-Verfahren

Werden Arbeitnehmer grenzüberschreitend in der Europäischen Union (EU), im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR), d. h. in Island, Liechtenstein oder Norwegen, bzw. in der Schweiz tätig, gelten für den Bereich der sozialen Sicherheit die Vorgaben der Verordnungen zur Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit (883/2004 und 987/2009). Danach unterliegt eine Person, die in einem Mitgliedstaat eine Beschäftigung ausübt, grundsätzlich den Rechtsvorschriften dieses Staates. Bei Entsendungen im Sinne des Sozialversicherungsrechts wird jedoch – bei Vorliegen der entsprechenden Voraussetzungen – ausnahmsweise von diesem Grundsatz abgewichen.

Zum Nachweis, dass ausnahmsweise nicht das Beschäftigungsstaatsprinzip gilt, sondern ein anderer Mitgliedstaat für den Bereich der sozialen Sicherheit zuständig ist, dient die sog. A1-Bescheinigung. Sie ist bei jeder Erwerbstätigkeit im EU-Ausland, in den EWR-Staaten oder in der Schweiz grundsätzlich vor Beginn der Tätigkeit zu beantragen und kann bei Kontrollen von den zuständigen Behörden verlangt werden. In Deutschland gilt – spätestens nach Auslaufen der Ausnahmeregelung („in begründeten Einzelfällen") am 30. Juni 2019 – verpflichtend ein elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1.

Problem kurzfristig anberaumter und kurzzeitiger Auslandseinsätze

Insbesondere seit Einführung des elektronischen Antrags- und Bescheinigungsverfahrens A1 herrscht vielfach Unsicherheit, ob eine A1-Bescheinigung auch bei jeder kurzfristig anberaumten und/oder kurzzeitigen Geschäftsreise im Vorfeld beantragt werden muss. Für die Unternehmen bedeutet dies einen erheblichen bürokratischen Aufwand.

Daher hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) im Juni 2019 daran erinnert, dass A1-Bescheinigungen bei gewöhnlicher Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten von der Deutschen Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) auch für bis zu fünf Jahre ausgestellt werden können. Informationen und Anträge für dieses noch herkömmliche Papierverfahren stehen auf www.dvka.de (Rubrik: Arbeitgeber & Erwerbstätige/ Anträge & Fragebögen finden) zum Abruf bereit. Von einer gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten spricht man, wenn – bezogen auf die kommenden zwölf Monate – davon auszugehen ist, dass ein gewöhnlich in Deutschland Beschäftigter von seinem Arbeitgeber regelmäßig (z. B. einen Tag im Monat oder fünf Tage im Quartal) auch in einem bestimmten anderen Mitgliedstaat eingesetzt wird.

Ansonsten sind A1-Bescheinigungen im Voraus beim zuständigen Träger – Krankenkasse, Deutsche Rentenversicherung bzw. ABV (Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen) – elektronisch zu beantragen, können jedoch auch noch nachträglich erteilt werden. Bei kurzfristig anberaumten und/oder kurzzeitigen Geschäftsreisen und bei anderen sehr kurzen Entsendezeiträumen bis zu einer Woche kann es laut BMAS zweckmäßig sein, darauf zu verzichten. Dieses Ermessen würde sich aus Artikel 15 Absatz 1 VO (EG) 987/2009 ergeben, wonach der Arbeitgeber einer Person, die ihre Tätigkeit in einem anderen Mitgliedstaat ausübt, den zuständigen Träger im Entsendestaat „wann immer dies möglich ist" im Voraus unterrichtet. Auch der Europäische Gerichtshof hätte bestätigt, dass eine solche Erklärung „auch wenn sie besser vor Beginn des betreffenden Zeitraums erfolgt, auch während dieses Zeitraums und sogar nach dessen Ablauf abgegeben werden [kann]" und ggf. Rückwirkung entfaltet.

Die zuständigen Träger würden die A1-Bescheinigungen also auch nachträglich und rückwirkend ausstellen können, ohne dass hierfür eine Frist bestimmt wäre. Auf der Grundlage des europäischen Rechts könne laut BMAS jedenfalls nicht von einer „Mitführungspflicht“ gesprochen werden, das wäre auch kaum mit der Dienstleistungsfreiheit und der Arbeitnehmerfreizügigkeit vereinbar. Allerdings haben einige Mitgliedstaaten ihre nationalen Vorschriften zur Bekämpfung von Sozialdumping und Schwarzarbeit in letzter Zeit verschärft und schreiben auf dieser Grundlage die Beantragung einer A1-Bescheinigung vor Beginn einer entsandten Tätigkeit zwingend vor. Laut Kenntnisstand des BMAS betrifft dies derzeit Frankreich und Österreich. Die DVKA hat ergänzend darauf hingewiesen, dass auch andere Mitgliedstaaten zuletzt ihre Anforderungen und/oder Kontrolldichte erhöht haben, so v. a. Belgien, Niederlande, Schweiz, Italien, Portugal, Luxemburg und Spanien. Besteht eine Beantragungspflicht nach nationalem Recht im Zielstaat, empfiehlt das BMAS, nicht auf die vorherige Antragstellung zu verzichten: „Da sich die Einzelheiten und der Umfang der Antragspflicht aus dem nationalen Recht anderer Mitgliedstaaten ergeben, ist eine rechtsverbindliche Auskunft hierzu nicht möglich“.

PRAXIS-TIPP: Das Recht, in jedem Fall eine A1-Bescheinigung auch für sehr kurzfristig anberaumte und kurzzeitige Entsendungen elektronisch zu beantragen, bleibt unberührt, zumal hierdurch mögliche Probleme für das entsendende Unternehmen und den entsandten Beschäftigten vermieden werden.

Elektronisches A1-Verfahren

Um die beschriebenen Sanktionen im Zielstaat zu vermeiden, wird eine einheitliche Antragsbestätigung etabliert. Der Arbeitgeber kann damit nachweisen, dass er vor Beginn der Auslandsbeschäftigung einen Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung gestellt hat. Die Antragsbestätigung in deutscher und englischer Sprache erstellen zertifizierte Entgeltabrechnungsprogramme vom 1. Januar 2020 an auf Grundlage der Quittierung des GKV-Kommunikationsservers für den Fall, dass die A1-Bescheinigung nicht rechtzeitig vor Reiseantritt ausgestellt werden kann. Sie ist ohne Unterschrift gültig und als Anlage 5 in die „Gemeinsamen Grundsätze für das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1“ (siehe: www.gkv-datenaustausch.de) aufgenommen worden.

Darüber hinaus werden im Rahmen der konzeptionellen Weiterentwicklung des elektronischen Antrags- und Bescheinigungsverfahrens A1 zum 1. Januar 2020 u. a. die folgenden Anpassungen vorgenommen:

- Bis dato war es dem Antragsteller freigestellt, die Anschrift des Arbeitnehmers im Wohn- und/oder Aufenthaltsstaat anzugeben. Da im Rahmen der Überprüfung, ob die entsandte Person vom persönlichen Geltungsbereich der VO (EG) Nr. 883/2004 erfasst wird, insbesondere von Drittstaatsangehörigen verlangt wird, dass sie einen rechtmäßigen Wohnsitz in einem der Mitgliedstaaten haben, sind die Angaben zum Wohnstaat – nicht aber die zum Aufenthaltsstaat – künftig verpflichtend.

- Auch die bisher optionalen Felder „Beginn der Entsendung“ und „Ende der Entsendung“ verlangen künftig verpflichtend nach einer Eingabe, im Gegenzug entfällt das bisherige Pflichtfeld „Befristung“.

