



BAHN BKK

---

# SEMINAR 2019

---

Teilnehmerunterlage zum Jahreswechsel

# SEMINAR 2019

Teilnehmerunterlage zum Jahreswechsel

| Thema   | Seite     |
|---|-----------|
| Beiträge  | 4 bis 19  |
| Rechengrößen 2019   | 4         |
| GKV-VEG: KV-Beiträge ab 2019<br>paritätisch finanziert      | 5         |
| Beitragssätze zur KV  | 5         |
| Beitragszuschuss zur KV                                     | 7         |
| Beitragszuschuss zur PV                                     | 9         |
| Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung                 | 10        |
| Weitere Beitragssätze 2019                                  | 11        |
| Fälligkeit der GSV-Beiträge                                 | 12        |
| Abgabetermine für Beitragsnachweise                         | 13        |
| Selbstständige: Finanzielle Entlastung ab 2019              | 14        |
| AAG-Ausgleichsverfahren                                     | 16        |
| Übergangsbereich statt Gleitzone                            | 18        |
| Versicherung  | 20 bis 21 |
| Obligatorische Anschlussversicherung                        | 20        |
| Kurzfristige Beschäftigung:<br>Übergangsregelung verlängert | 21        |
| Jahresarbeitsentgeltgrenze                                  | 22 bis 24 |
| Grundsatz   | 22        |
| Variable Entgeltbestandteile                                | 24        |

## Impressum

inside partner  
Verlag und Agentur GmbH  
Am Bahndamm 9  
48739 Legden  
Telefon 02566 93399-0  
Telefax 02566 93399-99

Stand: 31. Oktober 2018

© inside partner

Alle Rechte am Seminarpaket  
„Sozialversicherung 2019“ vorbe-  
halten. Sämtliche Inhalte dürfen  
weder kopiert noch auf andere Wei-  
se vervielfältigt oder veröffentlicht  
werden. Verwendungen außerhalb  
des Seminars oder Individualisie-  
rungen von Inhalt und Gestaltung  
sind nur mit ausdrücklicher  
Genehmigung des Verlages erlaubt.

# Inhalt

| <b>Thema</b>   | <b>Seite</b> |
|--|--------------|
| Meldungen  | 25 bis 36    |
| <b>Jahresmeldung 2018</b>                                    | <b>25</b>    |
| <b>Unfallversicherung:<br/>  Jahresmeldung 2018</b>          | <b>26</b>    |
| <b>Unfallversicherung:<br/>  Elektronischer Lohnnachweis</b> | <b>27</b>    |
| <b>Bestandsprüfungsverfahren</b>                             | <b>29</b>    |
| <b>A1-Antragsverfahren</b>                                   | <b>30</b>    |
| <b>Betriebsdatenpflege</b>                                   | <b>32</b>    |
| <b>Übergangsbereich statt Gleitzone</b>                      | <b>35</b>    |
| <b>Kennzeichnung von Saisonarbeitnehmern</b>                 | <b>36</b>    |
| <br>   |              |
| Beschäftigung  | 37 bis 49    |
| <b>Änderungen bei Teilzeitarbeit und Befristungen</b>        | <b>37</b>    |
| <b>„MitArbeit“: Neue Chancen für Arbeitslose</b>             | <b>40</b>    |
| <b>Rente: Stabile Beiträge, bessere Leistungen</b>           | <b>42</b>    |
| <b>EU-DSGVO in der Praxis</b>                                | <b>44</b>    |
| <b>Aktuelles zum Mindestlohn</b>                             | <b>47</b>    |
| <br>   |              |
| Steuerrecht  | 50 bis 58    |
| <b>Familientlastungsgesetz</b>                               | <b>50</b>    |
| <b>Jahressteuergesetz 2018</b>                               | <b>52</b>    |
| <b>Privat genutzter Dienstwagen</b>                          | <b>55</b>    |

Sehr geehrte Dame,  
sehr geehrter Herr,

die BAHN-BKK will Sie mit den aktuellen Änderungen im Versicherungs- und Beitragsrecht vertraut machen, damit Sie die ab Januar 2019 geltenden sozialversicherungsrechtlichen Regelungen berücksichtigen können.

Wie in den Vorjahren gibt es auch für das neue Jahr wieder eine Reihe von Änderungen, die direkt Einfluss auf die Lohn- und Gehaltsabrechnung und die damit verbundenen Aufgaben haben. Die jährlich wiederkehrenden Veränderungen haben wir jeweils unter einem Stichwort zusammengefasst und dargestellt.

Selbstverständlich können Sie sich diese Unterlagen auch ausdrucken. So haben Sie die wichtigsten Änderungen bei Ihrer täglichen Arbeit immer griffbereit. Außerdem haben wir ausreichend Platz gelassen, damit Sie Hinweise aufnehmen und sich ergänzende Notizen machen können.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr Team der BAHN-BKK

| Entgeltgrenzen (in Euro)           | Geltungsbereich | jährlich  | monatlich |
|------------------------------------|-----------------|-----------|-----------|
| BBG RV/ALV                         | West            | 80.400,00 | 6.700,00  |
|                                    | Ost             | 73.800,00 | 6.150,00  |
| BBG KV/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 SV              | 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  |

\* Bei Redaktionsschluss noch nicht verabschiedet

Informationen zum Jahreswechsel

## Rechengrößen 2019

In den verschiedenen Zweigen der Sozialversicherung sind die beitragspflichtigen Einnahmen nur bis zur Höhe der für den jeweiligen Versicherungszweig maßgebenden Beitragsbemessungsgrenze für die Beitragsbemessung zu berücksichtigen.

Entwurf Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2019  
§ 223 SGB V // § 159 SGB VI // § 341 SGB III

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung wird die Beitragsbemessungsgrenze in den alten Bundesländern von 78.000,00 Euro (monatlich: 6.500,00 Euro) auf 80.400,00 Euro (monatlich: 6.700,00 Euro) angehoben. In den neuen Bundesländern ist eine Anhebung von 69.600,00 Euro (monatlich: 5.800,00 Euro) auf 73.800,00 Euro (monatlich: 6.150,00 Euro) geplant.

In der Kranken- und Pflegeversicherung wird die Beitragsbemessungsgrenze für 2019 auf 54.450,00 Euro (monatlich: 4.537,50 Euro) erhöht.

## Geringverdienergrenze

Die Geringverdienergrenze von 325,00 Euro gilt für Auszubildende und Praktikanten, die ein vorgeschriebenes Vor- oder Nachpraktikum absolvieren.

§ 20 Abs. 3 SGB IV

Grds. zahlt der Arbeitgeber die Beiträge zur KV, PV, RV und ALV allein. Das gilt auch für den Beitragszuschlag zur PV für Kinderlose, die das 23. Lebensjahr vollendet haben (0,25 %), sowie für den durchschnittlichen Zusatzbeitrag in der KV.

Wird die Grenze durch eine Einmalzahlung überschritten, tragen Arbeitnehmer und Arbeitgeber den Beitrag aus dem überschreitenden Betrag (zwischen 325,00 Euro und der Gesamtsumme) anteilig.

Ausnahme: Der Beitragszuschlag zur PV für Kinderlose, die das 23. Lebensjahr vollendet haben, ist in diesen Fällen von dem 325,00 Euro übersteigenden Betrag allein vom Versicherten zu tragen.

# Beiträge

## KV-Beiträge: Ab 2019 paritätisch finanziert

### Beispiel

|                                     |               |
|-------------------------------------|---------------|
| Monatliches Arbeitsentgelt          | 3.500,00 Euro |
| Allgemeiner Beitragssatz            | 14,6 %        |
| Zusatzbeitragssatz der Krankenkasse | 1,0 %         |

### Beitragsaufteilung bis 31.12.2018

|               |   |             |
|---------------|---|-------------|
| Arbeitgeber:  | $3.500,00 \text{ Euro} \times 7,3 \% =$                                     | 255,50 Euro |
| Arbeitnehmer: | $3.500,00 \text{ Euro} \times 7,3 \% + 3.500,00 \text{ Euro} \times 1 \% =$ | 290,50 Euro |

### Beitragsaufteilung ab 01.01.2019

|               |   |             |
|---------------|---|-------------|
| Arbeitgeber:  | $3.500,00 \text{ Euro} \times 7,3 \% + 3.500,00 \text{ Euro} \times 0,5 \% =$ | 273,00 Euro |
| Arbeitnehmer: | $3.500,00 \text{ Euro} \times 7,3 \% + 3.500,00 \text{ Euro} \times 0,5 \% =$ | 273,00 Euro |

Informationen zum Jahreswechsel

## GKV-Versichertenentlastungsgesetz – GKV-VEG

Am 06.06.2018 hat das Bundeskabinett das „Gesetz zur Beitragsentlastung der Versicherten in der Gesetzlichen Krankenversicherung“ (GKV-Versichertenentlastungsgesetz – GKV-VEG) beschlossen. Mit dem Gesetz werden wesentliche Inhalte umgesetzt, die CDU, CSU und SPD im Koalitionsvertrag vereinbart haben und die gesetzlich Krankenversicherte finanziell entlasten sollen.

### KV-Beiträge: Ab 2019 paritätisch finanziert

Bislang wird der allgemeine Beitrag zur Krankenversicherung (zurzeit 14,6 %) durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte getragen (paritätische Finanzierung). Im Unterschied hierzu wird der kassenindividuelle Zusatzbeitrag vom Arbeitnehmer allein getragen.

Im Zusammenhang mit dem GKV-VEG wird diese Regelung zum 01.01.2019 geändert. Zwar setzt sich der Krankenversicherungsbeitrag auch ab dem kommenden Jahr aus dem allgemeinen (bzw. ermäßigten) und dem kassenindi-

viduellen Zusatzbeitrag zusammen, allerdings wird auch dieser künftig von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gleichen Teilen gemeinsam getragen.

§ 249 Abs. 1 SGB V i.d.F. ab  
01.01.2019

## Beitragssätze zur KV

### Allgemeiner Beitragssatz

Der allgemeine Beitragssatz gilt für alle Mitglieder, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Fortzahlung ihres Arbeitsentgelts für mindestens sechs Wochen haben.

§ 241 SGB V

Auch 2019 liegt der allgemeine Beitragssatz in der gesetzlichen Krankenversicherung unverändert bei 14,6 %. Dieser Beitragssatz gilt einheitlich für alle Krankenkassen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer tragen jeweils die Hälfte der hieraus zu berechnenden Beiträge.

### Ermäßigter Beitragssatz

Eine Ermäßigung des allgemeinen Beitragssatzes um 0,6 Prozentpunkte gilt für Mitglieder, für die

der Anspruch auf Krankengeld ausgeschlossen ist (z. B. für die Bezieher von Vorruhestandsgeld und für Arbeitnehmer, die eine Vollrente wegen Alters beziehen).

§ 243 SGB V

---

## **Beitragssatz aus der Rente/aus Versorgungsbezügen**

Der einheitliche allgemeine Beitragssatz findet auch Anwendung für die versicherungspflichtigen Rentner bzw. für die Empfänger von Versorgungsbezügen.

§§ 247, 248 SGB V

---

## **Einkommensabhängiger Zusatzbeitrag**

Zusätzlich zum allgemeinen bzw. ermäßigten Beitrag erheben die Krankenkassen einen kassenindividuellen, einkommensabhängigen Zusatzbeitrag, wenn ihr Finanzbedarf durch die Zuweisungen des Gesundheitsfonds nicht gedeckt wird. Wie bereits ausgeführt, wird der kassenindividuelle Zusatzbeitrag ab dem 01.01.2019 von Arbeitgeber und Arbeitnehmer zu gleichen Teilen gemeinsam getragen.

§ 249 Abs. 1 SGB V i.d.F. ab 01.01.2019

---

## **Durchschnittlicher Zusatzbeitrag**

Anstelle eines individuellen Zusatzbeitragssatzes hat die Krankenkasse für bestimmte Personengruppen einen durchschnittlichen Zusatzbeitrag zu erheben. Dieser wird vom GKV-Schätzerkreis ermittelt und vom Bundesministerium für Gesundheit festgelegt. Seit dem 01.01.2018 liegt der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz bei 1,0 %; zum 01.01.2019 soll er auf 0,9 % gesenkt werden (bei Redaktionsschluss noch nicht offiziell verabschiedet).

§ 242 a SGB V

---

Zu den Personengruppen, auf die der durchschnittliche Zusatzbeitrag anzuwenden ist, zählen neben den so genannten Geringverdienern (Auszubildende mit einem Arbeitsentgelt bis 325,00 Euro) versicherungspflichtige Bezieher von Arbeitslosengeld II, Personen, die in Einrichtungen der Jugendhilfe für eine Erwerbstätigkeit befähigt werden sollen sowie Teilnehmer an Leistungen zur Teilhabe am Arbeitsleben.

### Höchstbeitragszuschuss 2019

- Freiwillig GKV-versicherte Arbeitnehmer mit Krankengeldanspruch:  
4.537,50 Euro x 7,3 % +  
4.537,50 Euro x halber kassenindividueller Zusatzbeitragssatz
  - Freiwillig 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 0,45 % \*
- \* Halber durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz 2019

Informationen zum Jahreswechsel

## Beitragszuschuss zur KV

Für die zuschussberechtigten freiwillig gesetzlich versicherten bzw. privat krankenversicherten Arbeitnehmer hat der Arbeitgeber als Beitragszuschuss bislang die Hälfte des Betrags zu zahlen, der sich aus dem allgemeinen Beitragssatz zur Krankenversicherung (14,6 %) errechnet.

Haben og. Personen keinen Anspruch auf Krankengeld (z. B. Arbeitnehmer, die eine Vollrente wegen Alters beziehen), ist bei der Berechnung des Beitragszuschusses der ermäßigte Beitragssatz anzuwenden (14,0 %).

Im Zusammenhang mit dem GKV-VEG schließt der Arbeitgeberzuschuss für freiwillig in der GKV versicherte Beschäftigte ab dem 01.01.2019 auch den halben kassenindividuellen Zusatzbeitrag der Krankenkasse mit ein.

Abweichend hiervon wird beim Beitragszuschuss, den Arbeitgeber ihren privat krankenversicherten Arbeitnehmern zahlen, künftig der halbe durchschnittliche Zusatzbeitrag der gesetzlichen Krankenversicherung mit einbezogen.

## Maßgebliche Beitragsbemessungsgrundlage

Als Beitragsbemessungsgrundlage für den Beitragszuschuss für freiwillig/privat krankenversicherte Arbeitnehmer ist das Arbeitsentgelt bis zur Beitragsbemessungsgrenze zu berücksichtigen (2019: 4.537,50 Euro monatlich).

Sofern das Arbeitsentgelt des versicherungsfreien Arbeitnehmers die Beitragsbemessungsgrenze nicht erreicht, fällt der zu zahlende Beitragszuschuss geringer als der Höchstzuschuss aus.

§ 223 SGB V

Da sich der Beitragszuschuss am Arbeitsentgelt orientiert, besteht für Zeiten, für die der Arbeitnehmer kein Arbeitsentgelt erhält (z. B. für Zeiten des unbezahlten Urlaubs oder des unentschuldigtem Fernbleibens von der Arbeit), auch kein Anspruch auf den Beitragszuschuss.

## PKV-versicherte Arbeitnehmer

Der Arbeitnehmer erhält als Beitragszuschuss höchstens die Hälfte des Betrags, den er für seine private Krankenversicherung aufwendet.

Zuschussfähig sind dabei nur die Aufwendungen für die Leistungen, die der Art nach zu den Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung gehören. Beiträge, die z. B. für eine Sterbegeldversicherung gezahlt werden, zählen nicht zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für seine Krankenversicherung. Die Beiträge für einen Angehörigen bleiben bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses immer dann unberücksichtigt, wenn diesem bei (unterstellter) Versicherungspflicht des Arbeitnehmers in der gesetzlichen Krankenversicherung keine Leistungen der Familienversicherung zuständen.

## § 257 Abs. 2 Sätze 1 und 2 SGB V

Resultieren die Leistungsansprüche für den Arbeitnehmer und seine Familienangehörigen aus mehreren privaten Versicherungsverträgen, ist die Begrenzung auf die Hälfte der Summe der von dem Arbeitnehmer insgesamt zu zahlenden Beiträge zu beachten.

Am 20.03.2013 hat das BSG entschieden, dass PKV-versicherte Arbeitnehmer von ihrem Arbeitgeber für ihre in der GKV freiwillig versicherten Angehörigen keinen Beitragszuschuss mehr verlangen können.

## Urteil des BSG vom 20.3.2013, B 12 KR 4/11 R

Dem BSG-Urteil lag folgender Sachverhalt zugrunde: Ein höherverdienender Arbeitnehmer war in der PKV versichert und erhielt von seinem Arbeitgeber einen Beitragszuschuss nach § 257 SGB V zu seiner Krankenversicherung. Da der Höchstzuschuss noch nicht ausgeschöpft war, beantragte er für seine freiwillig in der GKV versicherte Ehefrau ebenfalls einen Beitragszuschuss. Diesen Zuschuss für die Ehefrau hat der Arbeitgeber abgelehnt.

Das BSG hat in seinem Urteil dem Arbeitgeber recht gegeben und ausgeführt, dass der Zuschuss nur dann hätte beansprucht werden können, wenn die Ehefrau ebenfalls PKV-versichert gewesen wäre. Diese Rechtslage gilt auch für Kinder.



- **Bundeseinheitlicher Höchstzuschuss 2019 = 69,20 Euro**  
Berechnung: BBG KV/PV 2019 = 4.537,50 Euro x 1,525 % <sup>1</sup>
- **Ausnahme Sachsen; Höchstzuschuss 2019 = 46,51 Euro**  
Berechnung: BBG KV/PV 2019 = 4.537,50 Euro x 1,025 % <sup>2</sup>

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

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

Informationen zum Jahreswechsel

## Beitragszuschuss zur PV

Bei der Prüfung des Anspruchs und bei der Berechnung des Beitragszuschusses zur Pflegeversicherung für freiwillig gesetzlich krankenversicherte oder privat versicherte Arbeitnehmer gelten die vorgenannten Ausführungen zum Beitragszuschuss zur Krankenversicherung entsprechend. Der Zuschuss wird auch den Arbeitnehmern gewährt, die sich von der Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung haben befreien lassen.

