

**Herzlich
Willkommen**



JAHRESWECHSELSEMINAR 2019

Die Krankenkasse der neuen Generation

AGENDA

- Beiträge
- Versicherung
- Jahresarbeitsentgeltgrenze
- Meldungen
- Beschäftigung



BEITRÄGE

RECHENGRÖßEN 2019

Entgeltgrenzen (in Euro)	Geltungsbereich	Jährlich	Monatlich
BBG Rentenversicherung (RV)/ BBG Arbeitslosenversicherung (ALV)	West	80.400,00	6.700,00
	Ost	73.800,00	6.150,00
BBG Krankenversicherung (KV)/ BBG Pflegeversicherung (PV)	West/Ost	54.450,00	4.537,50
Jahresarbeitsentgeltgrenze (allg.)	West/Ost	60.750,00	
Jahresarbeitsentgeltgrenze (bes.)	West/Ost	54.450,00	
Geringverdienergrenze	West/Ost		325,00
Geringfügigkeitsgrenze	West/Ost		450,00
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	West	37.380,00	3.115,00
	Ost – KV/PV	37.380,00	3.115,00
	Ost – RV/ALV	34.440,00	2.870,00
Mindestzahlbetrag für Beitragspflicht von Versorgungsbezügen zur KV und PV			155,75

BEITRAGSSÄTZE 2019

Krankenversicherung

- Allgemeiner Beitragssatz 14,6 %
- Ermäßigter Beitragssatz 14,0 %
- Kassenindividueller Zusatzbeitragssatz der BKK Mobil Oil 1,1 %
- Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz 0,9 %

Pflegeversicherung

- Pflegeversicherung 3,05 % ¹

Kinderlose ab dem vollendeten 23. Lebensjahr zahlen eine Zuschlag von 0,25 %.

¹ Bisher 2,55 %

WEITERE BEITRAGSSÄTZE 2019

- | | |
|----------------------------|--------------------|
| • Arbeitslosenversicherung | 2,5 % ¹ |
| • Rentenversicherung | 18,6 % |
| • Insolvenzgeldumlage | 0,06 % |
| • Künstlersozialabgabe | 4,2 % |

¹ Bisher 3,0 %

KV-BEITRÄGE: AB 2019 PARITÄTISCH FINANZIERT

Gesetz zur Beitragsentlastung der Versicherten in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-Versichertenentlastungsgesetz – GKV-VEG)

- Zusatzbeitrag wird ab 01.01.2019 paritätisch getragen, also Arbeitgeber und Arbeitnehmer finanzieren den Zusatzbeitrag je zur Hälfte.
- Weiterhin getrennte Darstellung der Beiträge im Beitragsnachweis.
- Keine Änderung bei Zusammensetzung des KV-Beitrags:
 - allgemeiner Beitragssatz von 14,6 % plus Zusatzbeitragssatz der Krankenkasse des Arbeitnehmers
 - oder
 - ermäßigter Beitragssatz von 14,0 % plus Zusatzbeitragssatz der Krankenkasse des Arbeitnehmers

KV-BEITRÄGE: AB 2019 PARITÄTISCH FINANZIERT

Beispiel bei versicherungspflichtigen Arbeitnehmern

Monatliches Arbeitsentgelt	3.500,00 Euro
Allgemeiner Beitragssatz	14,6 %
Zusatzbeitragssatz der Krankenkasse	1,1 %

Beitragsaufteilung bis 31.12.2018

Arbeitgeber: 3.500,00 Euro x 7,3 %	= 255,50 Euro
Arbeitnehmer: 3.500,00 Euro x 7,3 % + 3.500,00 Euro x 1,1 %	= 294,00 Euro

Beitragsaufteilung ab 01.01.2019

Arbeitgeber: 3.500,00 Euro x 7,3 % + 3.500,00 Euro x 0,55 %	= 274,75 Euro
Arbeitnehmer: 3.500,00 Euro x 7,3 % + 3.500,00 Euro x 0,55 %	= 274,75 Euro

