IKK-Seminar zum Jahreswechsel 2018/2019

Alle wichtigen Änderungen in der Sozialversicherung

- GKV-Versichertenentlastungsgesetz
- Übergangsbereich statt Gleitzone
- Aktuelles zur Entgeltabrechnung
- Elektronischer Datenaustausch
- Lohnsteuer aktuell
- Wichtiges in Kürze
- Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2019

Unsere Hotline:
0800 4557378
jederzeit · gebührenfrei

IKK Nord

Vorwort
Inhaltsverzeichnis

Liebe Leserinnen und Leser,

des einen Freud, des anderen Leid – so könnte man wohl die Rückkehr zur paritätischen Finanzierung der KV-Beiträge auf den Punkt bringen. Die Arbeitnehmer werden durch die hälftige Beteiligung der Arbeitgeber am Zusatzbeitrag ab Januar 2019 entlastet, die Lohnnebenkosten als kalkulatorische Größe für die Betriebe erhöhen sich im selben Umfang. Die technische Umstellung durch die Softwarehäuser und auch die fachliche Umsetzung im Personalbüro dürften reibungslos vonstattengehen, nicht zuletzt dank der nachfolgend für Sie zusammengestellten Informationen.

Die bisherige Gleitzone wird auf regelmäßige Arbeitsentgelte von 450,01 bis 1.300,00 EUR zum neuen Übergangsbereich ausgeweitet. Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte in diesem Bereich werden stärker bzw. erstmalig entlastet, zudem führen die reduzierten RV-Beiträge nicht mehr zu geringeren Rentenansprüchen. Weitere Aspekte des Rentenpakets sind die doppelte Haltelinie, eine längere Zurechnungszeit bei Erwerbsminderungsrenten sowie die sog. „Mütterrente II“.

Daneben tut sich einiges bei den geringfügigen Beschäftigungen, sodass die SV-Spitzenorganisationen ihre Geringfügigkeits-Richtlinien überarbeiten müssen. Der gesetzliche Mindestlohn steigt in zwei Stufen auf 9,19 EUR (2019) bzw. 9,35 EUR (2020). Und im Steuerrecht soll die Attraktivität der Anschaffung von E-Firmenwagen erhöht werden.

Zum guten Schluss kommen wir mit der neuen Brückenteilzeit sowie deutlichen Einschnitten bei der sachgrundlosen Befristung auf arbeitsrechtliche Neuerungen zu sprechen, die bekannt sein sollten. Für neue Vereinbarungen über Entgeltumwandlungen zur betrieblichen Altersversorgung ist ab dem 1. Januar 2019 ggf. der 15-prozentige Arbeitgeberzuschuss zu gewähren.

Beim Umsetzen der gewonnenen Erkenntnisse stehen wir Ihnen auch 2019 gern zur Seite und unterstützen Sie bei allen auftretenden Fragen und Problemen – nehmen Sie uns beim Wort!

Ihre IKK Nord

GKV-Versichertenentlastungsgesetz **1**

Übergangsbereich statt Gleitzone **6**

Aktuelles zur Entgeltabrechnung **11**

Elektronischer Datenaustausch **16**

Lohnsteuer aktuell **18**

Wichtiges in Kürze **20**
- Brückenteilzeit 20
- Arbeit auf Abruf 21
- Befristung von Arbeitsverträgen 22
- Betriebsrentenstärkungsgesetz 23

Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2019 **24**

Impressum

Herausgeber:

IKK Nord

© PRESTO Gesundheits-Kommunikation GmbH

www.presto-gk.de

Stand: 12. Dezember 2018

GKV-Versichertenentlastungsgesetz

Darauf, dass die KV-Beiträge wieder jeweils hälftig getragen werden sollen, hatten sich Union und SPD bereits in ihrem Koalitionsvertrag für die 19. Legislaturperiode verständigt: „Wir werden die Parität bei den Beiträgen zur Gesetzlichen Krankenversicherung wiederherstellen. Ab 1. Januar 2019 werden die Beiträge wieder in gleichem Maße von Arbeitgebern und Beschäftigten geleistet. Der bisherige Zusatzbeitrag wird paritätisch finanziert."

Bundesgesundheitsminister Jens Spahn griff diesen Punkt als einen der ersten von seiner To-do-Liste auf und initiierte das GKV-Versichertenentlastungsgesetz (GKV-VEG). Das Bundeskabinett setzte es am 6. Juni 2018 auf die Schiene, der Bundestag gab ihm am 18. Oktober 2018 seinen Segen, es ist im Bundesrat nicht zustimmungspflichtig. Auch die ebenfalls bereits im Koalitionsvertrag vereinbarte Entlastung der freiwillig versicherten hauptberuflich Selbstständigen beim Mindestbeitrag ist im GKV-VEG enthalten.

Wer, wie, was?

Vor genau zehn Jahren, zum 1. Januar 2009, wurde die Finanzordnung der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) auf eine neue Grundlage gestellt. Kernelement ist seither der Gesundheitsfonds beim BVA (Bundesversicherungsamt), in den die KV-Beiträge nach bundeseinheitlichen Beitragssätzen und die sonstigen Einnahmen fließen.

Zur Deckung ihrer Ausgaben erhalten die Krankenkassen Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds. Diejenigen Kassen, die ihren Finanzbedarf damit nicht decken können, müssen einen Zusatzbeitrag erheben. Wer Überschüsse erwirtschaftete, konnte diese zunächst in Form von Prämien an die Mitglieder ausschütten.

Nach nur zwei Jahren erfolgten bereits erste Anpassungen: Die Krankenkassen durften Zusatzbeiträge ab 2011 nur noch einkommensunabhängig in festen Euro-Beträgen erheben. Um eine finanzielle Überforderung der Mitglieder zu vermeiden, war ein steuerfinanzierter Sozialausgleich vorgesehen – der aber nie praktische Bedeutung erlangen sollte.

Denn bereits zum 1. Januar 2015 gab es erneut Änderungen: Die von Arbeitgebern und Arbeitnehmern jeweils zur Hälfte finanzierten Beitragssätze wurden mit 14,6 % (allgemein) bzw. 14,0 % (ermäßigt, ohne Krankengeldanspruch) gesetzlich festgeschrieben. Der von den Mitgliedern bis dato allein zu tragende einheitliche Beitragsanteil von 0,9 % wurde genauso abgeschafft wie die einkommensunabhängigen Zusatzbeiträge und der damit verbundene Sozialausgleich. Die Krankenkassen dürfen seither keine Prämien mehr auszahlen.

Zurück zur paritätischen Finanzierung

Sofern die Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds nicht kostendeckend sind, müssen die Krankenkassen von ihren Mitgliedern einen individuellen Zusatzbeitrag (siehe Seite 2 oben) erheben – prozentual von den beitragspflichtigen Einnahmen. Dies geschieht bei den Arbeitnehmern in der Regel im Rahmen des sog. Quellenabzugsverfahrens, also durch Abzug vom Bruttoarbeitsentgelt durch den Arbeitgeber. Daneben gilt für bestimmte Personengruppen ein durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz (siehe Seite 2 unten).

Individueller Zusatzbeitrag

- Die Höhe ihres Zusatzbeitragssatzes regelt jede Krankenkasse individuell in ihrer Satzung. Er ist so festzulegen, dass die Einnahmen daraus zusammen mit den Zuweisungen aus dem Gesundheitsfonds und den sonstigen Einnahmen die voraussichtlichen Ausgaben und ggf. die Auffüllung der Rücklage decken.
- Der Zeitpunkt für eine Erhöhung oder auch Senkung ist gesetzlich nicht vorgegeben. Der individuelle Zusatzbeitragssatz kann folglich nicht nur zu Beginn, sondern auch im Laufe des Kalenderjahres erhöht bzw. gesenkt werden.
- Der einkommensabhängige Zusatzbeitrag ist originärer Bestandteil des KV-Beitrages, besonderer Regelungen zur Fälligkeit und Zahlung in den Satzungen der Krankenkassen bedarf es insofern nicht.
- Alle Zusatzbeitragssätze sind in der sog. Beitragssatzdatei der ITSG (Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung GmbH) enthalten, sie sind daher stets aktuell in den zertifizierten Entgeltabrechnungsprogrammen hinterlegt.

Durchschnittlicher Zusatzbeitrag

- Für bestimmte Personengruppen wird der Zusatzbeitrag anstatt in Höhe des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes obligatorisch in Höhe des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes erhoben.
- Der durchschnittliche Zusatzbeitrag ist jährlich bis zum 1. November mit Wirkung für das gesamte folgende Kalenderjahr vom Bundesministerium für Gesundheit festzulegen (2018 = 1,0 %, 2019 = 0,9 %).
- Er gilt insbesondere für Personengruppen, deren Beiträge von Dritten getragen werden, so z. B.: behinderte Menschen in Werkstätten, Einrichtungen etc. (wenn das tatsächliche Arbeitsentgelt den maßgeblichen Mindestbetrag nicht übersteigt), zur Berufsausbildung Beschäftigte mit einem Arbeitsentgelt bis 325 EUR im Monat (sog. Geringverdiener), Teilnehmer am freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr i. S. d. Jugendfreiwilligendienstegesetzes (JFDG) oder am Bundesfreiwilligendienst i. S. d. Bundesfreiwilligendienstgesetzes (BFDG).
- Der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz gilt nur für die den jeweiligen versicherungsrechtlichen Status prägenden beitragspflichtigen Einnahmen, auf weitere (z. B. Rente, Versorgungsbezüge) findet dagegen der kassenindividuelle Zusatzbeitragssatz Anwendung.
- Für die Berechnung des Faktors F als Bestandteil der Gleitzonenformel (siehe auch „Übergangsbereich statt Gleitzone“ ab Seite 6) wird der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz in die Ermittlung des Gesamtsozialversicherungsbeitragssatzes einbezogen.

Hinweis: *Der Nachweis erfolgt mit dem gewohnten Beitragsnachweis-Datensatz, allerdings in gesonderten Positionen: einmal für die versicherungspflichtigen Arbeitnehmer im Feld ZBP und einmal für die versicherungsfreien bzw. von der Versicherungspflicht befreiten Firmenzahler im Feld ZBF.*

Mit dem GKV-VEG wird u. a. geregelt, dass ab dem 1. Januar 2019 die KV-Beiträge nach dem individuellen Zusatzbeitrag in gleichem Maße von den Arbeitgebern und Beschäftigten (bzw. von der Rentenversicherung und den Rentnern) getragen werden.

Laut Gesetzesbegründung bedeutet die Wiederherstellung der vollständigen paritätischen Finanzierung der KV-Beiträge eine Mehrbelastung für die Wirtschaft von rund 4,9 Milliarden Euro jährlich.

Übrigens: *Die BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) hatte vergeblich gefordert, dass am Status quo festgehalten werden sollte. Ihr Hauptargument: Der Anteil der Arbeitgeber wäre aufgrund der alleinigen Finanzierung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall bislang schon deutlich höher als der der Beschäftigten.*

Die aus dem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt – unter Ansatz des kassenindividuellen oder des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes – erhobenen KV-Zusatzbeiträge führt der Arbeitgeber zusammen mit dem übrigen Gesamtsozialversicherungsbeitrag an die zuständige Einzugsstelle ab. Wie bereits erwähnt, sind sie wegen der gegenüber dem Gesundheitsfonds bestehenden Nachweispflichten im Beitragsnachweis-Datensatz separat aufzuführen.

Das bedeutet in letzter Konsequenz aber auch, dass die Berechnung getrennt für den allgemeinen bzw. ermäßigten Beitragssatz auf der einen Seite und für den Zusatzbeitragssatz auf der anderen Seite – den Regelungen in der Beitragsverfahrensverordnung (BVV) entsprechend – erfolgen muss (Beispiel 1).

Minijobber

Für geringfügig entlohnt Beschäftigte wird auch über den 31. Dezember 2018 hinaus kein Zusatzbeitrag erhoben. Der Arbeitgeber zahlt unverändert „nur“ den Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung in Höhe von 13 %, sofern eine Versicherung in der GKV besteht.

Geringverdiener

Für zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte (z. B. in vorgeschriebenen Vor- und Nachpraktika), die ein Arbeitsentgelt erzielen, das monatlich 325 EUR nicht übersteigt, trägt der Arbeitgeber den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein. Von dieser Verpflichtung wird auch der Zusatzbeitrag erfasst, der wie bereits erwähnt für diesen Personenkreis unter Berücksichtigung des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes zu erheben ist.

Angesichts der Verpflichtung des Arbeitgebers, die Zusatzbeiträge im Beitragsnachweis-Datensatz separat auszuweisen, empfiehlt es sich, den Zusatzbeitrag hier ebenfalls getrennt zu berechnen.

Gleitzone/Übergangsbereich

Das GKV-VEG führt die paritätische Tragung des individuellen Zusatzbeitrags gleichermaßen für Beschäftigungsverhältnisse in der Gleitzone ein (ab 1. Juli 2019 im Übergangsbereich, siehe auch „Übergangsbereich statt Gleitzone“ ab Seite 6).

Die Beiträge werden bei versicherungspflichtig Beschäftigten mit einem monatlichen Arbeitsentgelt in der Gleitzone (ab 1. Juli 2019 im Übergangsbereich) vom Arbeitgeber in Höhe der Hälfte des Betrages getragen, der sich ergibt, wenn der allgemeine bzw. ermäßigte Beitragssatz zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes auf das Arbeitsentgelt angewendet wird, im Übrigen vom Beschäftigten.

Rentner/Betriebsrentner

Die paritätische Finanzierung gilt im Übrigen auch für krankenversicherungspflichtige Rentner (KVdR), denn auch die Rentenversicherungsträger beteiligen sich vom 1. Januar 2019 an wieder und behalten nur noch den halben kassenindividuellen Zusatzbeitrag von der Rente ein.