- Die Frage „Die entsandte Person ist beschäftigt seit?“ hat keinen Einfluss auf die Entscheidungsfindung und wird daher gestrichen.

- Da es in der Praxis häufig vorkommt, dass Anträge auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung für Länder außerhalb der EU, des EWR bzw. der Schweiz gestellt werden, können unter „Beschäftigungsstaat“ künftig nur noch Mitgliedstaaten ausgewählt werden.

PRAXIS-TIPP: Achten Sie auch auf die Informationen Ihres Softwareherstellers, welche konkreten Programmanpassungen sich daraus ableiten bzw. welche Empfehlungen insbesondere bezüglich des Handlings der neuen Antragsbestätigung ausgesprochen werden.

Geringfügigkeit: Anpassung der Richtlinien

Die SV-Spitzenorganisationen haben ihre Geringfügigkeits-Richtlinien zuletzt unter dem Datum 21. November 2018 in aktualisierter Fassung veröffentlicht. Die Richtlinien liefern das Rüstzeug für die versicherungsrechtliche Beurteilung der zwei Arten geringfügiger Beschäftigungen, die kranken-, pflege-, renten- und arbeitslosenversicherungsfrei sind bzw. rentenversicherungspflichtig mit Befreiungsoption:

- aufgrund der kurzen Dauer kurzfristige Beschäftigungen oder
- wegen der geringen Entgelthöhe geringfügig entlohnte Beschäftigungen (sog. Minijobs).

Neben den Anpassungen aufgrund der dauerhaften Verlängerung der Zeitgrenze für die Kurzfristigkeit auf 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage hat es drei weitere wichtige Änderungen gegeben:

Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale

Die steuerfreien Aufwandsentschädigungen im Rahmen der sog. Übungsleiter- bzw. Ehrenamtspauschale gehören nicht zum Arbeitsentgelt in der Sozialversicherung und bleiben daher bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts von Minijobs unberücksichtigt:

- Übungsleiterpauschale (§ 3 Nr. 26 EStG): z. B. Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer oder vergleichbaren nebenberuflichen Tätigkeiten, aus nebenberuflichen künstlerischen Tätigkeiten oder für die Pflege alter, kranker oder behinderter Menschen bis zur Höhe von insgesamt 2.400 EUR im Kalenderjahr
- Ehrenamtspauschale (§ 3 Nr. 26a EStG): unter den im Einkommensteuergesetz näher genannten Voraussetzungen gewährte Vergütungen für ehrenamtliche Tätigkeiten bis zur Höhe von insgesamt 720 EUR im Kalenderjahr

WICHTIG: Mit der jüngsten Überarbeitung der Geringfügigkeits-Richtlinien haben die SV-Spitzenorganisationen hinsichtlich der Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale auf eine kalenderjährliche Betrachtungsweise umgestellt. Unterschiedliche Beurteilungen aufgrund der Wahl der Aufzehrung sind seither ausgeschlossen.

Im Ergebnis bleiben die steuerfreien Einnahmen bei der Prüfung des regelmäßigen Arbeitsentgelts in dem Umfang unberücksichtigt, in dem sie in der Summe vom Arbeitgeber im maßgebenden Beschäftigungszeitraum gewährt werden sollen. Sofern der Steuerfreibetrag im Block berücksichtigt wird, liegt eine beitrags- und meldepflichtige Beschäftigung erst vor, wenn dieser ausgeschöpft ist. (Beispiel 1)

BEISPIEL 1:

Aufnahme einer Übungsleitertätigkeit (versichert bei der IKK) zum 1. Juli 2019 mit einem Monatsentgelt in Höhe von 800 EUR.

- Beurteilung 2019:

800 EUR x 6 Monate =	4.800,00 EUR
Abzüglich Steuerfreibetrag	2.400,00 EUR
Differenz	2.400,00 EUR
Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt	400,00 EUR

Die Geringfügigkeitsgrenze wird im Prüfzeitraum eingehalten, somit liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

- Beurteilung 2020*:

800 EUR x 12 Monate =	9.600,00 EUR
Abzüglich Steuerfreibetrag	2.400,00 EUR
Differenz	7.200,00 EUR
Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt	600,00 EUR

Da die Geringfügigkeitsgrenze überschritten ist, liegt eine versicherungspflichtige Beschäftigung vor. Bei der Aufzehrung im Block ist der Steuerfreibetrag bis einschließlich März 2020 aufgebraucht. Die Beschäftigung ist daher erst ab dem 1. April 2020 SV-pflichtig.

* Der Bundesrat hat zur Stärkung des Ehrenamtes eine Anhebung der Übungsleiterpauschale (auf 3.000 EUR) sowie der Ehrenamtspauschale (auf 840 EUR) in die Beratungen zum sog. „Jahressteuergesetz 2019“ eingebracht. Die Bundesregierung hat zwar eine Prüfung des Vorschlags zugesichert, allerdings erst in einem künftigen Gesetzgebungsverfahren zu Reformbedarfen im steuerlichen Gemeinnützigkeitsrecht.

Wird eine Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres beendet und der Steuerfreibetrag ist noch nicht verbraucht, berührt eine (rückwirkende) volle Ausschöpfung des Steuerfreibetrags die vorherige sozialversicherungsrechtliche Beurteilung nicht (Beispiel 2).

BEISPIEL 2:

Aufnahme einer Übungsleitertätigkeit (versichert bei der IKK) zum 1. März 2019 mit einem Monatsentgelt in Höhe von 700 EUR. Die Aufzehrung des Freibetrags erfolgt monatlich gleichbleibend mit 240 EUR.

- Beurteilung zum 1. März 2019:

700 EUR x 10 Monate =	7.000,00 EUR
Abzüglich Steuerfreibetrag	2.400,00 EUR
Differenz	4.600,00 EUR
Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt	460,00 EUR

  Die Geringfügigkeitsgrenze wird im Prüfzeitraum überschritten, somit liegt eine mehr als geringfügig entlohnte, versicherungspflichtige Beschäftigung vor. Die Beschäftigung ist daher ab dem 1. März 2019 SV-pflichtig bei der IKK anzumelden.

Fortsetzung: Die Tätigkeit wird unerwartet zum 30. September 2019 abgebrochen, wodurch vom Steuerfreibetrag noch 720 EUR übrig bleiben.

- Steuerrechtlich können diese 720 EUR rückwirkend auf die tatsächliche Beschäftigungszeit verteilt werden. Durch diese Neuverteilung des Steuerfreibetrags von 2.400 EUR auf nunmehr nur 7 Monate fällt das steuerrechtlich relevante Entgelt zwar unter die Geringfügigkeitsgrenze, SV-rechtlich verbleibt es jedoch bei einer versicherungspflichtigen Beschäftigung. Dies entspricht dem in der Rechtsprechung entwickelten und in der Rechtslehre anerkannten Kontinuitätsgrundsatz, wonach in bereits abgeschlossene Versicherungsverhältnisse nicht rückwirkend eingegriffen werden darf.

PRAXIS-TIPP: Aus praktischen Erwägungsgründen heraus sollten Arbeitgeber darauf hinwirken, dass die Beschäftigten die ihnen zustehenden Steuerfreibeträge so früh wie möglich aufbrauchen. Soweit sie die Freibeträge im laufenden Kalenderjahr bereits anderweitig in Anspruch genommen haben bzw. in Anspruch nehmen, müssen sie dies dem Arbeitgeber anzeigen.