BEITRAGSZUSCHUSS ZUR GESETZLICHEN/PRIVATEN KRANKENVERSICHERUNG

Höchstbeitragszuschuss 2019

- Freiwillige GKV-versicherte Arbeitnehmer mit Krankengeldanspruch:
4.537,50 Euro x 7,3 % +
4.537,50 Euro x halber kassenindividueller Zusatzbeitragssatz
- Freiwillige GKV-versicherte Arbeitnehmer ohne Krankengeldanspruch:
4.537,50 Euro x 7,0 % +
4.537,50 Euro x halber kassenindividueller Zusatzbeitragssatz
- Privat krankenversicherte Arbeitnehmer:
4.537,50 Euro x 7,3 % (bzw. 7,0 %) +
4.537,50 Euro x halber durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz (0,45 %)

BEITRAGSZUSCHUSS ZUR GESETZLICHEN/PRIVATEN PV

- Bundeseinheitlicher Höchstzuschuss 2019 = **69,20 Euro**
Berechnung: $\text{BBG KV/PV 2019} = 4.537,50 \text{ Euro} \times 1,525 \% ^1$
- Ausnahme Sachsen; Höchstzuschuss 2019 = **46,51 Euro**
Berechnung: $\text{BBG KV/PV 2019} = 4.537,50 \text{ Euro} \times 1,025 \% ^2$

¹ Hälfte des Beitrages zur gesetzlichen PV – der vom Versicherten allein zu tragende Beitragszuschlag für Kinderlose ist nicht zuschussfähig.

² Hier trägt der Arbeitgeber nur 1,025 %; 2,025 % (+ ggf. den Beitragszuschlag für Kinderlose) trägt der Arbeitnehmer.

UMLAGE- UND ERSTATTUNGSÄTZE 2018

• U1 – ermäßigter Umlagesatz	1,5 %	Erstattung	50 % ¹
• U1 – allgemeiner Umlagesatz	1,8 %	Erstattung	60 % ¹
• U1 – erhöhter Umlagesatz	3,4 %	Erstattung	80 % ¹
• U2 – Mutterschaft Umlagesatz	0,45 %	Erstattung	100 % ¹
• U2 – Beschäftigungsverbot Umlagesatz	0,45 %	Erstattung	100 % ²

¹ Die Arbeitgeberbeitragsanteile sind mit diesem Erstattungssatz bereits abgegolten.

² Bei Beschäftigungsverbot zzgl. Erstattung der Arbeitgeber-Beitragsanteile nach § 1 Abs. 2 Nr. 3 AAG.



BEITRÄGE ZUR BETRIEBLICHEN ALTERSVERSORGUNG

Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit

	Ab 01.01.2019
Steuerfrei - jährlich	8 % der RV-BBG West 2019: 6.432,00 Euro
Sozialversicherungsfrei - jährlich	4 % der RV-BBG West 2019: 3.216,00 Euro

FÄLLIGKEIT DER GSV-BEITRÄGE 2019

Drittletzter Bankarbeitstag des Monats der Fälligkeit ¹

Monat	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni
Fällig bis	29.	26.	27.	26.	28.	26.

Monat	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Fällig bis	29.	28.	26.	29. ²	27.	23.

¹ Ausnahme: Beiträge aus Versorgungsbezügen werden am 15. des Folgemonats der Auszahlung fällig.

² bei Krankenkassen mit Kassensitz in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Bremen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Hamburg: 28.10.2019.

NACHWEIS DER GSV-BEITRÄGE 2019

Fünfter Bankarbeitstag des Monats der Fälligkeit ¹

Monat	Januar	Februar	März	April	Mai	Juni
Fällig bis	25.	22.	25.	24.	24.	24.

Monat	Juli	August	September	Oktober	November	Dezember
Fällig bis	25.	26.	24.	25. ²	25.	19.

¹ Ausnahme: Beiträge aus Versorgungsbezügen werden am 15. des Folgemonats der Auszahlung fällig. Abgabetermin für den Beitragsnachweis ist 2 Arbeitstage vorher.