Freiwillig versicherte Rentner werden in dieser Hinsicht gleichgestellt, sie erhalten einen um den halben individuellen Zusatzbeitrag höheren Zuschuss. Wie bisher schon für die KVdR, gilt künftig auch für den Zuschuss zur Krankenversicherung, dass sich Veränderungen des Zusatzbeitragssatzes immer erst mit zweimonatiger Verzögerung auswirken.

Dies aber nur am Rande, ist doch der Personenkreis der Betriebsrentner für Arbeitgeber in ihrer Funktion als Zahlstelle von Versorgungsbezügen deutlich interessanter: Hier verhält es sich allerdings so, dass die KV-Beiträge vom Versorgungsbezieher allein zu tragen sind – also bisher keine paritätische Beteiligung und auch in Zukunft nicht.

Fiel hier bis Ende 2003 lediglich der halbe allgemeine Beitragssatz an, zahlen Bezieher von Versorgungsbezügen seit dem 1. Januar 2004 den vollen Satz. Innerhalb der Regierungskoalition gibt es gegenwärtig ernstzunehmende Überlegungen, wieder zur früheren Regelung zurückzukehren.

Der Verwaltungsrat des GKV-Spitzenverbandes hat dazu am 30. August 2018 das folgende Statement abgegeben: „Im

Beispiel 1

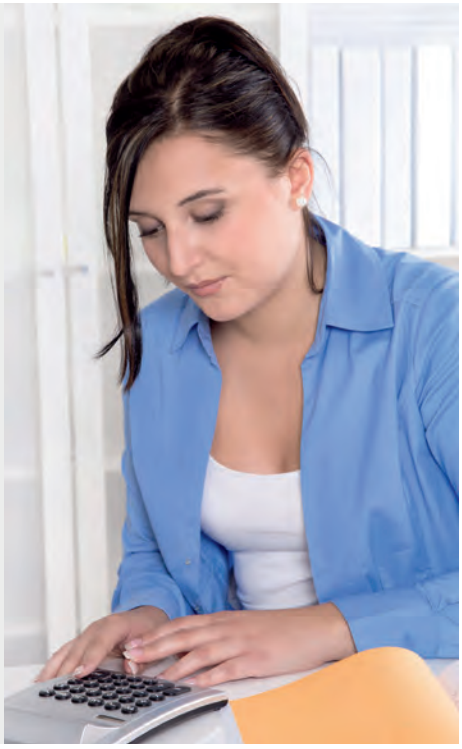
Claudia Schröder ist als kaufmännische Angestellte in einem Autohaus sozialversicherungspflichtig beschäftigt (Beitragsgruppe: 1111). Ihr regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt beträgt 3.115 EUR, unterstellt wird ein kassenindividueller Zusatzbeitragssatz von 1,0 % (2018 und 2019).

- Beitragsberechnung **Dezember 2018:**

Arbeitgeber (3.115 EUR × 7,3 % =)	227,40 EUR
Arbeitnehmer (3.115 EUR × 7,3 % =)	227,40 EUR
Arbeitnehmer (3.115 EUR × 1,0 % =)	31,15 EUR
Arbeitnehmer insgesamt	258,55 EUR
Gesamtbeitrag KV	485,95 EUR

Beitragsberechnung **Januar 2019:**

Arbeitgeber (3.115 EUR × 7,3 % =)	227,40 EUR
Arbeitgeber/Belastung (3.115 EUR × 0,5 % =)	15,58 EUR
Arbeitgeber insgesamt	242,98 EUR
Arbeitnehmer (3.115 EUR × 7,3 % =)	227,40 EUR
Arbeitnehmer/Entlastung (3.115 EUR × 0,5 % =)	15,58 EUR
Arbeitnehmer insgesamt	242,98 EUR
Gesamtbeitrag KV	485,96 EUR



Zusammenhang mit der laufenden politischen Diskussion über die Frage der künftigen Bemessung der Beiträge für die Empfänger von Versorgungsbezügen hat sich der Verwaltungsrat des GKV-Spitzenverbandes auf seiner heutigen Sitzung positioniert. Er befürwortet mehrheitlich die Anwendung des halben allgemeinen Beitragssatzes für pflicht- und freiwillig versicherte Empfänger von Versorgungsbezügen. Dies soll ab 2019 auch für die kassenindividuellen Zusatzbeiträge gelten. Darüber hinaus hat sich der Verwaltungsrat dafür ausgesprochen, in einer Protokollnotiz festzuhalten, dass er eine Kompensation der entgangenen Beiträge erwartet."

(Höchst-)Beitragszuschüsse

Freiwillig in der gesetzlichen bzw. in der privaten Krankenversicherung wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze bzw. Befreiung von der Krankenversicherungspflicht versicherte Arbeitnehmer erhalten Beitragszuschüsse ihrer Arbeitgeber.

Diese werden ebenfalls von der paritätischen Finanzierung nach dem GKV-VEG tangiert:

- So gelten die bereits beschriebenen Regelungen vom 1. Januar 2019 an auch für den Beitragszuschuss des Arbeitgebers für abhängig Beschäftigte, die **freiwillig gesetzlich krankenversichert** sind. Spielt der Zusatzbeitrag bis zum 31. Dezember 2018 überhaupt keine Rolle, kommt es zukünftig auf den **kassenindividuellen Zusatzbeitrag** an (siehe Infokasten).
- In Bezug auf den Höchst-Beitragszuschuss für **privat krankenversicherte** Arbeitnehmer bringt das GKV-VEG eine Änderung dahingehend, dass sich die Zahlung des Arbeitgebers vom 1. Januar 2019 an um die Hälfte des **durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes** erhöht. Damit wird sichergestellt, dass die Höhe des Anspruchs auf einen Beitragszuschuss für diesen Personenkreis vergleichbar mit der Höhe des Beitrags des Arbeitgebers für gesetzlich krankenversicherte Beschäftigte ist. Ab dem 1. Januar 2019 (BBG-KV = 4.537,50 EUR) gelten die folgenden einheitlichen Zuschüsse:

  - Krankenversicherung mit Krankengeldanspruch (4.537,50 × 7,3 % + 4.537,50 × 0,45 %) 351,66 EUR
  - Krankenversicherung ohne Krankengeldanspruch (4.537,50 × 7,0 % + 4.537,50 × 0,45 %) 338,05 EUR
  - Pflegeversicherung (1,525 %) 69,20 EUR
  - Pflegeversicherung Bundesland Sachsen (1,025 %) 46,51 EUR

Wichtig: *Der Zuschuss des Arbeitgebers beträgt jedoch unverändert maximal die Hälfte der Versicherungsprämie, die der Beschäftigte tatsächlich für seine private Krankenversicherung aufzuwenden hat.*

Beitragszuschuss freiwillig GKV-Versicherte

Bis zum **31. Dezember 2018** (BBG-KV = 4.425,00 EUR):

– Krankenversicherung mit Krankengeldanspruch (7,3 %)	323,03 EUR
– Krankenversicherung ohne Krankengeldanspruch (7,0 %)	309,75 EUR
– Pflegeversicherung (1,275 %)	56,42 EUR
Pflegeversicherung Bundesland Sachsen (0,775 %)	34,29 EUR

Ab dem **1. Januar 2019** (BBG-KV = 4.537,50 EUR):

Tipp: *Den Beitragszuschuss zur Krankenversicherung für unsere Mitglieder finden Sie am Heftende bei der Übersicht der Umlage- und Beitragssätze. Nach Redaktionsschluss können sich ggf. noch Änderungen ergeben, sodass Sie bitte zusätzlich unsere Jahreswechsel-Publikationen beachten.*

– Pflegeversicherung (1,525 %)	69,20 EUR
– Pflegeversicherung Bundesland Sachsen (1,025 %)	46,51 EUR

Mindestbeiträge freiwillig versicherter Selbstständiger

In der GKV erfolgt die Beitragsbemessung bei den freiwilligen Mitgliedern nach der wirtschaftlichen Leistungsfähigkeit – ein nicht zu verachtender Vorteil gegenüber der PKV gerade in wirtschaftlich schwierigen Phasen. Die der Beitragsbemessung zugrunde liegenden Einnahmen werden bei Selbstständigen anhand der allgemeinen Gewinnermittlungsvorschriften des Einkommensteuerrechts festgelegt. Dies ermöglicht ihnen – anders als abhängig Beschäftigten – eine gewisse Gestaltbarkeit ihres Einkommens, z. B. über den Abzug von Betriebsausgaben.

Besondere Mindestbeitragsbemessungsgrundlagen dienen schon bislang der Beitragsgerechtigkeit gegenüber den Arbeitnehmern.

Für freiwillig versicherte hauptberuflich Selbstständige erfolgt die Beitragsbemessung nach bisheriger Rechtslage mindestens auf der Grundlage eines Einkommens in Höhe des kalendertäglich 40. Teils der monatlichen Bezugsgröße (2018 = 2.283,75 EUR/Monat). Unterschreiten die Einkünfte diesen Wert, ist der Monatsbeitrag zur Kranken- und Pflegeversicherung gleichwohl auf dieser Grundlage zu leisten.

Als Existenzgründer sowie in sozialen Härtefällen können bestimmte freiwillig versicherte hauptberuflich Selbstständige, die nachweislich weniger als die Mindestbemessungsgrundlage verdienen, bislang bei ihrer Krankenkasse eine Beitragsreduzierung erwirken. In diesem Fall gilt als Mindestbemessungsgrundlage der 60. Teil der monatlichen Bezugsgröße je Kalendertag (2018 = 1.522,50 EUR/Monat).

Der Gesetzgeber hat ein Einsehen

Die Entwicklung auf dem Arbeitsmarkt hat zu einer Veränderung der Lebens- und Einkommenssituation bei den Selbstständigen geführt. Trotz Hauptberuflichkeit unterschreiten ihre tatsächlichen Einkünfte heutzutage häufiger die Mindestbemessungsgrundlage. Die freiwillig versicherten hauptberuflich Selbstständigen werden daher in Bezug auf ihre Mindestbeiträge mit den übrigen freiwillig Versicherten gleichgestellt. Vom 1. Januar 2019 an findet einheitlich die schon bislang maßgebliche allgemeine Mindestbemessungsgrundlage in Höhe des kalendertäglich 90. Teils der monatlichen Bezugsgröße (2019 = 1.038,33 EUR) Anwendung, die Altregelung (40. Teil) entfällt ersatzlos.

Mit der Neuregelung will man sich so weit wie möglich an der tatsächlichen Leistungsfähigkeit orientieren. Dazu trägt auch das zum 1. Januar 2018 reformierte Beitragsverfahren für freiwillig versicherte Selbstständige bei, nach dem deren Beiträge grundsätzlich zunächst vorläufig und erst später nach Vorlage des Einkommensteuerbescheides für das Kalenderjahr endgültig festgelegt werden. „Später“ bedeutet hier bis zum Ablauf von drei vollen Kalenderjahren, für 2018 also spätestens bis zum 31. Dezember 2021.

Beispiel 2

Doreen Olbert (alleinstehend) führt seit fünf Jahren eine kleine Nähstube, die gerade so viel abwirft, dass sie sich finanziell über Wasser halten kann. Weitere Einkünfte hat sie nicht. Die letzten Steuerbescheide für 2016 und 2017 weisen ein zu berücksichtigendes Einkommen in Höhe von jeweils 12.000 EUR aus.

- Im Fall von Doreen Olbert sind alle Voraussetzungen erfüllt. Sie zahlt ihre Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge 2018 (vorläufig) aus der Mindeststufe für soziale Härtefälle (60. Teil der monatlichen Bezugsgröße für den Kalendertag) in Höhe von 1.522,50 EUR (KV-Beitrag ohne Zusatzbeitrag = 222,29 EUR).

  Ab dem 1. Januar 2019 erfährt sie eine deutliche Entlastung: zum einen weil das aufwendige Antragsverfahren im Zusammenhang mit der „sozialen Härte“ entfällt, zum anderen durch die günstigeren Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge aufgrund der neuen Mindeststufe (90. Teil = 1.038,33 EUR, KV-Beitrag = 151,60 EUR).

Hinweis: *Auch die bisherigen Regelungen für Existenzgründer und in sozialen Härtefällen sind ersatzlos gestrichen worden, da diese Gruppen ebenfalls von der allgemeinen Mindestbemessungsgrundlage profitieren. (Beispiel 2)*

Wichtig: *Dessen ungeachtet besteht die Verpflichtung, die IKK/Krankenkasse auch losgelöst vom Eingang des Steuerbescheides über jede erhebliche Änderung in den Einkommensverhältnissen unverzüglich zu informieren.*

Übergangsbereich statt Gleitzone

Die GroKo aus Union und SPD hat sich in ihrem Koalitionsvertrag u.a. auf Entlastungen für Bezieher kleiner und mittlerer Einkommen verständigt. Neben anderen Maßnahmen – wie einer geplanten Freigrenze zur Abschaffung des Solidaritätszuschlags für rund 90 Prozent der bisher Zahlungspflichtigen – betrifft dies auch die Sozialversicherung: „Geringverdiener werden wir bei Sozialbeiträgen entlasten (Ausweitung Midi-Jobs). Dabei wird sichergestellt, dass die geringeren Rentenversicherungsbeiträge nicht zu geringeren Rentenleistungen im Alter führen." Enthalten ist diese Maßnahme im „Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung", das der Bundestag am 8. November 2018 verabschiedet hat und das am 4. Dezember 2018 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden ist.

Beschäftigungen im Übergangsbereich

Mit dem „Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz)" wird die Gleitzone unter Beibehaltung des bisherigen Entlastungsmechanismus zum 1. Juli 2019 ausgeweitet. Oberhalb der Grenze für die geringfügig entlohnte Beschäftigung (seit 2013 = 450 EUR) werden hinsichtlich des Übergangs in die voll beitragspflichtige Beschäftigung künftig monatliche Entgelte bis einschließlich 1.300,00 EUR erfasst.

