

# IKK-Seminar zum Jahreswechsel 2015/2016

*Alle wichtigen Änderungen in der Sozialversicherung*



- Versorgungstärkung und Finanzen ■ Elektronischer Datenaustausch
- Beschäftigung von Flüchtlingen ■ Ein Jahr gesetzlicher Mindestlohn
- Lohnsteuer aktuell ■ Wichtiges in Kürze ■ Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2016

**Unsere Hotline:**  
**0800 4557378**  
jederzeit · gebührenfrei

 **IKK Nord**

# Vorwort

## Inhaltsverzeichnis

### Liebe Leserinnen und Leser,

zur Halbzeit der Legislaturperiode – im Herbst 2017 ist bereits wieder Bundestagswahl – hat die schwarz-rote Regierungskoalition schon einiges von dem auf die Habenseite gebracht, was sie sich im Dezember 2013 selbst an Arbeitspensum auferlegt hat. Bedeutende Reformen waren darunter, wie etwa die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns vor einem Jahr. Vollkommen klar, dass wir uns auch aktuell wieder damit beschäftigen, schließlich hat gerade die ausufernde Bürokratie für reichlich Unmut gesorgt.

Ein anderes „heißes Eisen“ ist die inzwischen einhellig für notwendig erachtete Reform der Pflegeversicherung. Nach 20 Jahren bedürfen insbesondere der Pflegebedürftigkeitsbegriff und das Begutachtungsverfahren dringend eines

Updates. Hier scheint der ganz große Wurf nun endlich gelungen zu sein.

Was viele von uns umtreibt, ist der Zustrom von Flüchtlingen. Dieser kann im Lichte der Überalterung der deutschen Bevölkerung und des Fachkräftemangels auch als Chance begriffen werden. Wir wollen daher aufzeigen, unter welchen Bedingungen und auf welchem Weg eine Beschäftigungsaufnahme möglich ist.

Und die gesetzliche Krankenversicherung? Hier zeigt sich recht deutlich, dass der nächste Bundestagswahlkampf näher rückt, wird doch an die Versicherten einiges an Wohltaten verteilt. Die Crux ist nur, dass die Versicherten es auch sein werden, die alleine dafür aufkommen müssen. Denn

der Arbeitgeberbeitragsanteil ist eingefroren und daran rüttelt die Bundesregierung derzeit auch nicht. In Anbetracht der absehbaren Ausgabenentwicklung hat der GKV-Spitzenverband frühzeitig vor deutlich steigenden Zusatzbeiträgen gewarnt – bis 2019 sogar auf bis zu 1,9 Prozent im Durchschnitt.

Bei alledem darf das Tagesgeschäft nicht vernachlässigt werden, daher geben wir Ihnen auch hierfür das Rüstzeug mit an die Hand und informieren über das, was es aktuell bei Sozialversicherung und Steuern zu beachten gibt. Auch im Jahr 2016 sind wir bei Fragen und Problemen gern für Sie da und beraten Sie ausführlich!

### Ihre IKK Nord

<b>Versorgungsstärkung und Finanzen</b>	<b>1</b>
<b>Elektronischer Datenaustausch</b>	<b>6</b>
<b>Beschäftigung von Flüchtlingen</b>	<b>11</b>
<b>Ein Jahr gesetzlicher Mindestlohn</b>	<b>14</b>
<b>Lohnsteuer aktuell</b>	<b>18</b>
<b>Wichtiges in Kürze</b>	<b>21</b>
Elternzeit seit 1. Juli 2015	21
Zweites Pflegestärkungsgesetz	22
<b>Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2016</b>	<b>24</b>

### Impressum

Herausgeber:



© PRESTO Gesundheits-Kommunikation GmbH

[www.presto-gk.de](http://www.presto-gk.de)

Stand: 1. Dezember 2015



## Versorgungsstärkung und Finanzen

**Der bis vor kurzem noch positive Trend hat sich umgekehrt, die letzten Quartale zeigen ein anderes Bild: Die gesetzliche Krankenversicherung (GKV) befindet sich im Ganzen genommen im finanziellen Abschwung. Steigende Leistungsausgaben lassen die Reserven im Gesundheitsfonds und bei den einzelnen Kassen schmelzen wie Schnee in der Sonne. Dessen ungeachtet führt die schwarz-rote Bundesregierung u.a. mit dem „Gesetz zur Stärkung der Versorgung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Versorgungsstärkungsgesetz)“ neue Leistungen ein bzw. weitet bestehende Ansprüche aus.**

**Mit höheren Zusatzbeiträgen folgt die „bittere Pille“ auf dem Fuße. Denn für steigende Leistungsausgaben müssen die Versicherten alleine aufkommen. Der Arbeitgeberbeitragsanteil ist eingefroren und wird es wohl auch bleiben. Der GKV-Spitzenverband rechnet unter Berücksichtigung der absehbaren Ausgabenentwicklung mit deutlich steigenden Zusatzbeiträgen – von derzeit im Durchschnitt 0,83 Prozent auf bis zu 1,9 Prozent im Jahr 2019.**

### Mit spitzem Bleistift

Im ersten Halbjahr 2015 standen GKV weit den Einnahmen in Höhe von rund 106,09 Mrd. Euro Ausgaben von rund 106,58 Mrd. Euro gegenüber – ein Minus von fast 0,5 Mrd. Euro. Ungeachtet dessen verteilt die schwarz-rote Bundesregierung einiges an Wohltaten (siehe Übersicht auf Seite 2). Zudem wird 2016 im Krankenhausbereich ein Rekordausgabenjahr mit zusätzlich 3,6 Mrd. Euro, davon 1,0 Mrd. Euro mehr als benötigt aufgrund eines Gesetzesfehlers. Dieser hat bereits für 2014 und 2015 zu einer unbegründeten Überzahlung in Höhe von insgesamt 1,2 Mrd. Euro gesorgt.

Nach Einschätzung des Bundesministeriums für Gesundheit (BMG) „bietet die Entwicklung der ersten sechs Monate

auf Basis der bei den Krankenkassen und dem Gesundheitsfonds noch vorhandenen Finanzreserven eine solide Ausgangsbasis für die finanzielle Entwicklung der GKV in 2015 und in den Folgejahren“.

Anders der GKV-Spitzenverband: „Wenn man die absehbaren Ausgabenentwicklungen und das strukturelle Defizit der Kassen hochrechnet, werden die Zusatzbeiträge in den kommenden Jahren weiter deutlich steigen. Für 2019 rechnen wir mit einer Erhöhung des Durchschnitts auf insgesamt 1,4 bis 1,9 Prozent.“ – so GKV-Vorstandsvorsitzende Dr. Doris Pfeiffer.

Zur Erinnerung: Durch das „GKV-Finanzstruktur- und Qualitäts-Weiterentwicklungsgesetz (GKV-FQWG)“ sind Kranken-

kassen und Gesundheitsfonds zum 1. Januar 2015 in eine neue Finanzarchitektur gestartet. Geblieben ist jedoch der Umstand, dass der Arbeitgeberbeitragsanteil eingefroren ist, sodass die Versicherten über steigende Zusatzbeiträge allein für die Mehrausgaben aufkommen müssen.

### Der GKV-Schätzerkreis

Konkrete Prognosen zur Entwicklung der GKV-Finanzen im laufenden und im Folgejahr nimmt alljährlich Mitte Oktober der aus Experten des BMG und des GKV-Spitzenverbandes sowie des BVA (Bundesversicherungsamt) bestehende GKV-Schätzerkreis vor. Anhand der Finanzergebnisse des ersten Halbjahres 2015 sowie der aktuellsten Eckwerte zur gesamtwirtschaftlichen Entwicklung ist eine Anhebung des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes um 0,2 Prozentpunkte prognostiziert worden. Auf Basis dieser Einschätzung hat das BMG den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz für 2016 mit 1,1 Prozent festgelegt.

**Hinweis:** *Im Anschluss haben die Krankenkassen ihre individuellen Zusatzbeitragssätze für 2016 bestimmt. Um möglichst günstige Konditionen bieten zu können, wird Wirtschaftlichkeit bei den IKKn großgeschrieben, ohne beim Service zu sparen.*

## Zusatzbeiträge und Wahlrecht

Seit dem 1. Januar 2015 beträgt der allgemeine Beitragssatz zur gesetzlichen Krankenversicherung bekanntermaßen 14,6 Prozent, jeweils die Hälfte tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber. Durch die Festschreibung des Arbeitgeberanteils bei 7,3 Prozent soll verhindert werden, dass die Lohnzusatzkosten weiter steigen. Die pauschalen Zusatzbeiträge wurden abgeschafft, an ihre Stelle sind kassenindividuelle einkommensabhängige Zusatzbeiträge getreten, die im Quellenabzugsverfahren von den Arbeitgebern einzubehalten und abzuführen sind.

Muss eine Krankenkasse ihren individuellen Zusatzbeitrag erhöhen, haben die Mitglieder ein außerordentliches Kündigungsrecht. Sie werden per Brief auf das Sonderkündigungsrecht, die Höhe des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes und die Übersicht des GKV-Spitzenverbandes über die individuellen Zusatzbeiträge aller Krankenkassen ([www.gkv-zusatzbeitraege.de](http://www.gkv-zusatzbeitraege.de)) hingewiesen.

## Neues zum Kassenwahlrecht

Die vorgenannten Änderungen entstammen dem GKV-FQWG. Hierin war bereits auch eine Neuerung enthalten, die erst zu diesem Jahreswechsel Bedeutung erlangt hat: Für Bezieher von Arbeitslosengeld II (ALG II) endete die bisher stets vorrangige Familienversicherung zum 31. Dezember 2015, vom neuen Jahr an besteht eine eigenständige Pflichtmitgliedschaft. Alle Betroffenen hatten bis dahin Zeit, eine für sie vom 1. Januar 2016 an zuständige Krankenkasse frei zu wählen.

**Wichtig:** Aus Arbeitgebersicht gilt es zu beachten, dass bei zukünftigen Neueinstellungen von ALG II-Beziehern kein sofortiges Wahlrecht mehr besteht. Ein solches war bisher im Falle des Ausscheidens aus der Familienversicherung gegeben. (Beispiel 1)

### Beispiel 1

Jonas Freise (16 Jahre) hat seine Ausbildung abgebrochen und bezieht daher vom 20. Juli 2015 bis zum 31. August 2015 wieder ALG II. Er ist über seine alleinerziehende Mutter familienversichert. Während der Ausbildung war er Mitglied einer AOK. Am 1. September 2015 nimmt er im Autohaus Kühne ein neues Ausbildungsverhältnis auf.

- Bei Aufnahme des neuen Ausbildungsverhältnisses besteht keine Bindungswirkung zur AOK, Jonas Freise kann sich daher direkt ab dem 1. September 2015 für eine IKK-Mitgliedschaft entscheiden.

Hinweis: Verlagert man diesen Beispielfall in das Jahr 2016, würde Jonas Freise als ALG II-Bezieher versicherungspflichtig und müsste aufgrund der Bindungswirkung vom Autohaus Kühne ab dem 1. September 2016 zwangsläufig zunächst bei der AOK angemeldet werden.

## Neue und ausgeweitete Leistungen

besondere darauf ab, auch in Zukunft eine gut erreichbare medizinische Versorgung der Patienten auf hohem Niveau sicherzustellen. Dazu werden u. a. stärkere Anreize für Ärzte gesetzt, sich in unterversorgten oder strukturschwachen Gebieten niederzulassen. Krankenhäuser können unter Umständen für die ambulante Behandlung geöffnet werden und die Gründung von medizinischen Versorgungszentren wird vereinfacht.

Soweit so gut – andere Gesetzesinhalte müssen wohl eher dem Komfortbereich zugeordnet werden, die zu erwartenden Mehrausgaben hält man im BMG für nicht zu beziffern:

- **Terminservicestellen:** Die Kassenärztlichen Vereinigungen vermitteln einen Facharzttermin in zumutbarer Entfernung oder, wenn das nicht möglich ist, für eine fachärztliche Untersuchung oder Behandlung im Krankenhaus. Dabei darf die Wartezeit im Regelfall vier Wochen nicht überschreiten, sonst hat der Versicherte Anspruch auf einen ambulanten Krankenhaustermin.
- **Ärztliche Zweitmeinung:** Die Versicherten erhalten einen gesetzlichen Anspruch auf eine unabhängige ärztliche

Zweitmeinung, insbesondere bei bestimmten planbaren und besonders häufigen Eingriffen. Der behandelnde Arzt muss die Patienten dabei auf ihren Rechtsanspruch hinweisen. Die Anforderungen an die Qualifikation des Arztes, der eine Zweitmeinung ausstellt, sind vom Gemeinsamen Bundesausschuss klar zu regeln.

- **Entlassmanagement:** Eine bessere Abstimmung beim Übergang von der stationären (Krankenhäuser, Reha-Kliniken) in die ambulante Behandlung soll dazu beitragen, dass die Versicherten lückenlos versorgt werden. Das Wahrnehmen dieser Aufgabe können die Krankenkassen den stationären Einrichtungen übertragen.
- **Kuren:** Bei medizinischen Rehabilitationsmaßnahmen haben die Versicherten künftig ein größeres Wunsch- und Wahlrecht.

Zur Förderung innovativer, insbesondere sektorenübergreifender Versorgungsformen und für die entsprechende Forschung wird ein **Innovationsfonds** mit jeweils 300 Mio. Euro jährlich in den Jahren 2016 bis 2019 geschaffen. Die Fördermittel kommen zur einen Hälfte vom Gesundheitsfonds (Liquiditätsreserve) und zur anderen von den Krankenkassen.

## Arbeitsunfähigkeit und Krankengeld

Nach dem GKV-Versorgungsstärkungsgesetz haben Versicherte einen Anspruch auf Krankengeld von dem Tag an, an dem die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit erfolgt ist – also nicht mehr erst ab dem Folgetag. Darüber hinaus bleibt der Krankengeldanspruch künftig immer dann erhalten, wenn eine Folgebescheinigung spätestens am nächsten Werktag verlängert worden ist. Zudem erfolgt eine individuelle Beratung und Hilfestellung dazu, welche Leistungen und unterstützenden Angebote zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit erforderlich sind. Aber der Reihe nach:

### Entstehen des Krankengeldanspruchs

Nach bisheriger Rechtslage entstand der Anspruch auf Krankengeld erst von dem Tag an, der auf den Tag der ärztlichen Feststellung folgte. Seit dem 23. Juli 2015 ist der Krankengeldanspruch immer schon ab dem Tag gegeben, an dem die Arbeitsunfähigkeit bescheinigt worden ist.

Die Neuregelung greift beispielsweise dann, wenn infolge der Aufnahme einer

Beschäftigung innerhalb der ersten vier Wochen noch kein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber besteht (sog. Wartezeit) und Arbeitsunfähigkeit eintritt. Hier ist jetzt ein Krankengeldanspruch ab Feststellungstag gegeben, sodass es selbst bei einer nur eintägigen und am selben Tag festgestellten Arbeitsunfähigkeit während der Wartezeit zur Krankengeldzahlung kommt. Folglich wird auch in diesen Fällen jetzt immer eine Verdienstbescheinigung vom Arbeitgeber angefordert. (Beispiel 2)

Im Übrigen hat der Gesetzgeber mit der Neuregelung eine Versorgungslücke geschlossen, die bei Versicherten auftrat, deren Entgeltfortzahlungsanspruch ausgeschöpft war, und die wegen derselben Erkrankung nur wenige Tage arbeitsunfähig waren. Dies ist bei sog. Serienbehandlungen (z. B. bei Chemotherapie oder Dialyse) häufig der Fall.