SFN-Zuschläge ohne tatsächliche Arbeitsleistung
Für die Beurteilung der Entgelteigenschaft in der Sozialversicherung ist vordergründig die lohnsteuerrechtliche Behandlung zu prüfen. Ergibt sich aus dem Steuerrecht, dass zusätzlich zum Lohn bzw. Gehalt gewährte Zuwendungen steuerfrei sind, so sind sie grundsätzlich auch nicht sozialversicherungspflichtig – immer vorausgesetzt, der Arbeitgeber hat die Steuerfreiheit auch tatsächlich in der Entgeltabrechnung berücksichtigt.

So sind Zuschläge steuerfrei, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden (kurz: SFN-Zuschläge), soweit sie bestimmte Prozentsätze des Grundlohns nicht übersteigen (Beispiel 3):

- Nachtarbeit = 25 %
- Sonntagsarbeit = 50 %
- Arbeit am 31. Dezember ab 14 Uhr und an gesetzlichen Feiertagen = 125 %
- Arbeit am 24. Dezember ab 14 Uhr, 25./26. Dezember und 1. Mai = 150 %

Hierbei ist der als Grundlohn ansetzbare Betrag für die Steuerfreiheit auf höchstens 50 EUR und für die Sozialversicherungsfreiheit auf höchstens 25 EUR begrenzt.

SFN-Zuschläge, die während eines Beschäftigungsverbots nach dem Mutterschutzgesetz oder im Fall der Entgeltfortzahlung bei Krankheit weitergewährt werden, erfüllen von vornherein nicht die Voraussetzungen der Steuerfreiheit, da es an der tatsächlichen Arbeitsleistung fehlt. Keine Steuerfreiheit bedeutet auch keine Sozialversicherungsfreiheit, was in der Praxis schon des Öfteren zu Beanstandungen durch die Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung führte.

WICHTIG: Dieser Umstand soll sich jedoch laut Ausführungen der SV-Spitzenorganisationen in den Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21. November 2018 nicht mehr auf den Status einer geringfügig entlohnten Beschäftigung auswirken (Beispiel 4).

Unverändert gilt jedoch, dass diese Ausnahmeregelung keine Anwendung für die ebenfalls steuer- und sozialversicherungspflichtigen SFN-Zuschläge während bezahlter Urlaubs- oder Feiertage findet. Begründung der SV-Spitzenorganisationen: Die Zahlungen aus diesen Anlässen sind planbar und vorhersehbar.

BEISPIEL 3:

Eine Servicekraft (Hausfrau, familienversichert bei der IKK) arbeitet seit dem 1. Mai 2019 jeweils sonntags für 7 Stunden im Frühstücksservice eines Hotels. Für die tatsächlich geleistete Sonntagsarbeit werden bei einem Stundengrundlohn von 12 EUR Zuschläge in Höhe von 6 EUR/Stunde gewährt.

- Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt beträgt (7 Stunden x 12 EUR x 13 Wochen : 3 Monate =) 364 EUR; die Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntagsarbeit sind steuer- und SV-frei und bleiben daher außen vor.

  Es handelt sich somit um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, die mit Personengruppe „109“ und Beitragsgruppe „6100“ (bei Befreiung von der RV-Pflicht: „6500“) zu melden ist.

BEISPIEL 4 (Fortsetzung):

Aufgrund einer dreiwöchigen Arbeitsunfähigkeit im Oktober 2019 hat das Hotel der Servicekraft insgesamt (3 Sonntage x 7 Stunden x 6 EUR =) 126 EUR an Zuschlägen für Sonntagsarbeit ohne tatsächliche Arbeitsleistung auf Grundlage des EFZG (Entgeltfortzahlungsgesetz) fortzuzahlen.

- Vor der Überarbeitung der Richtlinien hätte dieses Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze (insgesamt 490 EUR) im Oktober 2019 grundsätzlich zu SV-Pflicht geführt. Dies jedenfalls immer dann, wenn es sich dabei nicht nur um eine gelegentliche (bis zu drei Monate innerhalb eines Zeitjahres) und nicht vorhersehbare Grenzüberschreitung gehandelt hat.

  Nunmehr bleibt es im Oktober 2019 bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit Personengruppe „109“ und Beitragsgruppe „6100“ (bei Befreiung von der RV-Pflicht: „6500“). Die Option eines nur gelegentlichen und nicht vorhersehbaren Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze wird dadurch nicht verbraucht.

  Achtung: Aus den übersteigenden 40 EUR sind die üblichen Abgaben wie Pauschalbeiträge, Umlagen und Steuern an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

Zusammenrechnung kurzfristiger Beschäftigungen

Bei der Prüfung, ob die Zeiträume von 3 Monaten oder 70 Arbeitstagen überschritten werden, sind die Zeiten mehrerer aufeinanderfolgender kurzfristiger Beschäftigungen im selben Kalenderjahr zusammenzurechnen. Dabei ist die Höhe des monatlichen Arbeitsentgelts im Grunde unerheblich, d. h. auch solche Beschäftigungen sind anzurechnen, die sowohl die Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung als auch für einen 450-EUR-Job erfüllen. Kurz gesagt: Zu berücksichtigen sind alle Vorbeschäftigungszeiten bei demselben Arbeitgeber oder bei anderen Arbeitgebern, die unter Angabe der Personengruppe „110“ gemeldet wurden.

WICHTIG: Beim Auszählen sind Teilmonate mit den tatsächlichen Kalendertagen zu berücksichtigen, volle Kalendermonate sind allerdings immer mit 30 Tagen anzusetzen. Umfasst ein Zeitraum keinen Kalendermonat, aber einen Zeitmonat, ist dieser jetzt ebenfalls mit 30 Kalendertagen zu berücksichtigen (Beispiel 5).

BEISPIEL 5:

Zum 1. Dezember 2019 soll eine im Vorfeld vertraglich befristete Aushilfsbeschäftigung aufgenommen werden (Fünf-Tage-Woche), es liegt keine Berufsmäßigkeit vor. Der Arbeitnehmer gibt folgende Vorbeschäftigungen (Personengruppe „110“) an: 16. Februar bis 15. März 2019 sowie 2. Juli bis 6. August 2019 (jeweils Fünf-Tage-Woche).

- Beurteilung zum 1. Dezember 2019
  (maßgebend ist die Grenze von 90 Kalendertagen):

16. Februar bis 15. März 2019 (= ein Zeitmonat)	30 Tage*
2. Juli bis 6. August 2019 (30 + 5 =)	35 Tage*
Insgesamt	65 Tage

  Es verbleiben 25 Tage – die Beschäftigung ab dem 1. Dezember 2019 bleibt also nur dann versicherungsfrei, wenn sie maximal bis zum 25. Dezember 2019 befristet wird.

  * nach früherer Zählweise wären 28 statt 30 und 36 statt 35 Kalendertage anzusetzen gewesen

EXKURS: Lohnsteuerpauschalierung

Die Pauschalierungsmöglichkeit bei steuerlich kurzfristig Beschäftigten mit 25 Prozent besteht nach dem „Dritten Bürokratieentlastungsgesetz (BEG III)“ vom 1. Januar 2020 an immer dann, wenn der Arbeitslohn 120,00 EUR durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt (bislang: 72,00 EUR). Hintergrund für die Erhöhung ist einmal mehr der gesetzliche Mindestlohn. Der Tagesgrenzwert wird spürbar erhöht, um die ständigen Anpassungen bis auf Weiteres zu vermeiden und auch höhere Branchenmindestlöhne angemessen zu berücksichtigen. Daneben wird der pauschalierungsfähige durchschnittliche Stundenlohn von 12,00 auf 15,00 EUR angehoben.