² bei Krankenkassen mit Kassensitz in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Bremen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Hamburg: 24.10.2019.

SELBSTSTÄNDIGE: ENTLASTUNG AB 2019

Beitragsbemessung bis 31.12.2018

- Die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge werden bis maximal zur BBG (2018: 4.425,00 Euro monatlich) erhoben.
- Werden niedrigere Einkünfte nachgewiesen, gilt eine Mindestbemessungsgrundlage (kalendertäglich: 40. Teil der monatlichen Bezugsgröße)
- Für bedürftige Selbstständige und für Existenzgründer gibt es eine weitere, noch niedrigere Mindestbemessungsgrundlage (kalendertäglich: 60. Teil der monatlichen Bezugsgröße).
- Auch wenn die tatsächlichen Einkünfte niedriger sind, gelten die genannten Mindestbemessungsgrundlagen.

SELBSTSTÄNDIGE: ENTLASTUNG AB 2019

Beitragsbemessung ab 01.01.2019

- Die genannten Mindestbemessungsgrundlagen werden durch eine neue Untergrenze ersetzt.
- Diese entspricht kalendertäglich dem 90. Teil der monatlichen Bezugsgröße und ist somit wesentlich niedriger als die bisherigen Mindestbemessungsgrundlagen.

Begründung des Gesetzgebers

„Die Absenkung ... bedeutet sowohl für Selbstständige mit geringeren Einkünften als auch für Existenzgründer eine erhebliche Entlastung. Es wird damit krankensicherungsrechtlich eine Regelung geschaffen, die sich so weit wie möglich an der tatsächlichen Leistungsfähigkeit des Selbstständigen orientiert.“

SELBSTSTÄNDIGE: ENTLASTUNG AB 2019

Beispiel

Ein hauptberuflich Selbstständiger ist gesetzlich versichert und erzielt ein Arbeitseinkommen von 1.000,00 Euro pro Monat.

Regelung bis 31.12.2018

Beitragsberechnung aus der Mindestbemessungsgrundlage = 2.283,75 Euro
(40. Teil der monatlichen Bezugsgröße 2018 x 30 Kalendertage)

Regelung ab 01.01.2019

Beitragsberechnung aus der Mindestbemessungsgrundlage = 1.038,33 Euro
(90. Teil der monatlichen Bezugsgröße 2019 x 30 Kalendertage)

AAG-AUSGLEICHsverfahren

Umgang mit bAV-Aufwendungen

- bAV-Aufwendungen, die in größeren Abständen als monatlich geleistet werden, sind von der AAG-Umlagepflicht ausgenommen und somit auch nicht erstattungsfähig.
- bAV-Aufwendungen für geleistete Arbeit in einzelnen Abrechnungszeiträumen, die jedoch in größeren Abständen als monatlich zeitversetzt abgerechnet werden, sind im AAG-Ausgleichsverfahren erstattungsfähig.

AAG-AUSGLEICHsverfahren

Beispiel

Ein Arbeitnehmer ist vom 03.12. bis 20.12. arbeitsunfähig erkrankt. Der Arbeitgeber beantragt im U1-Verfahren die Erstattung des fortgezahlten Arbeitsentgelts.

Variante 1

Der Arbeitgeber berücksichtigt auch einen während der Arbeitsunfähigkeit für den Arbeitnehmer (anlässlich des Jahresendes) gezahlten Beitrag an die Pensionskasse in Höhe von 300,00 Euro.

Beurteilung

Der Beitrag des Arbeitgebers an die Pensionskasse wird nicht erstattet, da es sich um einmalig gezahltes Arbeitsentgelt handelt.

AAG-AUSGLEICHsverfahren

Variante 2

Der Arbeitgeber berücksichtigt auch die von ihm am 15.12 für die Monate Oktober bis Dezember zusammen abgeführten Beiträge an die Pensionskasse in Höhe von 300,00 Euro.