Übrigens: Hinsichtlich der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (Krankenschein oder auch „Gelber Schein“) gibt es zum Jahreswechsel ebenfalls Veränderungen – siehe dazu den Infokasten unten.

### Beispiel 2

Judith Richter nimmt am 1. Februar 2016 nach viermonatiger Arbeitslosigkeit eine neue Beschäftigung auf. Am 15. Februar sucht sie noch vor Arbeitsaufnahme einen Augenarzt auf, der sie aufgrund der Entfernung eines Fremdkörpers aus dem linken Auge für einen Tag krankschreibt. Vertragliche Abreden bestehen nicht, es gilt das Entgeltfortzahlungsgesetz.

- Die Wartezeit verläuft vom 1. bis zum 28. Februar 2016, der Anspruch auf Entgeltfortzahlung gegenüber dem neuen Arbeitgeber entsteht frühestens ab dem 29. Februar. Für den einen Krankheitstag am 15. Februar 2016, der gleichzeitig auch Feststellungstag ist, erhält Judith Richter Krankengeld von ihrer IKK.

### Anspruchserhaltende Maßnahme

In erster Linie mit dem Ziel, einen nahtlosen Leistungsbezug und dessen mitgliedschaftserhaltende Wirkung sicherzustellen, ist das Ende des Krankengeldanspruchs im Rahmen des GKV-Versorgungsstärkungsgesetzes neu de-

## Neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Zum Abbau von Bürokratie haben die KBV (Kassenärztliche Bundesvereinigung) und der GKV-Spitzenverband neue Vordrucke zur ärztlichen Bescheinigung von Arbeitsunfähigkeitszeiten festgelegt. Sie kommen seit dem Jahreswechsel 2015/16 zum Einsatz.

Größter Vorteil der neuen Formulare ist die Aufnahme des sog. Krankengeldauszahlungsscheins in den Vordrucksatz, sodass dieser auch während des Krankengeldbezugs vom behandelnden Arzt weiter verwendet werden kann. Das Versenden von Auszahlungsscheinen durch die Krankenkassen entfällt, die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen werden wie bisher von den Arztpraxen vorgehalten.

Die Arbeitsunfähigen haben ebenfalls einen besseren Überblick, da es nunmehr auch einen für sie bestimmten Durchschlag gibt – lästiges Kopieren entfällt also zukünftig. Es sollte dann erst recht nicht mehr vorkommen, dass der Zeitpunkt des nächsten Arztbesuchs verpasst wird, um die Einstellung des Krankengeldes zu vermeiden (siehe auch oben „Anspruchserhaltende Maßnahme“).

**Wichtig:** Positiver Nebeneffekt ist, dass die Arbeitgeber den für sie bestimmten Durchschlag zukünftig während des Krankengeldbezugs weiter vorgelegt bekommen, solange bis die Arbeitsunfähigkeit beendet ist.

finiert worden. Seit dem 23. Juli 2015 entfällt der Anspruch nicht mehr, wenn das Fortbestehen der Arbeitsunfähigkeit wegen derselben Krankheit spätestens am nächsten Werktag nach dem Ende der bisher bescheinigten Arbeitsunfähigkeit ärztlich festgestellt wird. Samstage gelten in diesem Sinne nicht als Werktage. Bis zu dieser gesetzlichen Änderung mussten sich die beiden Krankheitszeiten stets für mindestens einen Tag überschneiden. (Beispiel 3)

### Beispiel 3

Hannes Vogel befindet sich aufgrund eines häuslichen Unfalls seit Mai 2015 im Krankengeldbezug. Weitere Arbeitsunfähigkeit wurde Ende Oktober bis zum 13. November 2015 (Freitag) per Krankengeldauszahlungsschein attestiert. Am 16. November 2015 (Montag) stellt er sich erneut bei seinem Hausarzt vor, der ihn weiterhin krankschreibt.

- Da die Folgebescheinigung am folgenden Werktag ausgestellt wird, besteht durchgehend Anspruch auf Krankengeld.

Hinweis: Geht Hannes Vogel erst am 17. November (Dienstag) oder später zum Arzt, endet mit dem 13. November 2015 sein Krankengeldanspruch und damit der Erhalt seiner Mitgliedschaft. Der Krankenversicherungsschutz ist zwar nicht gefährdet, die Anschlussversicherung erfolgt jedoch ohne Krankengeldanspruch.



## Individuelle Beratung

Um den Versicherten den Zugang zu allen medizinisch notwendigen Leistungen zu ermöglichen, sieht das Sozialgesetzbuch seit jeher einen allgemeinen Auskunfts- und Beratungsanspruch vor. Im Falle von Arbeitsunfähigkeit, insbesondere wenn diese von längerer Dauer ist und dadurch zum Krankengeldbezug führt, besteht jedoch ein besonderer Unterstützungsbedarf, um die Erkrankungsfolgen schnellstmöglich zu überwinden.

**Tipp:** *Vor diesem Hintergrund ist ein spezieller Anspruch auf individuelle Beratung und Hilfestellung eingeführt worden. Zusätzlich zu den bereits bestehenden Angeboten der IKK wird dieser hilfreich auf dem Weg zu einer schnellen Genesung sein.*

Die individuelle Beratung und Hilfestellung während des Anspruchs auf Krankengeld beinhaltet das Feststellen des persönlichen Bedarfs sowie die Auswahl passgenauer Leistungen zur Wiederherstellung des Gesundheitszustands durch qualifiziertes Personal der Krankenkasse. Hierzu werden

- die dafür benötigten Informationen bereitgestellt,
- geeignete ortsnahe Leistungserbringer mit deren Kontaktdaten vermittelt,
- Maßnahmen zur Erleichterung des vollen oder stufenweisen Wiedereinstiegs in das Berufsleben vorgeschlagen.

**Wichtig:** *Alle Aktivitäten erfolgen nur mit schriftlicher Einwilligung und nach vorheriger Information der Arbeitsunfähigen in Schriftform, ihre Einwilligung können sie jederzeit widerrufen.*

## Hauptberuflich selbstständige Erwerbstätigkeit

Mit dem GKV-Versorgungsstärkungsgesetz hat der Gesetzgeber auch das Intermezzo bei der Beurteilung der hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit beendet, wonach als Beurteilungskriterium seit dem 1. Juli 2013 nicht mehr vordergründig auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern abzustellen war. Auf die Frage nach der Hauptberuflichkeit kommt es bekanntlich nur in Bezug auf das Bestehen von Kranken- und Pflegeversicherungsspflicht an, der Renten- und Arbeitslosenversicherung ist diese Regelung hingegen fremd.

Auf Betreiben des GKV-Spitzenverbandes ist die früher bereits über Jahrzehnte von den Krankenkassen praktizierte Vermutungsregelung nunmehr auf eine gesetzliche Grundlage gestellt worden:

### Widerlegbare Vermutung

Hauptberuflichkeit ist jetzt im ersten Schritt immer anzunehmen, wenn der Selbstständige auch eine Arbeitgeberstellung innehat, das heißt, wenn er im Zusammenhang mit seiner selbstständigen Erwerbstätigkeit regelmäßig mindestens einen Arbeitnehmer mehr als geringfügig beschäftigt. Werden mehrere Arbeitnehmer geringfügig beschäftigt, sind zur Prüfung der Frage, ob die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro insgesamt überschritten wird, die Arbeitsentgelte zusammenzurechnen.

Als „regelmäßig“ sind solche Beschäftigungen anzusehen, die grundsätzlich auf Dauer angelegt sind, also nicht nur gelegentlich oder nur für kurze Zeit ausgeübt werden.

Liegt keine Arbeitgeberbereitschaft vor, wird das Merkmal der Hauptberuflichkeit anhand der gewohnten Kriterien wirtschaftliche Bedeutung und zeitlicher Aufwand beurteilt. Auf diese beiden Kriterien kommt es auch dann an, wenn die Vermutung widerlegt werden soll. Dazu muss der Selbstständige nachweisen, dass trotz der Arbeitgeberstellung die

selbstständige Tätigkeit seiner Lebensführung von ihrer wirtschaftlichen Bedeutung und dem zeitlichen Aufwand her nicht das Gepräge gibt und somit nicht hauptberuflich ausgeübt wird (Beispiel 4):

- Welche **wirtschaftliche Bedeutung** der selbstständigen Tätigkeit zukommt, bestimmt sich nach dem erzielten Arbeitseinkommen. Maßgeblich ist der nach den Gewinnermittlungsvorschriften des Einkommensteuerrechts festgestellte Gewinn aus selbstständiger Tätigkeit.
- Vom **zeitlichen Umfang** her ist eine selbstständige Tätigkeit dann als hauptberuflich anzusehen, wenn sie mehr als halbtags ausgeübt wird. Davon ist in aller Regel auszugehen, wenn der Zeitaufwand mehr als 20 Stunden wöchentlich beträgt. Bei einem Zeitaufwand von nicht mehr als 20 Wochenstunden ist die Annahme einer hauptberuflich selbstständigen Tätigkeit dann nicht ausgeschlossen, wenn die daraus erzielten Einnahmen die Hauptquelle zur Bestreitung des Lebensunterhalts bilden. Neben der reinen Zeit, die in die eigentliche Ausübung der selbstständigen Tätigkeit investiert wird (z.B. Öffnungszeiten), ist weiterer notwendig verbundener Zeitaufwand zu berücksichtigen: erforderliche Vor- und Nacharbeiten, Erledigung der laufenden Buchhaltung, Behördengänge und Geschäftsbesorgungen. Nicht zurechenbar ist dagegen der Zeitaufwand von mitarbeitenden Familienangehörigen oder von fremden Personen.

**Wichtig:** Die konkrete Beurteilung hängt von den jeweiligen Umständen des Einzelfalls ab – entscheidend ist, wovon die Erwerbstätigkeit im Rahmen einer Gesamtschau wesentlich geprägt wird (Beispiel 5). Die IKKn halten dazu entsprechende Feststellungsbögen vor.

## Gesellschafter einer Gesellschaft

Die Vermutungsregelung ist nicht nur auf die Beschäftigung von Arbeitnehmern durch Selbstständige als natürliche Personen (Einzelunternehmer) beschränkt. Wird die Selbstständigkeit als Gesellschafter einer Gesellschaft ausgeübt (z.B. einer GmbH), ist von einer Arbeitgeberbereitschaft auch dann auszugehen, wenn die Arbeitnehmer von der Gesellschaft mehr als geringfügig beschäftigt werden. Gibt es mehrere Gesellschafter, erfolgt die anteilige Zurechnung der Arbeitnehmer durch Aufteilung

der Arbeitsentgelte entsprechend der jeweiligen Kapitalbeteiligung. Es geht also nicht einfach nur nach der Zahl der Köpfe der Gesellschafter.

**Tipp:** Die Rechtsänderungen hat der GKV-Spitzenverband zum Anlass genommen, seine „Grundsätzlichen Hinweise zum Begriff der hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit“ unter dem Datum 23. Juli 2015 neu herauszugeben.

### Beispiel 4

Sabine Keller arbeitet seit Jahren als kaufmännische Angestellte bei der Kleber GmbH. Seit dem 1. August 2015 betreibt sie zusätzlich eine kleine Modeboutique. Zur Sicherstellung der Öffnungszeiten während der Zeit ihrer Abwesenheit hat sie eine Verkäuferin angestellt (25 Wochenstunden, 1.200 Euro/Monat).

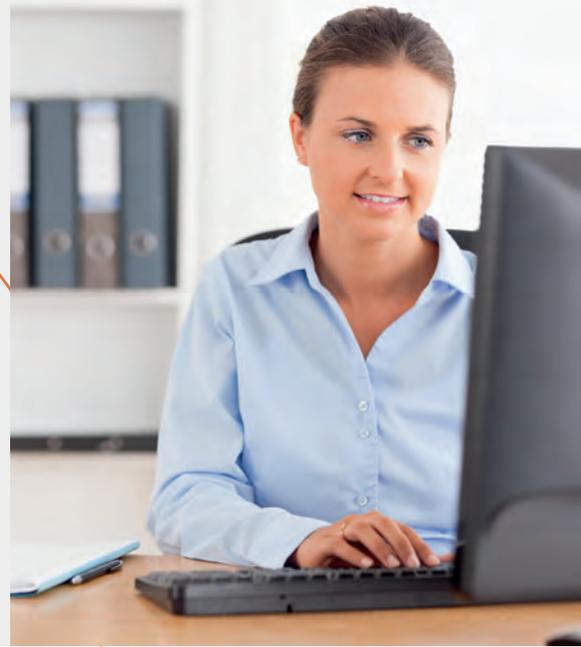
- Sabine Keller beschäftigt einen Arbeitnehmer mehr als geringfügig, daher muss vermutet werden, dass sie ihre selbstständige Erwerbstätigkeit hauptberuflich ausübt. Wird die Vermutung nicht durch Nachweise zur wirtschaftlichen Bedeutung und zum zeitlichen Aufwand widerlegt, besteht hinsichtlich der Beschäftigung bei der Kleber GmbH vom 1. August 2015 an keine Kranken- und Pflegeversicherungspflicht. Folglich sind nur Beiträge zur Renten- und Arbeitslosenversicherung zu entrichten (Beitragsgruppe: 0110).



### Beispiel 5

Bernd Hasse ist mit einem Buchhaltungsservice selbstständig tätig, der Zeitaufwand beträgt ca. 18 Wochenstunden bei einem Jahresgewinn von 15.000 Euro. Er beschäftigt lediglich seine Ehefrau im Rahmen eines Minijobs (430 Euro/Monat). Daneben geht er seit dem 1. September 2015 einer Festanstellung bei einem Steuerbüro nach (15 Wochenstunden, 1.000 Euro/Monat).

- Da die Ehefrau nur geringfügig entlohnt beschäftigt ist, kommt es auf die Gesamtwürdigung der Umstände des Einzelfalls an. Sowohl der wirtschaftliche Erfolg aus der selbstständigen Tätigkeit als auch der zeitliche Aufwand überwiegen deutlich gegenüber der Festanstellung. Bernd Hasse ist daher als hauptberuflich selbstständig erwerbstätig anzusehen und demzufolge vom 1. September 2015 an nicht kranken- und pflegeversicherungspflichtig (Beitragsgruppe: 0110).



## Elektronischer Datenaustausch

**Im Auftrag des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) wurden im Rahmen des Projektes OMS (Optimiertes Meldeverfahren in der sozialen Sicherung) Verbesserungsvorschläge gesammelt und bewertet. Mit dem „Fünften Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze“ sind nunmehr weitere Optimierungsvorschläge aus dem OMS-Projekt umgesetzt worden, die die Kommunikation zwischen Arbeitgebern und Krankenkassen verbessern sollen. Dazu und zu weiteren Änderungen – wie z. B. UV-Jahresmeldungen, generelle Sondermeldungen bei Anwendung der Märzklausel und Bestandsprüfungen – liefern wir im Folgenden die Hintergrundinformationen.**

### UV-Jahresmeldung mit „92“

Seit 2009 ist der Datenbaustein Unfallversicherung (DBUV) bereits im Einsatz. Im Laufe der Zeit erfuhr er einige Veränderungen und Ergänzungen, trotzdem blieben Datengrundlage und -übermittlung fehlerbehaftet. Aus diesem Grund wurde jetzt mit dem Fünften SGB IV-Änderungsgesetz das Verfahren zur Übermittlung personenbezogener unfallversicherungsrelevanter Daten zum Zwecke der Betriebsprüfung erneut angepasst.