Nach Zahlen des DIW Berlin (Deutsches Institut für Wirtschaftsforschung) profitieren von der geltenden Gleitzonenregelung etwa 2,583 Mio. Arbeitnehmer, nach der Neuregelung werden es etwa 4,741 Mio. sein – häufig in Teilzeitarbeit, die weitgehend von Frauen geleistet wird.

Die Neuausrichtung der Gleitzone, die sich mit „Übergangsbereich" auch in einer veränderten Begrifflichkeit zeigt, wird dadurch vervollständigt, dass die reduzierten Rentenbeiträge künftig nicht mehr zu geringeren Rentenleistungen führen. Die Ermittlung der Entgeltpunkte soll in Zukunft generell aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt erfolgen.

Tipp: *Die Neuausrichtung als Übergangsbereich werden die SV-Spitzenorganisationen zum Anlass nehmen, ihr Gemeinsames Rundschreiben (zuletzt vom 9. Dezember 2014) zu überarbeiten und sobald als möglich neu herauszugeben.*

Der Entlastungseffekt

Unverändert gelten für die Beitragsberechnung und -tragung in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung besondere Regelungen, um einen abrupten Anstieg der Beitragsbelastung nach Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze (450 EUR) abzumildern: Während der Arbeitgeber seinen vollen Beitragsanteil zu zahlen hat, trägt der Arbeitnehmer nur einen reduzierten Beitragsanteil.

Dieser geringere Arbeitnehmeranteil ergibt sich

- zum einen durch die reduzierte beitragspflichtige Einnahme, die anhand der im Gesetz bestimmten Formel zu ermitteln ist,

und

- zum anderen aus der besonderen Beitragslastverteilung.

Wichtig: *Durch das Anheben des Endwertes von 850 auf 1.300 EUR verläuft der Beitragsanstieg im neuen Übergangsbereich künftig flacher als in der Gleitzone – die bisherigen Gleitzonenbeschäftigten erfahren eine zusätzliche Entlastung (Beispiel 1).*

Die Höhe des vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu tragenden Beitragsanteils ergibt sich aus den besonderen Regelungen zur Beitragstragung bei Beschäftigungen in der Gleitzone/im Übergangsbereich. Das Verfahren der Beitragsberechnung gliedert sich – wie schon bisher – in 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

Ausnahme: *Zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigte (z. B. Auszubildende, Vor- und Nachpraktikanten, Teilnehmer an dualen Studiengängen) sowie Teilnehmer am freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahr und am Bundesfreiwilligendienst sind auch über den 30. Juni 2019 hinaus weiter außen vor.*

Besonderheiten

Eine bereits ab dem 1. Januar 2019 zu beachtende Anpassung hinsichtlich der Beitragstragung in der Krankenversicherung erfolgt mit dem GKV-Versichertenentlastungsgesetz (siehe ab Seite 1). Der Arbeitgeberanteil umfasst danach auch die Hälfte des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes, berechnet auf Basis des tatsächlichen Arbeitsentgelts (Beispiel 1, Fortsetzung 1).

Kinderlose Arbeitnehmer, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, zahlen einen Beitragszuschlag von 0,25 % zur Pflegeversicherung. Dieser wird – so wie bis zum 31. Dezember 2018 auch der KV-Zusatzbeitrag – auf Basis der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme berechnet, kaufmännisch gerundet und zum Arbeitnehmeranteil in der Pflegeversicherung hinzugerechnet.

Beispiel 1

Eine Gebäudereinigung beschäftigt u. a. die folgenden vier Arbeitnehmer mit den genannten regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelten (kein Verzicht auf die Anwendung der Gleitzonenregelung):

- Anita Kohler, 500 EUR
- Irina Bartok, 800 EUR
- Petra Erler, 1.000 EUR
- Franz Liebe, 1.200 EUR

- Beitragspflichtige Einnahme **Juni 2019** (Faktor F = 0,7566):

	Kohler	Bartok	Erler	Liebe
(Reduzierte) Beitragspflichtige Einnahme	404,16 EUR	786,31 EUR	1.000,00 EUR	1.200,00 EUR

(Vereinfachte Formel: 1,273825 × AE – 232,75125)

Beitragspflichtige Einnahme **Juli 2019** (Faktor F = 0,7566):

	Kohler	Bartok	Erler	Liebe
Reduzierte beitragspflichtige Einnahme	396,91 EUR	735,57 EUR	961,34 EUR	1.187,11 EUR

(Vereinfachte Formel: 1,128858824 × AE – 167,5164706)

Beispiel 1 (Fortsetzung 1)

Die bei der Gebäudereinigung beschäftigte Petra Erler (zwei Kinder, kein PV-Beitragszuschlag) fällt vom 1. Juli 2019 an mit ihrem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 1.000 EUR in den neuen Übergangsbereich, die besondere Beitragsberechnung ist anzuwenden.

- Beitragsberechnung **Juli 2019** (aus 961,34 EUR):

(alle Beträge in EUR)	Gesamt	Arbeitgeber	Arbeitnehmer	Ersparnis AN
KV-Beitrag (14,6 %)	140,36	73,00	67,36	5,64
KV-Zusatzbeitrag (0,9 % unterstellt)	8,66	4,50	4,16	0,34
RV-Beitrag (18,6 %)	178,80	93,00	85,80	7,20
ALV-Beitrag (2,5 %)	24,04	12,50	11,54	0,96
PV-Beitrag (3,05 %)	29,32	15,25	14,07	1,18
Insgesamt	381,18	198,25	182,93	15,32

Die Umlagen U1 und U2 sowie die Insolvenzgeldumlage sind vom 1. Juli 2019 an generell aus der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme zu berechnen (analog zu den RV-Beiträgen) – kein Reduzierungsverzicht mehr, keine höhere Bemessungsgrundlage. Wie bisher bleiben Einmalzahlungen bei den Umlagen U1 und U2 außen vor, nicht aber bei der Insolvenzgeldumlage.

Tipp: *In der Praxis übernimmt das Entgeltabrechnungsprogramm die recht aufwendige Beitragsberechnung im Übergangsbereich. Daneben stellen wir Ihnen einen speziellen Online-Rechner auf den Firmenkundenseiten unserer Homepage zur Verfügung.*

Volle Rentenansprüche

Die Entgeltpunkte für die Rentenberechnung werden für Beitragszeiten aus Beschäftigungen im Übergangsbereich 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 aufgrund des RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetzes zusätzlich eine Begünstigung hinsichtlich ihrer späteren Rentenansprüche erfahren.

Wichtig: *Die bisherige Option des Reduzierungsverzichts in der Rentenversicherung kann damit entfallen.*

Die begünstigenden beitragsrechtlichen Regelungen gelten auch für Beschäftigte, die in der Vergangenheit auf die Anwendung der Gleitzonenregelung in der Rentenversicherung verzichtet haben. Die Verzichtserklärungen verlieren damit für Zeiten ab dem 1. Juli 2019 ihre Wirkung.

Und das DEÜV-Meldeverfahren?

Zusätzliche Meldepflichten bestehen weder bisher für Beschäftigungen in der Gleitzone noch künftig im Übergangsbereich, denn aus Anlass des Eintritts in eine bzw. des Austritts aus einer solchen Beschäftigung sind vom Arbeitgeber keine gesonderten Meldungen zu erstatten. Stattdessen müssen alle Entgeltmeldungen (z.B. Jahres-, Ab- und Unterbrechungsmeldungen) für den betroffenen Personenkreis lediglich mit einem besonderen Kennzeichen versehen werden.

Dieses bisherige Gleitzonen-Kennzeichen bleibt über den 30. Juni 2019 hinaus in der gewohnten dreifachen Ausprägung erhalten, aber unter neuer Bezeichnung und sprachlich auf die neue Rechtslage angepasst:

0 = kein Arbeitsentgelt innerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV/ Verzicht
1 = Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV
2 = Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb der Grenzen des § 20 Abs. 2 SGB IV

Hinweis: *Besagter Verzicht (bei Kennzeichen „0“) ist selbstredend nur für Meldezeiträume bis zum 30. Juni 2019 relevant.*

Bei unterschiedlicher Anwendung in den einzelnen Sozialversicherungszweigen richtet sich die Kennzeichnung der Meldungen auch in Zukunft nach der versicherungs- und beitragsrechtlichen Beurteilung in der Rentenversicherung.

Darüber hinaus ist in den Entgeltmeldungen für Arbeitnehmer, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung mit einem Arbeitsentgelt im Übergangsbereich ausüben, als SV-Entgelt weiterhin die reduzierte beitragspflichtige Einnahme einzutragen. In einem neu in den Datensatz Meldung (DSME) in den Datenbaustein Meldesachverhalt (DBME) aufgenommenen Feld ist zusätzlich das tatsächliche Arbeitsentgelt zu übermitteln. Dadurch wird gewährleistet, dass der DRV (Deutsche Rentenversicherung) auch das höhere Arbeitsentgelt vorliegt, welches künftig der Rentenberechnung zugrunde zu legen ist.

Wichtig: *Die Details hinsichtlich der Umsetzung des neuen Übergangsbereichs im DEÜV-Meldeverfahren standen bei Redaktionsschluss noch nicht fest. Über den Fortgang in dieser Angelegenheit informieren wir Sie zu gegebener Zeit auf unserer Homepage und mit unserem Newsletter.*

Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Ob die Entgeltgrenzen regelmäßig im Monat oder nur gelegentlich unter- oder überschritten werden, ist bei Beginn der Beschäftigung und erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen im Wege einer Prognose zu beurteilen. Diese Vorausbetrachtung für ein Jahr (nicht Kalenderjahr) erfordert keine alle Eventualitäten berücksichtigende genaue Vorhersage. Es genügt eine Einschätzung, welches Arbeitsentgelt – ggf. nach bisheriger betrieblicher Übung – mit hinreichender Sicherheit zu erwarten ist.

Stimmt die Prognose mit dem späteren Verlauf infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände nicht überein, bleibt sie für die Vergangenheit gleichwohl maßgebend.

Wichtig: *An der Regelmäßigkeit fehlt es bei Teilarbeitsentgelten – z. B. wegen Ablaufs der Entgeltfortzahlung bei Arbeitsunfähigkeit oder bei Beginn oder Ende der Beschäftigung im Laufe eines Kalendermonats!*

Einmalige Einnahmen (z. B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld), die mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich gewährt werden, sind für das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt mit einem Zwölftel zu berücksichtigen.

Schwankungen des Entgelts

Für Arbeitnehmer mit schwankenden Entgelten, deren regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt zwar im Übergangsbereich liegt, das tatsächliche aber ab und zu außerhalb, kann die reduzierte beitragspflichtige Einnahme nicht einfach nach der üblichen Formel berechnet werden.

Vielmehr muss bei Monatsbezügen unterhalb von 450,01 EUR zur Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme das tatsächliche Arbeitsentgelt mit dem Faktor F (2018 = 0,7547, 2019 = 0,7566) multipliziert werden.

Liegt das monatliche Entgelt ausnahmsweise über 1.300,00 EUR, dann sind die Beiträge nach den allgemeinen Regelungen zu berechnen. Das heißt, der Beitragsberechnung ist das tatsächliche Arbeitsentgelt als beitragspflichtige Einnahme zugrunde zu legen und der Beitrag ist vom Arbeitgeber und Arbeitnehmer hälftig bzw. nach den für den jeweiligen Versicherungszweig geltenden Bestimmungen zu tragen.
(Beispiel 1, Fortsetzung 2)

Beispiel 1 (Fortsetzung 2)

Die bei der Gebäudereinigung beschäftigte Anita Kohler nimmt im August 2019 zwei Wochen unbezahlten Urlaub, das Arbeitsentgelt beträgt statt 500 nur 300 EUR. Franz Liebe springt ein, sein Arbeitsentgelt beträgt dadurch unvorhergesehen und ausnahmsweise statt 1.200 nun 1.400 EUR.

- Die beitragspflichtigen Einnahmen betragen im August 2019:
  - Anita Kohler
    300 EUR × 0,7566 = 226,98 EUR
  - Franz Liebe
    1.400 EUR (keine Reduzierung)

Mehrfachbeschäftigte

Über den 30. Juni 2019 hinaus gilt unverändert: Werden mehrere (ggf. durch Zusammenrechnung) versicherungspflichtige Beschäftigungen ausgeübt, deren Arbeitsentgelte jedoch in der Summe im Übergangsbereich liegen, können die für die Berechnung der Arbeitnehmerbeitragsanteile zugrunde zu legenden reduzierten beitragspflichtigen Einnahmen für die einzelnen Beschäftigungen nicht nach der allgemeinen Formel ermittelt werden.

In diesen Fällen wird die reduzierte beitragspflichtige Einnahme vielmehr auf der Grundlage des Gesamtarbeitsentgelts ermittelt und im Verhältnis der jeweiligen Einzelarbeitsentgelte zum Gesamtarbeitsentgelt aufgeteilt.