§ 23 SGB XI // § 61 SGB XI // § 22 SGB XI

Voraussetzung für den Beitragszuschuss ist, dass der Beschäftigte für sich und seine Angehörigen Vertragsleistungen beanspruchen kann, die nach Art und Umfang den Leistungen des SGB XI gleichwertig sind und sie alle bei Versicherungspflicht des Beschäftigten in der sozialen Pflegeversicherung versichert wären.

Arbeitnehmer, die nach beamtenrechtlichen Vorschriften oder Grundsätzen bei Krankheit und Pflege Anspruch auf Beihilfe oder Heilfürsorge haben und bei einem privaten Versicherungsunternehmen pflegeversichert sind, erhalten keinen Beitragszuschuss. Für diese Personen tritt an die Stelle des Beitragszuschusses die Beihilfe oder Heilfürsorge des Dienstherrn zu den Aufwendungen aus Anlass der Pflege.

§ 61 Abs. 8 Satz 1 SGB XI

### Höhe des Beitragszuschusses

Als Beitragszuschuss ist die Hälfte des Beitrags zu zahlen, den der Arbeitgeber bei Versicherungspflicht in der sozialen Pflegeversicherung als Beitragsanteil zu zahlen hätte. Die Höhe des Beitragszuschusses richtet sich nach dem gesetzlich vorgeschriebenen Beitragssatz (2019: voraussichtlich 3,05 %). Der Zuschuss ist begrenzt auf die Hälfte des Beitrags, den der Beschäftigte für seine private Pflegeversicherung zu zahlen hat.

§ 61 Abs. 2 Satz 2 SGB XI

### Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit

|   | Ab 01.01.2019                              |
|---|--|
| <b>Steuerfrei<br/>– jährlich</b>              | 8 % der RV-BBG West<br>2019: 6.432,00 Euro |
| <b>Sozialversicherungsfrei<br/>– jährlich</b> | 4 % der RV-BBG West<br>2019: 3.216,00 Euro |

Informationen zum Jahreswechsel

## Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung

Zum 01.01.2018 ist das Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRSVG) in Kraft getreten. Seit diesem Zeitpunkt können Arbeitnehmer bis zu 8 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung steuerfrei in die betriebliche Altersversorgung (bAV) einzahlen. Dies entspricht in 2019 einem steuerfreien Einzahlungsbetrag von maximal 6.432,00 Euro jährlich.

Als Ausgleich für diese Erhöhung der steuerfreien Ansparung ist – ebenfalls Anfang 2018 – die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG (1.800,00-Euro-Grenze) ersatzlos entfallen.

Unverändert sozialversicherungsfrei sind Einzahlungsbeträge bis zu 4 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze (West) in der gesetzlichen Rentenversicherung. Dies entspricht in 2019 einem sozialversicherungsfreien Einzahlungsbetrag von maximal 3.216,00 Euro jährlich.

- Arbeitslosenversicherung: 2,5 % <sup>2</sup>
- Rentenversicherung: 18,6 %
- Pflegeversicherung: 3,05 % <sup>3</sup>
- Insolvenzgeldumlage: 0,06 %
- Künstlersozialabgabe: 4,2 %

<sup>1</sup> Bei Redaktionsschluss noch nicht verabschiedet

<sup>2</sup> Bisher 3,0 %

<sup>3</sup> Bisher 2,55 %

Informationen zum Jahreswechsel

## Weitere Beitragssätze 2019

Alle nachfolgenden Angaben geben den Stand bei Redaktionsschluss wieder.

Der Beitragssatz zur Rentenversicherung liegt Anfang 2019 unverändert bei 18,6 %. Veränderungen hingegen gibt es in zwei weiteren Versicherungszweigen. Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag sinkt um 0,5 Prozentpunkte auf 2,5 %, der Pflegeversicherungsbeitrag soll – um ebenfalls 0,5 Prozentpunkte – auf 3,05 % steigen.

Im Gegensatz hierzu beträgt die Insolvenzgeldumlage auch zu Beginn des neuen Jahres 0,06 %.

Die Insolvenzgeldumlage dient vorrangig der Finanzierung ausgefallener Entgeltansprüche des Arbeitnehmers im Falle der Insolvenz seines Arbeitgebers. Die Umlage wird vom laufenden und einmalig gezahlten rentenversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt erhoben.

Die Umlage wird allein vom Arbeitgeber getragen. Umlagepflichtig sind grundsätzlich alle Arbeitgeber; unabhängig davon, wie viele Arbeitnehmer sie beschäftigen. Ausgenommen sind nur Arbeitgeber, über deren Vermögen ein Insolvenzverfahren nicht zulässig ist (z. B. öffentliche Verwaltung).

Ebenfalls unverändert – bei 4,2 % – bleibt die Künstlersozialabgabe. Sie wird als Umlage der Unternehmen erhoben, die künstlerische und publizistische Leistungen verwerten.

### Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit (U1) und Mutterschaft/Schwangerschaft (U2)

Die Mittel zur Durchführung des Ausgleichs der Arbeitgeberaufwendungen werden durch gesonderte Umlagen (U1 und U2) von den am Ausgleich beteiligten Arbeitgebern aufgebracht.

§ 9 AAG

Die Höhe der Umlagesätze ist in der Satzung der zuständigen Ausgleichskasse festgelegt.

### Drittletzter Bankarbeitstag des Monats der Fälligkeit <sup>1</sup>

| Monat      | Jan. | Feb. | März | April | Mai | Juni |
|------------|------|------|------|-------|-----|------|
| Fällig bis | 29.  | 26.  | 27.  | 26.   | 28. | 26.  |

| Monat      | Juli | Aug. | Sept. | Okt.             | Nov. | Dez. |
|------------|------|------|-------|------------------|------|------|
| Fällig bis | 29.  | 28.  | 26.   | 29. <sup>2</sup> | 27.  | 23.  |

<sup>1</sup> Ausnahme: Beiträge aus Versorgungsbezügen werden am 15. des Folgemonats der Auszahlung fällig.

<sup>2</sup> in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Bremen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Hamburg: 28.10.2019

Informationen zum Jahreswechsel

## Fälligkeit der GSV-Beiträge

Beiträge, die nach dem Arbeitsentgelt zu bemessen sind, sind in voraussichtlicher Höhe der Beitragsschuld spätestens am drittletzten Bankarbeitstag des Monats fällig, in dem die Beschäftigung, mit der das Arbeitsentgelt erzielt wird, ausgeübt worden ist oder als ausgeübt gilt. Ein verbleibender Restbeitrag wird zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats fällig. Der Arbeitgeber kann abweichend hiervon den Betrag in Höhe der Beiträge des Vormonats zahlen; für einen verbleibenden Restbetrag bleibt es bei der Fälligkeit zum drittletzten Bankarbeitstag des Folgemonats.

§ 23 Abs. 1 Sätze 2 und 3 SGB IV

## Fälligkeit der Beiträge aus Versorgungsbezügen

Im Zuge des GKV-FQWG wurde bereits vor einigen Jahren festgelegt, dass Beiträge aus Versorgungsbezügen einheitlich am 15. des Folgemonats der Auszahlung fällig werden. Hierdurch sollte den heutigen standardisierten maschinellen Verfahren der Beitragsabführung Rechnung getragen sowie eine unbürokratische und einheitliche Beitragszahlung für alle Zahlstellen und Krankenkassen sichergestellt werden.

§ 256 Abs. 1 Satz 2 SGB V

### Fünftletzter Bankarbeitstag des Monats der Fälligkeit <sup>1</sup>

| Monat      | Jan. | Feb. | März | April | Mai | Juni |
|------------|------|------|------|-------|-----|------|
| Abgabe bis | 25.  | 22.  | 25.  | 24.   | 24. | 24.  |

| Monat      | Juli | Aug. | Sept. | Okt.             | Nov. | Dez. |
|------------|------|------|-------|------------------|------|------|
| Abgabe bis | 25.  | 26.  | 24.   | 25. <sup>2</sup> | 25.  | 19.  |

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

<sup>2</sup> in Brandenburg, Mecklenburg-Vorpommern, Sachsen, Sachsen-Anhalt, Thüringen, Bremen, Niedersachsen, Schleswig-Holstein und Hamburg: 24.10.2019

Informationen zum Jahreswechsel

## Abgabetermine für Beitragsnachweise

Als einheitlicher Zeitpunkt für die Einreichung des Beitragsnachweises gilt der zweite Arbeitstag vor Fälligkeit der Beiträge.

### § 28 f SGB IV

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung haben festgelegt, dass die Aussage, nach der der Beitragsnachweis spätestens zu Beginn des fünftletzten Bankarbeitstages des Monats vorliegen muss, so zu verstehen ist, dass der Beitragsnachweis der Einzugsstelle um 0.00 Uhr dieses Tages vorzuliegen hat. Der Beitragsnachweis ist also nur dann rechtzeitig eingereicht, wenn die Einzugsstelle am gesamten fünftletzten Bankarbeitstag des Monats über den Beitragsnachweis verfügen kann.

## Nachweis von Beiträgen aus Versorgungsbezügen

Wie bereits beschrieben, werden Beiträge aus Versorgungsbezügen seit Anfang 2015 einheitlich am 15. des Folgemonats der Auszahlung fällig. Dies hat zur Folge, dass der durch die Zahlstelle zu erstellende Beitragsnachweis spätestens zwei Arbeitstage vor diesem Fälligkeitstermin der Krankenkasse vorliegen muss.

## **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.“*

Informationen zum Jahreswechsel

## **Selbstständige: Finanzielle Entlastung ab 2019**

Für Selbstständige schreibt der Gesetzgeber eine so genannte Mindestbemessungsgrundlage zur Berechnung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge vor. Diese soll ab dem 01.01.2019 – im Rahmen des GKV-VEG – deutlich reduziert werden. Für Selbstständige kann der Versicherungsschutz hierdurch wesentlich günstiger werden.

### **Mindestbemessungs- grundlagen bis 31.12.2018**

Die monatlichen Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge von Selbstständigen werden bis maximal zur Beitragsbemessungsgrenze – BBG – (2018: 4.425,00 Euro monatlich) erhoben – dies gilt auch dann, wenn die tatsächlichen Einkünfte darüber liegen.

Niedrigere Beiträge sind dann möglich, wenn der Krankenkasse geringere Einkünfte aus der selbstständigen Tätigkeit nachgewiesen werden. Hierbei gilt allerdings eine so genannte Mindestbemessungsgrundlage. Diese entspricht – bezogen auf einen Kalendertag – dem 40. Teil der monatlichen Bezugsgröße der Sozialversicherung und liegt damit 2018 bei 2.283,75 Euro monatlich (40. Teil der monatlichen Bezugsgröße 2018 x 30 Kalendertage). Für bedürftige Selbstständige und für Existenzgründer gibt es eine weitere, noch niedrigere Mindestbemessungsgrundlage. Diese beträgt 2018 monatlich 1.522,50 Euro (60. Teil der monatlichen Bezugsgröße 2018 x 30 Kalendertage).

Wichtig: Auch wenn die tatsächlichen monatlichen Einkünfte des Selbstständigen die genannten 2.283,75 Euro bzw. 1.522,50 Euro unterschreiten, werden die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge aus der Mindestbemessungsgrundlage berechnet. Insbesondere bei Kleinselbstständigen konnte diese Regelung zu finanziellen Engpässen führen.

#### 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)

Informationen zum Jahreswechsel

### Mindestbemessungsgrundlage ab 01.01.2019

Zum 01.01.2019 werden die beiden oben beschriebenen Grenzwerte (40. bzw. 60. Teil der monatlichen Bezugsgröße x 30 Kalendertage) durch eine neue Mindestbemessungsgrundlage ersetzt. Diese neue Untergrenze entspricht dann der allgemeinen Mindestbemessungsgrundlage für freiwillig Versicherte (kalendertäglich: 90. Teil der monatlichen Bezugsgröße) und ist damit wesentlich niedriger als die bisherigen Mindestbemessungsgrundlagen. 2019 liegt die neue Mindestbemessungsgrundlage bei 1.038,33 Euro (90. Teil der monatlichen Bezugsgröße 2019 x 30 Kalendertage).

§ 240 Abs. 4 SGB V i.d.F. ab  
01.01.2019

### Was heißt das für Selbstständige konkret?

Es gibt künftig nur noch eine einheitliche, niedrigere Untergrenze für die Berechnung der Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge. Alle Selbstständigen, bei denen die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge aktuell aus der Mindestbemessungsgrundlage berechnet

werden (unabhängig davon, ob bislang der 40. oder der 60. Teil der monatlichen Bezugsgröße kalendertäglich zugrunde gelegt wird), zahlen somit ab 2019 niedrigere Beiträge als bisher.

### Beitragsberechnung unverändert

Die Beitragsberechnung selber und auch die Höchstgrenze für die Beiträge bleiben unverändert. Das heißt: Wie bisher ergeben sich die monatlichen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung aus der Mindestbemessungsgrundlage bzw. den tatsächlichen beitragspflichtigen Einnahmen (bis zur BBG) multipliziert mit den entsprechenden Beitragssätzen zur Kranken- und Pflegeversicherung.

Ebenfalls unverändert: Die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge für das laufende Kalenderjahr werden zunächst vorläufig erhoben und dann – sobald die tatsächlichen Einkünfte des betreffenden Kalenderjahres über den Einkommensteuerbescheid festgestellt wurden – rückwirkend endgültig festgesetzt. Hierdurch ist sichergestellt, dass jetzt genau die Einkünfte berücksichtigt werden, die in dem jeweiligen Kalenderjahr tatsächlich erzielt wurden.

## 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.

---

Informationen zum Jahreswechsel

## AAG-Ausgleichsverfahren

### Umgang mit bAV-Aufwendungen konkretisiert

Im Ausgleichsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) bei Arbeitsunfähigkeit (U1) und bei Mutterschaftsleistungen (U2) werden Arbeitgebern auch gezahlte Zuwendungen zur Absicherung der Invalidität, des Alters oder des Todes des Arbeitnehmers erstattet, die sie an Pensionskassen, Pensionsfonds oder Direktversicherungen zahlen.

In der betrieblichen Praxis kommt immer wieder die Frage auf, wie mit diesen bAV-Leistungen im AAG-Ausgleichsverfahren umzugehen ist, wenn sie in größeren zeitlichen Abständen als monatlich (z. B. viertel- oder halbjährlich) oder in Form von Einmalzahlungen geleistet werden.

Im März 2018 hat der GKV-Spitzenverband Regeln für den Umgang mit solchen Leistungen festgelegt und bekannt gegeben.

Fachkonferenz Beiträge  
vom 21.03.2018, TOP 2

Danach gilt folgender Grundsatz: Bei bAV-Aufwendungen, die in größeren Abständen als monatlich geleistet werden, handelt es sich um Einmalzahlungen, die – wie alle anderen Einmalzahlungen – von der AAG-Umlagepflicht ausgenommen und somit auch nicht erstattungsfähig sind.

Hiervon zu unterscheiden sind bAV-Leistungen, die für geleistete Arbeit in einzelnen Entgeltabrechnungszeiträumen gewährt, aber in größeren Abständen als monatlich zeitversetzt abgerechnet werden.

Sie zählen, obwohl in größeren Abständen als monatlich gezahlt, zum laufenden Arbeitsentgelt und sind im AAG-Ausgleichsverfahren erstattungsfähig. Im Erstattungsfall werden die Zahlungen hierbei auf den jeweiligen Erstattungszeitraum umgelegt.

### Arbeitgeberanteile aus Einmalzahlungen und fiktivem Arbeitsentgelt

In der Verfahrensbeschreibung zum Antragsverfahren auf Erstattung nach dem AAG wurde bis zum 25.06.2018 unter Punkt 5.2.10 ausgeführt, dass im Feld „Fortgezahlt



Arbeitgeberanteile“ die für den Erstattungszeitraum tatsächlich fortgezahlten Arbeitgeberanteile zum Gesamtsozialversicherungsbeitrag sowie die ggf. gewährten Beitragszuschüsse nach § 172a SGB VI, nach § 257 SGB V und nach § 61 SGB XI anzugeben sind.

Die Formulierung „die für den Erstattungszeitraum tatsächlich fortgezahlten Arbeitgeberanteile“ führten in der Praxis hinsichtlich der fortgezahlten Arbeitgeberanteile aus Einmalzahlungen bzw. aus fortgezahlten Entgelten, die nicht als Arbeitsentgelt im Sinne des EFZG gelten (z. B. fiktives Arbeitsentgelt bei Behinderten in anerkannten Werkstätten), zu Irritationen.

Nach den Grundsätzlichen Hinweisen zum Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen bei Arbeitsunfähigkeit (U1-Verfahren) und für Mutterschaftsleistungen (U2-Verfahren) vom 07.11.2017 sind Arbeitgeberanteile, die auf eine Einmalzahlung entfallen, nicht erstattungsfähig.

Die für die Erstattung zu berücksichtigenden Arbeitgeberbeitragsanteile sind vielmehr aus dem ohne die Sonderzuwendung verbleibenden Arbeitsentgelt, also dem nach den § 3 Abs. 1 und 2 sowie § 9 Abs. 1 EFZG fortzuzahlenden Arbeitsentgelt, zu berechnen. Erstattungsfähig sind ferner nicht die Arbeitgeberbeitragsanteile, die auf fortgezahltes fiktives Arbeitsentgelt entfallen.

Die Verfahrensbeschreibung wurde deshalb unter Punkt 5.2.10 um einen Passus erweitert, dass fortgezahlte Arbeitgeberanteile aus Einmalzahlungen bzw. aus fortgezahlten Entgelten, die nicht als Arbeitsentgelt im Sinne des EFZG gelten, nicht zu berücksichtigen sind.

