

Das erste Mal Arbeitgeber: und jetzt?

Christian Weller

23. April 2020

Referent



Christian Weller

- Seit 2017 Referent für Sozialversicherung und Lohnsteuer
Projektleitung bei der Allgemeinen Deutschen Steuerberatungsgesellschaft mbH
- Bis 2017 Teamleiter Selbstzahler
Fachberater Beiträge der GKV

Inhaltsverzeichnis

Die ersten Schritte als Arbeitgeber	4
Betriebsnummer/Finanzamt	5
Mindestlohn	9
Arbeitszeit	13
Urlaubsrecht	16
Entgeltfortzahlung	20
Unterlagen des Beschäftigten	33
Pflichten des Arbeitgebers	35
Finanzamt	36
Sozialversicherung: Versicherungsrecht	38
Sozialversicherung: Meldeverfahren	48
Sozialversicherung: Beitragsrecht	56
Krankenkassenwahl	61
Grundlagen	62
55-Jährige und älter	65
Kassenwechsel bei Unterbrechung	67
Kassenwechsel bei Statuswechsel	68
Sachbezüge	69



Die ersten Schritte als Arbeitgeber

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.1 Betriebsnummer/Finanzamt

Wozu dient die Betriebsnummer?

Kontonummer für die Zusammenarbeit mit den Sozialträgern
Kranken-, Arbeitslosen-, Pflege-, Renten- und Unfallversicherung

Vergabe

Betriebsnummernservice der Bundesagentur für Arbeit

Online: <https://www.arbeitsagentur.de/unternehmen/betriebsnummernservice>

Telefonisch: 0800 4 555520

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.1 Betriebsnummer/Finanzamt

Wer braucht eine Betriebsnummer?

Alle Arbeitgeber, die

- verpflichtet sind, eine Meldung zur Sozialversicherung abzugeben und
- ihren neuen Beschäftigungsbetrieb **außerhalb** derselben Gemeinde errichten, in der bereits mindestens ein weiterer Beschäftigungsbetrieb des Arbeitgebers existiert und
- deren wirtschaftsfachliche Zuordnung des neuen Betriebs **nicht identisch** mit einem seiner bereits existierenden Beschäftigungsbetriebe ist

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.1 Betriebsnummer/Finanzamt

Wer braucht eine Steuernummer?

Alle Unternehmen, die

- verpflichtet sind, sich vom Finanzamt steuerlich erfassen zu lassen.

Die Steuernummer oder die Umsatzsteuer-Identifikationsnummer ist eine Pflichtangabe auf Rechnungen.



Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.1 Betriebsnummer/Finanzamt

Freiberufler vs. Gewerbetreibende

Freiberufler

üben wissenschaftliche, künstlerische, erzieherische oder schriftstellerische Tätigkeiten aus, die nicht der Gewerbeordnung unterliegen.

Gewerbetreibende

üben jede Art von Handel, handwerkliche Berufe und Vertretertätigkeiten aus, sowie Gastronomie und Hotellerie. Kapitalgesellschaften, wie z.B. GmbH, gehören IMMER zum gewerblichen Zweig

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.1 Mindestlohn

Ziel des Mindestlohns

Festlegung

- einer verbindlichen Lohnuntergrenze zur Bekämpfung von Lohndumping
- eines arbeitsrechtlichen Anspruchs auf Zahlung für Arbeitnehmer
- eines Anwendungsbereichs für grundsätzlich alle Arbeitsverhältnisse

Höhe

- 9,35 Euro ab 1. Januar 2020 für bestimmte Branchen
- wird durch Expertengruppe des BMAS festgelegt
- Für Azubis: ab 1. Januar 2020 beginnende Ausbildungsverhältnisse 515,00 Euro für das erste Lehrjahr

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.1 Mindestlohn

Berechnung des Mindestlohns

Geleistete Arbeitsstunden x Mindestlohn = Bruttomonatsvergütung

Einzelne Stundenlohnvergütungen bleiben unbeachtet, wenn gesamte Bruttomonatsvergütung über dem Mindestlohn liegt.