Beurteilung

Die Krankenkasse erstattet das fortgezahlte Arbeitsentgelt und die für diese Zeit gezahlten Beiträge an die Pensionskasse anteilig:

100,00 Euro : 30 Tage x 18 Tage = 60,00 Euro

AAG-AUSGLEICHsverfahren

Klarstellungen

- Keine Erstattung der fortgezahlten Arbeitgeber-Beitragsanteile aus Einmalzahlungen sowie aus fiktivem Arbeitsentgelt.
- Kein Umlageverfahren für behinderte Menschen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten.
- Verwendungszweck ohne personenbezogene Daten.

AAG-AUSGLEICHsverfahren

Seit 01.01.2018

- Mutterschaftsleistungen für GmbH-Geschäftsführerinnen, wenn sie als Fremdgeschäftsführerinnen oder Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführerinnen Beschäftigte im Sinne des § 7 Abs. 1 SGB IV sind.

Damit einhergehend

- Umlagepflicht U2 für die genannten Personenkreise.

ÜBERGANGSBEREICH STATT GLEITZONE

Gleitzone bis 30.06.2019

- Arbeitnehmer zahlen reduzierte Sozialversicherungsbeiträge innerhalb einer „Gleitzone“ von 450,01 Euro bis 850,00 Euro.
- Die damit einhergehenden niedrigeren Rentenansprüche können sie durch einen Verzicht auf die Anwendung der Gleitzone-Regelung vermeiden.

Übergangsbereich ab 01.07.2019

- Arbeitnehmer zahlen reduzierte Sozialversicherungsbeiträge innerhalb eines „Übergangsbereichs“ von 450,01 Euro bis 1.300,00 Euro.
- Die Rentenansprüche werden – trotz reduzierter Beiträge – aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ermittelt.

VERSICHERUNG

OBLIGATORISCHE ANSCHLUSSVERSICHERUNG

Seit 01.08.2013

- Krankenkassen müssen auch dann vom Bestehen einer Mitgliedschaft ausgehen, wenn nicht geklärt werden konnte, ob das Mitglied den Geltungsbereich des deutschen Sozialrechts verlassen hat.
- Folge: Es sind Beitragsschulden aufgelaufen, die jedoch nur auf dem Papier bestehen, da im Regelfall keine Leistungen beansprucht wurden.

Ab 01.01.2019

- Die freiwillige GKV-Mitgliedschaft endet, wenn anzunehmen ist, dass das Mitglied sich nicht mehr im Geltungsbereich des deutschen Sozialrechts aufhält.
- Zur Reduzierung der og. Beitragsrückstände müssen Krankenkassen ihre Versichertenbestände rückwirkend korrigieren.

KURZFRISTIGE BESCHÄFTIGUNG

Übergangsregelung unbefristet verlängert

- Anfang 2015 wurden die Zeitgrenzen für kurzfristig Beschäftigte von zwei Monaten bzw. 50 Arbeitstagen auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage verlängert – befristet auf vier Jahre (2015 bis 2018).
- Aufgrund der positiven Erfahrungen mit der Ausweitung der Zeitgrenzen wurde Ende August beschlossen, diese unbefristet zu verlängern.

JAHRESARBEITS- ENTGELTGRENZE

GRUNDSATZ

Ausscheiden aus der Versicherungspflicht

- Arbeitnehmer sind ab 01.01.2019 krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges JAE sowohl die JAE-Grenze 2018 (= 59.400,00 Euro) als auch die JAE-Grenze 2019 (= 60.750,00 Euro) überschreitet.
- Berufsanfänger mit einem Entgelt über der JAE-Grenze sind ab Beschäftigungsaufnahme krankenversicherungsfrei.

BESONDERE JAE-GRENZE

Vertrauensschutzregelung

- Für Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 die JAE-Grenze überschritten hatten und deshalb versicherungsfrei und bei einem privaten Versicherungsunternehmen versichert waren, gilt eine besondere JAE-Grenze (2019: 54.450,00 Euro).
- Arbeitgeber müssen bei einer Neueinstellung prüfen, ob die besondere JAE-Grenze anzuwenden ist.
- Die besondere JAE-Grenze gilt auch bei zwischenzeitlicher Krankenversicherungsspflicht weiter.