Dies bedeutet auf einen Nenner gebracht: Die Ankoppelung der Unfallversicherungsdaten an die originäre Entgeltmeldung wird aufgegeben. Stattdessen ist vom 1. Januar 2016 an für jeden im Vorjahr in der Unfallversicherung versicherten Beschäftigten ausschließlich eine UV-Jahresmeldung zu erstatten.

Die unfallversicherungsrelevanten Daten sind zusätzlich zu den Entgelt-

meldungen in einer „besonderen Jahresmeldung zur Unfallversicherung“ (UV-Jahresmeldung) mit dem neuen Grund der Abgabe „92“ bis spätestens zum 16. Februar des Folgejahres zu melden. Dabei sind, bezogen auf das Kalenderjahr, alle in der Unfallversicherung beitragspflichtigen Arbeitsentgelte eines Beschäftigten zusammenzuführen. Unabhängig vom tatsächlichen Beschäftigungszeitraum ist als Meldezeitraum der Versicherungspflicht in der Unfallversicherung stets der Zeitraum 1. Januar bis 31. Dezember eines Kalenderjahres anzugeben.

Die bisher mit dem DBUV zu übermittelnden geleisteten Arbeitsstunden sind in der UV-Jahresmeldung nicht mehr enthalten. Ebenso entfallen u.a. die UV-Gründe B04 (Erreichen des Höchstjahresarbeitsentgeltes in einer vorangegangenen Entgeltmeldung) sowie B05 (Entgelt wird in einer nachfolgenden Entgeltmeldung oder in einer weiteren Meldung mit Abgabegrund „91“ gemeldet).

**Wichtig:** Für kurzfristig Beschäftigte (Personengruppe „110“) und andere ausschließlich in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherungspflichtig Beschäftigte („190“) sind zum Zwecke der Betriebsprüfung zusätzlich zur UV-Jahresmeldung auch weiterhin die Meldungen zur übrigen Sozialversicherung abzugeben (als „Leermeldung“).

### Sonderregelung für 2015

Für jeden Arbeitnehmer, der an mindestens einem Tag ein unfallversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis ausgeübt hat, ist für das Jahr 2015 das gesamte beitragspflichtige Arbeitsentgelt zur Unfallversicherung anzugeben. Dies gilt auch dann, wenn es bereits voll (durch eine Abmeldung) oder teilweise (z.B. durch eine Unterbrechungsmeldung) übermittelt wurde. (Beispiel 1)

## Korrekturen für Zeiten vor 2015

Müssen frühere Entgeltmeldungen für die Jahre 2009 bis 2014 storniert und neu gemeldet werden, ist zu beachten, dass zusätzlich zur Neumeldung immer auch eine UV-Jahresmeldung übermittelt wird. Ursächlich dafür ist, dass mit der Stornierung die gesamte ursprüngliche Entgeltmeldung einschließlich der DBUV-Daten gelöscht wird, sie würden dadurch nun also im Datenbestand fehlen. (Beispiel 2)

Waren ausschließlich DBUV-Daten nicht abzugeben bzw. enthielten unzutreffende Angaben, sind die korrekten Unfallversicherungsdaten erstmalig mit einer UV-Jahresmeldung (Grund der Abgabe „92“) zu übermitteln. Eine Stornierung der bereits abgegebenen Entgeltmeldung zur Sozialversicherung ist in diesem Fall nicht erforderlich. (Beispiel 3)

Die vorstehend beschriebenen Neumeldungen mit Abgabegrund „92“ erübrigen sich dann, wenn bereits zu einem früheren Zeitpunkt seit dem 1. Januar 2016 eine UV-Jahresmeldung für das betroffene Kalenderjahr erstattet worden ist, beispielsweise aufgrund der Korrektur eines anderen Teilzeitraums.

**Tipp:** *Zu den Änderungen im Meldeverfahren im Zusammenhang mit der neuen UV-Jahresmeldung haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung einen Fragen-Antworten-Katalog erstellt, den Sie online abrufen können unter: [www.gkv-datenaustausch.de](http://www.gkv-datenaustausch.de)*

## Elektronischer Lohnnachweis

Die Deutsche Rentenversicherung verfügt also fortan aufgrund der UV-Jahresmeldungen („92“) über alle für die Betriebsprüfungen relevanten Unfallversicherungsdaten. Diese sollen den Berufsgenossenschaften davon unabhängig in Zukunft zum Zwecke der Umlageberechnung mit einem elektronischen Lohnnachweis übermittelt werden, und zwar unmittelbar an die Datenannahmestelle der Unfallversicherung.

Diese neue Meldepflicht tritt zum 1. Januar 2017 in Kraft. Um das Verfahren ausreichend zu testen und eine hohe Verfahrenssicherheit zu gewährleisten, soll der elektronische Lohnnachweis aber erst im Jahr 2019 Grundlage für die Beitragsbescheide für das Umlagejahr 2018 werden. Bis dahin bleibt es also dabei, dass parallel die herkömmlichen Lohnnachweise (in Papierform bzw. via Extranet) zu erstatten sind.

Mit dem neuen elektronischen Lohnnachweisverfahren soll den Arbeitgebern künftig ermöglicht werden, den Lohnnachweis aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder einer systemgeprüften Ausfüllhilfe selbst zu erstellen und zu kontrollieren. Damit wurde ein wesentliches Anliegen der Arbeitgeber vom Gesetzgeber aufgegriffen. Es muss sich zeigen, ob auf diesem Weg eine bessere Datenqualität erreicht werden kann.

### Stammdatendienst

Zur Steigerung der Datenqualität wird zusätzlich ein gesetzlich normierter Stammdatendienst beim DGUV, dem Dachverband der gesetzlichen Unfallversicherung, eingeführt. In dieser Datei werden für jedes Unternehmen u. a. der zuständige Unfallversicherungsträger, die Mitgliedsnummer, die anzuwendenden Gefahraristellen sowie die dazugehörigen Betriebsnummern gespeichert.

Aus Gründen der Qualitätssicherung soll ab dem 1. Januar 2017 für jeden elektronischen Lohnnachweis vor dem

### Beispiel 1

Abmeldung mit „30“ 01 04 2015 bis 31 10 2015  
(erstattet am 15. November 2015)  
UV-Entgelt 21.000 Euro

- Zusätzlich ist noch eine UV-Jahresmeldung für das Jahr 2015 abzugeben:  
UV-Jahresmeldung mit „92“ 01 01 2015 bis 31 12 2015  
(spätestens bis 16. Februar 2016)  
UV-Entgelt 21.000 Euro

### Beispiel 2

Jahresmeldung mit „50“ (enthält DBUV) 01 01 2014 bis 31 12 2014  
Änderung SV-Entgelt am 31. Mai 2016  
Bisher wurde noch keine UV-Jahresmeldung („92“) für das Jahr 2014 abgegeben.

- Stornierung der Jahresmeldung (enthält keinen DBUV)  
Neue Jahresmeldung mit „50“ (enthält keinen DBUV)  
Der Arbeitgeber hat zusätzlich eine UV-Jahresmeldung mit „92“ zu erstatten.

### Beispiel 3

Jahresmeldung mit „50“ (enthält DBUV) 01 01 2014 bis 31 12 2014  
Änderung UV-Entgelt am 31. Mai 2016  
Bisher wurde noch keine UV-Jahresmeldung („92“) für das Jahr 2014 abgegeben.

- Der Arbeitgeber hat nur eine UV-Jahresmeldung mit „92“ zu erstatten.



Absenden ein automatisierter Abgleich mit dem neuen Stammdatendienst durchgeführt werden. Auf die Art will man sicherstellen, dass nur noch Meldungen mit korrekten Unfallversicherungsdaten eingehen.

### Sondermeldung „54“ ab 2016 verpflichtend

Im Zuge der Einführung der UV-Jahresmeldung („92“) ist die bisherige Sondermeldung von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt zur Unfallversicherung („91“) gestrichen worden.

Zusätzlich wurde festgelegt, dass bei Anwendung der „März-Klausel“ verpflichtend eine Sondermeldung abzugeben ist. Immer dann also, wenn einmalig gezahltes Arbeitsentgelt dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum des Vorjahres zuzuordnen ist, muss eine Sondermeldung („54“) erstattet werden. Bisher wäre es auch möglich gewesen, die Einmalzahlung in eine noch nicht erstattete Jahresmeldung aufzunehmen. (Beispiel 4)

### Gesonderte Meldung wird elektronisch angefordert

Im Rahmen des Rentenantragsverfahrens werden die Arbeitgeber bisher per Vordruck aufgefordert, eine Sondermeldung mit Abgabegrund „57“ über die beitragspflichtigen Einnahmen des laufenden Jahres zu erstatten. Die Meldung muss den Zeitraum enthalten, der

im laufenden Jahr noch nicht gemeldet wurde und ist frühestens drei Monate vor Rentenbeginn gesondert zu melden, das heißt, der Arbeitnehmer darf noch maximal drei Monate arbeiten.

Die Vorausberechnung der beitragspflichtigen Einnahmen zwischen Rentenantragstellung und Beschäftigungsende erfolgt durch den Rentenversicherungsträger auf Grundlage der in den letzten zwölf Kalendermonaten erzielten beitragspflichtigen Einnahmen.

Ab dem 1. Januar 2017 sollen die Anforderungen durch die Rentenversicherungsträger auf elektronischem Wege erfolgen.

### Einfach mal nichts geändert: GKV-Monatsmeldung

Die generelle Verpflichtung der Arbeitgeber, in allen Fällen der Mehrfachbeschäftigung eine monatliche Meldung abzugeben, ist zum Jahresende 2014 aufgehoben worden. Eine abgespeckte Variante des sog. qualifizierten Meldedialogs gilt nur noch für notwendige Bei-

tragskorrekturen infolge des Überschreitens der Beitragsbemessungsgrenze (BBG): Kann die Krankenkasse aufgrund der übermittelten Entgeltmeldungen nicht ausschließen, dass die in dem sich überschneidenden Meldezeitraum erzielten Arbeitsentgelte die BBG überschreiten, fordert sie den Arbeitgeber auf, für den zu beurteilenden Zeitraum GKV-Monatsmeldungen abzugeben. Sobald die ersten Jahresmeldungen für 2015 eintreffen, geht das neue Prozedere in den Echtbetrieb.

Spätestens innerhalb von sechs Wochen nach Aufforderung durch die Krankenkasse haben die Arbeitgeber die entsprechenden GKV-Monatsmeldungen zu erstatten. Nach Eingang der vom Arbeitgeber übermittelten Meldungen stellt die Krankenkasse fest, ob und inwieweit die laufenden und einmalig erzielten Arbeitsentgelte die BBG in den einzelnen Sozialversicherungszweigen überschreiten. Die Arbeitgeber erhalten für jeden Kalendermonat der Mehrfachbeschäftigung eine Rückmeldung des Prüfergebnisses. Auf dieser Grundlage können sie die ggf. erforderliche Verhältnisrechnung durchführen.

### Neu: Bestandsprüfungen

Die Einzugsstellen und alle anderen Empfänger von Meldedaten der Arbeitgeber und Zahlstellen (z. B. Rentenversicherungsträger, berufsständische Versorgungseinrichtungen) sind künftig verpflichtet, sog. Bestandsprüfungen durchzuführen. Das Nähere zu den Prüfungen ist in den „Gemeinsamen Grundsätzen für Bestandsprüfungen“ beschrieben. Die Grundsätze umfassen daneben eine Übersicht der je Träger und Verfahren vorgehaltenen Bestandsprüfungen (Fehlerkatalog) sowie die verfahrensübergreifend zu verwendende Datensatzbeschreibung für den Datenbaustein Bestandsprüfungen (DBBF).

Sofern eine Meldung für mehrere Empfänger bestimmt ist, sind bei allen Bestandsprüfungen durchzuführen. Stimmt die Meldung nicht mit den Bestandsdaten des einzelnen Sozialversicherungs-



#### Beispiel 4

Clemens Woll erhält im Januar 2016 eine Tantieme in Höhe von 2.000 Euro. Sein Arbeitgeber hat die Jahresmeldung („50“) sowie die UV-Jahresmeldung („92“) für 2015 noch nicht übermittelt (SV-Entgelt/UV-Entgelt = 36.000 Euro).

- Mit der Gehaltsabrechnung für Januar 2016 erfolgt verpflichtend eine Sondermeldung („54“) für den Zeitraum 1. bis 31. Dezember 2015 und der in voller Höhe beitragspflichtigen Tantieme (2.000 Euro) als SV-Entgelt.

Das Recht der gesetzlichen Unfallversicherung kennt die „März-Klausel“ nicht. Die Tantieme verbleibt hinsichtlich des UV-Entgelts daher im laufenden Kalenderjahr und ist erst mit der UV-Jahresmeldung („92“) für 2016 bis spätestens zum 16. Februar 2017 zu übermitteln.

trägers überein, wird die Meldung nicht in den Datenbestand übernommen und innerhalb von drei Arbeitstagen nach Zugang maschinell an den Meldepflichtigen zurückgewiesen. Jedoch ist die Einzugsstelle berechtigt, die abgewiesene Meldung zur Aufklärung und Nachvollziehbarkeit anzeigbar vorzuhalten. Nach entsprechender Sachverhaltsaufklärung ist die ursprünglich abgewiesene Meldung ggf. neu zu übermitteln.

Übrigens: Der Arbeitgeber hat alle für ihn bestimmten (Rück-)Meldungen zukünftig mindestens einmal wöchentlich von den Kommunikationsservern abzurufen und zu quittieren. Die Daten werden nach 30 Tagen gelöscht - mit Quittierung oder ohne.

### Gestreckte Einführung

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben sich darauf verständigt, dass die Bestandsprüfungen in den einzelnen Verfahren schrittweise eingeführt werden sollen:

- Zunächst erfolgt zum 1. Juli 2016 die Aufnahme der Bestandsprüfungen für die DEÜV-Meldungen.
- Danach werden die Bestandsprüfungen im Erstattungsverfahren nach dem AAG und im Zahlstellenmeldeverfahren zum 1. Januar 2017 eingeführt.
- In einer späteren Ausbaustufe sollen Bestandsprüfungen im EEL-Verfahren (Entgeltersatzleistungen) und ggf. im Beitragsnachweisverfahren folgen.

### Erstattungsverfahren AAG

Eine gravierende Änderung beim Erstattungsverfahren nach dem AAG (DSER) gilt bereits vom 1. Januar 2016 an: Stellen die Ausgleichskassen eine Abweichung zwischen dem ihrerseits berechneten und dem vom Arbeitgeber übermittelten Erstattungsbetrag fest, erfolgt eine maschinelle Rückmeldung. Der bisher formlose Schriftverkehr kann entfallen, jedenfalls sofern der Antrag nicht vollständig abzulehnen ist.