LOHNSTEUER

Jahressteuergesetz 2019

Die Bundesregierung hat sich zum Ziel gesetzt, mehr Elektroautos auf Deutschlands Straßen zu bringen, um die Kohlendioxidemission und Schadstoffbelastung durch den Straßenverkehr maßgeblich zu reduzieren. Mit einem gemeinhin als „Jahressteuergesetz 2019 (JStG 2019)“ titulierten Gesetzesvorhaben will sie für eine Verstetigung der steuerlichen Förderung sorgen. Weitere Bausteine bilden Anreize zur verstärkten Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln und des Fahrrades, aber auch höhere Verpflegungspauschalen, ein neuer Pauschbetrag für Berufskraftfahrer, steuerfreie Weiterbildungsleistungen und ein Bewertungsabschlag für Mitarbeiterwohnungen – nicht auf alles können wir hier ausführlich eingehen.

HINWEIS: Die Steuerbefreiung für Jobtickets, d. h. für bestimmte Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr sowie im öffentlichen Personennahverkehr, gilt bereits seit dem 1. Januar 2019. Mit Detailfragen und Umsetzungsproblemen befasst sich das Bundesfinanzministerium in seinem zwischenzeitlich erlassenen BMF-Schreiben vom 15. August 2019.

Förderung der (Elektro-)Mobilität

Vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für die Überlassung eines betrieblichen Fahrrades oder Elektrofahrrades, das kein Kraftfahrzeug ist (≤ 25 km/h), sind

steuerfrei. Die bisher bis Ende 2020 befristete Regelung wird mit dem JStG 2019 bis zum Ablauf des Jahres 2030 verlängert. Dieselbe Verlängerung erfahren die folgenden Steuervorteile:

- Steuerbefreiung für das elektrische Aufladen eines Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugs im Betrieb des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens und für die zeitweise zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladevorrichtung

- Pauschalversteuerung (25 %) für das unentgeltliche oder verbilligte Übereignen einer Ladevorrichtung sowie für Zuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb und die Nutzung einer Ladevorrichtung

WICHTIG: Voraussetzung ist jeweils, dass die geldwerten Vorteile und Leistungen sowie die Zuschüsse zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden.

Des Weiteren wird auch die Halbierung der Bemessungsgrundlage bei der Dienstwagenbesteuerung für Elektrofahrzeuge sowie bestimmte Hybridelektrofahrzeuge bis Ende 2030 verlängert. Um die Förderung langfristig auf emissionsfreie oder emissionsärmere Fahrzeuge auszurichten, wird die bestehende Sonderregelung – Kohlendioxidemission maximal 50 g/km – unverändert fortgeführt (unabhängig von der Mindestreichweite der elektrischen Antriebsmaschine). Ab dem Jahr 2022 steigen jedoch die Anforderungen hinsichtlich der Mindestreichweite:

- für in den Jahren 2022 bis 2024 angeschaffte Fahrzeuge wird die Reichweite unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine von 40 km auf mindestens 60 km erhöht,

- für in den Jahren 2025 bis 2030 angeschaffte Fahrzeuge muss diese 80 km betragen.

Fahrtenbuch-Methode: Entsprechend der Halbierung der Bemessungsgrundlage für die Anwendung der Listenpreis-Methode sind die hier zu berücksichtigenden AfA (genauer: die entstandenen Anschaffungskosten) zu halbieren. Nutzt der Steuerpflichtige ein geleastes oder gemietetes E-Fahrzeug, sind die Leasing- oder Mietkosten nur zur Hälfte zu berücksichtigen. Bei der neuen Viertelung der Bemessungsgrundlage ist analog zu verfahren.

Jobticket und neue Pauschalversteuerung

Arbeitnehmer sollen verstärkt zur Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr veranlasst werden, daher existiert bereits seit dem 1. Januar 2019 (wieder) eine Steuerfreistellung für das sog. Jobticket.

Durch die im JStG 2019 neu enthaltene Möglichkeit der Pauschalversteuerung mit 25 Prozent – bei gleichzeitigem Verzicht auf die Minderung der als Werbungskosten abziehbaren Entfernungspauschale beim Arbeitnehmer – soll den Arbeitgebern eine einfache steuerliche Lösung an die Hand gegeben werden, um ganzen Arbeitnehmergruppen oder der kompletten Belegschaft Jobtickets zur Verfügung stellen zu können. Denn keinem der Arbeitnehmer entsteht ein steuerlicher Nachteil dadurch, dass er das Jobticket nicht oder nur sehr eingeschränkt nutzen kann. Und weil sie sich nicht auf die Entfernungspauschale beim Arbeitnehmer auswirken, müssen die pauschal besteuerten Bezüge auch nicht in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung übermittelt werden. Eine individuelle Zuordnung zum einzelnen Arbeitnehmer ist daher ebenfalls nicht erforderlich. (Beispiel 1)

BEISPIEL 1:

Ein Arbeitgeber stellt seinen 120 Arbeitnehmern zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn Jobtickets zur Verfügung. Die Mitarbeiter wohnen in einem Umkreis von max. 20 Kilometern zum Betrieb. Eine Monatsfahrkarte für solche Strecken kostet regulär 50 EUR, bei Abnahme von 120 Karten gilt ein rabattierter Preis von 40 EUR.

- Seit dem 1. Januar 2019 bleibt diese Gestellung von Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte steuer- und beitragsfrei. Der steuerfreie Vorteil ist in der Lohnsteuerbescheinigung einzutragen, er wird auf die Entfernungspauschale angerechnet.

  Versteuert der Arbeitgeber die Jobtickets ab dem 1. Januar 2020 mit 25 Prozent pauschal, besteht gleichwohl Beitragsfreiheit. Als zusätzlicher Vorteil für die Mitarbeiter erfolgt keine Kürzung der Entfernungspauschale. Für den Arbeitgeber entfällt der administrative Aufwand der Dokumentation in der Lohnsteuerbescheinigung.

Zudem gilt die neue Pauschalversteuerung (25 %) auch für Jobtickets, die nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden und deshalb die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nicht erfüllen (Beispiel 2).

BEISPIEL 2:

Ein Arbeitnehmer (3.000 EUR/Monat) zahlt für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte 150 EUR (inkl. Umsatzsteuer) für sein Monatsticket der Deutschen Bahn. Ab dem 1. Januar 2020 stellt der Arbeitgeber das Ticket zur Verfügung und behält die 150 EUR monatlich bei der Gehaltszahlung ein.

- Steuerfreiheit scheidet aus, da das Monatsticket nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Der Arbeitgeber kann die 150 EUR jedoch monatlich mit 25 Prozent pauschal versteuern, sodass sich das steuer- und beitragspflichtige Brutto auf 2.850 EUR reduziert. Zusätzlicher Vorteil für den Arbeitnehmer: keine Kürzung der Entfernungspauschale.

Fazit: Für mittels Gehaltsumwandlung finanzierte Bezüge zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, oder auch zu einem Sammelpunkt oder einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet, kann der Arbeitgeber zukünftig wählen zwischen

- der bisherigen Pauschalversteuerung (15 %) mit Minderung der Entfernungspauschale oder
- der neuen Pauschalversteuerung (25 %) ohne Minderung der Entfernungspauschale.