## **Behinderte in anerkannten Werkstätten**

Nach den Grundsätzlichen Hinweisen zum Ausgleichsverfahren der Arbeitgeberaufwendungen waren seit dem 01.01.2018 auch anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen umlagepflichtig bzw. erstattungsberechtigt. Mit dem Entwurf des Terminservice- und Versorgungsgesetzes wird nun klar gestellt, dass dieser Personenkreis vom Umlageverfahren ausgenommen wird, da es sich um einen besonderen arbeitnehmerähnlichen Personenkreis handelt, für den die Regelungen des Aufwendungsausgleichsgesetzes nicht anwendbar sind.

## **U2-Verfahren: Erweiterter Personenkreis**

Der Deutschen Rentenversicherung ist bei Prüfungen aufgefallen, dass vielen Arbeitgebern die Auswirkungen des seit Jahresbeginn geltenden neuen Mutterschutzrechts auf das AAG-Ausgleichsverfahren U2 nicht bekannt sind.

So erhalten seit Anfang Januar 2018 alle Frauen Mutterschaftsleistungen, die in einem sozialversicherungsrechtlichen Beschäftigungsverhältnis nach § 7 Abs. 1 SGB IV stehen. Es kommt also nicht mehr auf den arbeitsrechtlichen Arbeitnehmerstatus an.

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

Damit einhergehend sind seit Anfang Januar auch die Arbeitsentgelte von GmbH-Geschäftsführern, sofern sie als Fremdgeschäftsführer oder Minderheiten-Gesellschafter-Geschäftsführer Beschäftigte im Sinne des § 7 Absatz 1 SGB IV sind, U2-umlagepflichtig.

### Voraussichtlich bis 31.12.2018

- 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.

### Voraussichtlich ab 01.01.2019

- 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.

---

Informationen zum Jahreswechsel

## Übergangsbereich statt Gleitzone

Im Rahmen des RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetzes (s. a. Kapitel „Beschäftigung – Rente: Stabile Beiträge, bessere Leistungen“) soll die bisherige Gleitzone voraussichtlich ab dem 01.01.2019 (Stand bei Redaktionsschluss) zu einem neuen sozialversicherungsrechtlichen „Übergangsbereich“ weiterentwickelt werden. Dieser „Übergangsbereich“ zwischen geringfügiger Beschäftigung und dem Einsetzen der vollen Beitragslast auf Arbeitnehmerseite erfasst dann monatliche Entgelte von 450,01 Euro bis 1.300,00 Euro (bisher: 450,01 Euro bis 850,00 Euro).

Arbeitnehmer, die heute 850,00 Euro oder mehr verdienen, werden mit der üblichen Abgabenlast für versicherungspflichtige Arbeitnehmer von gut 20 % belastet. Zukünftig wird ihr Anteil bei derselben Vergütung unter 18 % liegen. Die volle Abgabenbelastung trifft Arbeitnehmer dann erst ab einem monatlichen Arbeitsentgelt von 1.300,00 Euro.

§ 20 Abs. 2 SGB IV i.d.F. ab  
01.01.2019

Die aktuellen Regeln zur Beitragsberechnung in der Gleitzone sollen unverändert erhalten bleiben (zum Beispiel die Art und Weise der Berechnung des reduzierten Arbeitnehmeranteils, die Anwendung einer gesetzlich festgelegten Formel zur Ermittlung der besonderen Bemessungsgrundlage mit dem „Faktor F“ sowie der progressive Anstieg der Beitragslast des Arbeitnehmers).

Hinsichtlich der vom Arbeitgeber zu zahlenden Beiträge ergeben sich durch die Neuregelung im Vergleich zu „normalen“ sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen keine Beitragsermäßigungen. So werden die hälftigen Arbeitgeberanteile unverändert aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ermittelt.

### Beitragspflichtige Einnahme ab 01.01.2019

Die neue Midijob-Formel, nach der voraussichtlich ab dem 01.01.2019 das beitragspflichtige Arbeitsentgelt zur Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags ermittelt wird, lautet wie folgt:

$$F \times 450 + \left( \frac{1.300}{1.300-450} \right) - \left[ \frac{450}{1.300-450} \right] \times F \times (AE - 450)$$

Dabei ist AE das Arbeitsentgelt. Der Faktor F wird jährlich vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales festgelegt.

### **Beschäftigungsaufnahme vor dem 01.01.2019**

Für Beschäftigungen, die vor dem 01.01.2019 aufgenommen wurden und über den 31.12.2018 hinaus fortbestehen, sollen im Zusammenhang mit der Einführung des Übergangsbereichs keine Bestandschutzregelungen geschaffen werden, die für bestimmte Beschäftigte die weitere Anwendung des bisherigen Beitragsrechts sicherstellen.

Die neuen Regelungen des Übergangsbereichs gelten daher voraussichtlich ab dem 01.01.2019 uneingeschränkt für mehr als geringfügige Beschäftigungen, die bereits vor dem 01.01.2019 aufgenommen wurden und deren regelmäßiges Arbeitsentgelt die Entgeltgrenze von 1.300 Euro im Monat nicht (mehr) überschreitet. Demzufolge gelten auch für die Beschäftigungen, die bis zum 31.12.2018 innerhalb der bisherigen Gleitzone Regelungen ausgeübt werden, ab dem 01.01.2019 die Regelungen des Übergangsbereichs.

### **Zusätzliche Rentenansprüche**

Aufgrund der geringeren Abgabenlast erwerben Arbeitnehmer in der Gleitzone zurzeit auch niedrigere Rentenansprüche. Dies können sie vermeiden, indem sie – schriftlich – auf die besonderen Berechnungsvorschriften zur Gleitzone in der Rentenversicherung verzichten und somit RV-Beiträge aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt entrichten. Ab dem 01.01.2019 sollen die Entgeltpunkte aus einer Beschäftigung im neuen Übergangsbereich

aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt ermittelt werden, obwohl die betreffenden Arbeitnehmer RV-Beiträge aus einem geringeren Entgelt zahlen.

§ 70 Abs. 1a SGB VI i.d.F.  
ab 01.01.2019.

Die Folge: Im Übergangsbereich führen die reduzierten Rentenversicherungsbeiträge für die Arbeitnehmer nicht mehr zu geringeren Rentenansprüchen. Daher ist für Beschäftigungen im Übergangsbereich ein möglicher Verzicht auf die Reduzierung der Rentenversicherungsbeiträge nicht mehr vorgesehen. Auch Arbeitnehmer, die für ihre vor dem 01.01.2019 aufgenommene(n) Beschäftigung(en) innerhalb der bisherigen Gleitzone den Verzicht auf die Zahlung reduzierter Rentenversicherungsbeiträge erklärt haben, zahlen für Zeiten ab dem 01.01.2019 reduzierte Rentenversicherungsbeiträge. Die für die Gleitzonebeschäftigungen erteilten Verzichtserklärungen verlieren für die Zeit nach dem 31.12.2018 ihre Wirkung.

### **Meldungen**

Im DEÜV-Meldeverfahren sind Meldungen, die Angaben über Arbeitsentgelt enthalten, gesondert zu kennzeichnen, wenn der zu meldende Zeitraum Arbeitsentgelt nach den Vorschriften des neuen Übergangsbereichs enthält. Hierfür werden die bisherigen Kennzeichen zur Gleitzone überarbeitet und dem neuen Übergangsbereich angepasst. (s. a. Kapitel „Meldungen – Übergangsbereich statt Gleitzone“).

### 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.

---

Informationen zum Jahreswechsel

## Obligatorische Anschlussversicherung

Zum 01.08.2013 wurde die sogenannte obligatorische Anschlussversicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) eingeführt. Diese kommt ohne ein Mitwirken des Betroffenen zu Stande, wenn die vorherige Versicherung endet und der Versicherte über keine andere Absicherung im Krankheitsfall (z. B. eine private Krankenversicherung) verfügt. Hierdurch wird sichergestellt, dass alle Bundesbürger lückenlos krankenversichert sind und keine Notlagen durch eine fehlende Absicherung im Krankheitsfall entstehen.

§ 188 Abs. 4 SGB V

Seit Einführung der obligatorischen Anschlussversicherung sind die Beitragsrückstände in der GKV stark angestiegen. Ende 2017 betragen sie 6,7 Mrd. Euro bei einem monatlichen Zuwachs von knapp 120 Mio. Euro. Ein großer Teil dieser Beitragsschulden besteht jedoch nur auf dem Papier.

Hintergrund: Nach bisheriger Rechtslage müssen die Krankenkassen vom Bestehen einer Mitgliedschaft auch dann ausgehen, wenn sie nach Ausschöpfung der vorhandenen Ermittlungsmöglichkeiten nicht klären konnten, ob das Mitglied z. B. durch Verzug ins Ausland den Geltungsbereich des deutschen Sozialrechts verlassen hat. Diese „unauffindbaren“ Versicherten nehmen zwar in der Regel keine Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung in Anspruch, die Krankenkassen müssen jedoch für sie weiterhin monatlich Beiträge buchen, deren Forderung und Einzug ins Leere läuft.

# Versicherung

Mit dem GKV-Versichertenentlastungsgesetz – GKV-VEG (s.a. Kapitel „Beiträge“) werden nun die Regeln zur obligatorischen Anschlussversicherung geschärft.

So endet eine freiwillige Mitgliedschaft in der GKV ab dem 01.01.2019, wenn anzunehmen ist, dass ein Wohnsitz oder gewöhnlicher Aufenthalt des Mitglieds im Geltungsbereich des deutschen Sozialrechts nicht mehr besteht. Davon wiederum ist auszugehen, wenn innerhalb eines Zeitraums von mindestens sechs Monaten zum einen das Mitglied in keiner Weise aktiv ist und weder Beiträge zahlt noch Leistungen durch das Mitglied oder familienversicherte Angehörige in Anspruch genommen wurden und zum anderen der Krankenkasse die Ermittlung des Wohnsitzes oder gewöhnlichen Aufenthalts nicht möglich ist.

§ 188 Abs. 4 SGB V i.d.F. ab  
01.01.2019

---

Darüber hinaus werden die Krankenkassen zur Reduzierung der aktuell bestehenden Beitragsrückstände dazu verpflichtet, ihre Versichertenbestände rückwirkend bis zum 01.08.2013 analog der og. Neuregelung zu korrigieren.

§ 323 SGB V i.d.F. ab 01.01.2019

---

## Kurzfristige Beschäftigung: Übergangsregelung verlängert

Eigentlich hätten ab Januar 2019 wieder zwei Monate oder 50 Arbeitstage als Grenze für die kurzfristige Beschäftigung gelten sollen. Nun wurde die von 2015 bis 2018 bestehende Übergangsregelung unbefristet verlängert.

Zum Hintergrund: Bis 31.12.2014 lag eine kurzfristige Beschäftigung – unabhängig von der Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts – vor, wenn sie für eine Zeitdauer ausgeübt wurde, die im Laufe eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt war oder im Voraus vertraglich (z. B. durch einen auf längstens ein Jahr befristeten Rahmenarbeitsvertrag) begrenzt wurde.

Mit der Einführung des flächendeckenden Mindestlohns in Deutschland zum 01.01.2015 wurden diese Zeitgrenzen – allerdings auf vier Jahre befristet (2015 bis 2018) – auf drei Monate bzw. 70 Arbeitstage angehoben. Ab dem 01.01.2019 sollten diese Zeitgrenzen somit wieder – wie vor dem 01.01.2015 – auf zwei Monate oder 50 Arbeitstage gesenkt werden. Allerdings hat der Koalitionsausschuss von CDU/CSU und SPD am 28.08.2018 beschlossen, die „Übergangsregelung“ unbefristet zu verlängern.

### 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.

---

Informationen zum Jahreswechsel

## Ausscheiden aus der Versicherungspflicht: Grundsatz

Die Versicherungspflicht für Arbeitnehmer endet mit Ablauf des Kalenderjahres, in dem ihr zu berücksichtigendes Jahresarbeitsentgelt (JAE) die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE-Grenze) übersteigt, und ihr Entgelt auch die JAE-Grenze des Folgejahres übersteigt.

Für den Jahreswechsel 2018/2019 bedeutet dies:

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

Berufsanfänger mit einem Arbeitsentgelt direkt oberhalb der JAE-Grenze (z. B. Personen nach abgeschlossenem Hochschulstudium) sind ab Beschäftigungsaufnahme versicherungsfrei und können freiwilliges Mitglied der GKV werden oder sich privat versichern.

Das Beitrittsrecht zur freiwilligen Krankenversicherung ist dabei innerhalb von drei Monaten nach Beschäftigungsaufnahme auszuüben.

# Jahresarbeits- entgeltgrenze

### 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 Krankenversicherungspflicht weiter.

---

Informationen zum Jahreswechsel

### Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze

Neben der bereits beschriebenen allgemeinen JAE-Grenze ist eine besondere JAE-Grenze zu berücksichtigen.

Diese gilt für Arbeitnehmer, die am 31.12.2002 wegen Überschreitens der an diesem Tag geltenden JAE-Grenze (= 40.500,00 Euro) versicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versichert waren. Bei dieser privaten Krankenversicherung muss es sich um eine Krankheitskostenvollversicherung handeln.

§ 6 Abs. 7 SGB V

Solange das Arbeitsentgelt der Betroffenen die jeweils geltende besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt (2019 = 54.450,00 Euro), bleiben sie versicherungsfrei.

Ob die Voraussetzungen für die Anwendung der besonderen JAE-Grenze vorliegen, hat der Arbeitgeber nicht nur bei bestehenden Beschäftigungsverhältnissen zu beachten, sondern auch bei Neueinstellungen zu prüfen.

Daher hat der Arbeitgeber bei Neueinstellungen den Arbeitnehmer stets zu fragen, ob er am 31.12.2002 wegen Überschreitens der JAE-Grenze krankenversicherungsfrei und bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen mit einer Krankheitskostenvollversicherung versichert war.

Sofern der Arbeitnehmer zu diesem Personenkreis gehört, wird er krankenversicherungsfrei, wenn sein regelmäßiges JAE die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt.

Dies gilt selbst dann, wenn der Arbeitnehmer zwischenzeitlich krankenversicherungspflichtig war. Der Arbeitgeber hat entsprechende Nachweise zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

## Variable Einmalzahlungen

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

## 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.

---

Informationen zum Jahreswechsel

## Variable Entgeltbestandteile

In der Vergangenheit haben Arbeitgeber variable Arbeitsentgeltbestandteile bei der Ermittlung des regelmäßigen JAE oftmals unterschiedlich beurteilt. Dies führte – zwangsläufig – zu unterschiedlichen Ergebnissen bei der Beurteilung der Krankenversicherungsfreiheit von Arbeitnehmern.

Im März 2018 hat der GKV-Spitzenverband Regeln für den Umgang mit solchen Leistungen festgelegt und bekannt gegeben.

Fachkonferenz Beiträge  
vom 21.03.2018, TOP 1

Danach kommt es in der Praxis darauf an, ob die variablen Entgeltbestandteile als Einmalzahlung oder als Teil des laufenden Arbeitsentgelts gezahlt werden.

## Variable Einmalzahlungen

Variable Einmalzahlungen (z. B. Provisionen oder Tantiemen), die sich individuell auf die Leistung des Mitarbeiters oder den Erfolg des Unternehmens beziehen, werden

bei der Ermittlung des regelmäßigen JAE nicht berücksichtigt. Hintergrund: Bei solchen Arbeitsentgeltbestandteilen ist es ungewiss, ob sie überhaupt regelmäßig gewährt werden können.

## 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 Ermittlung des regelmäßigen JAE berücksichtigt. Solche Entgeltbestandteile existieren beispielsweise im Einzelhandel oder in der Versicherungsbranche, wo Arbeitnehmer monatlich neben einem fest vereinbarten Fixum einen variablen, erfolgsabhängigen Anteil erhalten.

Die Höhe der variablen Vergütung oder das Verhältnis zum festen Anteil der Vergütung spielen keine Rolle. Da es sich in aller Regel um schwankende, variable Arbeitsentgeltanteile handelt, wird das regelmäßige JAE in Form einer Prognose bzw. Schätzung ermittelt.



#### Beispiel 1 – Abmeldung statt Jahresmeldung

Ein seit Jahren beschäftigter Arbeitnehmer kündigt sein Beschäftigungsverhältnis zum 31.12.2018.

|   |                       |
|---|-----------------------|
| Abmeldung zum                                       | 31.12.2018            |
| Beschäftigungszeit                                  | 01.01. bis 31.12.2018 |
| Grund der Abgabe (Abmeldung wg. Beschäftigungsende) | 30                    |

#### Beispiel 2 – Sonstige Meldung statt Jahresmeldung

Eine Mitarbeiterin scheidet zum 31.12.2018 wegen Überschreitens der JAE-Grenze aus der Krankenversicherungspflicht aus. Ab 01.01.2019 ist sie privat kranken- und pflegeversichert. Es besteht weiterhin RV- und ALV-Pflicht.

|   |            |
|---|------------|
| Abmeldung mit Beitragsgruppe 1111 zum                   | 31.12.2018 |
| Grund der Abgabe (Abmeldung wg. Beitragsgruppenwechsel) | 32         |
| Anmeldung mit Beitragsgruppe 0110 zum                   | 01.01.2019 |
| Grund der Abgabe (Anmeldung wg. Beitragsgruppenwechsel) | 12         |

Informationen zum Jahreswechsel

## Jahresmeldung 2018

Eine Jahresmeldung ist für jeden am 31.12. eines Jahres versicherungspflichtig Beschäftigten mit der ersten folgenden Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens jedoch bis zum 15.02. des folgenden Jahres zu erstatten. Der späteste Abgabetermin der Jahresmeldungen für 2018 ist demnach der 15.02.2019.

Für geringfügig entlohnte Beschäftigte sind ebenfalls Jahresmeldungen zu erstatten. Hingegen sind für kurzfristig Beschäftigte seit Anfang 2017 keine Jahresmeldungen mehr abzugeben.