Man staunt, wie viele Abweichungsgründe hier in Betracht kommen können:

- Erstattungssatz nicht korrekt = 01
- Erstattungszeitraum abweichend vom Beschäftigungszeitraum = 02
- Erstattung U1 über RV-BBG-Ost beantragt und auf RV-BBG-Ost reduziert (Satzungsregelung) = 03
- Erstattung U1 über RV-BBG-West beantragt und auf RV-BBG-West reduziert (Satzungsregelung) = 04
- Kürzung wegen des Bezuges einer Entgeltersatzleistung = 05
- Erstattungszeitraum fällt in den Wartezeitraum (28 Tage seit Aufnahme der Beschäftigung) = 06
- Erstattungszeitraum abweichend zum bestehenden EFZ-Anspruch (z.B. Höchstanspruchsdauer überschritten) = 07
- Erstattung für den ersten Tag der AU beantragt, an dem aber noch gearbeitet wurde = 08
- Erstattungszeitraum abweichend zum Mutterschaftsgeldzeitraum = 09
- Mutterschaftsgeld nicht korrekt berücksichtigt = 10
- GSV-Beitrag im Erstattungsbetrag nicht pauschal berücksichtigt = 11
- GSV-Beitrag im Erstattungsbetrag nicht in tatsächlicher Höhe berücksichtigt = 12
- Antrag umfasste bereits erstattete Zeiträume = 13
- Sonstiges = 14

**Tipp:** Für diejenigen, die sich trotz der detaillierten Abweichungsgründe auf eine Rückmeldung keinen Reim machen kann, gibt es einen weiteren Vorteil. Darin enthalten ist künftig ein „Datenbaustein Ansprechpartner“, aus dem sich der Name, die Telefon- und Faxnummer sowie die E-Mail-Adresse des für die Antragsbearbeitung zuständigen Kassenmitarbeiters ergeben.

### Ausfüllhilfe sv.net

Um insbesondere kleineren Arbeitgebern die Teilnahme an den maschinellen Meldeverfahren zu ermöglichen, haben die gesetzlichen Krankenkassen 2001 beschlossen, eine sog. Ausfüllhilfe kostenfrei anzubieten. Mit der Entwicklung, dem Vertrieb und der technischen Unterstützung wurde die ITSG (Informationstechnische Servicestelle der gesetzlichen Krankenversicherung GmbH) beauftragt.

Unter dem Namen sv.net wurden ab dem Jahr 2003 sv.net/online und sv.net/classic als einheitliche Ausfüllhilfe zur Verfügung gestellt. Beide Varianten wurden von Beginn an intensiv genutzt. Entgegen der ursprünglichen Intention greifen auch größere Arbeitgeber gern auf sv.net zurück.

Um die gesetzlichen Anforderungen zu erfüllen, wurde und wird sv.net ständig gepflegt und auf dem aktuellen Stand gehalten. Damit auch zukünftig der gewohnte Leistungsumfang geboten werden kann, fiel der Entschluss, es einer Modernisierung zu unterziehen. Eine einfachere Bedienung, erweiterte Funktionalitäten und Erleichterungen beim Ausfüllen von Formularen (z.B. durch dynamische Hilfetexte) stehen dabei im Vordergrund.

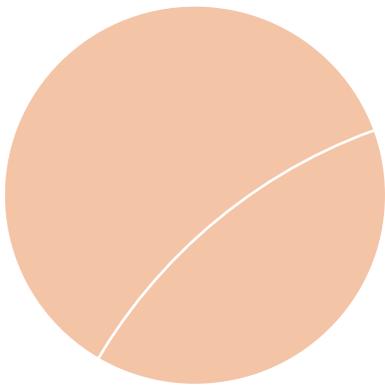
### Was ändert sich?

Bereits am Namen soll der Anwender erkennen, dass es sich um ein neues Produkt handelt:

- Aus sv.net/classic wird **sv.net/comfort**
- Aus sv.net/online wird **sv.net/standard**

Bedienkonzept und Design entsprechen den aktuellen Standards heutiger Betriebssysteme und Office-Anwendungen. Funktionen, die in beiden Varianten zur Verfügung stehen, lassen sich identisch bedienen. Zukünftig begleitet sv.net den Anwender





durch das Formular. Eingabefelder die thematisch zusammengehören werden blockweise zusammengefasst, dazu wird eine kontextbezogene Hilfefunktion angeboten. Bisher musste sv.net/classic selbstständig auf die neueste Version aktualisiert werden. Bei sv.net/comfort werden die Module automatisch aktualisiert, somit steht dem Anwender immer die neueste Version zur Verfügung.

### Erweiterte Registrierung

Bei Nutzern, die sv.net mit mehreren Anwendern verwenden, wird besonderer Wert auf erhöhte Sicherheit gelegt und ein erweitertes Registrierungsverfahren angeboten. Damit ist es möglich, dass ein administrativer Ansprechpartner alle Anwender zentral verwaltet. Somit ist sichergestellt, dass nur autorisierte Personen Meldungen für ihr Unternehmen erzeugen und versenden können und für Rückmeldungen eindeutige Ansprechpartner definiert sind. Das erweiterte Registrierungsverfahren ermöglicht es, auch Meldungen und Nachweise für Mandanten oder Filialen mit separater Betriebsnummer abzugeben.

Um diese Vorteile nutzen zu können, ist gegen ein geringes Entgelt die Registrierung als Premiumkunde erforderlich. Für Einzelnutzer, die Meldungen und Nachweise nur für das eigene Unternehmen abgeben möchten, ändert sich diesbezüglich nichts.

**Tipp:** Informationen zum bisherigen sv.net und dann auch zur neuen Standard- bzw. Comfort-Version finden Sie auf der Internetseite: [www.svnet.info](http://www.svnet.info)

## Exkurs: Assistierte Ausbildung



Immer mehr Unternehmen tun sich schwer, ihren Fachkräftebedarf zu decken. Es lohnt sich daher unbedingt, über die Einstellung von (zusätzlichen) Auszubildenden nachzudenken. Nur wird es laut „Berufsbildungsbericht 2015“ immer schwieriger, die angebotenen Lehrstellen zu besetzen. Die offizielle Zahl unbesetzter Stellen erreichte mit rund 37.100 (plus 10 Prozent) im langjährigen Vergleich einen neuen Höchststand. Ein Ausweg aus der Misere könnte darin bestehen, die Aufmerksamkeit verstärkt auch auf „schwierige“ Ausbildungsbewerber zu richten.

Die Bunderegierung hat sich der Problematik angenommen und mit dem Fünften SGB IV-Änderungsgesetz eine gesetzliche Grundlage für das neue Instrument der Assistierte Ausbildung (AsA) geschaffen. Dies ist die Basis dafür, dass Arbeitsagenturen und Jobcenter seit dem 1. Mai 2015 für die AsA aufkommen können, Geld fließt allerdings weder an den Auszubildenden noch an den Ausbildungsbetrieb. Das Ganze ist zunächst zur Erprobung auf Maßnahmen befristet, die bis zum 30. September 2018 beginnen.

Die mit der AsA verbundenen Ziele sind klar: erfolgreicher Abschluss einer betrieblichen Berufsausbildung und nachhaltige Integration in den ersten Arbeitsmarkt. Dabei ist sie kein Sonderweg, denn anders als bei den außerbetrieblichen Berufsausbildungen bleibt die Verantwortung bei den Betrieben. Das Modell gliedert sich in eine ausbildungsvorbereitende Phase I von maximal sechsmonatiger Dauer sowie eine ausbildungsbegleitende Phase II, die bis zum individuellen Ausbildungsabschluss geht.

Der Erfolg ist abhängig von einer engen Zusammenarbeit des Ausbildungsbetriebs mit dem Bildungsträger, der Berufsschule sowie der Arbeitsagentur bzw. dem Jobcenter. Der Bildungsträger ist mit mehreren Akteuren (Ausbildungsbegleiter, Sozialpädagogen, Lehrkräfte) beteiligt, die abgestimmt und eng zusammenarbeiten. Die Unternehmen kommen kostenfrei in den Genuss von solchen Angeboten wie Bewerbungs- und Ausbildungsmanagement, Beratung und Information im Hinblick auf spezifische Zielgruppen, Unterstützung bei der Lernortkooperation mit der Berufsschule etc.

Die Förderung richtet sich an junge Menschen vor dem 25. Geburtstag, die lernbeeinträchtigt oder sozial benachteiligt sind und in der Regel über keine berufliche Erstausbildung verfügen. Sie sollen die erforderliche Ausbildungsreife und Berufseignung besitzen und dürfen nicht mehr Vollzeit schulpflichtig sein.

**Tipp:** Die AsA kommt insbesondere auch für geduldete Flüchtlinge in Betracht. Und zwar vom 1. Januar 2016 an deutlich früher, denn die sog. Voraufenthaltsdauer beträgt jetzt nur noch 15 anstatt 48 Monate. Wer im Frühsommer 2015 zu uns geflüchtet ist, könnte also bereits zum Ausbildungsbeginn 2016 in eine Berufsausbildung starten. Neben der AsA kommen BAB (Berufsausbildungsbeihilfe) und andere ausbildungsbegleitende Hilfen jetzt ebenfalls früher in Betracht.



## Beschäftigung von Flüchtlingen

**Der Flüchtlingszustrom nach Europa treibt viele von uns um. Im Lichte der Überalterung der deutschen Bevölkerung und des Fachkräftemangels kann er auch als Chance begriffen werden. Es könnte sich auszahlen, neue Wege zu beschreiten und geflüchtete Menschen in Lohn und Brot zu bringen. Sie stellen eine Bereicherung dar, verfügen sie doch über besondere berufliche und soziale Kompetenzen aus ihren Herkunftsländern.**

**Doch unter welchen Bedingungen ist eine Beschäftigungsaufnahme überhaupt möglich? Was muss hinsichtlich Aufenthaltsstatus und Arbeitserlaubnis beachtet werden? Und was gilt für Berufsausbildung und Praktika? Auf diese und weitere Fragen finden Sie in diesem Kapitel erste Antworten. Wenn es dann darum geht, Kontakte zu potenziellen Kandidaten herzustellen, ist die örtliche Arbeitsagentur eine mögliche Anlaufstelle.**

### Die unterschiedlichen Aufenthaltstitel

Wollen Arbeitgeber Flüchtlinge beschäftigen, müssen sie besondere Rechtsvorschriften beachten. So ist in der Regel eine Arbeitserlaubnis erforderlich, deren Ausstellung durch die zuständige Ausländerbehörde erfolgt. Je nach Lage des Einzelfalls geschieht dies schnell, mit erheblicher Verzögerung oder gar nicht.

Für den Zugang zum deutschen Arbeitsmarkt ist zwischen Bürgern der Europäischen Union und Drittstaatenangehörigen zu unterscheiden. EU-Bürger benötigen keine Arbeitserlaubnis, um in Deutschland eine Beschäftigung aufzunehmen. Ihnen steht das Recht zum Aufenthalt in Deutschland und zur Ausübung einer Erwerbstätigkeit zu. Dasselbe gilt für Bürger aus dem Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) – dies sind zusätzlich zur EU noch Island,

Liechtenstein und Norwegen – sowie für Schweizer Staatsangehörige.

Drittstaatenangehörige benötigen zum legalen, dauerhaften Aufenthalt in Deutschland einen Aufenthaltstitel. Neben dem Visum, das regelmäßig nur für einen Aufenthalt von bis zu 90 Tagen berechtigt, gibt es verschiedene weitere Aufenthaltstitel, deren Voraussetzungen im Aufenthaltsgesetz geregelt sind. Häufig beinhalten diese auch eine Arbeitserlaubnis.

**Hinweis:** *Flüchtlinge erhalten erst nach einer positiven Entscheidung über ihren Asylantrag einen Aufenthaltstitel, zumeist in Gestalt einer Aufenthaltserlaubnis.*

Als Flüchtlinge gelten in erster Linie Personen, die sich aus begründeter Furcht vor Verfolgung außerhalb des Landes befinden, dessen Staatsangehörigkeit sie besitzen und dessen Schutz sie nicht in Anspruch nehmen können oder wegen dieser Furcht nicht in Anspruch nehmen wollen.

Haben Flüchtlinge einen Antrag auf Asyl gestellt, über den noch nicht entschieden worden ist, erhalten sie eine Aufenthaltsgestattung. Wurde der Antrag auf Asyl bereits abgelehnt, bestehen aber Hindernisse für eine Ausreise oder Abschiebung (z.B. Krankheit), erhalten sie eine Duldung.

Die Beschäftigung von Personen mit einer Aufenthaltsgestattung oder einer Duldung ist nur dann zulässig, wenn dies von der Ausländerbehörde ausdrücklich erlaubt wurde. Zumeist muss dazu auch die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit eingeholt werden.

Ähnlich verhält es sich bezüglich der Inhaber einer sog. Fiktionsbescheinigung. Dieses ist ein Dokument, das Ausländern ausgestellt wird, die einen Antrag auf eine Aufenthaltserlaubnis (oder auf Fortgelten der Aufenthaltserlaubnis) gestellt haben, über den noch nicht entschieden ist.

Hinsichtlich der regelmäßig verfügbaren Nebenbestimmungen siehe Infokasten auf Seite 12 oben.

## Asylverfahren und Arbeitserlaubnis

Flüchtlinge, die einen Antrag auf Asyl gestellt haben, werden als Asylbewerber bezeichnet. Ihnen wird generell frühestens nach einem gestatteten Aufenthalt von drei Monaten eine Arbeitserlaubnis erteilt.

**Wichtig:** Eine Arbeitserlaubnis kommt generell nicht in Betracht, solange Flüchtlinge verpflichtet sind, in einer Aufnahmeeinrichtung zu wohnen. Dazu können sie für eine Dauer von maximal sechs Monaten verpflichtet sein.

Die Ausländerbehörde kann Asylbewerber nach Ablauf der Frist auf Antrag eine Beschäftigung erlauben. Die Zulassung ausländischer Beschäftigter orientiert sich jedoch grundsätzlich an den Erfordernissen des Wirtschaftsstandortes Deutschland unter Berücksichtigung der Verhältnisse auf dem Arbeitsmarkt.

Asylbewerber, die aus sog. sicheren Herkunftsstaaten stammen und nach dem 31. August 2015 einen Asylantrag stellen, wird für die gesamte Dauer des Asylverfahrens keine Arbeitserlaubnis erteilt. Solche Staaten sind Albanien, Bosnien/Herzegowina, Ghana, Kosovo, Mazedonien, Montenegro, Senegal und Serbien.

### Die Vorrangprüfung

In einer behördeninternen Abstimmung zwischen der Ausländerbehörde und der Bundesagentur für Arbeit wird vorab geprüft, ob eine freie Stelle mit einem deutschen Staatsbürger oder einem EU-Bürger besetzt werden kann.

Dies bedeutet konkret, dass über einen Zeitraum von mehreren Wochen zunächst bevorrechtigte Arbeitssuchende aufgefordert werden, sich bei dem entsprechenden Arbeitgeber zu bewerben. Hierdurch kann es zu erheblichen Verzögerungen bei der Besetzung der Stelle

## Regelmäßig verfügte Nebenbestimmungen

Jede Aufenthaltserlaubnis, Aufenthaltsgestattung und Duldung muss erkennen lassen, ob die Ausübung einer Erwerbstätigkeit erlaubt ist. Dies erfolgt durch eine sog. Nebenbestimmung, die die zuständige Ausländerbehörde im Aufenthaltstitel vermerkt. Die Arbeitgeber können daran erkennen, ob der jeweilige Ausländer eine Erwerbstätigkeit aufnehmen darf. Als Nebenbestimmungen werden regelmäßig verfügt:

### ● „Erwerbstätigkeit gestattet“

Mit dieser Nebenbestimmung ist jede Art der Erwerbstätigkeit, selbstständig oder unselbstständig, erlaubt und bedarf keiner weiteren Erlaubnis durch die Ausländerbehörde (wird in der Regel in Aufenthaltserlaubnissen vermerkt).

### ● „Beschäftigung nur mit Genehmigung der Ausländerbehörde gestattet“

Diese Nebenbestimmung bedeutet, dass dem Ausländer eine Beschäftigung erlaubt werden kann. Die Ausländerbehörde behält sich aber die Entscheidung darüber vor. Dieser Vorbehalt begründet sich meist darin, dass die Bundesagentur für Arbeit der Beschäftigung zustimmen muss (wird in der Regel in Aufenthaltsgestattungen und Duldungen vermerkt).