BERECHNUNGSGRUNDSÄTZE

- Zu allen Berechnungszeitpunkten erfolgt eine vorausschauende Betrachtung.
- Multiplikation der monatl. Bezüge zum Berechnungszeitpunkt mit 12
 - unabhängig vom Eintrittszeitpunkt
 - auch bei auf einen kürzeren Zeitraum befristeten Beschäftigungen
 - bereits feststehende spätere Entgeltänderungen bleiben zunächst unberücksichtigt
- Schätzungen bei schwankenden Bezügen



Anderslautende Entscheidung des Bundessozialgerichts (BSG) in einem Einzelfall.

ENTSCHEIDUNG DES BSG

Sonderfall: Statuswechsel bei Schwangerschaft

- Bei vorausschauender Betrachtung des kompletten Folgejahres sollen objektiv und erkennbare Sachverhalte wie Mutterschutz berücksichtigt werden.

Beispiel

Eine schwangere Beschäftigte ist versicherungspflichtig. Bis zum 30.09.2018 betrug das monatliche Gehalt 4.800,00 Euro und seit dem 01.10.2018 monatlich 5.500,00 Euro (2018 = 59.700,00 Euro). Die Schutzfrist beginnt am 17.01.2019.

Lösung:

Aufgrund der Gehaltserhöhung müsste Sie ab 01.01.2019 versicherungsfrei werden.

Nach der BSG-Entscheidung ist dies nicht der Fall, da die im Folgejahr liegende Schutzfrist als Entgeltminderung bewertet werden muss. Es bleibt bei der Versicherungspflicht.

NEUES BESPRECHUNGSERGEBNIS ZU VARIABLE ENTGELTBESTANDTEILE

Variabele Einmalzahlungen

- Variable Einmalzahlungen, die sich individuell auf die Leistung des Mitarbeiters oder den Erfolg des Unternehmens beziehen, werden bei der JAE-Ermittlung nicht berücksichtigt. Z. B.
 - Überstundenvergütung
 - Gewinnbeteiligung

Variable Bestandteile des laufenden Arbeitsentgelts

- Variable Arbeitsentgeltbestandteile, die sich individuell auf die Leistung des Mitarbeiters beziehen und üblicherweise Bestandteil des laufenden Arbeitsentgelts sind, werden bei der JAE-Ermittlung in Form einer Prognose bzw. Schätzung berücksichtigt. Z. B.
 - Sonderzuwendung, wenn Zahlung mind. 1 x jährlich vorgesehen ist

VARIABLE ENTGELTBESTANDTEILE

Beispiel

Ein Arbeitnehmer erhält ein regelmäßiges Arbeitsentgelt von 4.700,00 Euro monatlich.

Variante 1

Der Arbeitnehmer erhält im Dezember 2018 zusätzliche eine Gewinnbeteiligung als Einmalzahlung in Höhe von 8.000,00 Euro.

Beurteilung

Die Einmalzahlung ist variabel und es ist ungewiss, ob der Arbeitnehmer diese regelmäßig erhält. Sie wird nicht auf das regelmäßige JAE angerechnet.

VARIABLE ENTGELTBESTANDTEILE

Variante 2

Der Arbeitnehmer erhält monatlich Verkaufsprovisionen in schwankender Höhe zwischen 1.000,00 Euro und 2.000,00 Euro.

Beurteilung

Die monatlich variable Verkaufsprovision prägt das laufende Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers und ist auf das regelmäßige JAE anzurechnen. Die monatliche Höhe der Verkaufsprovision, die beim regelmäßigen JAE zu berücksichtigen ist, wird in Form einer Prognose bzw. Schätzung ermittelt.

MELDUNGEN

JAHRESMELDUNG

Meldegrund 50

- Abgabe der Jahresmeldung 2018 für Arbeitnehmer mit der ersten Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens bis zum:
15.02.2019
- Meldezeitraum bei durchgängiger Beschäftigung: 01.01.2018 – 31.12.2018

Jahresmeldung entfällt bei

- Unterbrechungsmeldung
- Sonstiger Meldung
- Abmeldung
- Kurzfristig Beschäftigte

JAHRESMELDUNG 2018

Beispiel 1 – Abmeldung statt Jahresmeldung

Ein seit Jahren beschäftigter Arbeitnehmer kündigt sein Beschäftigungsverhältnis zum 31.12.2018.