### Beitragspflichtiges Entgelt

Als beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ist in die Jahresmeldung maximal ein Betrag in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung einzutragen (Jahresmeldung 2018: 78.000,00 Euro alte Bundesländer, 69.600,00 Euro neue Bundesländer).

§ 28a SGB IV

### Keine Jahresmeldung bei Meldung aus anderen Gründen

Eine Jahresmeldung entfällt, wenn bereits wegen einer Unterbrechung der Beschäftigung (z. B. Krankengeldbezug) eine Unterbrechungsmeldung zu erstatten war und der 31.12.2018 in den Unterbrechungszeitraum fällt. Außerdem ist auch keine Jahresmeldung zu erstellen, wenn wegen einer Änderung im Beschäftigungs- oder Versicherungsverhältnis ohnehin zum 31.12.2018 eine Sonstige Meldung, z. B. wegen Änderung der Beitragsgruppe, erstattet wurde.

### Beispiel

Beschäftigung bei Arbeitgeber A

|                     |    |               |
|---------------------|----|---------------|
| 01.02. – 31.03.2018 | AE | 4.000,00 Euro |
| 01.06. – 31.07.2018 | AE | 4.000,00 Euro |
| 01.10. – 31.10.2018 | AE | 2.000,00 Euro |

### Meldungen zur Sozialversicherung

|                     |    |               |    |    |
|---------------------|----|---------------|----|----|
| 01.02. – 31.03.2018 | AE | 4.000,00 Euro | GD | 30 |
| 01.06. – 31.07.2018 | AE | 4.000,00 Euro | GD | 30 |
| 01.10. – 31.10.2018 | AE | 2.000,00 Euro | GD | 30 |

### UV-Jahresmeldung

|                     |    |                |    |    |
|---------------------|----|----------------|----|----|
| 01.01. – 31.12.2018 | AE | 10.000,00 Euro | GD | 92 |
|---------------------|----|----------------|----|----|

Informationen zum Jahreswechsel

## Unfallversicherung: Jahresmeldung 2018

Für jeden in der gesetzlichen Unfallversicherung versicherungspflichtig Beschäftigten ist unabhängig von den Entgeltmeldungen zur übrigen Sozialversicherung eine UV-Jahresmeldung zu erstatten. Für geringfügig entlohnte Beschäftigte und kurzfristig Beschäftigte sind ebenfalls UV-Jahresmeldungen abzugeben.

Mit der UV-Jahresmeldung sind insbesondere folgende Angaben zwingend zu übermitteln:

- // die Versicherungsnummer,
- // die Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebes,
- // das Kalenderjahr der Versicherungspflicht zur Unfallversicherung,
- // die Mitgliedsnummer des Unternehmers,
- // die Betriebsnummer des zuständigen Unfallversicherungsträgers,

// das in der Unfallversicherung beitragspflichtige Arbeitsentgelt sowie

// seine Zuordnung zur jeweilig anzuwendenden Gefahrtarifstelle.

Die UV-Jahresmeldung ist grundsätzlich bis zum 16.02. des Folgejahres der Versicherungspflicht zur Unfallversicherung (Meldezeitraum) zu erstatten. Der späteste Abgabetermin für das Kalenderjahr 2018 ist jedoch der 18.02.2019 (16.02.2019 = Samstag).

Abweichend hiervon ist eine UV-Jahresmeldung in Fällen der Insolvenz oder der vollständigen Einstellung des Unternehmens und der damit verbundenen dauerhaften Beendigung aller Beschäftigungsverhältnisse bereits mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen, abzugeben.

Unabhängig vom tatsächlichen Beschäftigungszeitraum ist im Meldezeitraum stets „01.01.“ bis „31.12.“ des Kalenderjahres der Unfallversicherungspflicht anzugeben. In der Meldung sind die in der Unfallversicherung beitragspflichtigen Arbeitsentgelte für alle Teilzeiträume zusammenzufassen.

### Elektronischer Lohnnachweis – Beitragsjahr 2018

- Inhalt:  
Gefahrtarifstellen 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.

### Stammdatendienst

- Automatisierter Abgleich der für Unternehmen bei der DGUV hinterlegten Daten (z.B. Mitgliedsnummer oder Gefahrtarifstellen).
- Zeitpunkt:  
Vor Übermittlung des elektronischen Lohnnachweises.

---

Informationen zum Jahreswechsel

## Unfallversicherung: Elektronischer Lohnnachweis

Die im Lohnnachweis bisher in Papierform erhobenen Daten (summarische Jahresarbeitsentgelte, bezogen auf die anzuwendenden Gefahrtarifstellen) dienen als Grundlage zur Berechnung des Beitrags und der Fremdumlagen für die Unfallversicherung.

Die Verpflichtung zur Übermittlung des elektronischen Lohnnachweises gilt seit dem 01.01.2017 für alle Meldezeiträume nach dem 31.12.2015. Daneben regelt § 218f SGB VII die Weitergeltung des bisherigen Lohnnachweisverfahrens für Meldezeiträume bis zum 31.12.2017.

Ab dem Beitragsjahr 2018, also ab dem 01.01.2019, ist der digitale Lohnnachweis die alleinige Grundlage für den Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung. Der bisherige Papiernachweis entfällt.

Im elektronischen Lohnnachweis für die Unfallversicherung sind die angewandten Gefahrtarifstellen sowie die Summen der auf die einzelnen Gefahrtarifstellen entfallenden Unfallversicherungsentgelte, Arbeitsstunden und Arbeitnehmer zu mel-

den. Anzugeben ist auch, ob es sich um ein Unternehmen handelt, dessen Beiträge sich nicht nach Entgelten bemessen (z. B. Kopfpauschale).

### Geändertes Korrekturverfahren ab dem 01.01.2019

Das bisherige Parallelverfahren hat aufgezeigt, dass eine sofortige Berücksichtigung von korrigierten UV-Lohnnachweisen zu unverhältnismäßigem Verwaltungsmehraufwand bei den UV-Trägern und Arbeitgebern führen würde. Insbesondere bei größeren Unternehmen wurde festgestellt, dass aufgrund von Rückrechnungen abgegebene UV-Lohnnachweise mitunter sogar jeden Monat storniert und neu abgegeben werden. Dies hätte zur Folge, dass der zuständige UV-Träger jeden Monat Beitragsbescheide korrigieren müsste.

Insofern haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung entschieden, dass eine Berücksichtigung des geänderten Lohnnachweises künftig nur noch einmal jährlich, spätestens mit der nächsten Umlage erfolgt, sofern sich ein abgegebener elektronischer Lohnnachweis als fehlerhaft herausstellt und dieser storniert und neu abgegeben werden muss.

Damit durch diese Regel der Arbeitgeber im Einzelfall nicht schlechter gestellt wird, kann die sofortige Berücksichtigung der Korrektur beantragt werden.

§ 99 SGB IV

---

## **Stammdatendienst**

Nach § 101 Abs. 4 SGB IV hat der Unternehmer vor der Erstattung des elektronischen Lohnnachweises einen automatisierten Abgleich mit der bei der Deutschen Gesetzlichen Unfallversicherung errichteten Stammdatendatei durchzuführen.

Daraufhin werden dem Unternehmer für den elektronischen Lohnnachweis die entsprechenden Stammdaten mit Gültigkeiten durch Datenübertragung zur Verfügung gestellt.

Der UV-Lohnnachweis darf erst versandt werden, wenn vorab vom Stammdatendienst die richtigen UV-Daten abgerufen worden sind. Dazu zählen z. B. die Mitgliedsnummer oder Gefahrtarifstellen. So soll sichergestellt werden, dass nur Meldungen mit korrekter Mitgliedsnummer und richtigen Gefahrtarifstellen übermittelt werden.

§ 101 SGB IV

---

### Verfahrensbegrenzung

- Ab dem 01.01.2019 werden Bestandsprüfungen 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.

Informationen zum Jahreswechsel

## Bestandsprüfungsverfahren

### Begrenzung des Verfahrens

Nach der derzeitigen gesetzlichen Regelung des § 98 Abs. 2 SGB IV müssten die Krankenkassen das Bestandsprüfungsverfahren auch im AAG-Verfahren, im EEL-Verfahren, im Zahlstellenmeldeverfahren und im Beitragsnachweisverfahren durchführen. Nach intensiver Prüfung ist jedoch festgestellt worden, dass es in den vorgenannten Verfahren kaum Sachverhalte gibt, in denen eine Änderung der abgegebenen Meldung erforderlich ist.

Darüber hinaus wäre das Bestandsprüfungsverfahren auch bei den berufsständischen Versorgungseinrichtungen und bei den Trägern der Rentenversicherung durchzuführen. Aber auch hier konnten keine Anwendungsfälle ermittelt werden, die eine Umsetzung dieses Verfahrens gerechtfertigt hätten.

Insofern hat der GKV-Spitzenverband mit dem Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) vereinbart, dass Bestandsprüfungsverfahren auf Meldungen nach § 28a Abs.1 und 2 SGB IV (DEÜV-Meldeverfahren) zu beschränken und eine Prüfung der Meldung nach § 98 Abs. 2 SGB IV ausschließlich bei

den Einzugsstellen durchzuführen. Eine gesetzliche Klarstellung soll im Rahmen des 7. SGB IV-Änderungsgesetzes erfolgen.

Im Vorgriff auf diese gesetzliche Änderung haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung die Gemeinsamen Grundsätze zum Bestandsprüfungsverfahren zum 01.01.2019 angepasst; diese wurden am 05.09.2018 vom BMAS genehmigt.

### Dokumentationspflicht der Krankenkassen

Seit dem 01.01.2018 werden von den Krankenkassen Rückmeldungen für Meldungen nach § 28a Absatz 1 und 2 SGB IV nach § 98 Abs. 2 Satz 3 SGB IV vorgenommen, sofern im Bestand der Krankenkasse Abweichungen festgestellt wurden. Dabei stellte sich heraus, dass nicht in allen Fällen das notwendige Einvernehmen zur Änderung der Meldung mit den Arbeitgebern hergestellt wurde.

Damit die gesetzlichen Vorgaben durch die Krankenkassen zukünftig vollumfänglich erfüllt werden, haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung beschlossen, dass die Sachbearbeiter der Krankenkassen ab dem 01.01.2019 das Einvernehmen im Bestand der Krankenkasse revisionsfähig dokumentieren müssen.

#### 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.

---

Informationen zum Jahreswechsel

## A1-Antragsverfahren ab 01.01.2019

Bereits seit dem 01.01.2018 können A1-Bescheinigungen aus einigen Abrechnungsprogrammen beantragt werden. Das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1 ist ab 01.01.2019 grundsätzlich für alle Beteiligten verpflichtend. Anträge oder A1-Vordrucke in Papierform sollten damit der Vergangenheit angehören.

Allerdings haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in den Gemeinsamen Grundsätzen zum A1-Verfahren aufgrund der Herausforderungen bei der Umsetzung des elektronischen Verfahrens eine Ausnahmeregelung geschaffen.

Danach können Arbeitgeber in begründeten Einzelfällen bis zum 30.06.2019 die A1-Bescheinigung weiterhin in Papierform beantragen. Dies gilt für alle Anträge gegenüber den Krankenkassen, der Deutschen Rentenversicherung, der Arbeitsgemeinschaft für berufsständische Versorgungseinrichtungen sowie für Anträge, die die Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung – Ausland (DVKA) entgegennimmt.

Zudem gilt das elektronische Antragsverfahren nicht für Selbststän-

dige, Personen, die gewöhnlich in mehreren Mitgliedstaaten erwerbstätig sind (z. B. Fernfahrer) und Personen, die im Rahmen eines bilateralen Sozialversicherungsabkommens entsandt werden.

## A1-Antragsverfahren ab 01.07.2019

### Geburtsname optional

Die Angaben im Antrag auf Entsendung werden für den weiteren Datenaustausch innerhalb der EU auf Grundlage des Verfahrens Electronic Exchange of Social Security Information (EESSI) benötigt. Im EESSI-Verfahren ist die verpflichtende Angabe des Geburtsnamens entfallen; insoweit ist die Angabe des Geburtsnamens des Arbeitnehmers im Antrag ab dem 01.07.2019 optional.

### Geburtsland obligatorisch

Im EESSI-Verfahren ist die Angabe des Geburtslandes zwingend erforderlich, sofern nicht die Versicherungsnummern des Herkunfts- und Beschäftigungsstaates angegeben werden. Da in der Regel diese beiden Identifikationsnummern nicht vorliegen, ist das Geburtsland –

wie bereits der Geburtsort – künftig verpflichtend anzugeben.

Die Angabe des Geburtslandes erfolgt auf Grundlage der Staatsangehörigkeitsschlüssel, die sich aus der Anlage 8 des gemeinsamen Rundschreibens „Meldeverfahren zur Sozialversicherung“ ergeben.

### **Angaben zum Arbeitnehmer: Kontaktanschrift entfällt**

Im Verfahren ist erkennbar geworden, dass die Angabe einer Kontaktanschrift zu vermehrten Rückfragen führte. Da diese Angaben für den weiteren Verlauf des Verfahrens nicht zwingend erforderlich sind, werden sie gestrichen.

### **Angaben zur Beschäftigung in Deutschland: Klarstellung zum Versicherungsstatus**

Für die Beurteilung einer Entsendung ist entscheidend, ob die Person unmittelbar vor Beginn der Entsendung für mindestens einen Monat den deutschen Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit unterlag. Ob und inwiefern in diesem Monat SV-Beiträge gezahlt wurden, ist indes irrelevant. Zur Klarstellung wird das bisherige Feld „SV-Beiträge“ in „Geltung“ umbenannt und die Erläuterung in der Verfahrensbeschreibung angepasst.

### **Angaben zum Arbeitnehmer: Rückmeldung der Versicherungsnummer (VSNR)**

Soweit auf Grundlage eines Antrages ohne VSNR eine Genehmigung erfolgt (A1-Bescheinigung), enthält die Rückmeldung gleichermaßen keine VSNR, sofern im Einzelfall die antragsannahmende Stelle keine VSNR in ihrem Bestand ermitteln kann und das Ermittlungs-/Vergabeverfahren der Deutschen Rentenversicherung zum Zeitpunkt der Bewilligung noch nicht abgeschlossen

ist. Insoweit ist die Angabe der VSNR in der Rückmeldung künftig optional.

Gleiches gilt bei einer Ablehnung der A1-Bescheinigung. Wie bei der Ausstellung der A1-Bescheinigung ist auch hier die Angabe der VSNR künftig optional.

### **Ablehnungsgründe: Öffentliche Arbeitgeber**

Mit den Gemeinsamen Grundsätzen vom 28.06.2017 sind zum 01.01.2018 die Voraussetzungen dafür geschaffen worden, dass Arbeitgeber des öffentlichen Dienstes (Bund, Länder, Kommunen, Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts) das maschinelle Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1 für Beamten gleichgestellte Personen im Sinne der Verordnung (EG) Nr. 883/2004 gleichermaßen nutzen können.

Flankierend werden zum 01.07.2019 die Ablehnungsgründe wie folgt angepasst:

- // Der Ablehnungsgrund 12 (Beschäftigung bei einem öffentlichen Arbeitgeber) entfällt.
- // Der Ablehnungsgrund 16 wird neu eingeführt. Dieser wird angegeben, sofern ein Beschäftigter im öffentlichen Dienst unmittelbar vor der Beschäftigung im Ausland nicht mindestens einen Tag dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterlag.

### **Antrag Ausnahmevereinbarung**

Analog der Änderungen zur A1-Bescheinigung erfolgen die Anpassungen zum Geburtsnamen (freiwillige Angabe), Geburtsland (neue verpflichtende Angabe) und zur Kontaktanschrift (Streichung dieser Angaben).

### 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.

---

Informationen zum Jahreswechsel

## Betriebsdatenpflege

Die Betriebsdaten aller Arbeitgeber sind in der von allen Sozialversicherungsträgern genutzten Betriebsstättendatei der Bundesagentur für Arbeit (BA) gespeichert. Die erforderlichen Betriebsdaten des Arbeitgebers werden erstmalig bei der Vergabe einer Betriebsnummer durch den Betriebsnummern-Service (BNS) der BA in Saarbrücken erfasst.

Die Arbeitgeber sind dazu verpflichtet, dem BNS Änderungen unverzüglich zu melden. Diese Änderungsmeldung erfolgt mit dem Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD) mittels elektronischer Datenübertragung.

§ 18i Abs. 4 SGB IV

Nach Angaben der BA werden derzeit lediglich 50 % der Änderungsmitteilungen maschinell übermittelt. Darüber hinaus sind mindestens 10 % der übermittelten Änderungsmitteilungen nicht verwertbar. Zur Optimierung des Verfahrens haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung bereits im Jahr 2017 eine Arbeitsgruppe eingerichtet.

Nach den Empfehlungen dieser Arbeitsgruppe sollen Entgeltabrechnungsprogramme künftig so gestaltet sein, dass Änderungen betrieblicher Stammdaten unverzüglich an die BA übermittelt werden. Dazu werden in einer Verfahrensanforderung die wesentlichen Ereignisse definiert, die zu einer Änderungsmeldung mit einem DSBD führen müssen.

Die Entgeltabrechnungsprogramme sollen es dem Arbeitgeber ermöglichen, die betrieblichen Stammdaten den beschriebenen Konventionen entsprechend korrekt zu erfassen und Änderungen elektronisch und automatisiert zu melden.





## Datensatzanpassungen zum 01.07.2019

### Neues Feld „Ereignis-Datum“

Um Arbeitgebern die Möglichkeit zu bieten, zukünftige Änderungen frühzeitig mitzuteilen, wird ein Ereignis-Datum aufgenommen.

### Streichung der Abgabegründe

Die mit dem Verfahrensstart eingeführten und zum 01.06.2012 erweiterten Abgabegründe haben sich nicht bewährt. Es ist zudem festgestellt worden, dass aus bestimmten Entgeltabrechnungsprogrammen mitunter in einer hohen Anzahl die gleichen Abgabegründe und einzelne Abgabegründe hingegen nie geliefert werden. Insoweit fallen die Abgabegründe weg.