### ● „Erwerbstätigkeit nicht gestattet“

Bei dieser Nebenbestimmung ist eine Beschäftigungsaufnahme nicht möglich. Hintergrund kann sein, dass eine Abschiebung unmittelbar bevorsteht (wird in der Regel nur in Duldungen vermerkt).

**Tipp:** Das Bundesamt für Migration und Flüchtlinge (BAMF) und die Bundesagentur für Arbeit (BA) betreiben gemeinsam die zentrale Info-Hotline „Arbeiten und Leben in Deutschland“. Diese ist wochentags zwischen 9.00 und 15.00 Uhr erreichbar unter: **030 1815-1111**

kommen. Außerdem hat die zuständige Arbeitsagentur zu prüfen, ob die Beschäftigung des antragstellenden Ausländers zu vergleichbaren Bedingungen wie bei einem deutschen Staatsbürger erfolgen soll.

Arbeitgeber, die einen Asylbewerber einstellen wollen, sollten diesem also ausführliche und schriftliche Informationen über die zu besetzende Stelle aushändigen, am besten einen Entwurf des Arbeitsvertrages. Auch die Zusicherung, dass Arbeitsentgelt, Arbeitszeiten und weitere Arbeitsbedingungen üblich für die Branche, den Arbeitsort bzw. das Unternehmen sind, ist durchaus hilfreich. Häufig ist es sinnvoll, dass der Arbeitgeber sich selbst in den Prozess der Vorrangprüfung einbringt.

Obwohl Asylverfahren recht lange dauern (im Jahr 2014 im Durchschnitt mehr

als elf Monate), verzichten aufgrund des komplizierten Verfahrens viele Asylbewerber auf einen Antrag auf Arbeitserlaubnis. Sie hoffen stattdessen auf einen positiven Abschluss des Asylverfahrens und damit auf eine Aufenthaltserlaubnis, die die Arbeitserlaubnis einschließt.

### Ausnahmen von der Regel

Einer Vorrangprüfung bedarf es bei Antragstellern nicht, die

- über einen anerkannten Hochschulabschluss verfügen oder
- die für einen Beruf ausgebildet sind, der in der sog. Positivliste der Bundesagentur für Arbeit vermerkt ist (siehe Infokasten auf Seite 13).

Nach einem gestatteten Aufenthalt von ununterbrochen 15 Monaten entfällt die

Vorrangprüfung im Antragsverfahren für eine Arbeitserlaubnis. Nach einem rechtmäßigen Aufenthalt von vier Jahren im Bundesgebiet wird die Bundesagentur für Arbeit bei einem Antrag auf eine Arbeitserlaubnis gar nicht mehr beteiligt.

### Flüchtlinge und Leiharbeit

Nach der bisherigen Rechtslage können Asylbewerber und Personen mit einer Duldung erst nach vier Jahren des rechtmäßigen Aufenthalts im Bundesgebiet als Leiharbeitnehmer beschäftigt werden.

Diese Frist ist mit Wirkung vom 28. Oktober 2015 an verkürzt worden, und zwar

- auf drei Monate für Antragsteller entsprechend der Positivliste (Voraussetzung: Tätigkeit ausschließlich in den Bereichen der Positivliste für die gesamte Dauer der Beschäftigung) bzw.
- für alle anderen Antragsteller auf 15 Monate.

**Tipp:** Beraten Sie sich ggf. mit dem Verleiher, mit dem Sie zusammenarbeiten, über die aktuelle Rechtslage.

### Auszubildende/Praktikanten

Die Aufnahme von Berufsausbildungen und Praktika für Asylbewerber und Personen mit einer Duldung ist bereits im Sommer 2015 erleichtert worden. Die Ausländerbehörde kann ohne Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit erlauben:

- Berufsausbildung in einem anerkannten Ausbildungsberuf
- Betriebliche Einstiegsqualifizierung (zur Vermittlung und Vertiefung von Grundlagen für den Erwerb beruflicher Handlungsfähigkeit, Förderung durch die Bundesagentur für Arbeit)
- Praktikum von maximal dreimonatiger Dauer

## Positivliste der Bundesagentur für Arbeit

Auf eine Vorrangprüfung im Rahmen eines Antrags auf Arbeitserlaubnis wird verzichtet, wenn die Bewerber für einen Tätigkeitsbereich ausgebildet sind, in dem ein von der Bundesagentur für Arbeit festgestellter Fachkräftemangel herrscht. Diese Tätigkeitsbereiche und die dazugehörigen Ausbildungsberufe werden halbjährlich in der Positivliste festgelegt.

Gegenwärtig fallen darunter z.B. die folgenden Ausbildungsberufe: Metallbauer, Schweißer, Mechatroniker, Industrieelektriker, Elektroanlagenmonteure, Klempner, Gesundheits- und (Kinder-)Krankenpfleger, Altenpfleger, Orthopädietechnik-Mechaniker, Hörgeräteakustiker. Darüber hinaus stehen

auf der Positivliste z.B. auch Programmierer und Softwareentwickler.

Sind die Tätigkeiten, für die ein Asylbewerber infrage kommt, in der Positivliste aufgeführt und verfügt er über eine Berufsausbildung, die in Deutschland für diese Berufe anerkannt wird, bedeutet dies jedoch nur, dass die Vorrangprüfung entfällt. Am Antragsverfahren auf eine Arbeitserlaubnis wird die Bundesagentur für Arbeit dennoch beteiligt.



**Tipp:** Die jeweils aktuelle Positivliste nebst Erläuterungen steht online zum Abruf bereit unter: [www.zav.de/positivliste](http://www.zav.de/positivliste)

Zu beachten ist aber, dass Aufenthaltsgestattungen und Duldungen regelmäßig nur für eine begrenzte Dauer ausgestellt werden. Seit dem 1. August 2015 wird die Ausländerbehörde das Aufenthaltsrecht eines Asylbewerbers, der eine Berufsausbildung in Deutschland vor Vollendung des 21. Lebensjahres aufgenommen hat, in der Regel bis zum Ausbildungsabschluss verlängern. Damit ist zwar gesichert, dass die einmal begonnene Ausbildung beendet werden kann, die Betriebe erwarten jedoch zurecht, dass auch eine Anschlussbeschäftigung erlaubt wird.

### Geringfügige Beschäftigung

Geflüchtete Menschen mit Arbeitserlaubnis können auch eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob) aufnehmen. Der Arbeitgeber muss dann keine Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung zahlen, da Flüchtlinge nicht gesetz-

lich krankenversichert sind. Eine kurzfristige Beschäftigung scheidet dagegen aus, denn es wird hier regelmäßig von Berufsmäßigkeit auszugehen sein.

### Und die Entgeltunterlagen?

Neben den üblichen Unterlagen müssen die Arbeitgeber das Aufenthaltsdokument in Kopie zu den Entgeltunterlagen nehmen. Im Aufenthaltsgesetz heißt es dazu: „Wer im Bundesgebiet einen Ausländer beschäftigt, muss für die Dauer der Beschäftigung eine Kopie des Aufenthaltstitels oder der Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung oder über die Aussetzung der Abschiebung des Ausländers in elektronischer Form oder in Papierform aufbewahren.“

Nach der Beitragsverfahrensverordnung ist zusätzlich zum Aufenthaltstitel die Staatsangehörigkeit in die Entgeltunterlagen aufzunehmen.



## Ein Jahr gesetzlicher Mindestlohn

Seit dem 1. Januar 2015 gilt in Deutschland ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn. Damit befinden wir uns in guter Gesellschaft, denn 22 der 28 EU-Mitgliedsstaaten haben ebenfalls eine Lohnuntergrenze – wenn auch in sehr unterschiedlicher Höhe. Nur in Dänemark, Finnland, Italien, Österreich, Schweden und Zypern gibt es bislang keinen branchenübergreifenden gesetzlichen Mindestlohn. Das BMAS (Bundesministerium für Arbeit und Soziales) geht davon aus, dass bei uns rund 3,7 Mio. Beschäftigte im Niedriglohnsektor davon profitieren haben, weil ihre Stundenlöhne auf 8,50 Euro oder mehr angehoben worden sind.

Die von einigen im Vorfeld befürchtete Entlassungswelle ist nach den Zahlen der Bundesagentur für Arbeit genauso ausgeblieben wie negative Auswirkungen auf die sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisse. Stattdessen sorgt die aus Sicht vieler ausufernde Bürokratie für reichlich Unmut. Allenfalls den sprichwörtlichen Tropfen auf dem heißen Stein stellen die Erleichterungen bei der Mindestlohndokumentation dar.

### Mindestlohngesetz: Status quo

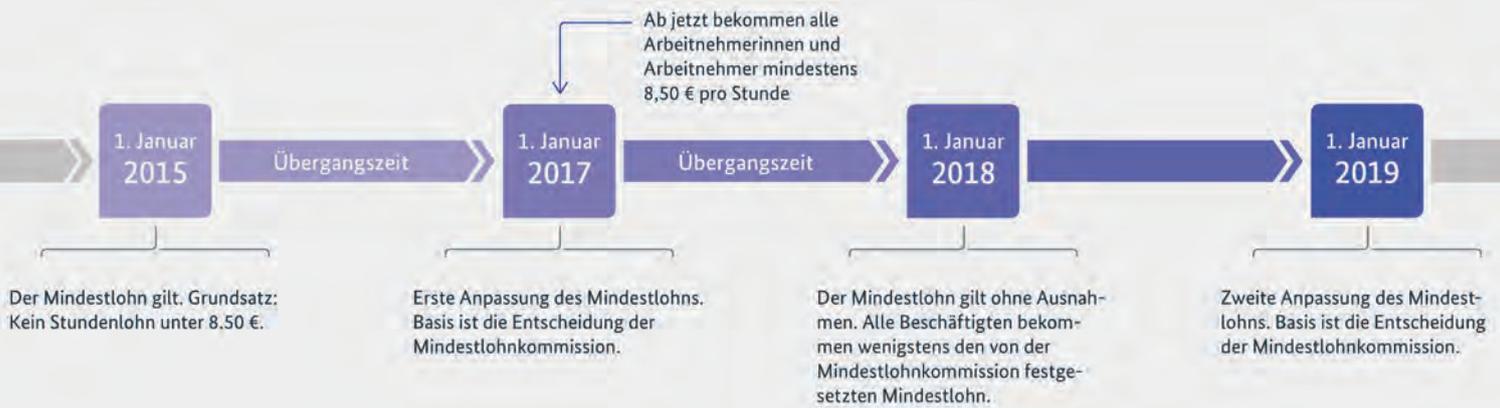
Der flächendeckende gesetzliche Mindestlohn beträgt in Deutschland seit dem 1. Januar 2015 grundsätzlich 8,50 Euro die Stunde. Arbeitgeber mit Sitz im In- oder Ausland sind für ihre in Deutschland beschäftigten Arbeitnehmer zur Zahlung verpflichtet. Vereinbarungen, die den Mindestlohnanspruch unterschreiten bzw. seine Geltendmachung beschränken oder ausschließen sollen, sind unwirksam. Allerdings gibt es dauerhafte Ausnahmen (z.B. Minderjährige ohne Berufsabschluss, Auszubildende, Langzeitarbeitslose in den ersten sechs Monaten) sowie zeitlich befristete Übergangsregelungen (z.B. Zeitungszusteller).

Der gesetzliche Mindestlohn gilt auch für geringfügig Beschäftigte (Minijobs und kurzfristige Beschäftigungen) sowie für mitarbeitende Familienangehörige.

Bis zum 31. Dezember 2016 sind Löhne unter 8,50 Euro nur erlaubt, wenn ein entsprechender Tarifvertrag repräsentativer Tarifvertragsparteien dies vorsieht (Tarifvertragsgesetz) oder durch Rechtsverordnung auf der Grundlage des Arbeitnehmer-Entsendegesetzes (AEntG) bzw. des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG) für alle unter den Geltungsbereich des Tarifvertrages fallenden Arbeitgeber sowie deren Arbeitnehmer verbindlich gemacht worden ist. Eine gleichermaßen befristete Übergangsregelung für Zeitungszusteller ori-

entiert sich an dieser schrittweisen Einführung. Ab dem 1. Januar 2017 wird der Mindestlohn für alle Beschäftigten bei mindestens 8,50 Euro liegen und ausnahmslos für alle Branchen gelten. Ab dem 1. Januar 2018 gilt der dann von der Mindestlohnkommission festgesetzte allgemeine gesetzliche Mindestlohn ohne jede Einschränkung (siehe auch Zeitstrahl auf Seite 15).

**Wichtig:** Die FKS (Finanzkontrolle Schwarzarbeit) als Behörde der Zollverwaltung prüft die Einhaltung der Mindestlohnregelungen und ist zuständig für die Ahndung von Verstößen ([www.zoll.de](http://www.zoll.de), Rubrik: Fachthemen/Arbeit)



Quelle: Bundesministerium für Arbeit und Soziales

## Dokumentationspflichten

Um zu gewährleisten, dass der gesetzliche Mindestlohn auch tatsächlich gezahlt wird, besteht in bestimmten Fällen die Pflicht, die Arbeitszeiten festzuhalten. Diese Dokumentationspflicht gilt generell für geringfügig entlohnt sowie kurzfristig Beschäftigte (Ausnahme: Minijobber im Privathaushalt) und für die im Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz genannten Wirtschaftsbereiche, in denen eine besondere Missbrauchsgefahr besteht. Dazu gehören das Baugewerbe, das Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe, das Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe, das Schaustellergewerbe, das Gebäudereinigungsgewerbe sowie Unternehmen der Forstwirtschaft, des Messebaus und der Fleischwirtschaft.

Die betroffenen Arbeitgeber müssen grundsätzlich für jeden Arbeitstag den Beginn und das Ende der Arbeit sowie die Dauer der Arbeitszeit festhalten. Die Pausenzeiten gehören nicht zur Arbeitszeit und sind herauszurechnen. Die konkrete Dauer und Lage der Pausen muss hingegen nicht aufgezeichnet werden. Was darüber hinaus berücksichtigt werden sollte? Siehe Checkliste rechts.

## Vereinfachungen

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) hat hinsichtlich

der Aufzeichnungspflichten mit der Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung (MiLoDokV) für eine gewisse Erleichterung gesorgt. Eine Dokumentation muss danach für solche Arbeitnehmer nicht erfolgen, deren verestigtes regelmäßiges Bruttoarbeitsentgelt 2.958 Euro im Monat überschreitet. Diesen Grenzwert ermittelt das BMAS wie folgt: Nach dem Arbeitszeitgesetz ist maximal eine monatliche Arbeitszeit von 348 Stunden zulässig, die mit dem gesetzlichen Mindest-

lohn von derzeit 8,50 Euro multipliziert wird.

Darüber hinaus hat das Bundesfinanzministerium mit der Mindestlohnaufzeichnungsverordnung (MiLoAufzV) die Dokumentationspflichten für bestimmte mobile Arbeitnehmergruppen in der Form erleichtert, dass nur die Dauer der tatsächlichen täglichen Arbeitszeit aufzuzeichnen ist, nicht aber deren Beginn und Ende. Die Voraussetzungen dafür sind, dass die Beschäftigten:

### Checkliste: Dokumentation Mindestlohn

- Die Aufzeichnungen dürfen handschriftlich oder maschinell erstellt bzw. ausgefüllt werden.
- Unterschriften des Arbeitgebers und/oder Arbeitnehmers sind nicht erforderlich.
- Der Arbeitgeber hat sicherzustellen, dass die Aufzeichnungen korrekt sind.
- Die Arbeitszeit muss bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags dokumentiert sein, also spätestens innerhalb einer Woche.
- Die Dokumentation verbleibt beim Arbeitgeber, sie muss bei einer Kontrolle durch die Finanzkontrolle Schwarzarbeit zeitnah vorgelegt werden können.
- Der Arbeitgeber hat die Aufzeichnungen mindestens zwei Jahre aufzubewahren, beginnend mit dem für die Aufzeichnung maßgeblichen Zeitpunkt.