Sofern die Mehrfachbeschäftigung im Übergangsbereich (ab 1. Juli 2019) für volle Kalendermonate besteht, ist die jeweilige beitragspflichtige Einnahme auf der Grundlage des Gesamtarbeitsentgelts (für den vollen Kalendermonat = 30 SV-Tage) anhand folgender vereinfachter Formel für 2019 zu berechnen:

$$\frac{(1{,}128858824 \times GAE - 167{,}5164706) \times EAE}{GAE}$$

EAE = Einzelarbeitsentgelt
GAE = Gesamtarbeitsentgelt

Achtung: *Beginnt oder endet die Mehrfachbeschäftigung im Laufe eines Kalendermonats, lohnt ein Blick in das bereits erwähnte Gemeinsame Rundschreiben der SV-Spitzenorganisationen.*

Doppelte Haltelinie

Das RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz sieht die durchaus umstrittene Einführung einer doppelten Haltelinie in der GRV (Gesetzliche Rentenversicherung) bis zum Jahr 2025 vor:

- mindestens 48 Prozent beim Rentenniveau – und damit quasi auf einer Höhe, die dem gegenwärtigen Status quo entspricht – sowie
- maximal 20 Prozent beim RV-Beitragssatz.

Ausblick: *Für die Zeit nach 2025 sollen noch keine Festlegungen erfolgen. Bezüglich der Langfristentwicklung der GRV wurde eine Kommission „Verlässlicher Generationenvertrag" eingesetzt, die bis Anfang 2020 ihre Vorschläge vorlegen soll.*

Die Obergrenze von 20 Prozent soll durch die Einführung einer neuen Beitragssatzgarantie abgesichert werden, indem bei Bedarf weitere Bundesmittel bereitzustellen sind. Dafür wird im Bundeshaushalt Vorsorge getroffen. Die Garantie gilt uneingeschränkt, also auch bei unvorhersehbaren Entwicklungen.

Zusätzlich leistet der Bund von 2022 bis 2025 als Finanzierungssockel Sonderzahlungen in Höhe von 500 Millionen Euro pro Jahr, die ausschließlich für die Einhaltung der Beitragssatzobergrenze zu verwenden sind.

Laut Gesetzentwurf sollen die Erhöhung des Bundeszuschusses, die Beitragssatzgarantie und die dafür getroffene Vorsorge im Bundeshaushalt eine ausgewogene Finanzierung der vorgesehenen Ausweitungen im Leistungsrecht der GRV (siehe Infokasten) bewirken.

Ausweitungen im Leistungsrecht der GRV

Die BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) hat die vorgelegten Pläne als teuer, ungerecht und kurzsichtig bewertet: „Sie bedeuten milliardenschwere Zusatzbelastungen für die GRV und erschweren ihre langfristige Finanzierbarkeit." Allein bis 2030 würden die im Gesetzentwurf vorgesehenen Maßnahmen zu Mehrausgaben von 75 Milliarden Euro führen. Ganz anders der DGB (Deutscher Gewerkschaftsbund): „Der Referentenentwurf ist in seinen Grundzügen und in wesentlichen Teilen zu begrüßen."

Verlängerung Zurechnungszeit

Für Menschen mit verminderter Erwerbsfähigkeit sind die Leistungen der GRV zuletzt dergestalt verbessert worden, dass das Ende der sog. Zurechnungszeit für Rentenneuzugänge stufenweise vom Jahr 2018 an bis zum Jahr 2024 um insgesamt drei Jahre vom Alter 62 Jahre auf das Alter 65 Jahre verlängert wurde.

Um zukünftige Erwerbsminderungsrentner noch besser abzusichern, wird das Ende der Zurechnungszeit nun bereits früher und in größerem Umfang als bisher vorgesehen angehoben: Das Ende der Zurechnungszeit wird für Neuzugänge im Jahr 2019 in einem Schritt auf 65 Jahre/8 Monate sowie – in Anlehnung an die Anhebung der Regelaltersgrenze – vom Jahr 2020 bis zum Jahr 2031 schrittweise auf das vollendete 67. Lebensjahr verlängert.

Mütterrente II

Für ab dem Jahr 1992 geborene Kinder beträgt die sog. Kindererziehungszeit drei Jahre, für davor geborene Kinder hatte es der Gesetzgeber seinerzeit bei der Anrechnung von nur einem Jahr je Kind belassen. Ungeachtet dessen, dass das Bundesverfassungsgericht diese Ungleichbehandlung als verfassungsgemäß eingestuft hatte, erfolgte in einem ersten Schritt ab Juli 2014 eine gewisse Angleichung. Aus einem wurden zwei Jahre – mehr war politisch unter Berücksichtigung der enormen finanziellen Belastungen nicht durchsetzbar. Denn obwohl es sich hierbei um eine gesamtgesellschaftliche Aufgabe handelt, ist keine Finanzierung aus Steuermitteln erfolgt.

Im Koalitionsvertrag war ursprünglich vorgesehen, in einem zweiten Schritt (daher „Mütterrente II") die Anrechnung von Kindererziehungszeiten für vor 1992 geborene Kinder um nochmals zwölf Kalendermonate zu erweitern. Dies allerdings nur dann, wenn insgesamt mehr als zwei Kinder erzogen wurden. Schlussendlich ist es nun zu einem zusätzlichen halben Entgeltpunkt für alle vor 1992 geborenen Kinder gekommen, unabhängig von der Kinderzahl. Die Kosten sind mit ca. 3,8 Milliarden Euro in etwa gleich hoch. Aufgebürdet werden sie einmal mehr den Beitragszahlern, gleichwohl eine gesamtgesellschaftliche Finanzierung aus dem Steueraufkommen angezeigt wäre.

Aktuelles zur Entgeltabrechnung

Neben den umfangreichen gibt es zum Jahreswechsel auch wieder einige kleinteiligere Änderungen. So bedurften die Grundsätzlichen Hinweise zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze vom 22. März 2017 zwischenzeitlich einer Klarstellung. Hinsichtlich der kurzfristigen Beschäftigungen wird die eigentlich am 31. Dezember 2018 endende Übergangsregelung der 3 Monate/70 Arbeitstage entfristet. Zudem gilt bei der Prüfung der Berufsmäßigkeit und auch bei den geringfügig entlohnten Beschäftigungen künftig immer die 450-EUR-Grenze, es muss kein anteiliger Monatswert mehr beachtet werden. Der gesetzliche Mindestlohn wird in zwei Stufen auf 9,19 EUR (2019) bzw. 9,35 EUR (2020) brutto je Arbeitsstunde angehoben und das Bundessozialgericht befasste sich einmal mehr mit der versicherungsrechtlichen Beurteilung von GmbH-Gesellschaftern.

JAE-Grenze: Variable Entgeltbestandteile

Arbeitnehmer sind krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt (JAE) die JAE-Grenze übersteigt. Zum regelmäßigen JAE gehören alle Einnahmen, die Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung darstellen. Voraussetzung: Die Zahlung erfolgt mit an Sicherheit grenzender Wahrscheinlichkeit mindestens einmal jährlich.

Neben dem laufenden Arbeitsentgelt sind auch regelmäßig gewährte Sonderzuwendungen bzw. Einmalzahlungen zu berücksichtigen, wenn sie mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich erwartet werden können. Demnach finden z. B. Urlaubs- und/oder Weihnachtsgelder auch dann entsprechende Berücksichtigung, wenn über ihre Gewährung keine schriftliche Vereinbarung, sondern lediglich eine mündliche Absprache besteht oder die Gewährung auf Gewohnheit oder betrieblicher Übung beruht.

Nicht dem regelmäßigen JAE zuzurechnen sind Arbeitsentgelte bzw. Entgeltbestandteile, bei denen ungewiss ist, ob und ggf. in welcher Höhe sie gewährt werden. Nach den Grundsätzlichen Hinweisen vom 22. März 2017 ist dies in der Regel bei variablen Entgeltbestandteilen der Fall, die individuell-leistungsbezogen oder unternehmenserfolgsbezogen gewährt werden (z. B. Provisionen oder Tantiemen).

Etwas anderes sollte hiernach nur dann gelten, wenn der Arbeitnehmer einen Anspruch auf einen Mindestbetrag oder garantierten Anteil hat.

Grundsätzliche Hinweise konkretisiert

In der betrieblichen Praxis wurden individuell-leistungsbezogene und/oder unternehmenserfolgsbezogene Provisionen oder Tantiemen von den Arbeitgebern in der Vergangenheit jedoch offensichtlich häufiger bei der Ermittlung des regelmäßigen JAE berücksichtigt. Dies insbesondere in den Fällen, in denen die variablen Arbeitsentgeltbestandteile monatlich zufließen und somit das monatliche Arbeitsentgelt maßgeblich mitprägen.

Vor diesem Hintergrund waren die allgemein gehaltenen Ausführungen in den Grundsätzlichen Hinweisen zu konkretisieren. Das Ergebnis zeigt unser Prüfschema auf Seite 12.

Maßgebende JAE-Grenze

Für die Beurteilung muss zwischen der allgemeinen und der besonderen JAE-Grenze unterschieden werden:

JAE-Grenze	2018	2019
Allgemeine	59.400 EUR	60.750 EUR
Besondere	53.100 EUR	54.450 EUR

Die besondere JAE-Grenze gilt für Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der an diesem Tag geltenden JAE-Grenze versicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen der GKV gleichwertig versichert waren.

Prüfschema: Variable Entgeltbestandteile und regelmäßiges JAE

Handelt es sich um eine **unternehmenserfolgsbezogene** Provision/Tantieme? → Ja → Unregelmäßig, **keine Anrechnung** auf das regelmäßige JAE

Ist die **individuell-leistungsbezogene** Provision/Tantieme üblicherweise Bestandteil des monatlich zufließenden laufenden Arbeitsentgelts und prägt sie dieses insoweit mit? → Nein → Unregelmäßig, **keine Anrechnung** auf das regelmäßige JAE

↓ Ja

Regelmäßig, **Anrechnung** auf das regelmäßige JAE

Wichtig: *Bei schwankender Höhe der variablen Entgeltbestandteile ist der für die Ermittlung des regelmäßigen JAE maßgebende Betrag im Wege einer Prognose bzw. vorausschauenden Schätzung zu ermitteln (Beispiel 1).*

Beispiel 1

Stefan Bock nimmt am 1. März 2018 eine Beschäftigung als Verkaufsleiter in einem Autohaus auf, zuvor war er seit 2000 immer versicherungspflichtig beschäftigt. Es wurde die Zahlung der folgenden Entgelte vereinbart (alle Werte in EUR):

	Entgelt	Regelm. JAE
Gehalt (4.400 × 12 Monate =)	52.800	52.800
Familienzuschlag	1.200	–
VwL Bausparen	312	312
Weihnachtsgeld	4.400	4.400
Urlaubsgeld	2.200	2.200
Gewinnbeteiligung (5 %)	3.000*	–
*Annahme auf Basis des Gewinns 2017		
Insgesamt	**63.912**	**59.712**

- Am 31. Dezember 2002 war Stefan Bock versicherungspflichtiges GKV-Mitglied, die allgemeine JAE-Grenze von 59.400 EUR ist – vorausschauend betrachtet – überschritten.

  Die 2019 maßgebliche allgemeine JAE-Grenze in Höhe von 60.750 EUR wird – bei unveränderten Verhältnissen – jedoch nicht mehr überschritten, am 1. Januar 2019 tritt folglich Krankenversicherungspflicht ein.

Fortsetzung: Verkaufsleiter Stefan Bock stellt zum 1. Januar 2019 Judith Klein als Autoverkäuferin ein (seit 1998 immer versicherungspflichtig beschäftigt). Es wurde die Zahlung der folgenden Entgelte vereinbart (alle Werte in EUR):

	Entgelt	Regelm. JAE
Gehalt (2.300 × 12 Monate =)	27.600	27.600
Weihnachtsgeld	2.300	2.300
Urlaubsgeld	1.150	1.150
Provisionen (je Verkauf Ø 500 EUR)	30.000*	30.000*
*Annahme auf Basis vorheriger Stelleninhaber		
Insgesamt	**61.050**	**61.050**

- Am 31. Dezember 2002 war Judith Klein versicherungspflichtiges GKV-Mitglied, die allgemeine JAE-Grenze von 60.750 EUR ist – vorausschauend betrachtet – überschritten.

Kurzfristigkeit: Weiterhin 3 Monate/70 Arbeitstage

Um insbesondere die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns für Saisonarbeitskräfte in der Landwirtschaft (z. B. Erntehelfer) zu erleichtern, ist die Zeitdauer einer kurzfristigen Beschäftigung bekanntlich für die Jahre 2015 bis 2018 – ohne Einschränkungen beim Personenkreis, etwa auf Saisonarbeitskräfte – ausgedehnt worden:

- von 2 auf 3 Monate (bei mindestens 5 Arbeitstagen in der Woche) bzw.
- von 50 auf 70 Arbeitstage (bei weniger als 5 Arbeitstagen in der Woche)

innerhalb eines Kalenderjahres.

Nachdem es zunächst nicht nach einer Verlängerung für die Übergangsregelung ausgesehen hatte, kam es Ende August 2018 zu einer überraschenden Wendung: Die Bundeslandwirtschaftsministerin und der Bundesarbeitsminister einigten sich auf eine Entfristung.

Die Erfahrungen aus der Praxis hätten gezeigt, dass die Ausweitung der kurzfristigen Beschäftigung von vielen Betrieben, insbesondere im Obst- und Gemüseanbau, in Anspruch genommen wurde. Sie würde gerade den Sonderkulturbetrieben, aber auch dem Hotel- und Gaststättengewerbe, eine größere Flexibilität beim Einsatz der Arbeitskräfte ermöglichen. Überdies seien seit dem Inkrafttreten der Übergangsregelung keine sozialpolitisch bedenklichen Entwicklungen festgestellt worden, die der Entfristung entgegenstünden.

Wichtig: *Es bleibt also auf Dauer bei den 3 Monaten/70 Arbeitstagen als Zeitgrenze für die kurzfristige Beschäftigung. Die erforderliche Gesetzesänderung ist im sog. Qualifizierungschancengesetz enthalten.*

Bundessozialgericht: Anteiliger Monatswert

Kurzfristigkeit ist immer dann ausgeschlossen, wenn die Beschäftigung berufsmäßig ausgeübt wird und ihr Entgelt 450 EUR im Monat übersteigt. Berufsmäßig wird eine Beschäftigung laut ständiger Rechtsprechung des Bundessozialgerichts (BSG) immer dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist.