Stattdessen ist im Datensatz künftig nur noch anzugeben, ob sich Änderungen in den

- // Namensfeldern (einschließlich der Rechtsform),
- // Anschriftenfeldern zum Beschäftigungsbetrieb oder
- // Daten zum Ansprechpartner

ergeben.

### Keine Angabe eines Postfaches und der Postfach-Postleitzahl

Unternehmen haben mitunter eine Postfachanschrift oder besitzen aufgrund der Unternehmensgröße eine eigene Postleitzahl. Beide Konstellationen sind künftig im DSBD nicht mehr zulässig; anzugeben ist stets eine Anschrift mit Straße und ggf. Hausnummer. Postfachangaben bzw. Großkundenpostleitzahlen sind künftig ausschließlich im Datenbaustein Abweichende Postanschrift (DBPA) anzugeben.

### Anpassung des „Ruhendkennzeichens“

Nach § 18i Abs. 4 SGB IV haben Arbeitgeber die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit zu melden. Zur Klarstellung wird das bisherige Ruhendkennzeichen zum Beendigungskennzeichen. Das Beendigungskennzeichen ist bei vollständiger Stilllegung bzw. Schließung des Beschäftigungsbetriebs zu melden.

Zudem wird die Meldeverpflichtung auf die gesetzliche Notwendigkeit reduziert; die Wiederaufnahme der Betriebsaktivität, wie es bislang im Ruhendkennzeichen anzugeben war, ist nicht mehr zu melden.

### Streichung der Angabe zur meldenden Stelle

Die Angabe der meldenden Stelle führte zu fehlerhaften Angaben und Nachfragen. Anzugeben war die Betriebsnummer des Beschäftigungsbetriebes beim Arbeitgeber, der die Meldung gesendet hat. Oftmals wurde jedoch kein Beschäftigungsbetrieb, sondern der Steuerberater oder ein Rechenzentrum eingetragen, da diese im Datenaustauschverfahren die meldenden Stellen sind. Die Angabe „meldende Stelle“ wurde daher gestrichen.

### Angabe eines Ansprechpartners mit Telefonnummer

Zur Verbesserung der Kommunikation sind künftig die Angaben eines Ansprechpartners sowie die Telefonnummer obligatorisch. Die Angaben zur Faxnummer und Emailadresse sind weiterhin nur anzugeben, sofern diese bekannt sind.

## **Streichung der Angabe „Betriebsnummer Krankenkasse“**

Bei der Angabe einer Krankenkasse kam es vermehrt zu Problemen, z. B. weil Arbeitgeber die Meldung an jede Krankenkasse gesandt haben. Da die Meldung an eine frei wählbare Annahmestelle zu senden ist, muss eine weitere Unterscheidung auf Ebene der Krankenkassen nicht vorgenommen werden.

Daher fällt die Angabe weg.

## **Abweichende Postanschrift**

Zur Klarstellung, dass mit der optionalen Angabe der abweichenden Korrespondenzanschrift eine abweichende Postanschrift des Arbeitgebers und nicht die abweichende Anschrift des Steuerberaters oder der Abrechnungsstelle gemeint ist, wird der Datenbaustein „Abweichende Korrespondenzanschrift“ (DBKA) geändert in Datenbaustein „Abweichende Postanschrift“ (DBPA). Flankierend erfolgen im DBPA redaktionelle Anpassungen.

## **Postfach und Postfach-Postleitzahl im DBPA**

Im DBPA sind weiterhin Angaben zum Postfach und zur Postfach-Postleitzahl sowie zu einer Großempfängerpostleitzahl zulässig. Hierfür ist eine klarstellende Ergänzung aufgenommen worden, dass die Großempfängerpostleitzahl im Feld „Postleitzahl-Postfach“ anzugeben ist.

## **Angabe eines Länderkennzeichens im DBPA**

Sofern sich die abweichende Postanschrift im Ausland befindet, muss im DBPA ein Länderkennzeichen (LKZ) angegeben werden – entsprechend der Anlage 8 zum gemeinsamen Rundschreiben „Meldeverfahren zur Sozialversicherung“.

## **Kennzeichen „Löschen abweichende Postanschrift“ im DBPA**

Da im DSBD-Verfahren ein Stornieren von Meldungen nicht vorgesehen ist, wird ein zusätzliches Feld „Kennzeichen Löschen Postanschrift“ eingeführt, sofern eine zuvor angegebene abweichende Postanschrift nicht mehr zu berücksichtigen ist.

## **Dreimonatige Übergangsfrist nutzen**

Die beschriebenen Anpassungen im DSBD gelten ab dem 01.07.2019. Die Übergangszeit, in der auch noch die Version 2.0 übermittelt werden kann, beträgt drei Monate. Für Arbeitgeber empfiehlt es sich, diesen Übergangszeitraum zur korrekten Erfassung der betrieblichen Stammdaten zu nutzen. Zum 28.02.2019 veröffentlicht die BA zudem Anwenderhinweise für Arbeitgeber und ihre beauftragten Dritten.

**Voraussichtlich ab 01.01.2019**

- Datenbaustein DBME:  
Feld „Kennzeichen Gleitzone“ wird zu „Kennzeichen Midijob“
- Datenbaustein DBBM:  
Feld „Änderung Kennzeichen Gleitzone“ wird zu „Änderung Kennzeichen Midijob“.

**Voraussichtlich ab 01.01.2020**

- Datenbaustein DBME:  
Neues Feld „Tatsächliches Entgelt“.
- Datenbaustein DBBM:  
Neues Feld „Änderung Tatsächliches Entgelt“.

---

Informationen zum Jahreswechsel

## Übergangsbereich statt Gleitzone

Im Rahmen des RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetzes soll die bisherige Gleitzone voraussichtlich ab dem 01.01.2019 zu einem neuen sozialversicherungsrechtlichen „Übergangsbereich“ weiterentwickelt werden (s. a. Kapitel „Beiträge – Übergangsbereich statt Gleitzone“).

### Redaktionelle Anpassung des Feldes „Kennzeichen Gleitzone“

Aufgrund der Begriffsänderung von „Gleitzone“ in „Übergangsbereich“ werden im DEÜV-Meldeverfahren im Datenbaustein Meldesachverhalt (DBME) das Feld „Kennzeichen Gleitzone“ und im Datenbaustein Bestandsabweichung Meldeverfahren (DBBM) das Feld „Änderung Kennzeichen Gleitzone“ in „Kennzeichen Midijob“ bzw. „Änderung Kennzeichen Midijob“ umbenannt.

Bei der Angabe zum Übergangsbereich wurde zudem berücksichtigt, dass bei Meldezeiträumen bis zum 31.12.2018 die Gleitzonenregelung in der derzeitigen Fassung Anwendung findet. Um Irritationen zu vermeiden, ist in der Datensatzbeschreibung ein entsprechender Hinweis aufgenommen worden. Eine inhaltliche Änderung der bestehenden Attribute erfolgt nicht.

### Neues Feld „Tatsächliches Entgelt“ im Datenbaustein Meldungen voraussichtlich ab 01.01.2020

Werden die Beiträge – im Rahmen der Neuregelung – aus einem reduzierten Entgelt berechnet (§ 163 Abs. 10 SGB VI i.d.F. ab 01.01.2019), hat der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt zu melden, das ohne Anwendung dieser Regelung zu berücksichtigen wäre.

§ 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 Buchstabe c  
SGB IV i.d.F. ab 01.01.2019

Um diesen neuen Wert systemseitig anzunehmen und zu verarbeiten, sind verschiedene technische Anpassungen erforderlich, für die Krankenkassen und Rentenversicherungsträger eine entsprechende Vorlaufzeit benötigen. Insoweit wird die sich aus § 28a Abs. 3 Satz 2 Nr. 2 Buchstabe c SGB IV ergebende Meldepflicht voraussichtlich erst zum 01.01.2020 umgesetzt.

Für das Kalenderjahr 2019 wird die Deutsche Rentenversicherung geeignete Maßnahmen treffen, um das tatsächliche Entgelt – im Regelfall systemseitig – zu ermitteln. Hierdurch wird sichergestellt, dass für Beitragszeiten ab dem 01.01.2019 bei der Ermittlung der Entgeltpunkte in den Fällen des Übergangsbereiches das tatsächliche Entgelt herangezogen wird.

Zur Umsetzung der zusätzlichen Meldepflicht wird im DBME ein neues Feld „Tatsächliches Entgelt“ und flankierend im DBBM ein neues Feld „Änderung Tatsächliches Entgelt“ aufgenommen.

## Kennzeichnung von Saisonarbeitnehmern

Seit dem 01.01.2018 sind Saisonarbeitnehmer in den Meldungen gesondert zu kennzeichnen. Diese Kennzeichnungspflicht besteht jedoch nur, wenn alle in § 188 Abs. 4 SGB V genannten Voraussetzungen erfüllt sind, der Saisonarbeitnehmer also

- // vorübergehend für eine versicherungspflichtige auf bis zu acht Monate befristete Beschäftigung
- // nach Deutschland gekommen ist,
- // um einen jahreszeitlich bedingten,
- // jährlich wiederkehrenden,
- // erhöhten Arbeitskräftebedarf

des Arbeitgebers abzudecken.

In der Praxis wurde durch die Krankenkassen festgestellt, dass das Kennzeichen oftmals auch dann vom Arbeitgeber gesetzt wurde, wenn Arbeitnehmer mit einem Wohnsitz in Deutschland vorübergehend eine versicherungspflichtige auf bis zu acht Monate befristete Beschäftigung aufgenommen haben.

Daher an dieser Stelle nochmal der Hinweis, dass das Kennzeichen nur dann mit „J“ zu befüllen ist, wenn tatsächlich alle in § 188 Abs. 4 SGB V genannten Voraussetzungen erfüllt sind.

### Befristete Beschäftigungen

- Arbeitnehmer ohne Sachgrund sollen künftig nur noch bis zu 18 Monate befristet beschäftigt werden dürfen (bislang 24 Monate).
- Befristete Arbeitsverträge sollen nur noch einmal verlängert werden können (bislang bis zu dreimal möglich – wenn hierbei insgesamt 24 Monate nicht überschritten werden).
- Einführung einer „Befristungsquote“ für Betriebe mit mehr als 75 Beschäftigten.
- Befristungen mit Sachgrund sollen künftig unzulässig sein, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bestanden hat.

Informationen zum Jahreswechsel

## Änderungen bei Teilzeitarbeit und Befristungen

Im Koalitionsvertrag von Februar 2018 sind weitreichende Änderungen im Arbeitsrecht vorgesehen – insbesondere beim Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG). Allerdings war der detaillierte Zeitplan dieser Vorhaben bei Redaktionsschluss noch offen.

### Einschränkungen bei befristeten Beschäftigungen

Einiges ändern soll sich in Zukunft im Bereich der befristeten Beschäftigungen. Unter dem Motto „Missbrauch bei den Befristungen abschaffen“ haben sich die Koalitionspartner darauf verständigt, Änderungen sowohl bei sachgrundlosen Befristungen als auch bei solchen mit Sachgrund vorzunehmen.

Arbeitnehmer ohne Sachgrund sollen künftig nur noch bis zu 18 Monate befristet beschäftigt werden dürfen. Nach aktueller Rechtslage sind bis zu 24 Monate möglich. Eine weitere geplante Neuerung: Wird ein befristeter Arbeitsvertrag geschlossen, so soll dieser in Zukunft nur noch einmal verlängert werden können. Derzeit kann bis zu dreimal verlängert werden – vorausgesetzt, man überschreitet insgesamt die 24 Monate nicht.

## Beispiel

### Sachverhalt:

Ein Arbeitgeber schließt mit einem Bewerber einen sachgrundlos befristeten Arbeitsvertrag von sechs Monaten. Nach Ablauf dieser Zeit wird der Vertrag um weitere sechs Monate verlängert.

### Beurteilung:

Obwohl die 18 Monate noch nicht ausgeschöpft sind, käme im Anschluss an die Verlängerung zukünftig nur noch ein unbefristeter Arbeitsvertrag in Frage. Nach geltendem Recht wären noch zwei Verlängerungen bis zu einer Gesamtdauer von 24 Monaten möglich.

Ebenfalls in Planung ist die Einführung einer „Befristungsquote“ für Betriebe mit mehr als 75 Beschäftigten. Hier sollen zukünftig nicht mehr als 2,5 % der Belegschaft sachgrundlos befristet beschäftigt werden können. Bei Überschreitung dieser Quote gilt jedes weitere sachgrundlos befristete Arbeitsverhältnis als unbefristet zustande gekommen. Dabei wird stets auf den Zeitpunkt der letzten Einstellung ohne Sachgrund abgestellt.

Ein besonderes Augenmerk gilt auch den Befristungen mit Sachgrund. Hier ist es aktuell möglich, nahezu unendlich lange Ketten befristeter Arbeitsverträge abzuschließen. Das will die Koalition ändern.

Setzt sie ihr Vorhaben um, wäre eine Befristung künftig stets unzulässig, wenn mit demselben Arbeitgeber bereits zuvor ein unbefristetes Beschäftigungsverhältnis bestanden hat. Gleiches soll gelten, wenn ein oder mehrere befristete Arbeitsverhältnisse mit einer Gesamtdauer von fünf oder mehr Jahren bei demselben Arbeitgeber bestanden haben. Ausnahme: Die befristete Beschäftigung beispielsweise von Profi-Sportlern oder Künstlern (§ 14 Abs. 1 Nr. 4 TzBfG).

Ist der Rahmen für Befristungen bei einem Arbeitgeber erst einmal ausgeschöpft, soll eine Karenzzeit von drei Jahren zum Tragen kommen. Erst danach wäre zukünftig wieder eine erneute Befristung bei demselben Arbeitgeber möglich.

## Recht auf befristete Teilzeit

Der Koalitionsvertrag sieht auch die Einführung eines Rechts auf befristete Teilzeitarbeit vor. Diesen Anspruch sollen allerdings nur Arbeitnehmer in Unternehmen mit mehr als 45 Beschäftigten haben. Bis zu einer Mitarbeiterzahl von 200 ist eine Staffelung geplant: Pro angefangenen 15 Mitarbeitern muss nur einem Mitarbeiter dieser Anspruch gewährt werden. Hierbei sollen dann aber auch die ersten 45 Arbeitnehmer mitgezählt werden.

Den geplanten Änderungen zur Folge darf der Arbeitgeber einen Antrag auf Teilzeitarbeit ablehnen, wenn die zumutbare Anzahl von Teilzeitarbeitnehmern überschritten wird. Dies ist auch für den Fall vereinbart, dass eine beantragte Teilzeitarbeit weniger als ein Jahr oder mehr als fünf Jahre andauert. Außerdem ist beim befristeten Teilzeitananspruch eine Karenzzeit geplant: So soll ein Arbeitnehmer frühestens ein Jahr nach dem Ende einer Teilzeitphase erneut eine befristete Teilzeit verlangen können.

Wichtig: Wer sein Recht auf eine befristete Teilzeitarbeit beansprucht, hat innerhalb des vereinbarten Zeitraums kein Recht auf eine Verlängerung bzw. Verkürzung der Arbeitszeit sowie auf eine Rückkehr zur früheren Arbeitszeit.

## Arbeit auf Abruf

Auch zur Möglichkeit, mit Arbeitnehmern Arbeit auf Abruf zu vereinbaren, gibt es Änderungsabsichten. Aktuell können Arbeitgeber und Arbeitnehmer vereinbaren, dass der Arbeitnehmer seine Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall zu erbringen hat. Diese Vereinbarung muss auch eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit festlegen. Wurde dies versäumt, gilt eine Arbeitszeit von zehn Stunden als vereinbart. Dieser Wert soll künftig auf 20 Stunden erhöht werden.

Bisher unbekannt in diesem Zusammenhang ist ein Korridor, in dem sich die Arbeitszeit bewegen muss. Auch dies wollen die Koalitionspartner ändern. So soll der Anteil abzurufender und zu vergütender Zusatzarbeit die vereinbarte Mindestarbeitszeit künftig um höchstens 20 % unterschreiten dürfen. Gleichzeitig darf die vereinbarte Zeit um höchstens 25 % überschritten werden.

## Wie geht es weiter?

Wann genau die hier vorgestellten Pläne in Kraft treten werden, ist zurzeit noch unklar. Allerdings ist es durchaus möglich, dass beispielsweise der Anspruch auf befristete Teilzeitarbeit bereits zum 01.01.2019 umgesetzt wird. So befindet sich ein entsprechender Gesetzentwurf bereits seit einiger Zeit in der parlamentarischen Abstimmung.

#### 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.

---

Informationen zum Jahreswechsel

## „MitArbeit“: Neue Chancen für Arbeitslose

Trotz der guten konjunkturellen Entwicklung in Deutschland und der rückläufigen Arbeitslosenzahl gibt es nach wie vor eine große Gruppe von Arbeitslosen, die seit langer Zeit Leistungen der Grundsicherung für Arbeitsuchende (Hartz IV) beziehen und auch künftig – ohne entsprechende Fördermaßnahmen – keine realistische Chance auf eine Beschäftigung haben.

Das neue Programm „MitArbeit“ des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales soll hier Abhilfe schaffen. Ein entsprechender Gesetzentwurf – das so genannte Teilhabechancengesetz (10. SGB II-ÄndG) – wurde Mitte Juli 2018 vom Bundeskabinett beschlossen.

Es ist beabsichtigt, das Gesetzgebungsverfahren noch in diesem Jahr abzuschließen, so dass die nachfolgend beschriebenen Fördermaßnahmen bereits zum 01.01.2019 in Kraft treten können.

Kernelement des Gesetzes bilden zwei neue Förderinstrumente mit einem Gesamtvolumen von etwa 4 Mrd. Euro. Einerseits sollten Langzeitarbeitslose mit ihrer Unterstützung wieder eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung finden, andererseits sollen lange Zeiten der Arbeitslosigkeit besser verhindert werden.