**Tipp:** Durch den Verzicht auf Formvorgaben soll gewährleistet werden, dass die Dokumentation in der Praxis mit einfachen Mitteln und möglichst aufwandsarm erfolgen kann. Das BMAS bietet hierfür beispielsweise die App „einfach erfasst“ an – kostenfrei im Google Play Store, Apple App Store oder Windows App Store herunterzuladen.

- mit ausschließlich mobilen Tätigkeiten beschäftigt werden,
- keinen Vorgaben zur konkreten täglichen Arbeitszeit unterliegen und
- sich ihre tägliche Arbeitszeit eigenverantwortlich einteilen können.

### Weitere Erleichterungen

Bei Arbeitsverhältnissen, die einen längeren Bestand haben und bei denen das regelmäßig gezahlte Arbeitsentgelt stets oberhalb der Mindestlohnschwelle von 8,50 Euro pro Arbeitsstunde liegt, kommt es nach Einschätzung des BMAS nicht zu Missbrauch. Da hier überlange Arbeitszeiten deutlich seltener vorliegen und legal in diesem Ausmaß gar nicht möglich sind, ist die Einkommensschwelle von 2.958 Euro nach der MiLoDokV per 1. August 2015 ergänzt worden: Die Arbeitszeitaufzeichnungspflicht entfällt nunmehr auch bereits dann, wenn das verstetigte regelmäßige

Arbeitsentgelt mehr als 2.000 Euro brutto beträgt und das sich hieraus ergebende Nettoentgelt jeweils für die letzten tatsächlich abgerechneten zwölf Monate regelmäßig ausgezahlt worden ist.

Zudem müssen die Aufzeichnungspflichten seit dem 1. August 2015 nicht mehr bei der Beschäftigung von engen Familienangehörigen, z.B. Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers, beachtet werden (ggf. Nachweise in den Entgeltunterlagen vorhalten). Dokumentationspflichten nach anderen Vorschriften müssen dessen ungeachtet natürlich weiterhin beachtet werden.

**Tipp:** Das Bundesarbeitsministerium informiert laufend über aktuelle Entwicklungen beim Mindestlohn: [www.der-mindestlohn-wirkt.de](http://www.der-mindestlohn-wirkt.de)

### Problemfall: Praktika

In der Vergangenheit war festzustellen, dass junge Menschen nach Abschluss von Berufsausbildung oder Studium als „Praktikanten“ eingestellt, tatsächlich aber als reguläre Arbeitskräfte eingesetzt wurden – häufig für wenig oder gar kein Entgelt. Seit dem 1. Januar 2015 ist im Mindestlohngesetz festgeschrieben: Wer bereits einen Abschluss besitzt, egal ob Berufsabschluss oder Studium, hat in Deutschland Anspruch auf den gesetzlichen Mindestlohn.

Gleichzeitig bietet das Gesetz einen Rahmen für den sachgerechten Einsatz von Praktika, bei denen der Ausbildungs- und Orientierungsgedanke im Vordergrund steht: Für freiwillige Praktika (Orientierungspraktika und ausbildungs- bzw. studienbegleitende Praktika) besteht für bis zu drei Monate kein Mindestlohnanspruch. Dauert das Praktikum länger, fällt es komplett unter den

## Erste Entscheidungen der Arbeitsgerichte

Das Mindestlohngesetz lässt sehr viele Fragen offen, sodass dringend auf eine Klarstellung durch die Gerichte gewartet wird. Gegenstand erster Entscheidungen war insbesondere die Frage, welche Vergütungsbestandteile bei der Berechnung des Mindestlohns einbezogen werden müssen und welche nicht. Außerdem hatten die Arbeitsrichter darüber zu entscheiden, ob Änderungs- oder Beendigungskündigungen im Kontext der Mindestlohn-einführung unwirksam waren. Die nachfolgend zitierten Entscheidungen sind nicht repräsentativ, es bleibt abzuwarten, wie andere Kammern und höhere Instanzen entscheiden.

● **Urteil des Arbeitsgerichts Düsseldorf vom 20. April 2015** (Az. 5 Ca 1675/15) Zweck des Mindestlohngesetzes sei es, dem oder der Vollzeitbeschäftigten durch eigenes Einkommen die Sicherung eines angemessenen Lebensunterhalts zu ermöglichen. Es komme – unabhängig von der Bezeichnung einzelner Leistungen – allein auf das Verhältnis zwischen dem tatsächlich an den Arbeitnehmer gezahlten Lohn und dessen geleisteter Arbeitszeit an. Mindestlohnwirksam seien daher alle Zahlungen, die als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung mit Entgeltcharakter gezahlt würden.

Da ein Leistungsbonus, anders als beispielsweise vermögenswirksame Leistungen, einen unmittelbaren Bezug zur Arbeitsleistung aufweise, handele es sich um „Lohn im eigentlichen Sinn“, der in die Berechnung des Mindestlohns einzubeziehen sei.



● **Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 4. März 2015** (Az. 54 Ca 14420/14) Der gesetzliche Mindestlohn solle unmittelbar die Arbeitsleistung des Arbeitnehmers entgelten. Der Arbeitgeber dürfe daher Leistungen, die – wie ein zusätzliches Urlaubsgeld und eine jährliche Sonderzahlung – nicht diesem Zweck dienen, nicht auf den Mindestlohn anrechnen. Eine Änderungskündigung, mit der diese unzulässige Anrechnung erreicht werden solle, sei unzulässig.

● **Urteil des Arbeitsgerichts Berlin vom 17. April 2015** (Az. 28 Ca 2405/15) Das Arbeitsgericht hat eine Kündigung als verbotene Maßregelung (§ 612a BGB) angesehen. Der Arbeitgeber habe das Arbeitsverhältnis gekündigt, weil der Kläger in zulässiger Weise den gesetzlichen Mindestlohn gefordert habe; eine derartige Kündigung sei unwirksam.

Mindestlohn und ist ab dem ersten Tag entsprechend zu vergüten. Das gilt sowohl, wenn das Praktikum von vornherein länger als drei Monate dauert, als auch, wenn ein auf drei Monate befristetes Praktikum über drei Monate hinaus verlängert wird.

**Tipp:** Wenn Sie im Personalbüro die Frage nach dem Mindestlohnanspruch eines Praktikanten zu beantworten haben, dann greifen Sie doch einfach auf den sog. Klickpfad des BMAS zurück: [www.der-mindestlohn-wirkt.de](http://www.der-mindestlohn-wirkt.de) (Rubrik: Ihre Fragen/Mindestlohn und Praktikum)

### Problemfall: Sport und Ehrenamt

Das Mindestlohngesetz gilt grundsätzlich auch für Arbeitsverhältnisse mit Sportvereinen, ehrenamtliche Tätigkeiten sind jedoch explizit ausgenommen. Mischfälle sind denkbar, dann muss sich jedoch aus dem Arbeitsvertrag eindeutig ergeben, welche Leistungen Bestandteil des Arbeitsverhältnisses sind, sodass eine klare Abgrenzung zur ehrenamtlichen Tätigkeit gegeben ist. Auf die Art bleibt der Klassiker weiter möglich: Die Kombination von Minijob und Ehrenamts- oder Übungsleiterpauschale, wie sie in vielen Breitensportvereinen anzutreffen ist.

Vertragsamateure fallen nicht unter das Mindestlohngesetz, selbst dann nicht, wenn sie als geringfügig Beschäftigte angemeldet sind. In der Regel gilt zwar, dass bei Anmeldung eines Minijobs auch eine Arbeitnehmereigenschaft vermutet wird. Ist der Vertragsamateur jedoch kein Arbeitnehmer im Sinne der arbeitsrechtlichen Grundsätze, ändert die Anmeldung zur Sozialversicherung nichts am arbeitsrechtlichen Status. Das BMAS will den Sportvereinen damit eine gut handhabbare Umsetzung des Mindestlohngesetzes ermöglichen, die eine Fortführung der bisherigen Praxis in diesem Bereich weitestgehend zulässt.

### Exkurs: Ausweitung der Kurzfristigkeit

Mit Blick auf den Personenkreis der Saisonarbeitskräfte (z.B. Erntehelfer) sind parallel zur Einführung des gesetzlichen Mindestlohns die Zeitgrenzen der Kurzfristigkeit ausgeweitet worden. Für die Dauer von vier Jahren (2015 bis 2018) besteht die Möglichkeit der sozialversicherungsfreien kurzfristigen Beschäftigung anstatt für maximal zwei Monate bzw. 50 Arbeitstage für bis zu drei Monate bzw. 70 Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres. Immer vorausgesetzt, dass die Beschäftigung nach ihrer Eigenart auf diese Zeitdauer begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist und nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Aufgrund fehlender Bestandsschutzregelungen hat die Beurteilung der über den Jahreswechsel 2014/2015 bzw. 2018/2019 hinausgehenden Beschäftigungen nach dem für den jeweiligen Zeitraum geltenden Recht zu erfolgen. Entscheidend für die Anwendung der Zeitgrenzen ist somit der Zeitpunkt, zu dem die versicherungsrechtliche Beurteilung zu erfolgen hat, also unmittelbar bei Beschäftigungsbeginn und erneut bei jeder Änderung in den Verhältnissen.

Die versicherungsrechtliche Beurteilung wird immer vorausschauend für die gesamte Beschäftigungsdauer vorgenommen. Das gilt insbesondere dann, wenn diese über den Jahreswechsel hinaus andauert und mit Beginn des neuen Kalenderjahres dem Grunde nach ein neuer Beurteilungszeitraum beginnt. Anzurechnen sind alle befristeten Beschäftigungen desselben Kalenderjahres, sowohl die in der Vergangenheit liegenden als auch die vorausschauend bereits bis zum Jahresende fest eingepflanzten.

#### Jahreswechsel 2015/2016

Sofern eine Beschäftigung in einem Kalenderjahr beginnt, in dem die Dauer von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen zusammen mit Vorbeschäftigungen erreicht ist, besteht für die gesamte Dauer der Beschäftigung Versicherungspflicht. Dies gilt auch insoweit, als die zu beurteilende Beschäftigung in das neue Kalenderjahr hineinreicht. Eine nach Kalenderjahren getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung solcher Beschäftigungen erfolgt nicht. (Beispiele 1 und 2)

#### Beispiel 1

Lagerist Gerd Engel nimmt am 1. November 2015 eine bis zum 31. Januar 2016 befristete Beschäftigung auf. Das Arbeitsentgelt beträgt monatlich 1.000 Euro. Vom 1. bis 31. Juli 2015 wurde bereits eine kurzfristige Beschäftigung ausgeübt. Keine Berufsmäßigkeit.

- Bei der am 1. November 2015 aufgenommenen Beschäftigung handelt es sich um eine kurzfristige und somit versicherungsfreie Beschäftigung (BGR: 0000, PG: 110).

#### Beispiel 2

Hausfrau Vera Klein nimmt am 1. Dezember 2015 eine Beschäftigung als Aushilfskraft im Supermarkt für ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.000 Euro auf. Die Beschäftigung ist von vornherein bis zum 31. Januar 2016 befristet. Sie hat im Kalenderjahr 2015 bereits vom 1. Mai bis 31. Juli eine befristete Beschäftigung ausgeübt. Keine Berufsmäßigkeit.

- Die am 1. Dezember 2015 aufgenommene Beschäftigung ist nicht kurzfristig und daher versicherungspflichtig (BGR: 1111, PG: 101). Bereits zu ihrem Beginn steht fest, dass die Beschäftigungsdauer im laufenden Kalenderjahr unter Berücksichtigung der Vorbeschäftigung mehr als drei Monate beträgt. Die Beschäftigung bleibt auch über den Jahreswechsel hinaus weiterhin versicherungspflichtig, weil keine getrennte versicherungsrechtliche Beurteilung in Betracht kommt.



## Lohnsteuer aktuell

**Der deutsche Staatshaushalt ist gegenwärtig ausgeglichen bzw. weist sogar gewisse Überschüsse aus. Nach den jüngsten Prognosen soll das auch in den nächsten Jahren so bleiben. Die historisch niedrigen Zinsen, eine boomende Wirtschaft sowie politische Konsolidierungsmaßnahmen eröffnen Handlungsspielräume, die z.B. stärkere öffentliche Investitionen insbesondere in Bildung, Forschung und Infrastruktur erlauben. Zudem hat die Bundesregierung die eine oder andere Entlastung für die Steuerzahler auf den Weg gebracht, darunter auch die Anpassung der Tarifeckwerte in der Einkommensteuer zum Abbau der sog. kalten Progression.**

### Abbau der kalten Progression

Mit dem „Gesetz zur Anhebung des Grundfreibetrags, des Kinderfreibetrags, des Kindergeldes und des Kinderzuschlags“ hat der Gesetzgeber zum Ausgleich der Fehlentwicklung in den Jahren 2014 und 2015 eine entsprechende Verschiebung des Tarifs 2016 nach rechts vorgenommen. Als kalte Progression oder auch „heimliche Steuererhöhung“ bezeichnet man landläufig den Anstieg des durchschnittlichen Steuersatzes der Einkommensteuer, der allein auf die den Preisanstieg ausgleichenden Entgelterhöhungen zurückzuführen ist. Voraussetzungen für das Entstehen dieses Effekts sind ein progressiver Einkommensteuertarif, Einkommenserhöhungen und gleichzeitige Inflation.

Im März 2012 hat der Deutsche Bundestag die Bundesregierung beauftragt, alle zwei Jahre einen Bericht über die Wirkung der kalten Progression im Verlauf des Einkommensteuertarifs vorzulegen. Der 1. Steuerprogressionsbericht stammt

aus Januar 2015. Die Berechnungen zeigen, dass die Belastungswirkung der kalten Progression in den Jahren 2013 und 2014 nicht sehr ausgeprägt war. Insbesondere hat die Anhebung des Grundfreibetrags für diese Jahre die Belastungswirkung gemindert. Allerdings: Das allein stellt noch nicht sicher, dass die individuelle tarifliche Mehrbelastung bei jedem Steuerpflichtigen ausgeglichen wird. Dies kann nur durch eine Rechtsverschiebung aller Tarifeckwerte erreicht werden, im Jahr 2016 um den Effekt der kalten Progression für die Jahre 2014 und 2015 von 1,48 Prozent.

**Tipp:** Zur ergänzenden Information finden Sie eine grafische Darstellung der kalten Progression mit Erläuterungen auf den Internetseiten des Bundesfinanzministeriums: [www.bmf.bund.de](http://www.bmf.bund.de) (Rubrik: Steuern/Steuerarten/Einkommensteuer)

### Anhebung Freibeträge

Der Staat darf das Erwerbseinkommen, das zum Bestreiten des notwendigen Lebensunterhalts notwendig ist, nicht besteuern. Zur exakten Überprüfung dieser verfassungsrechtlichen Vorgabe legt die Bundesregierung seit 1995 alle zwei Jahre den Existenzminimumbericht vor. Gegenstand der 10. Auflage sind die Bemessungsbeträge für die Jahre 2015 und 2016. Maßgröße ist das sozialhilferechtliche Existenzminimum, das sich aus dem Regelbedarf (z.B. Nahrung, Kleidung, Telefon, Teilnahme am kulturellen Leben) sowie den Kosten für Unterkunft und Heizung zusammensetzt.