Beurteilung

Abmeldung zum	31.12.2018
Beschäftigungszeit	01.01. bis 31.12.2018
Grund der Abgabe (Abmeldung wegen Beschäftigungsende)	30

JAHRESMELDUNG 2018

Beispiel 2 – Sonstige Meldung statt Jahresmeldung

Eine Mitarbeiterin scheidet zum 31.12.018 wegen Überschreitens der JAE-Grenze aus der Krankenversicherungspflicht aus. Ab dem 01.01.2019 ist sie freiwillig krankenversichert. Es besteht weiterhin RV-, ALV- und PV-Pflicht.

Beurteilung

Abmeldung zum	31.12.2018
Grund der Abgabe (Abmeldung wegen Beitragsgruppenwechsel)	32
Anmeldung mit der Beitragsgruppe 9111	01.01.2019
Grund der Abgabe (Anmeldung wegen Beitragsgruppenwechsel)	12

UNFALLVERSICHERUNG

UV-Jahresmeldung mit Meldegrund 92

- Abgabe der Unfallversicherung (UV)-Jahresmeldung für Arbeitnehmer spätestens zum: 16.02.2019
- Meldezeitraum stets: 01.01.2018 – 31.12.2018

Wichtig

- Die UV-Jahresmeldung kann durch keine andere Meldung ersetzt werden.

UNFALLVERSICHERUNG

Elektrischer Lohnnachweis – Beitragsjahr 2018

- Inhalt:
Gefahrtarifestellen sowie die darauf entfallenden Unfallversicherungsentgelte, Arbeitsstunden und Arbeitnehmer.
- Abgabe spätestens bis zum 18.02.2019.
- Abgabe nur noch elektronisch; der bisherige Papiernachweis entfällt.
- Geändertes Korrekturverfahren ab dem 01.01.2019.

BESTANDSPRÜFUNGSVERFAHREN

Verfahrensbegrenzung

- Ab dem 01.01.2019 werden Bestandprüfungen nur noch für Meldungen nach § 28a Abs. 1 und 2 SGB IV (DEÜV-Meldeverfahren) und ausschließlich bei den Einzugsstellen durchgeführt.

Dokumentationspflicht der Krankenkassen

- Ebenfalls ab Anfang 2019 müssen die Krankenkassen das Einvernehmen mit dem Arbeitgeber dokumentieren, wenn sie Meldungen geändert und zurückgemeldet haben.

A1-ANTRAGSVERFAHREN AB 01.01.2019

Grundsatz

- Das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1 ist für alle Beteiligten verpflichtend.
- Es gibt daher grundsätzlich keine Möglichkeit mehr, die Vordrucke A1 in Papierform zu beantragen oder den Arbeitgebern zukommen zu lassen.

Ausnahme

- Arbeitgeber können die A1-Bescheinigung bis zum 30.06.2019 – in begründeten Einzelfällen – weiterhin in Papierform beantragen.

VERFAHREN BETRIEBSDATENPFLEGE

Ist-Zustand

- Die Quantität der Änderungsmeldungen ist zu gering.
- Die Qualität der Meldungen ist nicht optimal.

Eingeleitete Maßnahmen

- Einsetzung einer Arbeitsgruppe zur Verfahrensoptimierung.
- Erstellung einer Verfahrensanforderung für Softwarehersteller.
- Überarbeitung und Anpassung des Datensatzes Betriebsdatenpflege (DSBD) zum 01.07.2019.

SAISONARBEITNEHMER

Kennzeichnungspflicht seit 01.01.2018

Das gesonderte Meldekennzeichen ist nur zu setzen, wenn der Arbeitnehmer vorübergehend ... nach Deutschland gekommen ist, um einen ... erhöhten Arbeitskräftebedarf des Arbeitgebers abzudecken.