## Teilhabe am Arbeitsmarkt

Menschen, die das 25. Lebensjahr vollendet haben und die seit mindestens sieben Jahren Leistungen nach dem SGB II beziehen (und in dieser Zeit nicht oder nur kurzzeitig erwerbstätig waren), sollen eine ehrliche und langfristige Perspektive bekommen. Hierzu wird ein neues Instrument „Teilhabe am Arbeitsmarkt“ eingeführt.

§ 16i SGB II i.d.F. ab 01.01.2019

### Fördermaßnahmen

- // In den ersten beiden Jahren erhalten Arbeitgeber für beschäftigte Langzeitarbeitslose einen Zuschuss von 100 % zum regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelt; in jedem weiteren Jahr wird dieser Zuschuss um zehn Prozentpunkte gekürzt – bei einer maximalen Förderdauer von fünf Jahren.
- // Langzeitarbeitslose sollen eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung bei Arbeitgebern in der Wirtschaft, in sozialen Einrichtungen und bei Kommunen erreichen.
- // Um die Beschäftigung zu festigen und zu stabilisieren, werden Teilnehmende und Arbeitgeber bei Fragen und Problemen unterstützt und betreut. Dieses „Coaching“ ist für das erste Jahr der Förderung vorgesehen, kann aber auch – bei Bedarf – über die Gesamtdauer von fünf Jahren erfolgen.

## Eingliederung von Langzeitarbeitslosen

Die Bemühungen zum Abbau der Langzeitarbeitslosigkeit sollen jedoch auch schon vorher ansetzen und besonders lange Arbeitslosigkeit verhindern helfen. Hierzu wird das bereits bestehende Instrument „Eingliederung von Langzeitarbeitslosen“ neu gefasst und eine Rechtsgrundlage für einen weiteren neuen Lohnkostenzuschuss geschaffen.

§ 16e SGB II i.d.F. ab 01.01.2019

Im Sinne eines ganzheitlichen Ansatzes soll die Eingliederung von Leistungsberechtigten, die seit mindestens zwei Jahren arbeitslos sind, in den allgemeinen Arbeitsmarkt vorangetrieben werden.

### Fördermaßnahmen

- // In den ersten beiden Jahren erhält der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Arbeitsentgelt – im ersten Jahr in Höhe von 75 % und im zweiten Jahr in Höhe von 50 % des regelmäßig gezahlten Arbeitsentgelts.
- // Gefördert werden alle sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnisse. Ziel hierbei ist, die Menschen in den allgemeinen Arbeitsmarkt zu integrieren.
- // Es besteht eine Nachbeschäftigungspflicht des Arbeitgebers von sechs Monaten nach dem Ende der Förderung.
- // Flankierend zum Lohnkostenzuschuss erfolgt eine beschäftigungsbegleitende Betreuung („Coaching“) – bei Bedarf während der gesamten Förderdauer. In den ersten sechs Monaten ist der Arbeitgeber verpflichtet, den Arbeitnehmer für notwendiges Coaching freizustellen.

#### 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.

---

Informationen zum Jahreswechsel

## Rente: Stabile Beiträge, bessere Leistungen

Ab 2019 soll es bessere Leistungen der Rentenversicherung geben. Mit dem RV-Leistungsverbesserungs- und -Stabilisierungsgesetz (s. a. Kapitel „Beiträge – Übergangsbereich statt Gleitzone“) will der Gesetzgeber zudem sicherstellen, dass das Rentenniveau in den nächsten Jahren nicht unter 48 % fällt, der Beitragssatz gleichfalls aber nicht über die 20-Prozent-Marke klettert.

#### Rentenniveau

Per Gesetz wird das Rentensicherungsniveau vor Steuern in den Jahren 2019 bis 2025 mindestens bei 48 % gehalten. Dazu wird der aktuelle Rentenwert entsprechend angehoben, sofern dieser Wert in einem laufenden Jahr nicht erreicht wird. Hierdurch soll sichergestellt werden, dass aus den während des Erwerbslebens geleisteten Rentenversicherungsbeiträgen ein angemessenes Leistungsniveau der gesetzlichen Rentenversicherung erreicht wird.

Zum Hintergrund: Unter dem Sicherungsniveau versteht man das Verhältnis aus verfügbarer Standardrente (= Standardrente abzgl. SV-Beiträge) und dem verfügbaren Durchschnittsentgelt (2018: 32.064 Euro) des jeweils betreffenden Kalenderjahres.

Für die Standardrente werden 45 Entgeltpunkte zugrunde gelegt. Ein Entgeltpunkt entspricht hierbei einer einjährigen Beitragszahlung auf Basis des Durchschnittsverdienstes.

Somit ergibt sich die Standardrente aus 45 Beitragsjahren mit Durchschnittsverdienst. Verfügbare Rente bedeutet insoweit, dass diese um die vom Rentner zu tragenden Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge gemindert wird.

Der aktuelle Rentenwert ist ein maßgeblicher Faktor in der Rentenformel. Er entspricht der Monatsrente für einen Jahresbeitrag auf Basis des Durchschnittsverdienstes. Dieser Wert wird jährlich rechnerisch anhand diverser Faktoren ermittelt und dann per Rechtsverordnung festgelegt.

---

§ 255e SGB VI i.d.F. ab 01.01.2019

## Beitragsatz

Ebenfalls per Gesetz wird der Beitragsatz in der allgemeinen Rentenversicherung bis zum Jahr 2025 auf mindestens 18,6 % angehoben bzw. auf höchstens 20 % abgesenkt, sofern sich rechnerisch ein Wert außerhalb dieser Spanne ergeben würde.

§ 287 SGB VI i.d.F. ab 01.01.2019

Die Deckelung nach oben wird – falls erforderlich – über einen erhöhten Bundeszuschuss finanziert. Dafür sollen im Bundeshaushalt separate Mittel bereitgestellt werden. Hinzu kommt ein Finanzierungssockel, bei dem der Bund in den Jahren 2022 bis 2025 Sonderzahlungen in Höhe von zunächst 500

Millionen Euro je Jahr an die allgemeine Rentenversicherung leistet. Diese Mittel werden ausschließlich für die Einhaltung der Beitragsatzobergrenze von 20 % verwendet.

287a SGB VI i.d.F. ab 01.01.2019

## Erwerbsminderungsrenten

Denjenigen, die ab dem Jahr 2019 eine Erwerbsminderungsrente beziehen, wird eine verlängerte Zurechnungszeit angerechnet. Aktuell endet die Zurechnungszeit noch mit Vollendung des 65. Lebensjahrs, ab 2019 dann mit 65 und 8 Monaten. Bis zum Jahr 2031 wird sie dann schrittweise auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben.

§ 59 SGB VI i.d.F. ab 01.01.2019

Hintergrund: Die Zurechnungszeit ist ein wichtiger Faktor bei Erwerbsminderungsrenten. Denn in der Regel haben die Versicherten dann, wenn die Erwerbsminderung eintritt und sie nicht mehr (uneingeschränkt) arbeiten können, noch nicht sehr viele rentenrechtliche Zeiten auf ihrem Versicherungskonto. Diese Lücke soll durch die

Zurechnungszeit (etwas) ausgeglichen werden. Denn diese wird anhand des bisherigen Versicherungsverlaufs bewertet und rentensteigernd berücksichtigt.

Zudem soll die Verlängerung der Zurechnungszeit nun auch auf die Renten wegen Todes und die Alterssicherung der Landwirte übertragen werden.

## Kindererziehung

Mütter, die Kinder vor 1992 geboren haben, bekommen dafür künftig ein weiteres halbes Kindererziehungsjahr in der gesetzlichen Rentenversicherung anerkannt. Damit kommen sie dann pro Kind auf bis zu 30 Monate. Wer bereits eine Rente bezieht, erhält pro Kind, das vor 1992 geboren wurde, einen pauschalen Zuschlag, der dem Rentenertrag eines halben Kindererziehungsjahres entspricht.

§§ 249 und 307d SGB VI i.d.F. ab 01.01.2019

Hintergrund: Mit dem Rentenreformgesetz 1992 wurde die anzurechnende Kindererziehungszeit von einem Jahr auf drei Jahre verlängert. Für vor 1992 geborene Kinder verblieb es seinerzeit bei der Anrechnung von einem Jahr Kindererziehungszeit je Kind. In 2014 wurde die Kindererziehungszeit für diese Kinder auf 24 Monate angehoben.

## Übergangsbereich statt Gleitzone

Voraussichtlich ab dem 01.01.2019 fallen bei einer Beschäftigung in einem Übergangsbereich von 450,01 bis 1.300 Euro geringere Arbeitnehmerbeiträge an. Dieser Bereich soll die bisherige Gleitzone ersetzen, die eine entsprechende Beitragsreduzierung für den Bereich von 450,01 bis 850 Euro vorsieht (s. a. Kapitel „Beiträge – Übergangsbereich statt Gleitzone“).

### 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.

---

Informationen zum Jahreswechsel

## EU-DSGVO in der Praxis

Seit dem 25.05.2018 gilt die EU-DSGVO unmittelbar. Das Ziel der neuen Vorschriften ist das Garantieren des Schutzes personenbezogener Daten – bei Verstößen drohen drastische Strafen. Doch nicht alles ist seither neu – einiges ist nur stärker in den Fokus gerückt.

Die EU-DSGVO regelt den Schutz von personenbezogenen Daten. Deshalb sind alle Unternehmen, die personenbezogene Daten von Privatpersonen in der europäischen Union verarbeiten, betroffen. Nach dem Wortlaut sind „personenbezogene Daten alle Informationen, die sich auf eine identifizierte oder identifizierbare natürliche Person beziehen“ (Art. 4 EU-DSGVO). Der Begriff ist also sehr weit gefasst. Typische Daten, die von Unternehmen gesammelt und von der EU-DSGVO geschützt werden, sind der Name, die Anschrift, die E-Mail-Adresse oder auch die IP-Adresse.

### Sanktionen

In aller Munde und daher vorweg – die neuen Bußgeldvorschriften. Wenn eine Datenschutzbehörde einen Verstoß feststellt, können – je nach Schwere eines Falles – Bußgelder verhängt werden. Dabei gilt, dass Bußgelder „in jedem Einzelfall wirksam, verhältnismäßig und abschreckend“ sein müssen.

Art. 83 EU-DSGVO i.V.m. §§ 41  
bis 43 BDSG

Je nach Art des Verstoßes gibt es folgende Obergrenzen:

- // Bis zu 10 Millionen Euro oder 2 % des weltweiten Firmenjahresumsatzes\* z. B. bei Verletzung der Meldepflicht nach Art. 33 EU-DSGVO,
- // bis zu 20 Millionen Euro oder vier Prozent des weltweiten Firmenjahresumsatzes\* z. B. bei Verstoß gegen das Recht auf Vergessenwerden nach Art. 17 EU-DSGVO.

\* Der jeweils höhere Betrag wird angesetzt.

Neu ist auch, dass es Sanktionsmöglichkeiten gegen natürliche Personen gibt, nicht nur gegen Unternehmen.

---

§§ 41 bis 43 BDSG



Bei Verstößen können etwa ein Datenschutzbeauftragter oder ein Geschäftsführer persönlich haftbar gemacht und ggf. in Regress genommen werden. Besonders gravierend: Der Unternehmer muss beweisen, dass er die Datenschutzrichtlinien eingehalten hat.

Art. 82 Abs. 3 EU-DGSVO

Neben den Strafen kommt noch eine weitere Neuerung hinzu. So führen unzulässige Datenverarbeitungen im Regelfall nicht zu wirtschaftlichen Schäden, sondern eher zu Verletzungen des Persönlichkeitsrechts. Jetzt haben Personen, denen wegen eines Verstoßes gegen die Datenschutzgrundverordnung ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, einen Anspruch auf Schadensersatz.

Art. 82 Abs. 1 EU-DSGVO

Damit können zum Beispiel Beschäftigte Schadensersatz fordern, wenn der Arbeitgeber persönliche Daten ohne datenschutzrechtliche Grundlage und damit unzulässig verarbeitet.

## Datenschutzbeauftragter

Viele Unternehmen werden sich fragen, ob sie anlässlich der Neuerungen nicht einen Datenschutzbeauftragten einsetzen sollten oder müssen. Die Antwort hierauf ist eindeutig: Einen Datenschutzbeauftragten brauchen alle Unternehmen, in denen personenbezogene Daten automatisiert verarbeitet werden. Darunter fallen beispielsweise Namen, E-Mail-Adressen, Kontonummern oder Standortdaten von Kunden.

Art. 37 EU-DSGVO i.V.m. §§ 5 und 38 BDSG

Ausgenommen hiervon sind nur kleine Betriebe, bei denen sich weniger als zehn Mitarbeiter regelmäßig mit solchen Daten beschäftigen. Hierbei zählt jeder Mitarbeiter mit, auch wenn er nur in Teilzeit

angestellt ist oder einmal wöchentlich solche Daten bearbeitet.

Die Geschäftsführung muss einen Datenschutzbeauftragten ernennen und die Kontaktdaten veröffentlichen. Aufgrund möglicher Interessenkonflikte sollte weder der Geschäftsführer noch der IT- oder der Personalleiter diese Funktion bekleiden.

Der Datenschutzbeauftragte sollte sich mit der technischen Datenverarbeitung im Unternehmen und im Datenschutzrecht auskennen. Er muss darauf achten, dass das Unternehmen alle Datenschutzvorgaben einhält. So berät er etwa die Verantwortlichen in Sachen Datenschutz – kann aber ohne sie keine Entscheidungen treffen. Zu seinen Aufgaben gehört es auch, die Mitarbeiter zu sensibilisieren und zu schulen.

Art. 39 EU-DSGVO

Ohne einen Datenschutzbeauftragten können Betroffene, deren Daten nicht gesetzeskonform verarbeitet wurden, direkt gegen das Unternehmen klagen. Die Lösung für dieses Problem kann ein externer Datenschutzbeauftragter sein: Arbeitet er fehlerhaft und kommt es deswegen zu einer Klage, haftet er in vollem Umfang – auch bei Fahrlässigkeit.

## Personalverwaltung

Arbeitgeber dürfen in der Personalabteilung personenbezogene Daten nur verarbeiten, wenn dabei unbegrenzte Datensammlungen vermieden und die Datenverarbeitung gesichert wird. Dem Arbeitnehmer ist auf Anfrage mitzuteilen, ob, welche und in welchem Umfang personenbezogene Daten durch den Arbeitgeber verarbeitet werden.

Ganz wichtig: Sofern keine andere gesetzliche Grundlage greift, muss der Arbeitnehmer für die Verarbeitung stets seine Einwilligung erteilt haben. Diese hat grundsätzlich schriftlich zu erfolgen. Dabei muss

der Arbeitgeber den Arbeitnehmer über den Zweck der Datenverarbeitung und über dessen Widerrufsrecht aufklären.

§ 26 Abs. 2 BDSG

Inhaltlich muss sich die Einwilligung auf den konkreten Zweck beziehen. Es muss auch klar sein, dass sich der Zweck nachträglich nur ändern darf, wenn auch die Einwilligung erneuert wird. Auch ist wichtig, dass die Einwilligung freiwillig erfolgt. Zudem kann der Arbeitnehmer seine Einwilligung jederzeit widerrufen.

Datenschutz wirkt auch schon vor und nach einem Beschäftigungsverhältnis. Immer dann, wenn der Zweck der Verarbeitung wegfällt, müssen Daten grundsätzlich unverzüglich gelöscht werden. Dies ist bereits der Fall, wenn ein Bewerber abgelehnt wird oder ein Arbeitsverhältnis endet.

Wichtig bei der Löschung von Bewerber- und Arbeitnehmerdaten: Eine weitergehende Speicherung der Daten ist erlaubt, sofern Arbeitgeber einer rechtlichen Verpflichtung nachkommen müssen (z. B. Gewährung von Rentenansprüchen) oder um Rechtsansprüche durchzusetzen oder abzuwehren.

Kam ein Bewerber nicht zum Zug, möchte das Unternehmen dessen Daten aber dennoch für ein späteres Bewerbungsverfahren speichern (Bewerberpool), geht das nur mit der datenschutzrechtlich „sauberen“ Einwilligung des zuvor angemessen hierüber informierten Bewerbers.

Ein heikles, wenngleich nicht ganz neues Thema sind Fotos von Mitarbeitern. Beispielsweise lassen sich anhand eines Fotos Rückschlüsse auf besonders sensible Daten (ethnische Herkunft, Religion etc.) ziehen.

Daher sollte die Einwilligung für Fotos, so die Empfehlung von Datenschützern, vorsorglich den neuen erhöhten Anforderungen genügen, also u. a.

// freiwillig, schriftlich und ausreichend detailliert erfolgen,

// vor der Veröffentlichung eingeholt werden.

Zudem sollte der Arbeitnehmer im Vorfeld über seine Widerrufsmöglichkeit und die Folgenlosigkeit der Verweigerung der Einwilligung informiert werden.

## Messenger-Dienste

Auch bei der dienstlichen Nutzung von Messenger-Diensten (z. B. WhatsApp) kann es zu Problemen mit dem Datenschutz kommen. Daher sind einige Unternehmen bereits dazu übergegangen, diese komplett zu untersagen.

Beispielsweise können die ausgetauschten Daten über Server führen, die weitab der europäischen Datenschutzvorschriften liegen. Ein hiervon betroffenes Unternehmen kann den Datenschutzbestimmungen daher nur sehr schwer gerecht werden. Aber auch das Adressbuch des Smartphone kann zu einem Problem führen: Denn der Besitzer stellt den Betreibern von WhatsApp regelmäßig die Telefonnummern der gespeicherten Kontakte zur Verfügung. Auch bestätigt er, autorisiert zu sein, die auf dem Smartphone gespeicherten Kontakte zur Verfügung stellen zu dürfen. Liegt hierzu jedoch kein Einverständnis, etwa eines Kunden, vor, verstößt dies gegen die Datenschutzvorschriften.

Letztlich gibt es aber auch generelle Lizenzprobleme. So untersagen die Nutzungsbedingungen, z. B. von WhatsApp, häufig jede nicht-private Nutzung – es sei denn, diese wurde vom Dienstanbieter ausdrücklich genehmigt.