Es gilt also: Sofern das aufgrund der Beschäftigung erzielte Arbeitsentgelt die 450-EUR-Grenze nicht überschreitet, ist eine Prüfung der Berufsmäßigkeit nicht erforderlich. Dabei war bisher nach Auffassung der SV-Spitzenorganisationen bei auf wenige Tage befristeten Beschäftigungen ein anteiliger Monatswert anzusetzen.

Das BSG ist dieser Rechtsauslegung der SV-Spitzenorganisationen allerdings nicht gefolgt – vielmehr sei laut Urteil vom 5. Dezember 2017 bei der Prüfung der 450-EUR-Grenze das in dem jeweiligen Monat erzielte Arbeitsentgelt stets dem monatlichen Gesamtbetrag von 450 EUR gegenüberzustellen, ohne dass ein anteiliger Monatswert entsprechend der Anzahl der gearbeiteten Tage zu berechnen wäre. Begründet haben die Kasseler Richter ihre Rechtsauffassung vor allem mit dem Sinn und Zweck der Regelung über die Versicherungsfreiheit, dem Wortlaut des Gesetzes sowie der Systematik der Verteilung der Beitragslast. (Beispiel 2)

Gilt auch für Minijobs

Die SV-Spitzenorganisationen nehmen das BSG-Urteil vom 5. Dezember 2017 nicht nur zum Anlass, die 450-EUR-Grenze als Monatswert im Kontext der Prüfung der Berufsmäßigkeit kurzfristiger Beschäftigungen anzuwenden. Auch bei Minijobs sind künftig bei Beschäftigungszeiten von weniger als einem Monat die Entgelte dem Gesamtbetrag von 450 EUR gegenüberzustellen und nicht mehr dem anteiligen Monatswert.

Beispiel 2

Sarah Wittig arbeitet im zweiten Jahr ihrer Elternzeit seit dem 1. Juli 2018 befristet für ein Jahr zu jedem Monatsende (= Rahmenvereinbarung) als Inventurhilfe bei einem anderen als ihrem Stammarbeitgeber (jeweils 3 Tage, an je 6 Stunden, für 90 EUR am Tag).

- Wegen der Inanspruchnahme der Elternzeit besteht Berufsmäßigkeit.

  Bisherige Rechtsauffassung: Die anteilige Entgeltgrenze von (450 EUR : 30 Tage × 3 Tage =) 45 EUR wird überschritten. Somit liegt keine kurzfristige Beschäftigung vor.

  Neue Rechtsauffassung: Der Gesamtbetrag von 450 EUR gilt als Entgeltgrenze, die nicht überschritten wird. Und da im Kalenderjahr weniger als 70 Arbeitstage anfallen, liegt Kurzfristigkeit vor (PGR: 110, BGR: 0000).

Nach den bis dato gültigen Geringfügigkeits-Richtlinien vom 14. November 2014 ist bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen, die auf weniger als einen Zeitmonat befristet sind, stets von einem anteiligen Monatswert auszugehen (Beispiel 3).

Tipp: *Die geänderte Rechtsauffassung hat Eingang in die überarbeiteten Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21. November 2018 gefunden.*

Beispiel 3

Gerd Köhler (IKK-Mitglied) bezieht Arbeitslosengeld, er vereinbart eine auf ein Wochenende befristete Beschäftigung als Kellner (Samstag/Sonntag, an je 7 Stunden, für 70 EUR am Tag).

- Wegen des Arbeitslosengeldbezuges besteht Berufsmäßigkeit.

  Bisherige Rechtsauffassung: Die anteilige Entgeltgrenze von (450 EUR : 30 Tage × 2 Tage =) 30 EUR wird überschritten. Somit liegt keine geringfügige Beschäftigung vor, sondern es besteht Kranken-, Pflege- und Rentenversicherungspflicht, aber aufgrund der 15-Wochenstunden-Grenze Arbeitslosenversicherungsfreiheit (PGR: 101, BGR: 3101).

  Neue Rechtsauffassung: Der Gesamtbetrag von 450 EUR gilt als Entgeltgrenze, die nicht überschritten wird. Die Voraussetzungen liegen sowohl für Kurzfristigkeit (PGR: 110, BGR: 0000) als auch für geringfügige Entlohnung (PGR: 109, BGR: 6100 bzw. 6500) vor.

Hinweis: *Sind die Voraussetzungen erfüllt, kann eine Beschäftigung sowohl als kurzfristige als auch als geringfügig entlohnte behandelt werden. Minijob und Kurzfristigkeit schließen sich nicht zwangsläufig gegenseitig aus.*

Gesetzlicher Mindestlohn 2019/2020

Seit dem 1. Januar 2015 galt zunächst ein – in Ost und West einheitlicher – flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 EUR brutto je Zeitstunde. Zum 1. Januar 2017 wurde er auf brutto 8,84 EUR je Stunde angehoben, das hatte die Mindestlohnkommission der Bundesregierung im Sommer 2016 so vorgeschlagen. Bestehend aus Vertretern von Gewerkschaften und Arbeitgebern, hat sie alle zwei Jahre einen Bericht zu erstellen und der Bundesregierung ihren Vorschlag über die Anpassung des Mindestlohns vorzulegen.

Der nach 2016 nunmehr zweite Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns vom 26. Juni 2018 fasst auf gut 180 Seiten den aktuellen Kenntnisstand zusammen. Der Bericht zu den Auswirkungen des gesetzlichen Mindestlohns wurde von den Kommissionsmitgliedern einstimmig beschlossen, es wird gemäß der Entwicklung des Tarifindex eine gestaffelte Anhebung empfohlen:

- ab dem 1. Januar 2019 auf **9,19 EUR** und
- ab dem 1. Januar 2020 auf **9,35 EUR** brutto je Zeitstunde.

Hinweis: *Die Bundesregierung dürfte theoretisch nur gänzlich auf eine Anpassung verzichten, sie darf von der kommissionsseitig vorgeschlagenen Höhe des Mindestlohns nicht abweichen.*

Das Bundeskabinett hat am 31. Oktober 2018 beschlossen, die vorgeschlagene Erhöhung für alle Arbeitnehmer und Arbeitgeber rechtsverbindlich zu machen. Die Verkündung der Zweiten Mindestlohnanpassungsverordnung (MiLoV2) im Bundesgesetzblatt ist am 20. November 2018 erfolgt.

Tipp: *Detaillierte Informationen – wie die Beschlüsse, Berichte und Stellungnahmen der Kommission – finden Sie unter:* ***www.mindestlohnkommission.de***

Anhebung auf Mindestlohnniveau erforderlich?

Sofern sich vor dem Hintergrund des Mindestlohngesetzes das Bruttoentgelt einzelner Beschäftigter in den Jahren 2017 und 2018 auf mindestens 8,84 EUR pro Stunde belaufen musste, hat hier zum 1. Januar 2019 eine Anhebung auf das neue Mindestniveau von 9,19 EUR zu erfolgen. Die anfangs noch Ausnahmen zulassenden Übergangsregelungen (z. B. für Zeitungszusteller) sind inzwischen ausgelaufen. Dasselbe gilt vom 1. Januar 2020 an hinsichtlich des dann maßgeblichen Mindestlohns von 9,35 EUR brutto die Stunde.

Achtung: Geringfügigkeitsgrenze beachten!

Bei dem Personenkreis der geringfügig entlohnt Beschäftigten ging mit der monatlichen Entgeltgrenze von 450 EUR zunächst eine maximale Arbeitszeit von 52,94 Stunden im Monat einher (450 EUR geteilt durch 8,50 EUR); wer 53 Arbeitsstunden vereinbart hatte, der überschritt bereits die Geringfügigkeitsgrenze. In den letzten beiden Jahren 2017 und 2018 betrug die maximale Arbeitszeit nur noch 50,90 Stunden im Monat (450 EUR geteilt durch 8,84 EUR). Somit war die Geringfügigkeitsgrenze bereits dann überschritten, wenn eine Vereinbarung über 51 Arbeitsstunden bestand.

Wichtig: *Ab dem 1. Januar 2019 beträgt die maximale Arbeitszeit nur noch 48,97 Stunden im Monat (450 EUR geteilt durch 9,19 EUR). Somit ist die Geringfügigkeitsgrenze bereits dann überschritten, wenn eine Vereinbarung über monatlich 49 Arbeitsstunden besteht (Beispiel 4).*

Beispiel 4

Klaus Brandt arbeitet in seinem geringfügig entlohnten Nebenjob 50 Stunden im Monat und bekommt dafür gesetzlichen Mindestlohn.

- Bis zum 31. Dezember 2018 besteht Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit sowie Rentenversicherungspflicht: 50 Std./Monat × 8,84 EUR = 442,00 EUR

  Vom 1. Januar 2019 an tritt auch Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungspflicht ein (> 450 EUR): 50 Std./Monat × 9,19 EUR = 459,50 EUR

Ab dem 1. Januar 2020 sinkt der Grenzwert dann auf nur noch 48,13 Stunden im Monat (450 EUR geteilt durch 9,35 EUR).

Erneute Anhebung der Pauschalierungsgrenze

Die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung bei steuerlich kurzfristig Beschäftigten mit 25 Prozent besteht seit dem 1. Januar 2017 nach dem „Zweiten Bürokratieentlastungsgesetz (BEG II)“ immer dann, wenn der Arbeitslohn 72,00 EUR durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt. Vom 1. August 2015 bis zum 31. Dezember 2016 lag die Grenze bei (8 Stunden × 8,50 EUR =) 68,00 EUR, davor bei lediglich 62,00 EUR.

Hintergrund für beide Erhöhungen waren die Einführung bzw. Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns, denn die Tageslohngrenze unterstellt einen Acht-Stunden-Tag, sodass der Mindestlohn unterschritten worden wäre (8 Stunden × 8,84 EUR = 70,72 EUR). Auch jetzt ist wieder eine Erhöhung angezeigt, vermutlich im Rahmen eines „Dritten Bürokratieentlastungsgesetzes (BEG III)“ und in ausreichendem Umfang, sodass die Pauschalierungsgrenze weder 2019 noch 2020 mit der Mindestlohnhöhe kollidiert.

Unverändert gelten für die Lohnsteuerpauschalierung die beiden weiteren alternativen Voraussetzungen, dass

- der Arbeitnehmer nicht länger als 18 zusammenhängende Arbeitstage beschäftigt sein darf

oder

- die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wurde.

GmbH-Gesellschafter

Die Frage, wann ein Gesellschafter-Geschäftsführer, der nicht qua Kapitalmehrheit (≥ 50 %) oder „echter“/umfassender Sperrminorität über einen maßgeblichen Einfluss auf die Geschicke der GmbH verfügt, in einer abhängigen Beschäftigung steht und damit der Sozialversicherungspflicht unterliegt, ist in der Praxis nicht immer leicht zu beantworten. Das Bundessozialgericht (BSG) hat diesbezüglich in den zurückliegenden Jahren die ein oder andere Kehrtwende vollzogen.

Tipp: *Die SV-Spitzenorganisationen haben die jüngsten BSG-Urteile zum Anlass genommen, ihr Gemeinsames Rundschreiben zur Statusfeststellung von Erwerbstätigen zu aktualisieren und unter dem 8. November 2017 neu herauszugeben.*

Keine „Schönwetter-Selbstständigkeit“

Die Kasseler Richter messen der aus gesetzlichen und vertraglichen Vorgaben entspringenden Rechtsmacht als Teil der tatsächlichen Verhältnisse größere Bedeutung bei als familiärer Verbundenheit oder Rücksichtnahme. Dafür spricht nach ihrer Auffassung, dass entscheidender Gesichtspunkt für das Nichtbestehen einer abhängigen Beschäftigung auch bei Familien-GmbHs die Möglichkeit ist, unliebsame Weisungen der Gesellschaft abwenden zu können.

Dies mag zwar aufgrund familiärer Rücksichtnahme solange der Fall sein, wie das Einvernehmen der Familienmitglieder gewahrt bleibt. Im Falle eines familiären Zerwürfnisses zwischen den Beteiligten käme jedoch allein die ihnen jeweils zustehende Rechtsmacht zum Tragen, sodass auch nach den gelebten tatsächlichen Verhältnissen Weisungsgebundenheit bestünde.

Wichtig: *Eine solche „Schönwetter-Selbstständigkeit“ wird mit Blick auf das Erfordernis der Vorhersehbarkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher Tatbestände nicht (mehr) anerkannt.*

Abrücken von „Kopf und Seele“

Auch die „Kopf und Seele“-Rechtsprechung, wonach bestimmte Angestellte einer Familien-GmbH ausnahmsweise als selbstständig Tätige zu betrachten sind, wenn sie faktisch wie ein Alleininhaber die Geschäfte der Gesellschaft nach eigenem Gutdünken führen, ist für die versicherungsrechtliche Beurteilung nicht (mehr) heranzuziehen. Eine vom rein faktischen Verhalten, d. h. nicht rechtlich gebunden und daher jederzeit änderbar, abhängige Statuszuordnung ist mit dem Erfordernis der Vorhersehbarkeit sozialversicherungs- und beitragsrechtlicher Tatbestände nicht vereinbar.

Wichtig: *Folgerichtig haben sich die Richter am BSG im Grunde für alle denkbaren Konstellationen, ob nun Geschäftsführer oder nicht, von der früheren „Kopf und Seele“-Rechtsprechung distanziert.*

Stimmbindungsverträge

Auch wenn sie gesellschaftsrechtlich durchaus zulässig sein können, außerhalb des Gesellschaftsvertrages (Satzung) einfachschriftlich, d. h. ohne notarielle Beurkundung, getroffene Stimmbindungsvereinbarungen der Gesellschafter sind sozialversicherungsrechtlich bedeutungslos. Schließlich sind sie nicht geeignet, die sich aus der Satzung ergebenden Rechtsmachtverhältnisse ohne Weiteres zu verschieben, da sie von jedem Gesellschafter – zumindest aus wichtigem Grund – gekündigt werden können.