Beispiel

Jakob Jeschajek kommt aus Polen nach Deutschland, um, genau wie Erwin Müller aus Potsdam, bei der Spargelfirma Beelitz fünf Wochen bei der Spargelernte auszuhelfen.

Beurteilung

Jakob Jeschajek	Kennzeichen Saisonarbeitnehmer:	J
Erwin Müller	Kennzeichen Saisonarbeitnehmer:	N

BESCHÄFTIGUNG

BRÜCKENTEILZEIT

Arbeits- und Privatleben besser vereinbaren

BRÜCKENTEILZEIT
1-5 Jahre



BRÜCKENTEILZEIT

Recht auf befristete Teilzeit

- Kleine Unternehmen mit bis zu 45 Beschäftigten sind von der Regelung ausgenommen.
- Einführung einer Zumutbarkeitsgrenze für Unternehmen von 46 bis zu 200 Mitarbeitern: Pro 15 Beschäftigte muss nur jeweils einem Antrag entsprochen werden.
- Antrag muss spätestens drei Monate vor Beginn der gewünschten Verringerung schriftlich gestellt werden.
- Während der Brückenteilzeit besteht kein Recht auf eine Verlängerung bzw. Verkürzung der Arbeitszeit sowie auf eine Rückkehr zur früheren Arbeitszeit.

„MITARBEIT“: NEUE CHANCEN FÜR ARBEITSLOSE

Teilhabe am Arbeitsmarkt

- Gefördert werden über 25-Jährige, die seit mindestens sieben Jahren Arbeitslosengeld II beziehen.
- Arbeitgeber erhalten für diese Personen einen Zuschuss von 100 % zum Arbeitsentgelt in den Jahren 1 und 2; in den Folgejahren wird der Zuschuss um jeweils zehn Prozent gekürzt. Maximale Förderdauer: Fünf Jahre.
- Arbeitnehmer und -geber werden bei Fragen und Problemen unterstützt. Dieses „Coaching“ ist für das Jahr 1 der Förderung vorgesehen, kann sich jedoch – bei Bedarf – über die gesamte Förderungsdauer erstrecken.

„MITARBEIT“: NEUE CHANCEN FÜR ARBEITSLOSE

Eingliederung von Langzeitarbeitslosen

- Gefördert werden Leistungsberechtigte, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind.
- Arbeitgeber erhalten für diese Personen einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt – im ersten Jahr in Höhe von 75 % und im zweiten Jahr in Höhe von 50 % des gezahlten Arbeitsentgelts.
- Für Arbeitgeber besteht eine sechsmonatige „Nachbeschäftigungspflicht“.
- Arbeitnehmer und -geber werden bei Fragen und Problemen unterstützt – bei Bedarf während der gesamten Förderungsdauer.

RENTE: STABILE BEITRÄGE, BESSERE LEISTUNGEN

Rentenniveau

- Von 2019 bis 2025:
Mindestens 48 % des Durchschnittsentgelts.
- Hierzu wird – falls erforderlich – der aktuelle Rentenwert angehoben.

Beitragssatz

- Von 2019 bis 2025:
Anhebung auf mindestens 18,6 % bzw. Absenkung auf höchstens 20 %, wenn sich rechnerisch ein Wert außerhalb dieser Spanne ergeben würde.
- Die Deckelung nach oben soll über einen erhöhten Bundeszuschuss sowie einen so genannten Finanzierungssockel sichergestellt werden.

RENTE: STABILE BEITRÄGE, BESSERE LEISTUNGEN

Erwerbsminderungsrenten

- Von 2019 bis 2031:
Schrittweise Anhebung der Zurechnungszeiten vom 65. auf das 67. Lebensjahr.
- Vorteil: Höhere Renten bei Erwerbsminderung und für Hinterbliebene.

Kindererziehung

- Anerkennung eines zusätzlichen halben Kindererziehungsjahres für vor 1992 geborene Kinder.