Neues BFH-Urteil zur Zusätzlichkeit

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat mit Urteil vom 1. August 2019 (VI R 32/18) seine Rechtsauffassung zur Frage der Zusätzlichkeit geändert. Danach liegt zusätzlicher Arbeitslohn vor, wenn er verwendungs- bzw. zweckgebunden neben dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleistet wird. Es kommt nicht mehr darauf an, ob der Arbeitnehmer auf den zusätzlichen Arbeitslohn einen arbeitsrechtlichen Anspruch hat oder nicht. Folglich muss die Arbeitgeberleistung nicht freiwillig geleistet werden. Zudem sind nun auch Gehaltsumwandlungen und Änderungskündigungen für die Zukunft möglich. Dadurch begünstigt dieses Urteil Vertragsänderungen zugunsten einer Lohnoptimierung in einem Umfang, den die Finanzverwaltung ggf. nicht akzeptieren möchte – insofern bleibt ihre Reaktion abzuwarten.

Höhere Verpflegungspauschalen

Die als Werbungskosten abzugsfähigen inländischen Verpflegungspauschalen sollen für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, um 4,00 EUR angehoben werden. Für den An- oder Abreisetag – wenn der Arbeitnehmer an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb seiner Wohnung übernachtet – sollen es künftig jeweils 2,00 EUR mehr sein. Dasselbe gilt für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer ohne Übernachtung außerhalb seiner Wohnung mehr als 8 Stunden abwesend ist.

Inländische Verpflegungspauschale	Bis 2019	Ab 2020
für mehrtägige Auswärtstätigkeiten (24 Stunden Abwesenheit)	24,00 EUR	28,00 EUR
für den An- oder Abreisetag einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit	12,00 EUR	14,00 EUR
für Kalendertage mit einer Abwesenheitsdauer von mehr als 8 Stunden	12,00 EUR	14,00 EUR

Pauschbetrag für Berufskraftfahrer

Für Arbeitnehmer, die ihre berufliche Tätigkeit vorwiegend auf Kraftfahrzeugen ausüben (z. B. Berufskraftfahrer), wird typisierend eine gesetzliche Übernachtungspauschale in Höhe von 8,00 EUR pro Kalendertag mit Übernachtung im Kraftfahrzeug festgelegt. Der Ansatz erfolgt anstelle der tatsächlich entstehenden Mehraufwendungen, es können aber weiterhin auch höhere Aufwendungen als 8,00 EUR täglich nachgewiesen und geltend gemacht werden. Aber Achtung: Die Entscheidung, die tatsächlich entstandenen Mehraufwendungen oder den gesetzlichen Pauschbetrag geltend zu machen, kann nur einheitlich im Kalenderjahr erfolgen.

Der Berufskraftfahrer-Pauschbetrag kann zusätzlich zu den gesetzlichen Verpflegungspauschalen im Rahmen einer Auswärtstätigkeit im In- oder Ausland für jeden Kalendertag mit einer Abwesenheit von 24 Stunden sowie für den An- oder Abreisetag beansprucht werden. Durch diese Anknüpfung will man die Geltendmachung vereinfachen.

Steuerfreiheit von Weiterbildungsleistungen
Die im Koalitionsvertrag vorgesehene Weiterbildungsförderung durch den Arbeitgeber als Teil der Nationalen Weiterbildungsstrategie soll flankierend auch im Steuerrecht umgesetzt werden. Dazu wird das Einkommensteuergesetz um einen zusätzlichen Tatbestand der Steuerfreiheit erweitert, der an § 82 SGB III (Drittes Buch Sozialgesetzbuch) anknüpft.

In § 82 SGB III sind die Voraussetzungen für die Förderung beschäftigter Arbeitnehmer zum 1. Januar 2019 in einer Vorschrift gebündelt worden, der Zugang zur Weiterbildungsförderung wurde erleichtert und die Transparenz erhöht. Der Anspruch umfasst Weiterbildungen, welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die über eine arbeitsplatzbezogene Fortbildung hinausgehen. Für eine Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit ist hier grundsätzlich auch ein angemessener Arbeitgeberbeitrag zu den Lehrgangskosten Voraussetzung, der sich nach der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb richtet.

Berufliche Fort- bzw. Weiterbildungsleistungen führen beim Arbeitnehmer bereits nach bisherigem Recht nicht zu Arbeitslohn, wenn sie im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden. Für die Finanzierung von Weiterbildungsleistungen gem. § 82 SGB III und solchen, die der Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen (z. B. Sprach- oder Computerkurse, die nicht arbeitsplatzbezogen sind), soll dies nunmehr generalisierend festgeschrieben werden. Als Einschränkung der Steuer- und Beitragsfreiheit muss jedoch beachtet werden, dass die Weiterbildungsleistungen keinen überwiegenden Belohnungscharakter haben dürfen.

Bewertungsabschlag für Mitarbeiterwohnungen
Der Ansatz eines Sachbezugswertes für eine vom Arbeitgeber zu eigenen Wohnzwecken überlassene Wohnung unterbleibt in Zukunft, soweit das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt mindestens zwei Drittel des ortsüblichen Mietwertes beträgt. Die Bundesregierung verfolgt damit das Ziel, dem bestehenden Bedarf an bezahlbarem Wohnraum nachzukommen und gleichzeitig die soziale Fürsorge der Arbeitgeber zu unterstützen, den Arbeitnehmern entsprechenden Wohnraum anzubieten.

Aufwendungen für Wohnraum gehören grundsätzlich zu den steuerlich nicht abzugsfähigen Kosten der privaten Lebensführung. Vorteile, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer in Form einer unentgeltlichen oder verbilligten Überlassung von Wohnraum gewährt, stellen daher einen steuerpflichtigen Sachbezug dar. Als Wohnung wird eine in sich geschlossene Einheit von Räumen angesehen, in denen ein selbstständiger Haushalt geführt werden kann (R 8.1 Abs. 6 Lohnsteuer-Richtlinien). Vermietet der Arbeitgeber Wohnungen nicht überwiegend an fremde Dritte, ist der Vorteil mit dem ortsüblichen Mietwert zu bewerten (Vergleichsmiete). Für die Bewertung einer Unterkunft, die keine Wohnung ist, ist hingegen der amtliche Sachbezugswert nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung maßgebend.

Der Bewertungsabschlag beträgt ein Drittel des ortsüblichen Mietwertes und wirkt wie ein Freibetrag. Die nach seiner Anwendung ermittelte Vergleichsmiete ist Bemessungsgrundlage für den steuer- und beitragspflichtigen Vorteil, die vom Arbeitnehmer tatsächlich gezahlte Miete und die tatsächlich abgerechneten Nebenkosten sind darauf anzurechnen (Beispiel 3).

WICHTIG: Der Bewertungsabschlag ist nicht anzuwenden, sofern die ortsübliche „Kaltmiete“ (ohne Nebenkosten) mehr als 25 EUR je Quadratmeter beträgt. Damit will die Bundesregierung soziale Ausgewogenheit gewährleisten und das steuerbegünstigte Vermieten von Luxuswohnungen vermeiden.

BEISPIEL 3:

Ein Arbeitgeber vermietet die beiden Dachgeschosswohnungen in seinem neu errichteten Bürogebäude (jeweils 50 qm, ortsüblicher Mietwert = 15 EUR/qm) ab dem 1. Januar 2020 zu eigenen Wohnzwecken an zwei seiner Mitarbeiter; laut Mietvertrag gilt in den ersten beiden Mietjahren folgende „Warmmiete“ (in Abhängigkeit von Funktion und Betriebszugehörigkeit):

a) Miete Arbeitnehmer A	12,00 EUR/qm
b) Miete Arbeitnehmer B	8,00 EUR/qm

- Da die ortsübliche Kaltmiete (ohne Nebenkosten) weniger als 25 EUR/qm beträgt, kann der Bewertungsabschlag angewendet werden. Als Sachbezug steuer- und beitragspflichtig ist mithin nur, was zwei Drittel der Vergleichsmiete (750 EUR : 3 x 2 =) 500 EUR im Monat unterschreitet:

a) 500 EUR – 600 EUR (Miete) =	0,00 EUR
b) 500 EUR – 400 EUR (Miete) =	100,00 EUR

SONSTIGES

Mindestvergütung für Auszubildende

Mit der Aufnahme einer Mindestvergütung in das Berufsbildungsgesetz (BBiG) ab dem Jahr 2020 will die Bundesregierung Auszubildende in Zeiten sinkender Tarifbindung besser vor unangemessenen Vergütungen schützen.