Tritt zwischen den Beteiligten der Konfliktfall ein, kommt es daher allein auf die Rechtsmacht an, die ihnen aufgrund Satzung und Kündigungsrecht zusteht. Dies gilt entsprechend jüngerer BSG-Entscheidungen für weitgehend alle außerhalb des Gesellschaftsvertrages zustande gekommenen Abreden, seien es nun wirtschaftliche Verflechtungen oder bestimmte Veto-Rechte.

Tipp: *Vor dem Hintergrund der gewandelten Rechtsauffassung sollten der Gesellschaftsvertrag und die Anstellungsverträge der Geschäftsführer unbedingt überprüft werden. Bekanntlich können Fehleinschätzungen für beide Seiten drastische Folgen haben. Und Abwarten ist keine Option, spätestens im Rahmen der nächsten Betriebsprüfung würde eine Fehleinschätzung ohnehin beanstandet werden – mit Rückwirkung für vier oder mehr Jahre.*

Elektronischer Datenaustausch

Die Betriebsnummer und die zu ihr gehörenden betrieblichen Stammdaten (wie z. B. der Ort des Beschäftigungsbetriebs) sind nicht nur für die statistische Erfassung der Arbeitnehmer von Interesse. Aufgrund dieser regionalen Zuordnung der Beschäftigten wird u. a. der Gemeindeanteil an der Umsatzsteuer verteilt. Nicht zu unterschätzen ist aber auch die Aktualität der Betriebsanschrift und Kontaktdaten eines Ansprechpartners im Betrieb für die Sozialversicherungsträger. Vor diesem Hintergrund wurde der Datensatz Betriebsdatenpflege nochmals unter die Lupe genommen und optimiert. Außerdem ist nachzutragen, was in Sachen Bestandsprüfungen tatsächlich noch übrig geblieben ist und wie es beim maschinellen Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1 im Jahr 2019 weitergeht.

Pflege der Betriebsdaten

Wer selbst schon einmal einen vom Regelfall abweichenden Sachverhalt zu klären hatte, wird den Wert eines kompetenten Ansprechpartners aus eigener Erfahrung zu schätzen wissen. Nicht zuletzt aus diesem und den eingangs aufgezählten Gründen obliegt es den Arbeitgebern, der Sozialversicherung Änderungen ihrer betrieblichen Daten bekannt zu geben. Um ihrer Mitteilungspflicht nachzukommen, ohne dass dies im Personalbüro zu erhöhtem Aufwand durch Mehrfachmeldungen an verschiedene Institutionen führt, wurde vor einigen Jahren der Datensatz Betriebsdatenpflege (kurz: DSBD) in das maschinelle Meldeverfahren aufgenommen. Seither sollen Änderungen von Betriebsdaten durch gesicherte und verschlüsselte Datenübertragung aus systemgeprüften Programmen oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen ohne sog. Medienbruch übermittelt werden.

Der Status quo

Trotz der zum 1. Juni 2012 konkretisierten Abgabegründe schätzt der Betriebsnummern-Service der Bundesagentur für Arbeit (BNS) ein, dass Datenmenge und -qualität noch immer nicht den Erwartungen entsprechen. Gegenwärtig werden daher nur Anpassungen der Betriebsanschrift und des Ansprechpartners sowie Ruhendstellungen geprüft und bearbeitet.

Wichtig: *Eine Meldepflicht auch der übrigen Änderungen (z. B. des Inhabers) gegenüber dem BNS besteht dennoch; dann allerdings per Internetformular, E-Mail, Fax oder Telefon. Weitere Informationen finden Sie unter:* ***www.arbeitsagentur.de*** *(Rubrik: Unternehmen/Betriebsnummern-Service)*

Aufgrund dieses für beide Seiten doch recht unbefriedigenden Zustands sind von den SV-Spitzenorganisationen anlässlich ihrer Besprechung am 28. Juni 2018 erneut Verfahrensverbesserungen beschlossen worden (siehe Infokasten, Aufzählung nicht abschließend).

Bestandsprüfungen

Was als ganz großer Wurf zur Qualitätssteigerung in den maschinellen Datenaustauschverfahren gedacht war, ist inzwischen zu einem Einfangen übrig gebliebener Regelungen geworden.

Nachdem sich abzeichnete, dass ein rigoroser Bestandsabgleich nicht zielführend ist, gilt seit 1. Januar 2018 ein vereinfachtes Verfahren. Danach werden eingehende DEÜV-Meldungen gegen den Datenbestand der Krankenkasse oder Minijob-Zentrale geprüft, erkannte Abweichungen jedoch nicht – wie ursprünglich vorgesehen – einfach abgewiesen. Die Korrektur der Meldung kann vielmehr im Einvernehmen vom Sozialversicherungsträger vorgenommen und dem Arbeitgeber maschinell unter Verwendung des Datenbausteins Bestandsabweichung Meldeverfahren (DBBM) übermittelt werden.

Häufiger ohne Einigung

Schon zu Beginn des neuen Verfahrens stellte sich heraus, dass nicht in allen Fällen eine einvernehmliche Lösung zur

Optimierung Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD)

- **Wo genau?**
  Zur Klarstellung, dass bei den Feldern BBNR-Betriebsstätte, Name-Bezeichnung etc. die Arbeitsstelle gemeint ist, an der der Beschäftigte tätig ist, wird der Begriff „Beschäftigungsbetrieb“ in die Feldbezeichnung aufgenommen.
- **Ereignisfeld**
  Um den Zeitpunkt einer Veränderung mitzuteilen, wird das Feld „Ereignisdatum“ neu hinzugefügt, das auch in der Zukunft liegen kann.
- **Wegfall der Abgabegründe**
  Da sich die bisherigen Abgabegründe nicht bewährt haben, werden sie komplett gestrichen. Stattdessen ist im Datensatz künftig nur noch anzugeben, ob sich Änderungen in den Namensfeldern (einschließlich Rechtsform), Anschriftenfeldern zum Beschäftigungsbetrieb oder Daten zum Ansprechpartner ergeben haben; hierfür werden neue Ja-/Nein-Felder geschaffen.
- **Nur Ende, kein Ruhen**
  Die gesetzliche Meldeverpflichtung besteht lediglich bei vollständiger Beendigung der Betriebstätigkeit (Stilllegung/Schließung), daher wird auf das bisherige Ruhendkennzeichen und demzufolge auf die Meldung der Wiederaufnahme der Betriebstätigkeit verzichtet.
- **Ansprechpartner obligatorisch**
  Die Angabe des Namens und der Telefonnummer eines Ansprechpartners ist künftig verpflichtend. Dies soll zu einer besseren Kommunikation beitragen. Optional sind dagegen die Angaben zu Faxnummer und E-Mail-Adresse.

Hinweis: *Der neue DSBD (Version 3.0) ist ab 1. Juli 2019 anzuwenden, drei Monate lang werden dann übergangsweise auch noch Meldungen der alten Version 2.0 akzeptiert.*

Änderung einer DEÜV-Meldung mit den Arbeitgebern gefunden werden konnte. Ohne Zustimmung des Arbeitgebers dürfen die Meldungen jedoch nicht korrigiert werden. Die BDA (Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände) und der GKV-Spitzenverband haben daraufhin vereinbart, dass in den EDV-Systemen der Krankenkassen die erfolgte Abstimmung revisionsfähig zu dokumentieren ist. Analog zu Stornierung und Neumeldung – dem vonseiten des Arbeitgebers generell der Vorzug zu geben ist – hat der Arbeitgeber seinen Beschäftigten auch über eine Änderung der Meldung mit seinem Einverständnis (DBBM) zu informieren.

Und die Beitragsnachweise?

Nicht nur bei den DEÜV-Meldungen hat sich gezeigt, dass trotz gesetzlicher Verpflichtung zum Bestandsabgleich die Praxis nicht immer davon profitiert. Daher ist in einem weiteren Schritt die ursprünglich zum 1. Januar 2019 geplante Aufnahme der Bestandsprüfungen bezüglich der Beitragsnachweis-Datensätze wegen fehlender Praxisrelevanz von vornherein aufgegeben worden.

A1-Bescheinigungen

Gelten für einen in einen anderen Mitgliedstaat der Europäischen Union (EU), des Europäischen Wirtschaftsraums (EWG) oder in die Schweiz entsandten Beschäftigten weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften über die soziale Sicherheit, kann seit dem 1. Januar 2018 der Arbeitgeber die Ausstellung der A1-Bescheinigung bei der zuständigen Stelle durch Datenübertragung aus einem systemgeprüften Programm oder mittels einer maschinell erstellten Ausfüllhilfe (z. B. sv.net) beantragen. Seit dem 1. Juli 2018 erfolgt seitens der SV-Träger dann auch die Rückmeldung ausschließlich in elektronischer Form. Nur bis zum 31. Dezember 2018 sollten Papieranträge noch akzeptiert werden – so sah jedenfalls der ursprüngliche Plan für die Überführung der A1-Bescheinigungen ins digitale Zeitalter aus.

Verlängerung der Übergangsregelung

In vielen und insbesondere größeren Unternehmen werden Entsendung und Entgeltabrechnung örtlich und zeitlich getrennt voneinander abgewickelt. Vor dem Hintergrund, dass das A1-Verfahren obligatorisch wird, müssen Arbeitgeber und Softwareersteller Schnittstellenlösungen schaffen und ggf. sind betriebsinterne Strukturen anzupassen.

Um den Beteiligten mehr Zeit dafür einzuräumen, haben sich die SV-Spitzenorganisationen in ihrer Zusammenkunft am 28. Juni 2018 dafür ausgesprochen, die Ausnahmeregelung um ein halbes Jahr zu verlängern. Danach ist in begründeten Einzelfällen noch bis zum 30. Juni 2019 eine papiergebundene Antragstellung zulässig.

Wichtig: *Auch kurzzeitige oder nur eintägige Einsätze im Ausland unterliegen der Mitführungspflicht der A1-Bescheinigung – bei Verstößen drohen empfindliche Strafen.*

Lohnsteuer aktuell

Die Bundesregierung will finanzielle Anreize für eine stärkere Verbreitung von Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen setzen. Für Arbeitnehmer, die einen Dienst-/Firmenwagen auch privat nutzen dürfen, wird der geldwerte Vorteil nur auf Basis des halben Listenpreises ermittelt – jedenfalls wenn die E-Fahrzeuge in den Jahren 2019 bis 2021 angeschafft oder geleast werden. Neben anderen Maßnahmen zur Förderung der Elektromobilität – z. B. den Ausbau der Ladeinfrastruktur – stand das so bereits im Koalitionsvertrag der GroKo.

Stichwort Koalitionsvertrag: Ende Juni hat das Bundeskabinett den Entwurf für ein Familienentlastungsgesetz von Bundesfinanzminister Olaf Scholz beschlossen. Danach wird das Kindergeld ab 1. Juli 2019 um 10 EUR je Kind und Monat erhöht, der steuerliche Kinderfreibetrag steigt entsprechend. Zur steuerlichen Freistellung des Existenzminimums und zum Ausgleich der „kalten Progression" werden für 2019 und 2020 außerdem der Grundfreibetrag angehoben und die Eckwerte des Einkommensteuertarifs nach rechts verschoben.

Firmenwagenbesteuerung: E-Fahrzeuge

Es ist hinlänglich bekannt, dass sich lohnsteuerliche Verpflichtungen ergeben, sofern ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein betriebliches Kraftfahrzeug für Privatfahrten, Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, Fahrten von der Wohnung zu einem Sammelpunkt bzw. zu einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet oder auch für Heimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung zur Verfügung stellt.

Solche Vorteile zählen zum steuerpflichtigen Arbeitslohn des Arbeitnehmers, wofür der Arbeitgeber den geldwerten Vorteil zu ermitteln hat. Den Beteiligten stehen hierbei zwei Bewertungsmethoden zur Verfügung:

- pauschale Nutzungswertmethode (1 %-Regelung) oder
- individuelle Nutzungswertmethode mit Einzelnachweis der entstandenen Kosten (sog. Fahrtenbuch-Methode).

Tipp: *Antworten auf häufig gestellte Detailfragen zur Firmenwagenbesteuerung liefert das erst kürzlich neu herausgegebene BMF-Schreiben vom 4. April 2018 (Az. IV C 5 – S 2334/18/10001).*

Pauschal nach Listenpreis

Die Begünstigung der Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge, die extern aufladbar sind, wird gesetzestechnisch durch eine Halbierung der Bemessungsgrundlage und damit des geldwerten Vorteils für die private Nutzung umgesetzt. Außer für die 1 %-Regelung gilt die Halbierung des Listenpreises damit auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (0,03 %) sowie für Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung (0,002 %).

Die Neuregelung bleibt jedoch auf E-Fahrzeuge beschränkt, die im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 angeschafft oder geleast werden. Für davor und danach angeschaffte oder geleaste E-Fahrzeuge gilt der bisherige Nachteilsausgleich (gestaffelte Reduzierung des Listenpreises um die Kosten des Batteriesystems) unverändert weiter (Beispiel).

Bei Hybridelektrofahrzeugen hängt die Begünstigung von einer Kohlendioxidemission von höchstens 50 Gramm je gefahrenen Kilometer oder einer Reichweite unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine von mindestens 40 Kilometern ab.