Ausweg: Die Klassiker MMS oder SMS und E-Mails sind nicht in entsprechende Netzwerke eingebunden und daher unter Datenschutzaspekten besser nutzbar.

### 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 964,95 Euro (9,19 Euro x 105 Stunden).

Informationen zum Jahreswechsel

## Aktuelles zum Mindestlohn

Mitte September 2018 hat der Zoll in einer bundesweit angelegten Aktion überprüft, ob die Regelungen rund um den Mindestlohn in Betrieben eingehalten werden. Dabei kam heraus, dass nach wie vor viel Unklarheit herrscht: Nicht immer ist es beispielsweise offensichtlich, was konkret auf den Mindestlohn angerechnet wird. Grund genug, sich mit aktuellen Details rund um die Thematik zu befassen.

Seit dem 01.01.2015 gilt in Deutschland ein Mindestlohn. Lag dieser anfangs noch bei 8,50 Euro, so steht Arbeitnehmern zurzeit mindestens ein Stundenlohn von 8,84 Euro zu. Im Juni 2018 hat die Mindestlohn-Kommission empfohlen, den gesetzlichen Mindestlohn in zwei Schritten zu erhöhen. Folgt die Bundesregierung diesem Vorschlag, steigt der gesetzliche Mindestlohn zum 01.01.2019 auf 9,19 Euro und zum 01.01.2020 auf 9,35 Euro.

Daneben gibt es noch etliche Branchen-Mindestlöhne. Sie werden von Gewerkschaften und Arbeitgebern in Tarifverträgen ausgehandelt und von der Politik für allgemein verbindlich erklärt. Branchen-Mindestlöhne gelten für alle Betriebe der

Branche – auch für die, die nicht tarifgebunden sind.

### Für wen gilt der Mindestlohn?

Ob eine Beschäftigung versicherungspflichtig ist oder nicht, wirkt sich nicht auf den Mindestlohn aus. Dieser gilt für alle Arbeitnehmer, unabhängig von der Arbeitszeit und dem Umfang der Beschäftigung.

Doch keine Regel ohne Ausnahme: Auszubildende und Beschäftigte unter 18 Jahren ohne abgeschlossene Berufsausbildung können geringer vergütet werden. Auch Arbeitnehmern, die unmittelbar vor Beginn der Beschäftigung langzeitarbeitslos gewesen sind, darf für die Dauer von sechs Monaten ein niedrigerer Lohn gezahlt werden.

Praktikanten hingegen steht grundsätzlich der Mindestlohn zu. Ausnahmen gelten allerdings bei Pflichtpraktika, also solchen, zu denen der Praktikant etwa nach einer Studienordnung verpflichtet ist. Auch freiwillige Praktika können geringer bezahlt werden. Gemeint sind hier zum Beispiel solche Praktika, die der Orientierung für eine Berufsausbildung oder der Aufnahme eines Studiums dienen, sofern sie nicht länger als drei Monate dauern.

## Was gehört alles zum Mindestlohn?

Beim gesetzlichen Mindestlohn handelt es sich um einen Bruttostundenlohn. Das bedeutet, Arbeitgeberanteile zur Sozialversicherung bleiben bei seiner Berechnung außer Betracht. Das gilt auch für die Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung, die der Arbeitgeber im Rahmen von Minijobs trägt.

Auf den Mindestlohn werden alle Geldleistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer angerechnet. Ausgenommen sind nur solche, die der Arbeitgeber ohne Rücksicht auf eine tatsächliche Arbeitsleistung erbringt oder die auf einer besonderen gesetzlichen Bestimmung beruhen.

### Nachtarbeitszuschläge und Leistungszulagen

Problematisch wird es immer dann, wenn besondere Lohnbestandteile gewährt werden. So hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass Nachtarbeitszuschläge nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden – sie vergüten nicht die normale Arbeitsleistung. Die Zuschläge werden im Übrigen mindestens auf Basis des Mindestlohns ermittelt.

Ähnliches gilt für Leistungszulagen, die zusätzliche Arbeitsleistungen honorieren sollen. Auch sie sind grundsätzlich keine Vergütung der Normalleistung und damit nicht anrechenbar. Ausnahme: Sie werden pauschal an die normale Leistung des Arbeitnehmers gekoppelt (BAG – AZ: 10 AZR 171/16).

### Einmalzahlungen

Bei Einmalzahlungen ist die Bewertung unterschiedlich. So darf ein zusätzliches Urlaubsgeld grundsätzlich nicht auf den Mindestlohn angerechnet werden, da der Zweck darin liegt, dem Arbeitnehmer während des Urlaubs zusätzliche Leistungen zukommen zu lassen.

Auch eine Jahressonderzahlung, deren Zweck in der Belohnung der Betriebstreue liegt, ist auf den Mindestlohn nicht anrechenbar.

Einmalzahlungen, die der Arbeitgeber vorbehaltlos und unwiderruflich auszahlt, können hingegen angerechnet werden. Allerdings müssen sie zum Fälligkeitszeitpunkt – also spätestens am letzten Bankarbeitstag des jeweiligen Folgemonats – zur Verfügung stehen. So kann etwa eine einmalige jährliche Zahlung von Weihnachtsgeld im Dezember eines Jahres entsprechend noch auf den Mindestlohn im November angerechnet werden. Ein etwaiger Überschuss, das heißt ein Betrag der nicht benötigt wird, um den Mindestlohnanspruch zu erfüllen, kann in nachfolgenden Zeiträumen angerechnet werden.

Ebenfalls möglich sind anteilige Zahlungen: So kann eine Sonderzahlung, die vorbehaltlos und unwiderruflich in jedem Kalendermonat neben dem Monatsgehalt zu 1/12 ausgezahlt wird, auf den Mindestlohn angerechnet werden (BAG – AZ: 5 AZR 153/16).





## Arbeitsausfall

Auch Arbeitnehmern mit Mindestlohn steht die „normale“ Entgeltfortzahlung zu. Dabei darf der Arbeitgeber auch dann, wenn er Krankheitsausfälle, Feiertage oder eine Urlaubsabgeltung zu vergüten hat, keinen geringeren Stundenlohn als den Mindestlohn zugrunde legen (BAG – AZ: 10 AZR 191/14).

## Tarifverträge und Mindestlohn

Etwas ungewöhnlich aber korrekt: Tarifliche Ansprüche können durch den Mindestlohn ersetzt werden. So geht der Mindestlohn einer tarifvertraglichen Regelung vor, wenn der Tarif an der Stelle für den Beschäftigten ungünstiger ist.

Gerade erst hat das Bundesarbeitsgericht entschieden, dass ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung in Höhe des Mindestlohns nicht von einer tariflichen Ausschlussfrist erfasst ist. Daher billigte man einem Arbeitnehmer nachträglich Entgeltfortzahlung in Höhe des Mindestlohns zu, obwohl die tarifvertragliche Ausschlussfrist für Entgeltfortzahlungsansprüche bereits abgelaufen war.

## Überstunden

Bei Überstunden kann ein schriftlich vereinbartes Arbeitszeitkonto etwas Spielraum verschaffen. Die Überstunden auf dem Arbeitszeitkonto müssen allerdings spätestens innerhalb von zwölf Kalendermonaten entweder durch Freizeit ausgeglichen oder mit dem Mindestlohn vergütet werden. Ebenfalls wichtig: Monatlich dürfen nicht mehr als 50 % der vertraglich vereinbarten Arbeitszeit auf das Arbeitszeitkonto fließen.

§ 2 Abs. 2 MiLoG

## Grenzüberschreitende Tätigkeiten

Arbeiten in Deutschland beschäftigte Mitarbeiter vorübergehend im Ausland, gelten in Bezug auf den Mindestlohn keine Sonderregelungen. So ist der Arbeitgeber grundsätzlich auch bei Überschreitung der Grenzen an seine arbeitsvertraglichen Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitnehmer gebunden. Hierzu gehört auch der Anspruch auf den Mindestlohn.

§ 1 Abs. 3 MiLoG

## Dokumentation

Um sicherzustellen, dass der Mindestlohn tatsächlich für jede Arbeitsstunde bezahlt wird, müssen die Arbeitszeiten (Beginn, Ende, Dauer) dokumentiert werden. Diese Dokumentationspflicht gilt für geringfügig Beschäftigte (Ausnahme: Minijobber im privaten Bereich) und Arbeitnehmer in bestimmten Wirtschaftsbereichen.

§ 17 MiLoG

Ob handschriftlich oder maschinell, mit oder ohne Unterschrift, spielt für die Aufzeichnungen keine Rolle. Wichtig ist, dass sie innerhalb einer Woche erfolgen und – für den Fall einer Kontrolle – beim Arbeitgeber griffbereit sind.

Ausnahmen gibt es aber auch hier: Bei Arbeitnehmern, die über 2.958 Euro (brutto) im Monat verdienen, bzw. in den letzten zwölf Monaten regelmäßig mehr als 2.000 Euro (brutto) im Monat verdient haben, können die Aufzeichnungen entfallen. Zudem sind keine Aufzeichnungen erforderlich, wenn enge Familienangehörige (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Eltern, Kinder) beschäftigt werden.

§ 1 MiLODokV

## Kinderfreibetrag

- 2019: 2.490,00 Euro (4.980,00 Euro bei Zusammenveranlagung)
- 2020: 2.586,00 Euro (5.172,00 Euro bei Zusammenveranlagung)

|      | Veranlagung | Kinderfreibetrag | Betreuungsfreibetrag | Freibeträge 1 Kind – Summe | Freibeträge 2 Kinder – Summe | Freibeträge 3 Kinder – Summe |
|------|-------------|------------------|----------------------|----------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 2019 | Einzel      | 2.490,00 €       | 1.320,00 €           | 3.810,00 €                 | 7.620,00 €                   | 11.430,00 €                  |
|      | Zusammen    | 4.980,00 €       | 2.640,00 €           | 7.620,00 €                 | 15.240,00 €                  | 22.860,00 €                  |
| 2020 | Einzel      | 2.586,00 €       | 1.320,00 €           | 3.906,00 €                 | 7.812,00 €                   | 11.718,00 €                  |
|      | Zusammen    | 5.172,00 €       | 2.640,00 €           | 7.812,00 €                 | 15.624,00 €                  | 23.436,00 €                  |

Informationen zum Jahreswechsel

## Familienentlastungsgesetz

Das für 2019 geplante „Gesetz zur steuerlichen Entlastung der Familien sowie zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen (Familienentlastungsgesetz)“ sieht Erhöhungen beim Kindergeld und beim Kinderfreibetrag vor. Außerdem werden der Wert für das steuerfreie Existenzminimum heraufgesetzt und die Steuerstufen verschoben.

## Kinderfreibetrag

Der je Kind gewährte Kinderfreibetrag wird für die Veranlagungszeiträume 2019 und 2020 um jeweils 96,00 Euro je Elternteil erhöht – 2019 auf jährlich 2.490,00 Euro bzw. 4.980,00 Euro für beide Eltern, ab 2020 auf jährlich 2.586,00 Euro je Elternteil bzw. 5.172,00 Euro für beide Eltern. Hinzu kommt der Betreuungsfreibetrag, der je Elternteil und Kind unverändert bei 1.320,00 Euro liegen wird.

§ 32 Abs. 6 EStG i.d.F. ab 01.01.2019 bzw. 01.01.2020

Hintergrund: Der Kinderfreibetrag ist bedeutsam für die Steuerlast der Eltern. Bei einer Vergleichsrechnung werden hierzu das gezahlte Kindergeld und die Steuerersparnis, die sich durch den Kinder- und den Betreuungsfreibetrag ergibt, miteinander verglichen. Bringt die steuerliche Berücksichtigung keinen Vorteil, verbleibt es beim Zahlbetrag des Kindergeldes. Andernfalls profitiert der Steuerpflichtige von einer summenmäßig höheren Steuerersparnis.

## Kindergeld

|                | 1 Kind   | 2 Kinder | 3 Kinder | 4 Kinder |
|----------------|----------|----------|----------|----------|
| Bis 30.06.2019 | 194,00 € | 388,00 € | 588,00 € | 813,00 € |
| Ab 01.07.2019  | 204,00 € | 408,00 € | 618,00 € | 853,00 € |

## Grundfreibetrag

- 2019: 9.168,00 Euro (18.336,00 Euro<sup>1</sup>)
- 2020: 9.408,00 Euro (18.816,00 Euro<sup>1</sup>)

## Pflicht zur Einkommensteuererklärung

- 2019: Ab 11.600,00 Euro (22.050,00 Euro<sup>1</sup>)
- 2020: Ab 11.900,00 Euro (22.600,00 Euro<sup>1</sup>)

<sup>1</sup> Bei Zusammenveranlagung

Informationen zum Jahreswechsel

## Kindergeld

Das Kindergeld wird ab dem 01.07.2019 für jedes zu berücksichtigende Kind um 10,00 Euro monatlich erhöht. Damit beträgt es jeweils 204,00 Euro für die ersten beiden Kinder, 210,00 Euro für das dritte Kind und 235,00 Euro monatlich ab dem vierten Kind.

§ 6 Abs. 1 BKiGG i.d.F. ab 01.07.2019

## Freistellung des Existenzminimums

Im Rahmen der Besteuerung wird der Betrag, der zur Deckung des Existenzminimums dient, steuerfrei belassen. Entsprechend beginnt der niedrigste Steuertarif aktuell erst bei jährlich 9.000,00 Euro (18.000,00 Euro bei Zusammenveranlagung), dem sogenannten Grundfreibetrag. Aufgrund der voraussichtlichen Inflationsrate von 1,84 % für das Jahr 2018 ist es erforderlich, diesen Wert anzuheben.

Konkret soll der Grundfreibetrag ab 2019 auf jährlich 9.168,00 Euro (18.336,00 Euro bei Zusammenveranlagung) steigen. Ab dem Veranlagungszeitraum 2020 wird er dann auf 9.408,00 Euro (18.816,00 Euro) angehoben. In der Folge ist es dabei auch notwendig, die weiteren

Eckwerte des Einkommensteuertarifs „nach rechts“ zu verschieben.

§ 32a Abs. 1 EStG i.d.F.  
ab 01.01.2019 bzw. 01.01.2020

Hintergrund dieser Verschiebung ist das Besteuerungssystem. Dieses ist nicht linear sondern progressiv. Entsprechend könnten Lohnerhöhungen, die z. B. dem Inflationsausgleich dienen, zu einer höheren Steuerlast führen. Über die Verschiebung der Steuerstufen wird dieser „kalten Progression“ entgegengewirkt.

## Pflicht zur Einkommensteuererklärung

Arbeitnehmer, die aufgrund ihres Einkommens ohnehin keine Steuern zahlen würden, brauchen auch keine Einkommensteuererklärung abzugeben. Der Grenzwert liegt hier zurzeit bei jährlich 11.400,00 Euro bzw. 21.650,00 Euro bei Zusammenveranlagung. Diese Werte werden ab 2019 auf 11.600,00 Euro bzw. 22.050,00 Euro sowie ab 2020 auf 11.900,00 Euro bzw. 22.600,00 Euro angehoben.

§ 46 Abs. 2 Nr. 3 und 4 EStG i.d.F. ab 01.01.2019 bzw. 01.01.2020

## Gesundheitsförderung im Unternehmen

Bis zu 500 Euro pro Jahr steuerfrei:

- Gesundheitsfördernde Maßnahmen, die bestimmte Kriterien erfüllen.
- Verhaltensbedingte Präventionsmaßnahmen, die zertifiziert sind.

## Versorgungsaufwendungen

Künftig in der nationalen Einkommensteuererklärung als Sonderausgabe abzugsfähig, wenn

- sie im Zusammenhang mit Einnahmen aus einer nichtselbstständigen Tätigkeit in einem anderen EU-Staat stehen,
- sie in Deutschland steuerfrei sind (Doppelbesteuerungsabkommen),
- kein Sonderausgabenabzug im Beschäftigungsstaat zulässig ist.

---

Informationen zum Jahreswechsel

## Jahressteuergesetz 2018

Zum Jahreswechsel wird es auch diesmal eine Reihe steuerlicher Änderungen geben. Traditionell werden sie in einem so genannten Jahressteuergesetz zusammengefasst. In diesem Jahr heißt dieses Vorhaben jedoch „Gesetzentwurf zur Vermeidung von Umsatzsteuer ausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“.

Neben Elektroautos (hierzu später mehr) und betrieblicher Gesundheitsförderung sind auch die private Altersvorsorge sowie einige Handelsvorschriften von den geplanten Neuregelungen betroffen.

### Gesundheitsförderung im Unternehmen

Im Zusammenhang mit dem Präventionsgesetz aus dem Jahr 2015 hatte sich der gesetzliche Rahmen für Gesundheitsförderung, Prävention und betriebliche Gesundheitsvorsorge geändert. Die in dem Zusammenhang erforderliche, bislang aber noch ausstehende redaktionelle Anpassung im EStG soll nun vorgenommen werden.

Damit einhergehend wird ab dem kommenden Jahr konkret beschrieben, welche Arbeitgeberleistungen, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden, bis zu einem Betrag von 500 Euro pro Jahr steuerfrei bleiben.

Hierbei handelt es sich um

- // gesundheitsförderliche Maßnahmen in Betrieben (betriebliche Gesundheitsförderung), die die vom GKV-Spitzenverband Bund festgelegten Kriterien erfüllen sowie
- // Maßnahmen zur verhaltensbedingten Prävention, die über den GKV-Spitzenverband Bund zertifiziert sind.

### Sonderausgabenabzug von Vorsorgeaufwendungen

Bisher waren Vorsorgeaufwendungen nur dann steuerlich relevant, wenn sie nicht in einem unmittelbaren wirtschaftlichen Zusammenhang mit steuerfreien Einnahmen stehen. Bei Arbeitnehmern in anderen EU-Ländern mit Wohnsitz in Deutschland führte dies laut EuGH zu Einschränkungen der Arbeitnehmerfreizügigkeit.