HINWEIS: Eingebettet ist die Mindestausbildungsvergütung in das „Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung“ (kurz: Berufsbildungsmodernisierungsgesetz), das der Bundestag am 24. Oktober 2019 in 2./3. Lesung verabschiedet hat.

Die Mindestausbildungsvergütung soll die schon bislang bestehende Verpflichtung der Betriebe konkretisieren, eine „angemessene“ Ausbildungsvergütung zu zahlen. Sie soll die Auszubildenden in einem austarierten System besser als durch die bisherige Generalklausel vor Vergütungen schützen, die als unangemessen angesehen werden müssen. Etwas anderes gilt dann, wenn die Tarifvertragsparteien eine niedrigere Vergütung vereinbart haben.

Die Höhe steigt von 2020 bis 2023 in festgelegten Schritten. Ab 2024 wird sie auf der Grundlage der durchschnittlichen Entwicklung der vertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen fortgeschrieben. Die schrittweise Einführung verschafft den Ausbildungsbetrieben einen gleitenden Einstieg.

Mit fortschreitender Berufsausbildung wird die Mindestvergütung durch einen Aufschlag ergänzt, der dem Beitrag des Auszubildenden zur betrieblichen Wertschöpfung angemessen Rechnung tragen soll (18, 35 bzw. 40 Prozent). Beginnt die Ausbildung beispielsweise im Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember 2021, dann beträgt die Mindestvergütung 550 EUR. Für dieses Ausbildungsverhältnis beträgt sie dann für das zweite Ausbildungsjahr 550 EUR zuzüglich 18 Prozent Wertschöpfungsaufschlag, also 649 EUR. Beginnt ein anderes Ausbildungsverhältnis ebenfalls im Jahr 2021, jedoch wegen einer Anrechnung beruflicher Vorbildung schon mit dem zweiten Ausbildungsjahr, beträgt auch in diesem Fall die Mindestvergütung 550 EUR zuzüglich des Wertschöpfungsaufschlags für das zweite Ausbildungsjahr in Höhe von 18 Prozent, also ebenfalls 649 EUR.

Ausbildungsbeginn*	in 2020	in 2021	in 2022	in 2023	in 2024 ff.
1. Ausbildungsjahr	515 EUR	550 EUR	585 EUR	620 EUR	Laut Bekanntgabe BMBF
2. Ausbildungsjahr	608 EUR	649 EUR	690 EUR	732 EUR	
3. Ausbildungsjahr	695 EUR	743 EUR	790 EUR	837 EUR	
4. Ausbildungsjahr	721 EUR	770 EUR	819 EUR	868 EUR	

* das Jahr des Ausbildungsbeginns entscheidet über die Mindestvergütung für die gesamte Ausbildungsdauer

Im Jahr 2023 erfährt die Höhe der Mindestvergütung erstmals eine Fortschreibung. Diese entspricht jeweils dem rechnerischen Mittel der nach Bundesstatistik erhobenen Ausbildungsvergütungen im Vergleich der beiden dem Jahr der Bekanntgabe vorausgegangenen Kalenderjahre. Für die Fortschreibung zum 1. Januar 2024 gilt also z. B. das rechnerische Mittel der erhobenen Ausbildungsvergütungen im Vergleich der Jahre 2021 und 2022. Das Bundesministerium für Bildung und Forschung (BMBF) gibt spätestens bis zum 1. November die Höhe der Mindestvergütung im Bundesgesetzblatt bekannt, die dann für das folgende Kalenderjahr maßgebend ist.

WICHTIG: In der großen Mehrzahl der Tarifbranchen liegen die Ausbildungsvergütungen bereits heute deutlich oberhalb der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung. Und selbst wenn nicht, ist eine für den Ausbildungsbetrieb gem. Tarifvertragsgesetz (TVG) geltende tarifvertragliche Vergütungsregelung dennoch angemessen, d. h. die Tarifbindung eines Betriebes hat immer Vorrang! Die Tarifvertragsparteien erhalten damit die Möglichkeit, die tarifvertraglich vereinbarten Ausbildungsvergütungen nach und nach an die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung heranzuführen.

Regelt ein Tarifvertrag eine Ausbildungsvergütung und würde dieser Tarifvertrag für das in Rede stehende Ausbildungsverhältnis unmittelbar gelten, wenn der Ausbildungsbetrieb tarifgebunden wäre, dann fehlt es in der Regel bei einer Unterschreitung um mehr als 20 Prozent an der Angemessenheit. Dies gilt für alle Ausbildungsjahre und die damit verbundenen Anstiege der Vergütung. Die Formulierung „in der Regel“ soll laut Gesetzesbegründung noch Spielraum für atypische Konstellationen lassen. Soweit kein einschlägiger Tarifvertrag besteht, können wie bisher auch andere Kriterien Maßstab der Angemessenheit sein (z. B. branchenübliche Vergütung).

EXKURS: Entstehungsprinzip

In der Sozialversicherung entstehen die Beitragsansprüche bekanntlich nach dem sog. Entstehungsprinzip (Ausnahme: Einmalzahlungen) und nicht nach dem im Steuerrecht herrschenden Zuflussprinzip. In Zukunft ist es also sozialversicherungsrechtlich auch unerheblich, ob ein Ausbildungsbetrieb seinem Auszubildenden die ihm rechtlich zustehende Mindestausbildungsvergütung tatsächlich auszahlt. Die Beitragsberechnung hat ungeachtet dessen aus der zu beanspruchenden Mindestausbildungsvergütung zu erfolgen. Bei verspäteter oder unterbliebener Zahlung werden die Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung die Sozialversicherungsbeiträge nachberechnen und Säumniszuschläge festsetzen.

Modernisierung der Berufsausbildung

Die erstmals mit der BBiG-Novelle 2005 aufgenommene Möglichkeit der Teilzeitberufsausbildung wird im Rahmen des Berufsbildungsmodernisierungsgesetzes neu geregelt und flexibilisiert. Die Notwendigkeit eines „berechtigten Interesses“ entfällt zukünftig, die Teilzeitberufsausbildung wird damit von einer Ausnahmelösung für besondere Lebenslagen zu einer regulären Gestaltungsoption. So wird die Teilzeitberufsausbildung auch für Personen geöffnet, die nicht die bisher anerkannten Gründe wie Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen vorweisen können. In Betracht kommen z. B.

- behinderte und lernbeeinträchtigte Menschen oder
- Geflüchtete, die ihre Familie durch eine die Ausbildung begleitende Erwerbstätigkeit unterstützen wollen oder müssen und in Vollzeit keine Ausbildung aufnehmen würden.

HINWEIS: Für eine Berufsausbildung in Teilzeit ist im Ausbildungsvertrag wie bisher die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit zu vereinbaren. Die Teilzeitregelung kann sich dabei auch auf einen bestimmten Zeitraum beschränken oder erst nach Ausbildungsbeginn durch Vertragsänderung vereinbart werden.

Die Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit wird auf maximal 50 Prozent begrenzt. Damit soll sichergestellt werden, dass die Auszubildenden dennoch mit den wesentlichen Betriebsabläufen vertraut gemacht und in die betriebliche Praxis eingebunden werden können.