Individuell per Fahrtenbuch

Weist der Steuerpflichtige den privaten Nutzungsumfang und die auf diese Nutzung entfallenden Aufwendungen durch

Belege und das Verhältnis der privaten zu den übrigen Fahrten durch das Führen eines ordnungsgemäßen Fahrtenbuches nach, kann er diese Aufwendungen der Besteuerung zugrunde legen. Hierbei werden die Anschaffungskosten für das Kraftfahrzeug in Form der als Betriebsausgaben abzuziehenden Absetzungen für Abnutzung (AfA) bei den insgesamt entstandenen Aufwendungen berücksichtigt.

Entsprechend der Halbierung der Bemessungsgrundlage für die Anwendung der Listenpreis-Regelung 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.

Beispiel

Die DINU GmbH trägt sich mit dem Gedanken, ein E-Fahrzeug als Dienstwagen für die Außendienstmitarbeiterin zu leasen, die diesen auch privat nutzen darf. Laut Leasingangebot verfügt das gewünschte Fahrzeug über eine Batteriekapazität von 16,3 kWh, der Bruttolistenpreis beträgt 44.100 EUR.

- Bei einer Anschaffung im Jahr 2018 ist der Bruttolistenpreis um (16,3 kWh × 250 EUR =) 4.075 EUR zu reduzieren, der geldwerte Vorteil nach der 1 %-Regelung beträgt somit (44.100 EUR – 4.075 EUR = 40.025 EUR, auf volle hundert Euro abgerundet = 40.000 EUR × 1 % =) 400 EUR im Monat.

  Wartet die DINU GmbH hingegen mit dem Leasingvertrag bis in das Jahr 2019, hat die Außendienstmitarbeiterin nur einen geldwerten Vorteil von (44.000 EUR × 50 % = 22.000 EUR × 1 % =) 220 EUR im Monat zu versteuern. Und zwar nicht nur bis Ende 2021, sondern für die gesamte Nutzungsdauer.

  Hinweis: Die steuerliche Behandlung des Sachbezuges gilt – dem üblichen Grundsatz folgend – analog auch hinsichtlich der SV-Beiträge.

Kindergeld, Kinderfreibetrag, Grundfreibetrag

Das Kindergeld soll laut Koalitionsvertrag in der 19. Legislaturperiode um insgesamt 25 EUR je Kind und Monat erhöht werden. Vorgesehen sind zwei Teilschritte von zunächst 10 EUR und später weiteren 15 EUR. Gleichzeitig soll nach dem Willen der Koalitionäre der Kinderfreibetrag in entsprechendem Umfang angehoben werden.

Die erste Stufe ab dem 1. Juli 2019 ist Bestandteil des sog. Familienentlastungsgesetzes (FamEntlastG), das Ende Juni 2018 vom Bundeskabinett beschlossen und am 6. Dezember 2018 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden ist (siehe Tabelle unten). Die zweite Stufe wird mit dem FamEntlastG noch nicht geregelt.

Der steuerliche Freibetrag für das sächliche Existenzminimum eines Kindes steigt zum 1. Januar 2019 auf 4.980 EUR (2.490 EUR je Elternteil). Die steuerliche Entlastungswirkung der Erhöhung des Kinderfreibetrags um insgesamt 192 EUR (je Elternteil 96 EUR) entspricht dabei dem Jahresbetrag der Kindergelderhöhung (60 EUR). Für den Veranlagungszeitraum 2020 wird der Kinderfreibetrag erneut erhöht, um der zum 1. Juli 2019 vorgenommenen Kindergelderhöhung zu entsprechen, die sich im Jahr 2020 mit insgesamt 120 EUR pro Kind erstmals auf das gesamte Jahr auswirkt. Unsere Tabellenwerte für Zusammenveranlagte berücksichtigen zusätzlich den Betreuungsfreibetrag (2019: 2.490 + 2.490 + 1.320 + 1.320):

Jahr	Kinderfreibetrag (in EUR)	Grundfreibetrag (in EUR)
2016	7.248	8.652
2017	7.356	8.820
2018	7.428	9.000
2019	7.620	9.168
2020	7.812	9.408

Wie der Tabelle zu entnehmen ist, soll auch der Grundfreibetrag im Rahmen des FamEntlastG in zwei Stufen weiter angehoben werden.

Ein abermaliges Verschieben der übrigen Eckwerte des Einkommensteuertarifs für die Veranlagungszeiträume 2019 und 2020 nach rechts soll dafür sorgen, der „kalten Progression“ entgegenzuwirken.

Das Bundesfinanzministerium macht folgende Beispielrechnung auf: Eine Familie mit zwei Kindern und einem Gesamteinkommen von 60.000 EUR zahlt 2019 über 9 Prozent (251 EUR) und 2020 über 20 Prozent (530 EUR) weniger Steuern. Dieselbe Familie, aber mit einem Familieneinkommen von 120.000 EUR, zahlt 2019 knapp 2 Prozent (380 EUR) und 2020 etwa 4 Prozent (787 EUR) geringere Steuern.

Kindergeld (in EUR) für das …			
Jahr	1./2. Kind	3. Kind	4. und jedes weitere Kind
seit 2010	184	190	215
2015	188	194	219
2016	190	196	221
2017	192	198	223
2018/2019	194	200	225
ab 07/2019	204	210	235

Wichtiges in Kürze: Brückenteilzeit

Die Betreuung der Kinder, das Pflegen der Eltern oder einfach nur der Wunsch nach mehr Freizeit: Die Teilzeitquote abhängig Beschäftigter (max. 31 Stunden/Woche) ist von 1991 bis 2016 bei den Männern von rund 2 auf knapp 11 Prozent gestiegen, bei den Frauen von annähernd 30 auf 46 Prozent. Doch nur selten sollen Teilzeitjobs etwas Dauerhaftes sein – wer aber einmal den Schritt gemacht hat, der hat bislang nach dem Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) keinen Rechtsanspruch auf ein Wiederaufstocken seiner Arbeitszeit. Der Bundesregierung ist es ein wichtiges arbeits-, gleichstellungs- und familienpolitisches Anliegen, dass Arbeitnehmer nicht unfreiwillig in die sog. Teilzeitfalle tappen. Daher ist jetzt ein allgemeiner Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit im TzBfG verankert worden.

Zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit

Nach dem TzBfG in der bis Ende 2018 maßgeblichen Fassung haben Arbeitnehmer lediglich einen Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Arbeitszeitverringerung. Die beiden wesentlichen Voraussetzungen sind, dass das Arbeitsverhältnis bereits länger als 6 Monate besteht und der Betrieb in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer (Azubis zählen nicht dazu) beschäftigt. Der Arbeitnehmer muss die Verringerung seiner Arbeitszeit und deren Umfang spätestens drei Monate vor Beginn geltend machen, er soll dabei auch die gewünschte Verteilung der Arbeitszeit angeben.

Teilzeitbeschäftigte, die ihre Arbeitszeit (wieder) verlängern wollen und ihrem Arbeitgeber dies mitteilen, sind bislang lediglich bei der Besetzung entsprechender freier Arbeitsplätze bei gleicher Eignung gegenüber anderen Bewerbern bevorzugt zu berücksichtigen.

Ungeachtet der neuen Brückenteilzeit soll auch allgemein das Realisieren von Arbeitszeitwünschen erleichtert werden. Für Teilzeitkräfte, die dem Arbeitgeber ihren Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit anzeigen, wird die Darlegungs- und Beweislast daher in Zukunft in stärkerem Maße auf den Arbeitgeber übertragen: Teilzeitbeschäftigte Arbeitnehmer sind bei der Besetzung eines Arbeitsplatzes bevorzugt zu berücksichtigen, es sei denn, dass

- es sich nicht um einen entsprechenden freien Arbeitsplatz handelt oder
- sie nicht mindestens gleich geeignet sind wie ein anderer vom Arbeitgeber bevorzugter Bewerber oder
- Arbeitszeitwünsche anderer Teilzeitbeschäftigter oder dringende betriebliche Gründe dem entgegenstehen.

Zeitlich begrenzte Verringerung (Brückenteilzeit)

Der Bundestag hat am 18. Oktober 2018 das „Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit“ verabschiedet. Das im Bundesrat nicht zustimmungspflichtige Vorhaben soll am ersten Tag des auf die Verkündung folgenden Kalendermonats in Kraft treten.

Die Anspruchsvoraussetzungen und das Antragsverfahren für die im Voraus zu bestimmende Arbeitszeitverringerung für mindestens ein Jahr und höchstens fünf Jahre entsprechen überwiegend den Regelungen für den Anspruch auf zeitlich nicht begrenzte Verringerung der Arbeitszeit (siehe dort).

Durch Tarifvertrag kann die Mindestdauer für die Brückenteilzeit auf mehr oder weniger als ein Jahr, die Höchstdauer auf mehr oder weniger als fünf Jahre festgelegt werden. Unabhängig davon bleibt es den Arbeitsvertragsparteien unbenommen, einvernehmlich einen anderen Zeitraum zu vereinbaren.

Wichtig: *Teilzeitansprüche aufgrund anderer Gesetze – z. B. nach dem Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz, dem Pflegezeitgesetz oder dem Familienpflegezeitgesetz – bleiben unberührt.*

Arbeitgeber mit mehr als 45, aber höchstens 200 Arbeitnehmern

… können ein Brückenteilzeitverlangen ablehnen, wenn sich zum Zeitpunkt des begehrten Beginns bei einer Arbeitnehmerzahl von in der Regel mehr als … bis … bereits mindestens … andere Arbeitnehmer in Brückenteilzeit befinden:

Anzahl Arbeitnehmer (AN)	Bereits in Brückenteilzeit	Anzahl Arbeitnehmer (AN)	Bereits in Brückenteilzeit
mehr als 45 bis 60	4 AN	mehr als 135 bis 150	10 AN
mehr als 60 bis 75	5 AN	mehr als 150 bis 165	11 AN
mehr als 75 bis 90	6 AN	mehr als 165 bis 180	12 AN
mehr als 90 bis 105	7 AN	mehr als 180 bis 195	13 AN
mehr als 105 bis 120	8 AN	mehr als 195 bis 200	14 AN
mehr als 120 bis 135	9 AN		

Ein gravierender Unterschied besteht hinsichtlich der Betriebsgröße, denn bei der Brückenteilzeit wird die Grenze bei 45 Arbeitnehmern gezogen (Azubis zählen nicht dazu). Für Arbeitgeber, die in der Regel insgesamt nicht mehr als 200 Arbeitnehmer beschäftigen, wird zudem eine Zumutbarkeitsgrenze eingeführt. Sie können die zeitlich begrenzte Verringerung ablehnen, wenn zum Zeitpunkt des Beginns der begehrten Verringerung pro angefangene 15 Arbeitnehmer bereits mindestens ein Arbeitnehmer zeitlich begrenzt in Brückenteilzeit arbeitet (siehe Infokasten oben).

Teilzeitbeschäftigte haben keinen Anspruch darauf, innerhalb des im Voraus bestimmten Zeitraums ihre Arbeitszeit weiter zu verkürzen oder zu verlängern. Auch ein Anspruch auf vorzeitige Rückkehr zur früheren Arbeitszeit während der Brückenteilzeit besteht nicht. Dies soll der Planungssicherheit des Arbeitgebers dienen, der für einen bestimmten Zeitraum mit der vereinbarten Arbeitszeit planen können soll, ohne mit weiteren Ansprüchen auf Veränderung der Arbeitszeit konfrontiert zu werden.

Wichtig: *Der Planungssicherheit dient auch, dass frühestens ein Jahr nach Rückkehr aus einer Teilzeit eine zeitlich begrenzte oder auch zeitlich nicht begrenzte Arbeitszeitverringerung verlangt werden kann.*

Für den Fall der berechtigten Ablehnung eines Antrags auf Brückenteilzeit aufgrund betrieblicher Gründe gilt für einen erneuten Antrag – wie bei der zeitlich nicht begrenzten Teilzeitarbeit auch – eine Frist von zwei Jahren nach der berechtigten Ablehnung. Nach berechtigter Ablehnung aufgrund der Zumutbarkeitsgrenze kann frühestens nach Ablauf von einem Jahr erneut eine Verringerung der Arbeitszeit verlangt werden.

Arbeit auf Abruf

Im Rahmen der Brückenteilzeit-Initiative ist das TzBfG auch hinsichtlich der sog. Arbeit auf Abruf reformiert worden. Für die betroffenen Arbeitnehmer will man mehr Sicherheit in Bezug auf ihre Zeitplanung und ihr Einkommen erreichen.

Im TzBfG ist vorgeschrieben, dass bei der Vereinbarung von Arbeit auf Abruf eine wöchentliche Arbeitszeit festzulegen ist; ohne Festlegung gelten bislang 10 Stunden als vereinbart. Dieser Wert wird nun auf 20 Stunden angehoben – laut Gesetzesbegründung, um für die Vertragsparteien einen wirksamen Anreiz für eine tatsächliche Festlegung zu setzen.

Neu aufgenommen wird eine Regelung zur Beschränkung der möglichen abrufbaren Zusatzarbeit. Der einseitig vom Arbeitgeber zusätzlich abrufbare Anteil darf künftig nicht mehr als 25 % der vereinbarten wöchentlichen Mindestarbeitszeit betragen. Ist eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber nur bis zu 20 % der wöchentlichen Arbeitszeit weniger abrufen.

Zudem erfolgt eine Klarstellung hinsichtlich der Berechnung der Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall und an Feiertagen: Bei Arbeit auf Abruf ist in Zukunft zur Bestimmung der regelmäßigen Arbeitszeit eine vergangenheitsbezogene Betrachtung über einen Referenzzeitraum vorzunehmen. Berechnungsgrundlage ist grundsätzlich die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate vor Beginn der Arbeitsunfähigkeit. Hat das Arbeitsverhältnis noch keine drei Monate bestanden, ist die durchschnittliche Arbeitszeit in dem kürzeren Zeitraum maßgebend. Zeiten von Kurzarbeit, unverschuldeter Arbeitsversäumnis und Urlaub im Referenzzeitraum bleiben außer Betracht. Sollten gesetzliche oder sonstige (z. B. tarif- oder einzelvertragliche) Vereinbarungen bestehen, die sich für den Arbeitnehmer günstiger darstellen, gehen diese den o. g. Regelungen vor.