Übergangsbereich statt Gleitzone

- „Übergangsbereich“ von 450,01 Euro bis 1.300,00 Euro statt „Gleitzone“ von 450,01 Euro bis 850,00 Euro.

EU-DSGVO IN DER PRAXIS

Neu seit 25.05.2018

- Bußgelder bis zu 20 Mio. Euro bzw. vier Prozent des weltweiten Jahresumsatzes.
- Auch natürliche Personen (z.B. Geschäftsführer) können haften – und müssen beweisen, dass die Datenschutzrichtlinien eingehalten wurden (Beweislastumkehr).
- Erweiterter Schadenersatzanspruch bei Datenschutzverletzungen.

Datenschutzbeauftragte

- Obligatorisch für Unternehmen, die Daten automatisiert verarbeiten.
- Ausnahme: Weniger als zehn mit der Datenverarbeitung beschäftigte Personen.

EU-DSGVO IN DER PRAXIS

Personalverwaltung

- Daten nicht unnötig sammeln und auf jeden Fall sichern.
- Einwilligung des Arbeitnehmers in Datenverarbeitung einholen.
- Recht des Arbeitnehmers auf Löschung.
- Nach dem Ausscheiden müssen alle Daten gelöscht werden, die der Arbeitgeber nicht mehr benötigt.
- Bewerberdaten dürfen nur mit Einwilligung weiter gespeichert werden.
- Mitarbeiterfotos bedürfen grundsätzlich der Einwilligung.

AKTUELLES ZUM MINDESTLOHN

Mindestlohn wird angehoben

- 01.01.2019: 9,19 Euro pro Stunde.
- 01.01.2020: 9,35 Euro pro Stunde.

Beispiel

Teilzeitkraft, Monatslohn	934,50 Euro
Arbeitszeit monatlich	105 Stunden
Stundenlohn (934,50 Euro : 105 Stunden) =	8,90 Euro

Beurteilung

Ab Januar 2019 liegt der Stundenlohn unterhalb des Mindestlohns von 9,19 Euro. Daher hat die Teilzeitkraft ab dem 01.01.2019 einen Anspruch auf einen Monatslohn von 964,95 Euro (9,19 Euro x 105 Stunden).

AKTUELLES ZUM MINDESTLOHN

Einmalzahlungen

- Eine Anrechnung auf den Mindestlohn ist möglich, wenn sie vorbehaltlos und unwiderruflich (ggf. auch anteilig) ausgezahlt werden.

Beispiel

Teilzeitkraft, Monatslohn	921,24 Euro
Arbeitszeit monatlich	108 Stunden
Sonderzahlung jährlich (vorbehaltlos und unwiderruflich)	960,00 Euro
Auszahlung zu 12 gleichen Teilen – je Monat	80,00 Euro

Beurteilung

Der maßgebliche Stundenlohn beträgt 9,27 Euro (921,24 Euro + 80,00 Euro = 1.001,24 Euro, 1.001,24 Euro : 108 Stunden) und übersteigt auch im Jahr 2019 den Mindestlohn (9,19 Euro).

AKTUELLES ZUM MINDESTLOHN

Arbeitsausfall

- Es besteht ein „normaler“ Anspruch auf Entgeltfortzahlung (Untergrenze: Mindestlohn).

Tarifverträge und Mindestlohn

- Mindestlohn geht vor, wenn dieser für den Arbeitnehmer günstiger ist.

Grenzüberschreitende Tätigkeiten

- Es besteht keine Sonderregelung; der Mindestlohn gilt weiter.

Dokumentationspflicht

- Arbeitszeiten müssen bei Minijobs und in bestimmten Wirtschaftsbereichen dokumentiert werden.

POSTFACH FÜR FRAGEN:

ag-webinar@bkk-mobil-oil.de



VIELEN DANK **FÜR IHRE AUFMERKSAMKEIT**

Celle

Burggrafstraße 1

29221 Celle

Hamburg

Hühnerposten 2

20097 Hamburg

München

Friedenheimer Brücke 29

80639 München

Neu-Isenburg

Martin-Behaim-Straße 8

62263 Neu-Isenburg