Die Dauer der Teilzeitberufsausbildung verlängert sich entsprechend, höchstens jedoch bis zum Eineinhalbfachen (150 %) der Vollzeitberufsausbildung, und ist auf ganze Monate abzurunden. Wird z. B. bei einer dreijährigen Berufsausbildung für 12 Monate eine Verkürzung der täglichen Ausbildungszeit auf 70 Prozent vereinbart, sind 30 Prozent von 12 Monaten Ausbildungszeit anzuschließen; durch die Abrundungsregel entspricht dies 3 Monaten.

Mindestausbildungsvergütung: Für Teilzeitberufsausbildungen ist klargestellt, dass die Haltelinien der Mindestvergütung (siehe Tabelle Seite 23) entsprechend der prozentualen Verkürzung der täglichen oder wöchentlichen Ausbildungszeit unterschritten werden können. Da eine Verkürzung um maximal 50 Prozent zulässig ist, beträgt auch die Mindestvergütung nicht weniger als 50 Prozent.

Sonstige Änderungen

(ohne Anspruch auf Vollständigkeit)

- Neue Abschlussbezeichnungen – Geprüfte/r Berufsspezialist/in, Bachelor Professional und Master Professional – sollen die Eigenständigkeit und Gleichwertigkeit der beruflichen Bildung gegenüber der akademischen Bildung aufzeigen sowie die nationalen und internationalen Karriere-, Arbeitsmarkt- und Mobilitätschancen steigern. Die bewährten und anerkannten Berufsbezeichnungen wie „Meister“ sollen nicht verdrängt, sondern ergänzt werden. Die drei Fortbildungsstufen schaffen gleichzeitig eine notwendige rechtliche Grundlage für eine Fördererweiterung beim Aufstiegs-BAföG – siehe „Reform der Aufstiegsfortbildung“, Seite 25.
- Die Durchlässigkeit soll verbessert werden. Deshalb wird zum einen bei „gestuften“ Ausbildungen die Anrechenbarkeit der Ausbildungsdauer vereinfacht. Zum anderen werden neue Möglichkeiten für die Berücksichtigung von Prüfungsleistungen bei aufeinander aufbauenden Ausbildungsberufen geschaffen.
- Hinsichtlich der Prüfungen soll Bürokratie abgebaut werden, indem Kammern und Prüfungsausschüsse zukünftig die Möglichkeit erhalten, die Abnahme von Prüfungsleistungen auf mehrere Schultern zu verteilen und die Zahl der notwendigen Prüfer von drei auf zwei zu reduzieren. Verbesserungen hinsichtlich der Berufsbildungsstatistik und Erleichterungen bei der Zusammenarbeit von Kammern und anderen zuständigen Stellen runden das Reformpaket ab.

PRAXIS-TIPP: Bei allen Fragen und Problemen rund um die praktische Umsetzung des Berufsbildungsgesetzes sind Ansprechpartner der zuständigen Industrie- und Handelskammern bzw. Handwerkskammern behilflich.

Reform der Aufstiegsfortbildung

Das Bundeskabinett hat am 25. September 2019 den Entwurf für ein „Viertes Gesetz zur Änderung des Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetzes (AFBG)“ verabschiedet. Wer sich zum Handwerks- oder Industriemeister, Techniker, Betriebswirt oder staatlich geprüften Erzieher fortbilden will, erfährt ab August 2020 eine noch bessere Unterstützung.

HINWEIS: Informationsmaterialien, Antragsformulare bzw. eine Übersicht der Online-Antragsmöglichkeiten der Bundesländer sowie einen Förderrechner stellt das Bundesbildungsministerium für Interessierte online bereit:
www.aufstiegs-bafoeg.de

Wer kann gefördert werden?

Mit dem sog. „Aufstiegs-BAföG“ (früher: „Meister-BAföG“) steht ein umfassendes Förderinstrument für die berufliche Fortbildung in grundsätzlich allen Berufsbereichen zur Verfügung – und zwar unabhängig davon, in welcher Form sie durchgeführt wird: Voll- oder Teilzeit, schulisch oder außerschulisch, als Fernunterricht oder mediengestützter Unterricht. Selbstredend ist die Förderung an bestimmte persönliche, qualitative und auch zeitliche Anforderungen geknüpft.

Ein Novum stellt die Möglichkeit des Aufstiegs Schritt für Schritt dar: Wird bislang nur die gezielte Vorbereitung auf ein Fortbildungsziel gefördert, soll mit Inkrafttreten der AFBG-Reform auf jeder der im Berufsbildungsgesetz und der Handwerksordnung verankerten Fortbildungsstufen ein Förderanspruch bestehen sowie für Fortbildungsabschlüsse, die gleichwertig sind. Also beispielsweise vom Gesellen zum Servicetechniker (Geprüfter Berufsspezialist), vom Servicetechniker zum Meister (Bachelor Professional) und vom Meister zum Betriebswirt im Handwerk (Master Professional).

Die Maßnahmen müssen wenigstens 400 Unterrichtsstunden umfassen, in einer bestimmten Zeit abgeschlossen sein sowie eine bestimmte Fortbildungsdichte aufweisen (Vollzeit: mind. 25 Unterrichtsstunden an mind. 4 Werktagen/Woche; Teilzeit: im Durchschnitt mind. 18 Stunden/Monat). Ab August 2020 werden Maßnahmen auf der ersten Fortbildungsstufe nur noch in Teilzeit gefördert, müssen aber auch nur noch mindestens 200 Unterrichtsstunden umfassen.

Verbesserte Leistungskomponenten

Die Bundesregierung will einen schuldenfreien Start in die Selbstständigkeit möglich machen, ein besonderer Fokus wird auch auf die Vereinbarkeit von Familie und Aufstiegsfortbildung gelegt, also insbesondere auf

- den Umbau des effektiven Zuschussanteils beim Unterhaltsbeitrag zu einem Vollzuschuss (100 % statt 50 %),
- die Erhöhung des einkommensunabhängigen Kinderbetreuungszuschlags für Alleinerziehende um 20 EUR pro Kind und Monat, der anstatt nur bis zum Alter von 10 Jahren künftig bis zum Alter von 14 Jahren gezahlt wird,
- die Ausweitung des Darlehenserlasses aus sozialen Gründen, beispielsweise durch den Wegfall der bisherigen Höchstarbeitszeitgrenze von 30 Wochenstunden. Im Rahmen dieses „Sozialerlasses“ werden – bei geringem Einkommen, Kindererziehung (künftig 14. statt 10. Lebensjahr) bzw. Pflege eines behinderten Kindes oder nahen Angehörigen – fällige Rückzahlungsraten gestundet bzw. erlassen.

Einen schnellen Überblick über die wichtigsten Änderungen liefert unsere Tabelle auf Seite 26.

PRAXIS-TIPP: Meisterschüler ohne anderweitige Absicherung genießen den Vorteil besonders günstiger Beiträge. Analog zur Krankenversicherung der Studenten werden nur 7/10 des KV-Beitragssatzes und der BAföG-Bedarfssatz zugrunde gelegt. Dieser beträgt gegenwärtig 744,00 EUR, sodass sich aktuell ein Monatsbeitrag zur Krankenversicherung von 76,04 EUR (zzgl. kassenindividueller Zusatzbeitrag) und zur Pflegeversicherung von 22,69 EUR (Kinderlose: 24,55 EUR) ergibt.