Entsprechend den Vorgaben des 10. Existenzminimumberichts ist mit dem „Gesetz zur Anhebung des Grundfreibetrags, des Kinderfreibetrags, des Kindergeldes und des Kinderzuschlags“ der steuerliche Grundfreibetrag für 2015 um 118 Euro und für die Zeit seit dem 1. Januar 2016 um weitere 180 Euro erhöht worden. Der Kinderfreibetrag stieg um 144 Euro im Jahr 2015 und um weitere 96 Euro seit dem 1. Januar 2016:

Grundfreibetrag	
2014	8.354 Euro
2015	8.472 Euro
2016	8.652 Euro
Kinderfreibetrag	
2014	7.008 Euro
2015	7.152 Euro
2016	7.248 Euro

Die Anpassung stellt das Existenzminimum steuerfrei und ist daher verfassungsrechtlich geboten. Es sollte sich aber niemand allzu viel davon versprechen, wegen der derzeit geringen Inflation (siehe oben) fällt der Effekt im Portemonnaie des Einzelnen eher gering aus – Bundesfinanzminister Schäuble betonte, es gehe ihm dabei um's Prinzip.

Zur Förderung der Familien, bei denen sich der Kinderfreibetrag nicht auswirkt, erfährt auch das Kindergeld eine Anhebung im gleichen Verhältnis (siehe Tabelle rechts). Außerdem steigt der Kinderzuschlag ab dem 1. Juli 2016 um 20 Euro auf dann 160 Euro im Monat.

### Höherer Entlastungsbetrag

Auch der Entlastungsbetrag für Alleinerziehende wurde unter Berücksichtigung der seit 2004 insgesamt gestiegenen Lebenshaltungskosten um 600 Euro auf 1.908 Euro angehoben. Außerdem ist er nun nach der Zahl der im Haushalt lebenden Kinder gestaffelt; der Erhöhungsbetrag für jedes weitere Kind beträgt jeweils 240 Euro.

### Unter dem Weihnachtsbaum

Die Erhöhung der Freibeträge sowie des Entlastungsbetrags für Alleinerziehende in Steuerklasse II sind rückwirkend zum



Kindergeld für das ...			
Jahr	1./2. Kind	3. Kind	4. und jedes weitere Kind
seit 2010	184 Euro	190 Euro	215 Euro
2015	188 Euro	194 Euro	219 Euro
ab 2016	190 Euro	196 Euro	221 Euro

1. Januar 2015 in Kraft getreten. Für den Lohnsteuerabzug sollte dies aber nur begrenzt gelten. Anstelle einer monatsweisen Rückrechnung kam vielmehr eine vollständige Berücksichtigung beim Dezemberlohn zum Tragen. Dies bedeutet nichts anderes, als das die gesamte steuerliche Entlastung mit der Entgeltabrechnung für Dezember 2015 erfolgt ist und somit bildlich gesprochen als zusätzliches Geschenk unter dem Weihnachtsbaum lag.

Im Einkommensteuergesetz (EStG) liest sich das wie folgt: Die Verbesserungen beim Grund- und Kinderfreibetrag „sind beim Steuerabzug vom Arbeitslohn erstmals anzuwenden auf laufenden Arbeitslohn, der für einen nach dem 30. November 2015 endenden Lohnzahlungszeitraum gezahlt wird, und auf sonstige Bezüge, die nach dem 30. November 2015 zufließen.“

Haben die Voraussetzungen für den Entlastungsbetrag für Alleinerziehende nicht das ganze Kalenderjahr 2015 vorgelegen, z. B. bei Trennung der Eltern im Jahresverlauf, würde es zu einer ungerichtfertigten Bereicherung kommen. Darum wird hier die Pflichtveranlagung vorgeschrieben; eine zu niedrige Lohnsteuer wird dann im Rahmen der Einkommensteuererklärung korrigiert.

**Wichtig:** Achten Sie bitte darauf, im Vorfeld der Lohn- und Gehaltsabrechnungen die von Ihrem Softwarehersteller bereitgestellten Updates zu installieren.

## Zwei Jahre gültig: Steuerfreibeträge

Bereits im Sommer 2013 brachte das Amtshilferichtlinie-Umsetzungsgesetz eine Neuregelung, die möglichst vielen Steuerzahlern in Zukunft alle zwei Jahre den Gang zum Finanzamt ersparen soll. Vorbei also die Zeit der Verschwendung wertvoller Lebenszeit durch das jährliche Neubeantragen von Lohnsteuerfreibeträgen.

Das erforderliche Startschreiben aus dem Bundesfinanzministerium, das die erstmalige Anwendung ab dem Kalenderjahr 2016 regelt, datiert vom 21. Mai 2015. Mit ihm wurde der 1. Oktober 2015 als Starttermin für das Verfahren der zweijährigen Gültigkeit von Freibeträgen im Lohnsteuer-Ermäßigungsverfahren bestimmt.

Unverändert gilt: Die Frist für die Antragstellung beginnt am 1. Oktober des Vorjahres, für das der Freibetrag gelten soll. Die Antragsfrist endet am 30. November des Kalenderjahres, in dem der Freibetrag gilt – für 2016 also Ende November 2016.

**Hinweis:** Für das Jahr 2016 muss in jedem Fall eine neue Steuerermäßigung beantragt werden. Erst dann kommt die zweijährige Gültigkeit in Betracht. Es ist also nicht so, dass ein bereits für 2015 berücksichtigter Steuerfreibetrag einfach noch für ein weiteres Jahr gilt.

Der Arbeitgeber erfährt aus der ELStAM-Datenbank von der gewährten Ermäßigung im Lohnsteuerabzugsverfahren. Der Datenabruf schließt sowohl die Höhe als auch die Gültigkeitsdauer eines Steuerfreibetrags ein.



## Bürokratieentlastungsgesetz

Viele Buchstaben, wenig Entlastung – so könnte man das „Gesetz zur Entlastung insbesondere der mittelständischen Wirtschaft von Bürokratie“, welches am 31. Juli 2015 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht worden ist, auf einen Nenner bringen. Der größte Effekt schlägt bei der Anhebung der Buchführungsgrenze zu Buche, denn gut zwei Drittel des mit 744 Mio. Euro angegebenen Gesamtpotenzials an Einsparungen entfallen auf diese Änderung, vorausgesetzt alle Unternehmen machen von den Erleichterungen Gebrauch. Der Schwellenwert nach Handelsgesetzbuch (HGB) bzw. Abgabenordnung (AO) beträgt nunmehr beim Umsatz 600.000 anstatt 500.000 Euro und beim Gewinn 60.000 anstatt 50.000 Euro. Das Ganze gilt für Geschäfts- bzw. Kalenderjahre, die nach dem 31. Dezember 2015 beginnen.

### Auswahl weiterer Änderungen

- Beim Faktorverfahren (IV-Faktor/IV-Faktor) beträgt die Gültigkeitsdauer zukünftig ebenfalls zwei Jahre, analog zu den Steuerfreibeträgen (siehe oben). Darüber hinaus können die Ehegatten eine Änderung des Faktors beantragen, sofern sich die für die Ermittlung des Faktors maßgeblichen Jahresarbeitslöhne ändern. Im Falle eines Änderungsantrags bzw. einer Anzeigepflicht in Bezug auf einen gewährten Steuerfreibetrag, gilt der Antrag oder die Anzeige zugleich als Antrag auf Anpassung des Faktors. Den Starttermin für das vereinfachte Faktorverfahren wird das Bundesfinanzministerium zu gegebener Zeit mit BMF-Schreiben bekanntgeben.
- Für kurzfristig Beschäftigte haben die Arbeitgeber nun die Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung (25%), wenn der Arbeitslohn 68 Euro durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt (bisher: 62 Euro). Hintergrund ist der seit 1. Januar 2015 geltende gesetzliche Mindestlohn, denn die neue Pauschalierungsgrenze entspricht ei-

nem Stundenlohn von 8,50 Euro bei einem Acht-Stunden-Tag. Unverändert gelten 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.

- Um mehr Existenzgründer von gesetzlichen Meldepflichten zu befrei-

en, sind u.a. im Umwelt-, Dienstleistungs- und Handelsstatistikgesetz die Jahresschwellenwerte für das zweite und dritte Jahr nach der Gründung auf 800.000 Euro Jahresumsatz angehoben worden. Im Jahr der Existenzgründung besteht nach wie vor generell keine Meldepflicht, sodass sich alle Startups mit geringerem Umsatz frühestens im vierten Jahr ihres Bestehens mit den leidigen Statistik-erhebungen konfrontiert sehen.

## Steuerfreie Service- und Betreuungsleistungen

Mit dem „Gesetz zur Anpassung der Abgabenordnung an den Zollkodex der Union und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“ ist eine neue Nummer 34a in § 3 Einkommensteuergesetz (EStG) aufgenommen worden. Dieser Paragraph ist wohl einer der wenigen im EStG, der dem geeigneten Leser ein Lächeln auf die Lippen zaubern kann – ist er doch mit „Steuerfreie Einnahmen“ überschrieben. Was bereits seit dem 1. Januar 2015 steuerfrei gestellt worden ist, sind bestimmte Service- und Betreuungsleistungen, wenn der Arbeitgeber sie seinen Beschäftigten mit dem Ziel familienfreundlicherer Arbeitsbedingungen gewährt:

- Die Steuerfreiheit umfasst zum einen Dienstleistungen, die von Fremdfirmen angeboten und durch den Arbeitgeber beauftragt werden. Die Dienstleistungsunternehmen beraten den Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen bzw. vermitteln hierfür Betreuungspersonen. Eine betragsmäßige Begrenzung gilt in diesen Fällen nicht.
- Zum anderen kann der Arbeitgeber die Kosten einer kurzfristigen Betreuung von Kindern und pflegebedürftigen Angehörigen übernehmen, wenn diese aus zwingenden beruflich veranlassten Gründen notwendig ist. Hierzu zählen Aufwendungen für eine zusätzliche, außergewöhnliche – also außerhalb der regelmäßig üblicherweise erforderlichen – Betreuung. Infrage kommen dafür z.B. dienstlich veranlasste Fortbildungsmaßnahmen des Arbeitnehmers oder nicht vorhersehbare Überstunden. Erstmals sind damit auch Betreuungskosten in eng umgrenztem Rahmen steuerlich begünstigt, wenn sie im Privathaushalt des Arbeitnehmers anfallen. Beachtet werden muss die Obergrenze von maximal 600 Euro im Kalenderjahr.

Die Zweckbestimmung der Leistungen ist durch entsprechende Belege im Lohnkonto nachzuweisen – so wie von den vergleichbaren Vorschriften zur Steuerfreiheit für Kindergartenkosten oder für Leistungen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung gewohnt.

**Wichtig:** Steuerfreiheit besteht in beiden Konstellationen nur für den Fall der Gewährung „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“. Für Leistungen, die unter Anrechnung auf den vereinbarten Arbeitslohn erbracht werden (sog. Entgeltumwandlung), gilt hingegen Steuerpflicht.





## Wichtiges in Kürze

### Elternzeit seit 1. Juli 2015

**Heutzutage möchten junge Eltern zur Betreuung ihres Kindes im Beruf kürzertreten, aber gleichzeitig den Kontakt zur Arbeitswelt nicht vollständig verlieren. Auch die Arbeitgeber haben daran ein großes Interesse, fehlen doch zunehmend qualifizierte Fachkräfte. An diesem Punkt setzen die flexibleren Regelungen für alle Neugeborenen ab dem 1. Juli 2015 an, sie sollen Müttern und Vätern mehr Spielraum bei der Gestaltung ihrer Elternzeit verschaffen.**

#### Dreiteilung der Elternzeit

Wie bisher sind für jeden Elternteil bis zu 36 Monate unbezahlte Auszeit vom Job bis zum dritten Geburtstag des Kindes möglich. Davon können nun 24 statt bisher 12 Monate im Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes flexibel beansprucht werden. Außerdem ist die Elternzeit in bis zu drei Zeitabschnitte pro Elternteil aufteilbar.

#### Arbeitgeber ohne Stimme?

Die Elternzeit, die zwischen der Geburt des Kindes und seinem dritten Geburtstag liegt, bedarf nicht der Zustimmung des Arbeitgebers, sie muss allerdings spätestens sieben Wochen vor ihrem Beginn schriftlich verlangt werden. Soll die Elternzeit mit der Geburt des Kindes beginnen (Vater), muss die Anmeldung spätestens sieben Wochen vor dem errechneten Geburtstermin erfolgen. Die Mutter muss ihre Elternzeit spätestens sieben Wochen vor Ablauf der gesetzlichen Mutterschutzfrist anmelden.

Für Geburten nach dem 30. Juni 2015 beträgt die Anmeldefrist für die Elternzeit für den Zeitraum zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes 13 Wochen. Der dritte Zeitabschnitt kann vom Arbeitgeber innerhalb von acht Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen abgelehnt werden, sofern er vollumfänglich zwischen dem dritten und achten Geburtstag des Kindes liegt.

**Hinweis:** *Werden die Anmeldefristen nicht eingehalten, verschiebt sich der Termin für den Beginn der Elternzeit entsprechend nach hinten.*

#### Arbeitgeberwechsel

Rechtlich betrachtet wird nicht genommene Elternzeit automatisch auf die Zeit nach Vollendung des dritten Lebensjahres des Kindes übertragen. Diese Ansprüche bleiben – entgegen der bis-

herigen Regelung – auch im Falle eines Arbeitgeberwechsels erhalten.

**Wichtig:** *Betriebe müssen bei der Einstellung eines Arbeitnehmers mit einem Kind im Alter bis 8 Jahren damit rechnen, dass dieser bis zu 24 Monate Elternzeit „mitbringt“.*

Bei einem Arbeitgeberwechsel ist bei der Anmeldung der Elternzeit auf Verlangen des neuen Arbeitgebers eine Bescheinigung des früheren Arbeitgebers über bereits genommene Elternzeit durch den Arbeitnehmer vorzulegen. Der alte Arbeitgeber hat die Elternzeit zu bescheinigen.

#### Kündigungsschutz

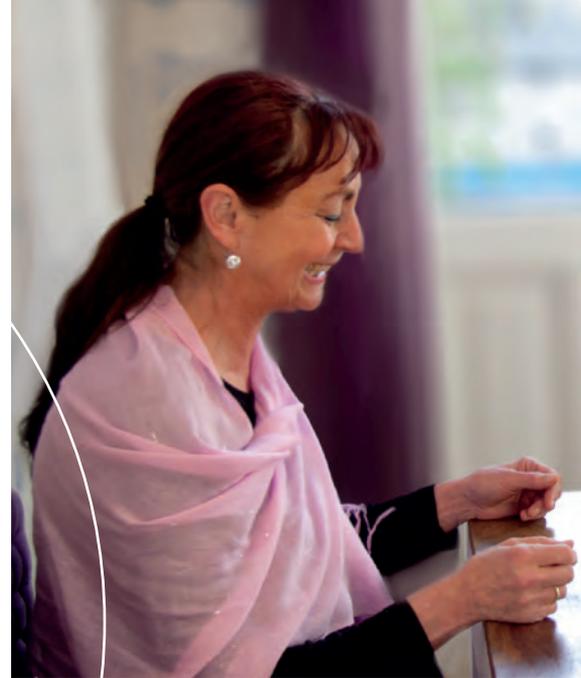
Während der Elternzeit besteht besonderer Kündigungsschutz. Für die unmittelbar davor liegende Zeit ist zu differenzieren, so besteht Kündigungsschutz jetzt

- frühestens 8 Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum dritten Geburtstag des Kindes bzw.
- frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten und dem achten Geburtstag des Kindes.