---

§ 3 Nr. 34 EStG i.d.F. ab 01.01.2019

Entsprechend dieser Rechtsprechung, der die Finanzverwaltung bereits folgt (BMF – Schreiben v. 11.12.2017), soll das nun geändert werden.

Mit dem Inkrafttreten des neuen Gesetzes sind Vorsorgeaufwendungen auch dann in der nationalen Einkommensteuererklärung zu berücksichtigen, soweit

- // sie in unmittelbarem wirtschaftlichen Zusammenhang mit in einem Mitgliedstaat der Europäischen Union oder einem Vertragsstaat des Abkommens über den Europäischen Wirtschaftsraum erzielten Einnahmen aus nichtselbstständiger

Tätigkeit stehen,

- // diese Einnahmen nach einem Doppelbesteuerungsabkommen im Inland steuerfrei sind und
- // der Beschäftigungsstaat keinerlei steuerliche Berücksichtigung von Vorsorgeaufwendungen im Rahmen der Besteuerung dieser Einnahmen zulässt.

§ 10 Abs. 2 S. 1 Nr. 1 EStG i.d.F. ab 01.01.2019

---

## Betriebsrenten

Viele Arbeitnehmer haben auf die Steuerfreiheit für Beiträge zu Direktversicherungen verzichtet, wenn es sich um Versorgungszusagen handelt, die vor dem 01.01.2005 erteilt wurden. In der Konsequenz daraus können Arbeitgeber die Beiträge pauschal versteuern. Sobald das neue Gesetz in Kraft tritt, müssen Arbeitgeber die entsprechende Verzichtserklärung nicht mehr zu den Lohnunterlagen nehmen. Auch die zugehörigen Aufzeichnungen im Lohnkonto können dann entfallen.

Eine weitere Neuerung betrifft die Möglichkeit, Anwartschaften aus betrieblicher Altersversorgung auf einen anderen Träger zu übertragen.

Hierbei geht es um Übertragungen von Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung, die über

- // einen Pensionsfonds,
- // eine Pensionskasse oder
- // ein Unternehmen der Lebensversicherung (Direktversicherung)

durchgeführt und übertragen werden.

Solche Übertragungen sind steuerfrei, sofern keine Zahlungen an den Arbeitnehmer erfolgen. Rückwirkend ab 01.01.2018 gelten sie über die Neuregelung nun auch nicht mehr als schädliche Verwendung des geförderten Vermögens. So werden Rückforderungen der bisher gewährten Förderung vermieden, die eigentlich aufgrund der Übertragung erfolgen müssten.

§ 93 Ab. 2 Satz 2 EStG i.d.F. ab 01.01.2019

---

## Handel im Internet

Betreiber von Online-Plattformen sollen dazu verpflichtet werden, Angaben von Nutzern, für deren Umsätze in Deutschland eine Steuerpflicht in Betracht kommt, aufzuzeichnen. Aufgezeichnet werden sollen insbesondere die Steuer- und USt-ID-Nummer der auf den Plattformen aktiven Händler, um zu gewährleisten, dass diese in Europa für steuerliche Zwecke registriert sind.

Der Fiskus erhält hierdurch eine weitere Prüfmöglichkeit, ob der jeweilige Nutzer bzw. der liefernde Unternehmer oder Nutzer seinen steuerlichen Pflichten nachkommt bzw. nachgekommen ist.

§ 22f UStG i.d.F. ab 01.01.2019

---

Besonders wichtig: Die Betreiber elektronischer Marktplätze sollen künftig für Umsatzsteuerausfälle haften, die durch Händler auf der Plattform verursacht werden. Diese Haftung soll für die nicht entrichtete Umsatzsteuer von Rechtsgeschäften beginnen, die nach dem 28.02.2019 abgeschlossen werden. Für Umsätze von Unternehmen mit Sitz im Inland, der EU oder dem EWR soll die Haftung für Umsatzsteuer für Rechtsgeschäfte beginnen, die nach dem 30.09.2019 abgeschlossen werden.

§ 25e Abs. 1 UStG i.d.F.  
ab 01.01.2019

---

## Gutscheine

In der Umsatzsteuer wurde bisher zwischen Wert- und Warengutscheinen unterschieden. Wertgutscheine wurden lediglich als Zahlungsmitteltausch gesehen; damit war erst die Warenlieferung umsatzsteuerpflichtig. Waren- oder Sachgutscheine waren dagegen sofort umsatzsteuerpflichtig. Ab dem 01.01.2019 will der Gesetzgeber nur noch von Gutscheinen sprechen.

§ 3 Abs. 13 UStG i.d.F. ab 01.01.2019

---

Danach handelt es sich um einen Gutschein, wenn der Inhaber berechtigt ist, diesen – statt einer Zahlung – zur Einlösung gegen Gegenstände oder Dienstleistungen zu verwenden. Die Regelung wird ausdrücklich nicht für Instrumente gelten, die den Erwerber zu einem Preisnachlass berechtigen, ihm aber nicht das Recht verleihen, solche Gegenstände oder Dienstleistungen zu erhalten.

Neu ist auch die nun vorzunehmende Unterscheidung zwischen Einzweck- und Mehrzweckgutscheinen.

Ein Einzweckgutschein ist ein Gutschein, bei dem bereits bei dessen Ausstellung alle Informationen vorliegen, die benötigt werden, um die umsatzsteuerliche Behandlung der zugrundeliegenden Umsätze mit Sicherheit zu bestimmen. Die Besteuerung soll demzufolge bereits im Zeitpunkt der Ausgabe bzw. Übertragung des Gutscheins erfolgen.

§ 13 Abs. 14 UStG i.d.F. ab  
01.01.2019

---

Alle anderen Gutscheine, bei denen im Zeitpunkt der Ausstellung nicht alle Informationen für die zuverlässige Bestimmung der Umsatzsteuer vorliegen, sind Mehrzweckgutscheine. Bei dieser Art von Gutscheinen unterliegt künftig erst die tatsächliche Lieferung bzw. die tatsächliche Ausführung der sonstigen Leistung der Umsatzsteuer. Die Besteuerung wird also erst beim Einlösen des Gutscheins und nicht bereits bei dessen Ausgabe durchgeführt.



### Nutzungsentgelt mindert Nutzungswert

Arbeitsvertragliche oder -rechtliche Verpflichtung z.B.

- zur Zahlung eines pauschalen Betrags (z.B. Monatspauschale),
- zur Zahlung einer Kilometerpauschale,
- zur Übernahme von Leasingraten,
- zur Übernahme individueller Kosten.

### Wichtig

- Der Arbeitnehmer muss diesen Aufwand darlegen und nachweisen.
- Die Erklärungen und Belege sind Basis für den Lohnsteuerabzug und gehören zum Lohnkonto.

Informationen zum Jahreswechsel

## Privat genutzter Dienstwagen

Können Arbeitnehmer dienstliche PKW auch privat nutzen, so müssen dafür Steuern und Beiträge gezahlt werden. Was insoweit als Nutzungsvorteil gilt, wird entweder pauschal oder anhand der tatsächlichen Nutzung ermittelt. Rund um die hier maßgeblichen Regelungen gibt es eine Reihe aktueller Besonderheiten.

Eines vorweg: Fahrtenbuch oder pauschale Bewertung – in der Sozialversicherung sind die so ermittelten und zu versteuernden geldwerten Vorteile als Sachbezug beitragspflichtig.

### Nutzungsentgelt mindert Nutzungswert

Wie sieht es aus, wenn der Arbeitnehmer an den Kosten beteiligt wird, also ein Nutzungsentgelt für das privat genutzte dienstliche Fahrzeug entrichten muss? Hierzu hat der Bundesfinanzhof (BFH) im Jahr 2016 in zwei Urteilen entschieden, dass ein vom Arbeitnehmer an den Arbeitgeber gezahltes Nutzungsentgelt den vom Arbeitnehmer zu versteuernden Nutzungswert mindert. Das lässt sich aber

nicht unendlich treiben, denn ein den Nutzungswert übersteigender Betrag – so die Richter – führt weder zu negativem Arbeitslohn noch zu Werbungskosten.

Ganz neu in diesen Urteilen: Der BFH erkennt nun die Minderung beim Nutzungswert auch dann an, wenn pauschal, also nach der Ein-Prozent-Regelung, abgerechnet wird – vorausgesetzt, der Arbeitnehmer legt diesen Aufwand dar und weist ihn nach (BFH – AZ: VI R 49/14 und VI R 2/15). Wie das genau geht, hat die Finanzverwaltung im Jahr 2018 erläutert.

BMF-Schreiben vom 04.04.2018

Ein Nutzungsentgelt muss aufgrund einer Verpflichtung (z. B. gem. Arbeitsvertrag) für die außerdienstliche Nutzung z. B. an den Arbeitgeber entrichtet werden. Dieses Entgelt

mindert den Nutzungswert. Es kann sich dabei um

- // einen pauschalen Betrag (z. B. Monatspauschale),
- // einen an den gefahrenen Kilometern ausgerichteten Betrag (Kilometerpauschale) oder
- // die Übernahme der Leasingraten handeln.

Wird pauschal abgerechnet, kommt als Nutzungsentgelt außerdem die vollständige oder teilweise Übernahme individueller Kraftfahrzeugkosten (z. B. Treibstoff oder Reparaturkosten) durch den Arbeitnehmer in Frage. Diese können auch zunächst vom Arbeitgeber verauslagt und anschließend dem Arbeitnehmer weiterbelastet werden. Auch kann es sich zunächst um pauschale Abschlagszahlungen handeln, die später nach den tatsächlich entstandenen Kraftfahrzeugkosten abgerechnet werden.

Bei der Fahrtenbuchmethode schlagen solche individuellen Kosten grundsätzlich nicht zu Buche. Alternativ akzeptiert es das Finanzamt aber, wenn individuelle, vom Arbeitnehmer selbst getragene Kosten in die Gesamtkosten einbezogen und dann als Nutzungsentgelt behandelt werden.

Die Abrechnung erfolgt im Lohnsteuerabzugsverfahren. Dazu muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber jährlich entsprechende Angaben machen (Kosten, Fahrleistung) und nachweisen. Die Erklärungen und Belege sind Basis für den Lohnsteuerabzug und gehören zum Lohnkonto. Entsprechend dieser Abrechnung werden dann auch die Beiträge zur Sozialversicherung ermittelt.

## **Fahrten von und zur ersten Tätigkeitsstelle**

In die pauschale Bewertung der privaten KFZ-Nutzung fließen auch die Wege von und zur Arbeit ein. Grundsätzlich ist die Ermittlung des Zuschlags kalendermonatlich mit 0,03 % des Bruttolistenpreises für jeden Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte vorzunehmen.

Wird das Fahrzeug nur für solche Fahrten überlassen, ist diese Regelung sogar unabhängig von der Ein-Prozent-Regelung selbstständig anzuwenden. Aber: Ein Nutzungsausfall, etwa durch Urlaub oder Krankheit, ist im Nutzungswert pauschal berücksichtigt, mindert diesen also nicht extra.

Daher gibt es alternativ noch die Möglichkeit zur Einzelbewertung nach der 0,002-Prozent-Regel. Bei dieser werden nur die tatsächlichen Fahrten bewertet. Neu in diesem Zusammenhang ist, dass Arbeitnehmer ab 2019 einen Anspruch auf diese Einzelbewertung haben. Bisher konnte sich der Arbeitgeber im eigenen Ermessen dagegen entscheiden und generell die 0,03-Prozent-Regel anwenden.

Wählt der Arbeitnehmer die Einzelbewertung, muss er gegenüber dem Arbeitgeber kalendermonatlich fahrzeugbezogen schriftlich erklären, an welchen Tagen (mit Datumsangabe) er das betriebliche Kraftfahrzeug tatsächlich für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt hat; die bloße Angabe der Anzahl der Tage reicht nicht aus. Jeder Arbeitstag kann dabei nur einmal zählen; zudem erfolgt bei der Einzelbewertung der tatsächlichen Fahrten eine jahresbezogene Begrenzung auf insgesamt 180 Fahrten (keine monatliche Begrenzung auf 15 Tage).



### Mehrere Wohnungen

- Bewertung der zusätzlichen Strecke nach 0,002-Prozent-Regel.

### Nur dienstliche Fahrten von oder zur Wohnung

- Kein geldwerter Vorteil (z.B. bei Bereitschaft).

### Elektronisches Fahrtenbuch

- Steuerliche Anerkennung, wenn es wie ein manuelles Fahrtenbuch auswertbar ist und nachträgliche Veränderungen der Aufzeichnungen unmöglich sind oder dokumentiert werden.
- Werden alle Fahrten automatisch aufgezeichnet, ist eine nachträgliche Online-Erfassung der Dienstreisen möglich.

---

Informationen zum Jahreswechsel

## Mehrere Wohnungen

Hat ein Arbeitnehmer mehrere Wohnungen, so ist grundsätzlich diejenige maßgeblich, die der Tätigkeitsstätte am nächsten liegt. Wird das Fahrzeug für Fahrten zu weiter entfernten Wohnungen genutzt, ist zusätzlich ein pauschaler Nutzungswert nach der 0,002-Prozent-Regel anzusetzen. Maßgeblich sind dafür die Kilometer, die diese Strecke die Entfernung zur näher gelegenen Wohnung übersteigt.

## Teilstrecken

Wird das Fahrzeug bei Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte nur für eine Teilstrecke genutzt, weil regelmäßig die andere Teilstrecke z. B. mit öffentlichen Verkehrsmitteln zurückgelegt wird, so gilt beim pauschalen Nutzungswert grundsätzlich die gesamte Entfernung. Doch Ausnahmen sind möglich:

- // Der Arbeitgeber stellt das Kraftfahrzeug nur für diese Teilstrecke zur Verfügung oder
- // der Arbeitnehmer weist nach, dass er für die restliche Teilstrecke ein anderes Verkehrsmittel genutzt hat (Bahnfahrkarte etc.).

## Nur dienstliche Fahrten von oder zur Wohnung

Kein geldwerter Vorteil ist es, wenn das betriebliche Kraftfahrzeug ausschließlich dann für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte überlassen wird, wenn der Arbeitnehmer dienstliche Fahrten von der Wohnung aus antritt oder an der Wohnung beendet (z. B. wenn jemand im Rahmen einer Bereitschaft ein dienstliches Kraftfahrzeug mit nach Hause nimmt).

## Elektronisches Fahrtenbuch

Ein elektronisches Fahrtenbuch erkennt das Finanzamt an, wenn sich daraus dieselben Erkenntnisse wie aus einem manuell geführten Fahrtenbuch gewinnen lassen. Zudem müssen nachträgliche Veränderungen der aufgezeichneten Angaben technisch ausgeschlossen sein, zumindest aber dokumentiert werden.

Zeichnet das elektronische Fahrtenbuch alle Fahrten automatisch bei Beendigung jeder Fahrt mit Datum, Kilometerstand und Fahrtziel auf, so ist es ausreichend, die dienstlichen Fahrten innerhalb von sieben Tagen in einem Webportal zu erfassen. Der Rest ist dann automatisch Privatfahrt.

### E-Fahrzeuge: Erhebliche Steuervorteile ab 2019

#### Beispiel

Neuer Dienstwagen 2019, Entfernung Wohnung – Arbeit = 25 Kilometer

#### Vergleichsrechnung

|                                       | Geldwerter Vorteil      | Fahrten<br>Wohnung-Arbeit    | Zu versteuern      |
|---------------------------------------|-------------------------|------------------------------|--------------------|
| <b>E-Auto</b><br>Preis: 50.000 Euro   | 0,5 %-Regel<br>250 Euro | 0,015 %-Regel<br>187,50 Euro | <b>437,50 Euro</b> |
| <b>Benziner</b><br>Preis: 37.000 Euro | 1 %-Regel<br>370 Euro   | 0,3 %-Regel<br>277,50 Euro   | <b>647,50 Euro</b> |

Informationen zum Jahreswechsel

## E-Fahrzeuge: Erhebliche Steuer- vorteile ab 2019

Werden E-Autos als Dienstwagen genutzt, lassen sich damit voraussichtlich ab 2019 erhebliche Einsparungen bei Steuern und Beiträgen erzielen. Geregelt werden soll dies im Jahressteuergesetz 2018 (s. o.). Konkret geht es dabei um Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge, die extern aufladbar sind – allerdings nur dann, wenn sie im Zeitraum vom 01.01.2019 bis zum 31.12.2021 angeschafft oder geleast werden. Steuerlich schlagen diese Wagen dann nur noch mit der Hälfte der Bewertung nach der Ein-Prozent-Regel zu Buche. Entsprechend reduzieren sich dadurch Bemessungsgrundlagen für die Steuern und sonstigen Abgaben. Bei Steuerpflichtigen, die ein Fahrtenbuch führen, werden die zu berücksichtigenden Aufwendungen ebenfalls halbiert. Zudem kommt bei geleasten oder gemieteten Kraftfahrzeugen nur die Hälfte der Leasing- oder Mietkosten zum Ansatz.

Die Halbierung wirkt sich außerdem auf die Bewertung von Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie auf Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung aus. Ebenso greift sie bei den geldwerten Vorteilen für die private Nutzung, die Nutzung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie die Nutzung für Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung.

§ 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 und 3 EStG

Wurden oder werden die og. Fahrzeuge vor dem 01.01.2019 oder ab dem 01.01.2022 angeschafft, soll statt der beschriebenen Halbierung der Bemessungsgrundlagen der bisher bereits im Gesetz verankerte Nachteilsausgleich weiter gelten. Dieser sieht Begünstigungen bezogen auf die Kosten für das Batteriesystem vor.



**Service garantiert – auch am Wochenende!**

Wir beraten Sie gerne täglich von  
8 bis 20 Uhr. Und das kostenfrei.

☎ 0800 833 833 3

✉ [geschaeftskunden@bahn-bkk.de](mailto:geschaeftskunden@bahn-bkk.de)

🌐 [www.bahn-bkk-geschaeftskunden.de](http://www.bahn-bkk-geschaeftskunden.de)