Verbessertes AFBG-Förderangebot ab August 2020	alt	neu
Maßnahmebeitrag		
Lehrgangs- und Prüfungsgebühren		
bis zu	15.000 EUR	15.000 EUR
Zuschussanteil	40 %	50 %
Darlehenserlass (Prüfungserfolg)	40 %	50 %
Darlehenserlass (Existenzgründung)	max. 66 %	100 %
Prüfungs-/Meisterstück		
bis zur Hälfte der Kosten, maximal	2.000 EUR	2.000 EUR
Zuschussanteil	40 %	50 %
Unterhaltsbeitrag		
Beitrag zum Lebensunterhalt		
im Monat bis zu	825 EUR (bis 07/2020)	832 EUR (ab 08/2020)
Zuschussanteil	50 %	100 %
Aufschläge für Verheiratete/Verpartnerte und je Kind		
im Monat bis zu	235 EUR	235 EUR
Zuschussanteil	50 %	100 %
Kinderbetreuungszuschlag für Alleinerziehende		
im Monat pauschal	130 EUR	150 EUR
Vermögensfreibeträge		
für Teilnehmende	45.000 EUR	45.000 EUR
für Ehegatten/Lebenspartner	2.100 EUR	2.300 EUR
für jedes Kind	2.100 EUR	2.300 EUR

Wiedereinführung der Meisterpflicht

Das Bundeskabinett hat am 9. Oktober 2019 beschlossen, voraussichtlich ab 1. Januar 2020 in 12 Gewerken zur Meisterpflicht zurückzukehren. Seit der Novellierung der Handwerksordnung 2004 besteht die Zulassungspflicht nur noch in 41 Handwerken. Die aus der Anlage A herausgenommenen 53 Gewerke bilden seither die Gruppe der zulassungsfreien Handwerke (Anlage B1), in Anlage B2 finden sich die handwerksähnlichen Gewerbe. Folgende Handwerke sollen wieder in die Anlage A aufgenommen werden: Fliesen-, Platten- und Mosaikleger, Betonstein- und Terrazzohersteller, Estrichleger, Behälter- und Apparatebauer, Parkettleger, Rollladen- und Sonnenschutztechniker, Drechsler und Holzspielzeugmacher, Böttcher, Glasveredler, Schilder- und Lichtreklamehersteller, Raumausstatter, Orgel- und Harmoniumbauer.

Damit wird die erfolgreich bestandene Meisterprüfung wieder Voraussetzung für den selbstständigen Betrieb des Handwerks. Begründung: Es handelt sich um gefahrgeneigte Handwerke, deren unsachgemäße Ausübung eine Gefahr für Leben und Gesundheit bedeutet, und/oder um solche Handwerke, die vom Kulturgüterschutz erfasst werden oder als immaterielles Kulturgut anzusehen sind und dabei ein Wissenstransfer notwendig ist (Stichwort: Berufsausbildung).

Alle natürlichen und juristischen Personen und Personengesellschaften, die bereits zum Zeitpunkt des Inkrafttretens der Reform selbstständig den Betrieb eines zulassungsfreien Handwerks ausüben, für das künftig die Eintragung in der Handwerksrolle Voraussetzung ist, genießen Bestandsschutz. Es sei denn, es kommt zu einem Wechsel bei den Gesellschaftern oder Eigentümern.

HINWEIS: Wer ein zulassungspflichtiges Handwerk gem. Anlage A ausübt, unterliegt der Rentenversicherungspflicht. Die Handwerkskammern teilen daher der Deutschen Rentenversicherung Eintragungen, Änderungen und Löschungen in der Handwerksrolle mit. Eine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht ist möglich, wenn für mindestens 216 Kalendermonate (18 Jahre) Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt worden sind.

Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2020

	West	Ost
Bezugsgröße (in KV/PV gilt für die neuen Länder die Bezugsgröße West)		
■ jährlich	38.220,00 EUR	36.120,00 EUR
■ monatlich	3.185,00 EUR	3.010,00 EUR
Beitragsbemessungsgrenze		
■ Kranken-/Pflegeversicherung		
– jährlich	56.250,00 EUR	
– monatlich	4.687,50 EUR	
■ Renten-/Arbeitslosenversicherung		
– jährlich	82.800,00 EUR	77.400,00 EUR
– monatlich	6.900,00 EUR	6.450,00 EUR
Versicherungspflichtgrenze		
■ Allgemeine, jährlich	62.550,00 EUR	
■ Besondere, jährlich (für am 31. Dezember 2002 PKV-Versicherte)	56.250,00 EUR	
Übergangsbereich (450,01 bis 1.300,00 EUR)		
■ Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz	39,75 %	
■ Faktor (F)	0,7547	
■ Vereinfachte Formel	1,129864706 × AE – 168,8241176	
Beitragssätze		
■ **Krankenversicherung**		
– Allgemeiner Beitragssatz	14,6 %	
– Ermäßigter Beitragssatz	14,0 %	
– Individueller Zusatzbeitragssatz	1,30 %	
– Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz	1,10 %	
■ **Rentenversicherung**	18,6 %	
■ **Arbeitslosenversicherung**	2,40 %	
■ **Pflegeversicherung** (Beitragszuschlag Kinderlose = 0,25 %)	3,05 %	
Umlage U1 (Krankheit)		
Bei ☐ % Erstattung	☐ %	
Bei ☐ % Erstattung	☐ %	
Bei ☐ % Erstattung	☐ %	
Bei ☐ % Erstattung	☐ %	
Umlage U2 (Mutterschaft)		
Bei 100 % Erstattung	☐ %	
Insolvenzgeldumlage	0,06 %	

Stand: 13. November 2019

Abgabe- und Fälligkeitstermine im Jahr 2020*

Eingang Beitrags-nachweis	Jan. 27.	Feb. 24.	März 25.	April 24.	Mai 25.	Juni 24.	Juli 27.	Aug. 25.	Sept. 24.	Okt. 26.	Nov. 24.	Dez. 22.**
Zahlungs-eingang	Jan. 29.	Feb. 26.	März 27.	April 28.	Mai 27.	Juni 26.	Juli 29.	Aug. 27.	Sept. 28.	Okt. 28.	Nov. 26.	Dez. 28.**

* Maßgeblich ist der Hauptsitz der Einzugsstelle (Krankenkasse).

** Sowohl der 24. als auch der 31. Dezember gelten nicht als bankübliche Arbeitstage.

Ihre Ansprechpartner bei der IKK Nord

Betriebssitz in

Schleswig-Holstein oder in
Baden-Württemberg, Bayern, Bremen, Hamburg, Hessen, Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland

Telefon 04331 345-6
Telefax 04331 345-708
E-Mail: ag-service-bdf@ikk-nord.de

Zentrale Adresse für Ihre Post
IKK Nord
19102 Schwerin

Mecklenburg-Vorpommern oder in
Berlin, Brandenburg, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen

Telefon 0395 4509-0
Telefax 0395 4509-152
E-Mail: ag-service-nb@ikk-nord.de

Zentrale Adresse für Ihre Post
IKK Nord
19102 Schwerin

Betriebsnummer der IKK Nord

Rechtskreis West + Ost 142 285 71

Bankverbindungen der IKK Nord

Commerzbank	IBAN: DE27 2144 0045 0842 2008 00	BIC: COBADEFFXXX
Sparkasse Mittelholstein	IBAN: DE08 2145 0000 0000 0306 70	BIC: NOLADE21RDB
Postbank	IBAN: DE21 2001 0020 0750 5222 08	BIC: PBNKDEFF200

Was Sie sonst noch wissen müssen:

IKK-Nord-Servicetelefon

gebührenfrei **0800 4557378**

www.ikk-nord.de

IKK Nord