# Zweites Pflegestärkungsgesetz

Mit dem „Zweiten Gesetz zur Stärkung der pflegerischen Versorgung und zur Änderung weiterer Vorschriften (Zweites Pflegestärkungsgesetz – PSG II)“ soll die soziale Pflegeversicherung 20 Jahre nach ihrer Einführung durch Anpassungen beim Pflegebedürftigkeitsbegriff und beim Begutachtungsverfahren auf eine neue Basis gestellt werden. Erstmals werden damit alle für die Feststellung von Pflegebedürftigkeit relevanten Aspekte in einer einheitlichen Systematik erfasst – unabhängig davon, ob diese auf körperlichen, psychischen oder kognitiven Beeinträchtigungen beruhen.

Die bedeutenden Änderungen der zweiten Stufe dieser Pflegereform treten erst am 1. Januar 2017 in Kraft, erneut begleitet von einer Beitragssatzerhöhung um nochmal 0,2 Prozentpunkte. Wir gewähren einen Ausblick auf das Prestigeprojekt von Bundesgesundheitsminister Gröhe.



## Neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff

Gegenwärtig sind in Deutschland etwa 2,8 Mio. Menschen pflegebedürftig, im Jahr 2030 sollen es voraussichtlich 3,5 Mio. sein. Kernpunkt der zweiten Reformstufe ist daher ein neuer Pflegebedürftigkeitsbegriff, der dementsprechend den gleichen Zugang zu Pflegeleistungen ermöglicht wie körperlich beeinträchtigten Menschen. Über die Leistungshöhe entscheidet künftig in stärkerem Maße, was jemand noch selbst kann und wo Unterstützung nötig ist. Die Hilfe setzt früher an und steigt mit wachsendem Bedarf.

Zugleich werden die bisherigen drei Pflegestufen auf zukünftig fünf Pflegegrade ausgeweitet. Dies soll dem individuellen Pflegebedarf besser Rechnung tragen, gemessen an der Selbstständigkeit und den Fähigkeiten, die dem Pflegebedürftigen verblieben sind:

- **Pflegegrad 1**  
geringe Beeinträchtigungen
- **Pflegegrad 2**  
erhebliche Beeinträchtigungen
- **Pflegegrad 3**  
schwere Beeinträchtigungen
- **Pflegegrad 4**  
schwerste Beeinträchtigungen
- **Pflegegrad 5**  
schwerste Beeinträchtigungen mit besonderen Anforderungen an die pflegerische Versorgung

Durch das neue System sollen in den nächsten Jahren rund 500.000 Menschen mehr Unterstützung finden. Wie bisher muss die Pflegebedürftigkeit auf Dauer bestehen, voraussichtlich mindestens für sechs Monate. Mit dem neuen Verfahren entfällt das Zählen von für die Pflege notwendigen Minuten durch den Gutachter, der künftig sechs Lebensbereiche einzuschätzen hat:

- Mobilität
- Kognitive und kommunikative Fähigkeiten
- Verhaltensweise und psychische Problemlagen
- Selbstversorgung
- Bewältigung von und selbstständiger Umgang mit krankheits- oder therapiebedingten Anforderungen
- Gestaltung des Alltagslebens und sozialer Kontakte

In jedem Bereich werden je nach Stärke der Beeinträchtigungen mehr oder weniger Punkte vergeben, die am Ende zusammengezählt werden. Die (gewichtete) Gesamtpunktzahl entscheidet über den Pflegegrad. Bis dato wird nur der Hilfebedarf bei Körperpflege, Ernährung, Mobilität und hauswirtschaftlicher Versorgung erfasst.

Vom Grundsatz her werden Leistungen der Pflegeversicherung nur für die Pflege-

grade 2 bis 5 erbracht. Damit Pflegebedürftige des Pflegegrades 1 die ihnen zustehenden Ansprüche leicht realisieren und somit möglichst selbstständig in der gewohnten häuslichen Umgebung verbleiben können, soll das Leistungsspektrum hier „nur“ umfassen: Pflegeberatung, Beratung in der eigenen Häuslichkeit, Wohngruppenzuschlag, Versorgung mit Pflegehilfsmitteln, Zuschüsse für wohnumfeldverbessernde Maßnahmen, zusätzliche Betreuung und Aktivierung in stationären Pflegeeinrichtungen, Pflegekurse für Angehörige und ehrenamtliche Pflegepersonen. Hinzu kommt ggf. noch ein neu definierter Entlastungsbetrag von bis zu 125 Euro monatlich.

## Überleitungsregelungen und Bestandsschutz

Durch die Systemumstellung zum Jahreswechsel 2016/17 soll kein Pflegebedürftiger schlechter gestellt und der MDK (Medizinischer Dienst der Krankenversicherung) vor Überlastung bewahrt werden, daher sieht das PSG II Überleitungsregelungen vor. Pflegebedürftige mit rein körperlichen Beeinträchtigungen sollen einem Pflegegrad zugeordnet werden, der eine Stufe über dem Status quo liegt (sog. einfacher Stufensprung), kommt eingeschränkte Alltagskompetenz hinzu, ist sogar ein doppelter Stufensprung vorgesehen:



eA = eingeschränkte Alltagskompetenz

Einfacher Stufensprung	
Pflegestufe	Pflegegrad
I	2
II	3
III	4
Härtefall	5
Doppelter Stufensprung	
Pflegestufe	Pflegegrad
0 + eA	2
I + eA	3
II + eA	4
III + eA	5
Härtefall + eA	5

**Hinweis:** Alle Pflegebedürftigen haben dessen ungeachtet die Möglichkeit, die formale Überleitung durch einen MDK-Gutachter überprüfen zu lassen.

## Beitragssatzerhöhung

Anfang 2015 trat das Erste Pflegestärkungsgesetz in Kraft. Mit beiden Reformstufen ist eine Erhöhung des Beitragssatzes der Pflegeversicherung verbunden. Stieg er zuletzt von 2,05 auf 2,35 Prozent, kommt zum 1. Januar 2017 eine weitere Steigerung um 0,2 Prozentpunkte hinzu. Beide Erhöhungen zusammen bedeuten zusätzliche Einnahmen von mehr als 5 Mrd. Euro jährlich. Im Bundesgesundheitsministerium geht man davon aus, dass der Beitragssatz trotz der ausgeweiteten Leistungsansprüche bis ins Jahr 2022 hinein nicht erneut angehoben werden muss.

## Rentenversicherung der Pflegepersonen

In Zukunft zahlt die Pflegekasse dann RV-Beiträge für Pflegepersonen, wenn diese einen Pflegebedürftigen mindestens mit Pflegegrad 2 an wenigstens 10 Stunden wöchentlich (bisher: 14 Stunden) – verteilt auf 2 oder mehr Wochentage – in häuslicher Umgebung pflegen. Unverändert kann die Mindeststundenzahl durch die Pflege mehrerer Pflegebedürftiger erreicht werden. Auch in Zukunft kommt die Rentenversicherungspflicht nur für nicht erwerbsmäßig tätige Pflegepersonen in Betracht, die neben der Pflege regelmäßig maximal 30 Stunden in der Woche beschäftigt oder selbstständig tätig sind.

Die Höhe der RV-Beiträge steigt mit zunehmendem Grad der Pflegebedürftigkeit, so können künftig im höchsten Pflegegrad 5 bis zu 100 Prozent der Bezugsgröße als monatliche Bemessungsgrundlage erreicht werden (2016 wären das immerhin 2.905 Euro/West bzw. 2.520 Euro/Ost). Innerhalb der Pflegegrade wird die prozentuale Staffe- lung ausgerichtet am Leistungsbezug.

Rentenversicherungsbeiträge werden bei Pflege eines Pflegebedürftigen durch mehrere Pflegepersonen auch weiterhin für jede von ihnen entrichtet, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind. Die Bemessungsgrundlage für die Beiträge wird dann entsprechend des prozentualen Umfangs der Pflege aufgeteilt.

## Weitere Änderungen

- Der von Pflegeheim zu Pflegeheim unterschiedlich hohe pflegebedingte Eigenanteil ist nicht mehr abhängig vom Pflegegrad. Im Bundesdurchschnitt wird er im Jahr 2017 voraussichtlich bei rund 580 Euro liegen.
- Das zum 1. Januar 2015 neu eingeführte Pflegeunterstützungsgeld wird ab 2016 als Entgeltersatzleistung ebenso wie z.B. Kranken- oder Verletztengeld als Einnahme zum Lebensunterhalt angesehen. Bei Sozialleistungen, deren Gewährung von anderen Einkommen abhängig ist, muss es daher als Einkommen berücksichtigt werden.
- Anteiliges Pflegegeld (bisher bis zu vier Wochen) kann vom 1. Januar 2016 an während einer Kurzzeitpflege für bis zu acht Wochen und während einer Verhinderungspflege für bis zu sechs Wochen je Kalenderjahr in halber Höhe fortgezahlt werden. Dies gilt auch für die Kombinationsleistung.
- Ebenfalls vom 1. Januar 2016 an wird die Höchstgrenze für die Inanspruchnahme von Kurzzeitpflege generell auf acht Wochen je Kalenderjahr ausgedehnt. Es bleibt jedoch bei der Höchstgrenze von grundsätzlich 1.612 Euro jährlich, es sei denn, Mittel der Verhinderungspflege werden zugunsten der Kurzzeitpflege eingesetzt.
- Für pflegende Angehörige besteht ab dem 1. Januar 2017 Arbeitslosenversicherungspflicht, sie erwerben daher z.B. Ansprüche auf Arbeitslosengeld. Analog zur Rentenversicherung werden mindestens der Pflegegrad 2 sowie wenigstens 10 Wochenstunden Pflege verteilt auf mindestens 2 Tage in der Woche vorausgesetzt. Zusätzlich muss zuletzt Arbeitslosenversicherungspflicht oder Anspruch auf eine SGB III-Leistung bestanden haben. Im Gegensatz zur Antragspflichtversicherung, die für diesen Personenkreis zum Jahresende 2016 entfällt, zahlt dann die Pflegekasse die Beiträge und nicht die Pflegeperson selbst. Die Höhe der Beiträge bemisst sich nicht mehr nur nach 10 Prozent, sondern nach der Hälfte der Bezugsgröße.

**Tipp:** Das Bundesgesundheitsministerium hat zu den beiden Pflegereformen ein eigenes Informationsportal eingerichtet: [www.pflegestaerkungsgesetz.de](http://www.pflegestaerkungsgesetz.de)



2016

## Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2016

### Bezugsgröße

(in KV/PV gilt für die neuen Länder die Bezugsgröße West)

- jährlich
- monatlich

West	Ost <sup>1</sup>
34.860,00 Euro	30.240,00 Euro
2.905,00 Euro	2.520,00 Euro

### Beitragsbemessungsgrenze

- Kranken-/Pflegeversicherung
  - jährlich
  - monatlich
- Renten-/Arbeitslosenversicherung
  - jährlich
  - monatlich

50.850,00 Euro	
4.237,50 Euro	
74.400,00 Euro	64.800,00 Euro
6.200,00 Euro	5.400,00 Euro

### Versicherungspflichtgrenze

- Allgemeine, jährlich
- Besondere, jährlich (für am 31. Dezember 2002 PKV-Versicherte)

56.250,00 Euro
50.850,00 Euro

### Geringfügigkeitsgrenze

450,00 Euro
-------------

### Geringverdienergrenze

325,00 Euro
-------------

### Sachbezugswerte

*Freie Unterkunft*

- Beschäftigte allgemein
- Jugendliche/Auszubildende

223,00 Euro
189,55 Euro

*Unentgeltliche Mahlzeiten*

- Frühstück
- Mittag-/Abendessen

50,00 Euro
93,00 Euro

### Höchstbeitragszuschüsse

- Krankenversicherung mit Krankengeldanspruch
- Krankenversicherung ohne Krankengeldanspruch
- Pflegeversicherung

309,34 Euro	
296,63 Euro	
49,79 Euro	28,60 Euro <sup>2</sup>

Stand: 1. Dezember 2015

<sup>1</sup> Sind keine Ost-Werte aufgeführt, gelten bundeseinheitliche Beträge. <sup>2</sup> Bundesland Sachsen.

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 2016.

### Beitragssätze

#### ● Krankenversicherung

- Allgemeiner Beitragssatz	14,6 %
- Ermäßigter Beitragssatz	14,0 %
- Individueller Zusatzbeitragssatz (IKK Nord)	<input type="text"/> %
- Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz	1,1 %

#### ● Rentenversicherung

18,7 %

#### ● Arbeitslosenversicherung

3,0 %

#### ● Pflegeversicherung

2,35 %

- Beitragszuschlag Kinderlose	0,25 %
-------------------------------	--------

### Umlage U1 (Krankheit)

Bei <input type="text"/> % Erstattung	<input type="text"/> %
Bei <input type="text"/> % Erstattung	<input type="text"/> %
Bei <input type="text"/> % Erstattung	<input type="text"/> %
Bei <input type="text"/> % Erstattung	<input type="text"/> %

### Umlage U2 (Mutterschaft)

Bei 100 % Erstattung	<input type="text"/> %
----------------------	------------------------

### Insolvenzgeldumlage

0,12 %

### Abgabe- und Fälligkeitstermine im Jahr 2016\*

	Jan.	Feb.	März	April	Mai	Juni	Juli	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
<b>Eingang Beitragsnachweis</b>	25.	23.	23.	25.	24. <sup>a)</sup> 25. <sup>b)</sup>	24.	25.	25.	26.	24. <sup>c)</sup> 25. <sup>d)</sup>	24.	23.**
<b>Zahlungseingang</b>	27.	25.	29.	27.	27.	28.	27.	29.	28.	26. <sup>c)</sup> 27. <sup>d)</sup>	28.	28.**

\* Maßgeblich ist der Hauptsitz der Einzugsstelle (Krankenkasse).

a) Hessen, Nordrhein-Westfalen, Rheinland-Pfalz, Saarland, Baden-Württemberg, Bayern

b) Bremen, Hamburg, Schleswig-Holstein, Mecklenburg-Vorpommern, Berlin, Brandenburg, Niedersachsen, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen

c) Mecklenburg-Vorpommern, Brandenburg, Sachsen-Anhalt, Sachsen, Thüringen

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

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

# Ihre Ansprechpartner bei der IKK Nord

## Betriebssitz in

**Baden-Württemberg, Bayern, Berlin,  
Brandenburg, Bremen, Hamburg, Hessen,  
Niedersachsen, Nordrhein-Westfalen,  
Rheinland-Pfalz, Saarland, Sachsen,  
Sachsen-Anhalt, Thüringen, 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](mailto:ag-service-bdf@ikk-nord.de)

**Mecklenburg-Vorpommern**

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](mailto:ag-service-nb@ikk-nord.de)

## Betriebsnummern der IKK Nord

**Rechtskreis West**

**142 285 71**

Beschäftigungsort der Arbeitnehmer ist in:

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

**Rechtskreis Ost**

**010 054 83**

Beschäftigungsort der Arbeitnehmer ist in:

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

## Bankverbindung der IKK Nord

SEB AG (BLZ 100 10 111)  
Kontonummer 16 091 201 00  
BIC ESSEDE5F100  
IBAN DE79 1001 0111 1609 1201 00

## Was Sie sonst noch wissen müssen:

**IKK-Service-Telefon**

gebührenfrei **0800 4557378**

**[www.ikk-nord.de](http://www.ikk-nord.de)**