Befristung von Arbeitsverträgen

Das Bundesverfassungsgericht (BVerfG) hat am 6. Juni 2018 eine richtungsweisende Entscheidung zur Befristung von Arbeitsverträgen gefällt. War ein Bewerber zuvor bereits im Unternehmen beschäftigt, ist eine befristete Einstellung ohne besonderen Grund grundsätzlich nicht möglich, selbst wenn inzwischen viele Jahre vergangen sind. Die anderslautende Rechtsprechung des Bundesarbeitsgerichts (BAG) zum sog. Vorbeschäftigungsverbot haben die Karlsruher Richter damit einkassiert. Die Auswirkungen sind erheblich – für Neueinstellungen, aber auch in Bezug auf Befristungen im Bestand!

Vorbeschäftigungsverbot

Das Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) sieht zwei verschiedene Formen befristeter Arbeitsverhältnisse vor:

- Sachgrundbefristungen bedürfen zu ihrer Rechtfertigung besonderer Gründe (z. B. Elternzeitvertretung).
- Sachgrundlose Befristungen werden ohne Vorliegen eines besonderen Grundes eingegangen.

Um Kettenbefristungen und das damit verbundene Umgehen des Kündigungsschutzes zu verhindern, knüpft das TzBfG an sachgrundlose Befristungen im Wesentlichen zwei Voraussetzungen. Zum einen ist die kalendermäßige Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nur bis zur Dauer von zwei Jahren zulässig. Bis zu dieser Gesamtdauer ist zudem die höchstens dreimalige Verlängerung eines kalendermäßig befristeten Arbeitsvertrages erlaubt. Ausnahmen gelten u. a. für Unternehmensneugründungen in den ersten vier Jahren. Zum anderen gilt das sog. Vorbeschäftigungsverbot, wonach zwischen denselben Vertragsparteien zuvor noch kein Arbeitsverhältnis – befristet oder unbefristet – bestanden haben darf.

BVerfG sieht keine Begrenzung

Seit ihrem Urteil vom 6. April 2011 vertreten die Erfurter Arbeitsrichter des BAG fortlaufend die Rechtsauffassung, dass lediglich Zuvor-Beschäftigungen in einem Zeitfenster von drei Jahren geeignet sind, die sachgrundlose Befristung auszuschließen.

Das BVerfG hat die Rechtsprechung des BAG hingegen am 6. Juni 2018 für verfassungswidrig befunden. Aus dem Wortlaut im TzBfG könne nicht abgeleitet werden, dass sich das Vorbeschäftigungsverbot nur auf die letzten drei Jahre bezieht. Die mit einer Beschränkung der sachgrundlosen Befristung auf die erstmalige Beschäftigung bei dem jeweiligen Arbeitgeber einhergehende Beeinträchtigung der individuellen Berufsfreiheit sei insoweit gerechtfertigt. Sie diene dem Schutz vor der Gefahr der Kettenbefristung und zur Sicherung des unbefristeten Arbeitsverhältnisses als Regelfall.

Allerdings halten auch die Karlsruher Verfassungsrichter ein Verbot der sachgrundlosen Befristung bei nochmaliger Einstellung beim selben Arbeitgeber für unzumutbar, wenn gar keine Gefahr für eine Kettenbefristung besteht, weil die Zuvor-Beschäftigung sehr lange zurückliegt, ganz anders geartet oder nur von sehr kurzer Dauer war (z. B. Vorbeschäftigung als Werkstudent).

Achtung: *Der Beschluss des BVerfG muss bereits beachtet werden. Arbeitgeber sollten Bewerber mit Vorbeschäftigungen nicht mehr sachgrundlos befristet einstellen (von o. g. Ausnahmen abgesehen).*

Auch bei aktuell bereits laufenden sachgrundlosen Befristungen kann sich der Arbeitgeber nicht darauf berufen, auf die BAG-Rechtsprechung vertraut zu haben. Hier besteht das Risiko, dass Unwirksamkeit eingetreten ist und die entsprechenden Arbeitsverträge als unbefristet gelten.

Die Pläne der GroKo

Union und SPD haben sich in ihrem Koalitionsvertrag ebenfalls des Themas an-

genommen, und sich auf die Seite des BAG geschlagen: „Ein erneutes befristetes Arbeitsverhältnis mit demselben Arbeitgeber ist erst nach Ablauf einer Karenzzeit von drei Jahren möglich.“ Allerdings: Der Koalitionsvertrag ist noch lange kein Gesetzentwurf und erst recht kein im Bundesgesetzblatt veröffentlichtes Gesetz.

Bei der Drei-Jahres-Frist will man es im Übrigen nicht belassen, der Koalitionsvertrag spricht außerdem davon, dass

- Arbeitgeber mit mehr als 75 Beschäftigten nur noch maximal 2,5 % der Belegschaft sachgrundlos befristen dürfen, bei Überschreiten dieser Quote würde jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen gelten,
- die Befristung eines Arbeitsvertrages ohne Vorliegen eines sachlichen Grundes nur noch für die Dauer von maximal 18 Monaten (bislang: 24 Monate) zulässig ist, bis zu dieser Gesamtdauer soll nur noch eine einmalige Verlängerung (bislang: bis zu drei Verlängerungen) möglich sein,
- eine Befristung eines Arbeitsverhältnisses dann nicht zulässig ist, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes oder ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse (sowie Entleihungen) mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bestanden hat.

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Das „Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze“ (kurz: Betriebsrentenstärkungsgesetz, BRSG) trat in seinen wesentlichen Teilen bereits am 1. Januar 2018 in Kraft. Für den erforderlichen zeitlichen Vorlauf ist gesorgt worden, indem einige Regelungen erst ab dem Jahr 2019 oder auch erst ab 2022 ihre Wirkung entfalten.

So müssen sich die Arbeitgeber bei den sog. reinen Beitragszusagen ab 2018 an der Entgeltumwandlung ihrer Arbeitnehmer zugunsten einer Pensionskasse, eines Pensionsfonds oder einer Direktversicherung mit pauschal 15 Prozent beteiligen. Dies gilt, soweit die Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einsparen, weil ihnen jegliches Haftungsrisiko genommen wurde.

Zusätzlich wurde eine allgemeine Verpflichtung zum Arbeitgeberzuschuss in Höhe von pauschal 15 Prozent aufgenommen, die auch außerhalb der reinen Beitragszusage gilt; im Vergleich dazu sind allerdings folgende Abweichungen zu beachten:

- Der allgemeine Arbeitgeberzuschuss kann durch Tarifvertrag nach oben und unten abgewandelt oder auch komplett ausgeschlossen werden (= tarifdispositiv).
- Die Zuschussverpflichtung gilt zunächst nur für ab dem 1. Januar 2019 neu abgeschlossene Vereinbarungen zur Entgeltumwandlung; für die zu diesem Zeitpunkt bereits bestehenden Vereinbarungen erst ab dem 1. Januar 2022. Damit will man den Arbeitgebern ausreichend Zeit einräumen, sich darauf einstellen zu können. (Beispiel)

Auch der allgemeine Arbeitgeberzuschuss ist nur zu leisten, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Ist das nicht der Fall, etwa wenn Entgelt oberhalb einer Beitragsbemessungsgrenze (BBG) umgewandelt wird, ist insoweit auch kein Arbeitgeberzuschuss fällig. Wird Entgelt z. B. im Bereich zwischen der BBG-KV und der BBG-RV umgewandelt, kann der Arbeitgeber „spitz“ abrechnen, er kann aber auch 15 Prozent des umgewandelten Beitrags an die Versorgungseinrichtung weiterleiten.

Beispiel

Ulla Frey (verheiratet, zwei Kinder, Steuerklasse III) wandelt von ihrem Gehalt (3.000 EUR/Monat) ab dem 1. Januar 2019 monatlich 100 EUR als Altersvorsorgebeiträge in eine Direktversicherung um (keine vom Gesetz abweichende tarifvertragliche Regelung).

- Auf die 100 EUR muss Ulla Frey keine Einkommensteuer und keine SV-Beiträge zahlen, sodass sie monatlich ca. 30 EUR Steuern und ca. 20 EUR Sozialabgaben einspart. Damit fließen die investierten 100 EUR in vollem Umfang in den Aufbau ihrer Betriebsrente.

  Hinzu kommt im Jahr 2019 ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe von insgesamt (1.200 EUR × 15 % =) 180 EUR, da auch der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung SV-Beiträge einspart.

  Durch die Steuer- und SV-Freiheit in Kombination mit dem Arbeitgeberzuschuss können so bereits mit geringen Mitteln beträchtliche Summen angespart werden. Dem gegenüber steht eine verhältnismäßig geringfügige Reduzierung der Rentenanwartschaft, da das sozialversicherungspflichtige Arbeitsentgelt niedriger ausfällt.

Hinweis: *Die spätere Betriebsrente muss nachgelagert versteuert werden und sie unterliegt als Versorgungsbezug der KV- und PV-Beitragspflicht.*

Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2019

	West	Ost
Bezugsgröße		
(in KV/PV gilt für die neuen Länder die Bezugsgröße West)		
● jährlich	37.380,00 EUR	34.440,00 EUR
● monatlich	3.115,00 EUR	2.870,00 EUR
Beitragsbemessungsgrenze		
● Kranken-/Pflegeversicherung		
– jährlich	54.450,00 EUR	
– monatlich	4.537,50 EUR	
● Renten-/Arbeitslosenversicherung		
– jährlich	80.400,00 EUR	73.800,00 EUR
– monatlich	6.700,00 EUR	6.150,00 EUR
Versicherungspflichtgrenze		
● Allgemeine, jährlich	60.750,00 EUR	
● Besondere, jährlich (für am 31. Dezember 2002 PKV-Versicherte)	54.450,00 EUR	
Geringfügigkeitsgrenze	450,00 EUR	
Geringverdienergrenze	325,00 EUR	
Übergangsbereich (ehemals Gleitzone)		
● Entgeltbereich	450,01 bis 1.300,00 EUR	
● Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz	39,65 %	
● Faktor (F)	0,7566	
● Vereinfachte Formel	1,128858824 × AE – 167,5164706	
Sachbezugswerte		
Freie Unterkunft, monatlich		
● Beschäftigte allgemein	231,00 EUR	
● Jugendliche/Auszubildende	196,35 EUR	
Unentgeltliche Mahlzeiten, monatlich		
● Frühstück	53,00 EUR	
● Mittag-/Abendessen	99,00 EUR	

Stand: 12. Dezember 2018

Sind keine Ost-Werte aufgeführt, gelten bundeseinheitliche Beträge.

Die genannten Werte entsprechen zum Teil dem Kenntnisstand bei Redaktionsschluss. Sie stehen daher unter dem Vorbehalt der Veröffentlichung im Bundesanzeiger. Beachten Sie bitte unsere Publikationen zum Jahresanfang 2019.

(Höchst-)Beitragszuschüsse KV/PV, monatlich	IKK Nord (1,3 %)	PKV
Krankenversicherung mit Krankengeldanspruch	360,73 EUR	351,66 EUR
Krankenversicherung ohne Krankengeldanspruch	347,12 EUR	338,05 EUR
Pflegeversicherung	69,20 EUR	69,20 EUR
Pflegeversicherung Bundesland Sachsen	46,51 EUR	46,51 EUR

Beitragssätze

Krankenversicherung	
– Allgemeiner Beitragssatz	14,6 %
– Ermäßigter Beitragssatz	14,0 %
– Individueller Zusatzbeitragssatz	☐ %
– Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz	0,9 %
Rentenversicherung	18,6 %
Arbeitslosenversicherung	2,5 %
Pflegeversicherung	3,05 %
– Beitragszuschlag Kinderlose	0,25 %

Umlage U1 (Krankheit)

Bei ☐ % Erstattung	☐ %
Bei ☐ % Erstattung	☐ %
Bei ☐ % Erstattung	☐ %
Bei ☐ % Erstattung	☐ %

Umlage U2 (Mutterschaft)

Bei 100 % Erstattung	☐ %

Insolvenzgeldumlage	0,06 %

Stand: 12. Dezember 2018

Abgabe- und Fälligkeitstermine im Jahr 2019*

Eingang Beitragsnachweis	Jan. 25.	Feb. 22.	März 25.	April 24.	Mai 24.	Juni 24.	Juli 25.	Aug. 26.	Sept. 24.	Okt. 24.	Nov. 25.	Dez. 19.**
Zahlungseingang	Jan. 29.	Feb. 26.	März 27.	April 26.	Mai 28.	Juni 26.	Juli 29.	Aug. 28.	Sept. 26.	Okt. 28.	Nov. 27.	Dez. 23.**

* Maßgeblich ist der Hauptsitz der Einzugsstelle (Krankenkasse). Sitz der IKK Nord ist die Landeshauptstadt Schwerin in Mecklenburg-Vorpommern.

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

Ihre Ansprechpartner bei der IKK Nord

Betriebssitz in

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

IKK Nord
Arbeitgeberservice
Postfach 440
24754 Rendsburg
Telefon 04331 345-6
Telefax 04331 345-708
E-Mail: ag-service-bdf@ikk-nord.de

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

IKK Nord
Arbeitgeberservice
Postfach 11 01 46
17041 Neubrandenburg
Telefon 0395 4509-0
Telefax 0395 4509-152
E-Mail: ag-service-nb@ikk-nord.de

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