Beachte

- Mindestlohnwirksame Entgeltbestandteile, z.B. Sonn- und Feiertagszuschläge
- Nicht Mindestlohnwirksame Entgeltbestandteile, z.B. Sachbezüge wie Dienstwagengestellung

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.1 Mindestlohn

Kontrollen

Zollverwaltung überprüft unangekündigt

Deutsche Rentenversicherung turnusmäßig alle vier Jahre

Beachte

- Arbeitnehmer hat einen Rechtsanspruch auf Mindestlohn
- Phantomlohnfalle: Sozialversicherungsbeiträge aus nicht gezahltem Arbeitsentgelt

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.1 Mindestlohn

Mindestlohn nach anderen Gesetzen

Verbot sittenwidriger Lohnvereinbarungen: Weniger als 2/3 des üblicherweise gezahlten Tariflohns

Lohnwucher stellt einen Straftatbestand dar

Hinweis | Das EU-Recht sieht (noch) keine Regelungen vor.

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.2 Arbeitszeit

Arbeitszeit

- richtet sich in der Hauptsache nach dem Arbeitszeitgesetz,
- ist die Zeit vom Beginn bis zum Ende der Arbeit ohne Ruhepausen.

Arbeitszeitschutz des Arbeitnehmers:

- Arbeitszeit während eines Tagesverlaufs
- Pausen und arbeitsfreie Zeit
- Sonn- und Feiertagsruhe

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.2 Arbeitszeit

Arbeitszeitgestaltung

Interessenausgleich zwischen:

- produktivem Einsatz der Arbeitszeit (Arbeitgeber) und
- Vereinbarkeit von beruflichen und außerberuflichen Verpflichtungen (Arbeitnehmer)

Arbeit auf Abruf:

- Immer eine wöchentliche Mindeststundenzahl vereinbaren
- Auf Phantomlohn achten

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.2 Arbeitszeit

Arbeit auf Abruf, Beispiel

Minijobber (ohne SV und 2 % Lohnsteuer) bis 450,00 Euro arbeitet lt. Arbeitsvertrag „nach Bedarf“.

Phantomlohnberechnung:

20 (Wochenstunden lt. § 12 TzBfG) x 13 Wochen : 3 Monate

= 87 (fiktive) Monatsstunden

9,35 Euro Mindestlohn * 87 = **813,45 Euro** (fiktives) Monatsgehalt

Folge:

Das Arbeitsentgelt überschreitet die Minijob-Grenze und ist SV- und lohnsteuerpflichtig.

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.3 Urlaubsrecht

Urlaubsanspruch

Jeder Arbeitnehmer hat in jedem Kalenderjahr Anspruch auf bezahlten Erholungsurlaub.

Urlaubstage

- Der Urlaub beträgt jährlich **mindestens** 24 Werktage.
- Werktage sind alle Kalendertage, die nicht Sonn- oder gesetzliche Feiertage sind.

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.3 Urlaubsrecht

Urlaubsentgelt

- ist das während des Urlaubs auszahlende Entgelt
- bemisst sich nach dem Durchschnitt der letzten 13 Wochen (= 3 Monate)

Berücksichtigung von:

- Zulagen, wie Verheiratenzuschlag, Kinderzulagen etc.,
- Gewinn- und Umsatzbeteiligungen, sofern sie nicht aufs Jahr bezogen gezahlt werden,
- Akkord- und Leistungsprämien,
- Provisionen,
- Sonn- und Feiertagszuschläge während des Berechnungszeitraums,
- Sachbezüge,
- Zeitzuschläge für Nachtarbeit.

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.3 Urlaubsrecht



Nicht zum Urlaubsentgelt zählen:

- Überstundenvergütung,
- einmalige Leistungen wie Weihnachtsgratifikationen, 13. Monatsgehalt, Treueprämien,
- zusätzliches Urlaubsgeld,
- Aufwandsentschädigungen, wenn sie nur bei Anfall gewährt werden,
- Spesen,
- bezahlte Arbeitspausen.

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.3 Urlaubsrecht

Hinweis auf Urlaub

- Der Arbeitnehmer muss darauf hingewiesen werden, seinen Urlaub zu nehmen und
- diesen zu Erholungszwecken zu nutzen.

Urlaub ausbezahlen?

- In Ausnahmefällen darf der Urlaub ausbezahlt werden.
- Bei Kündigung besteht in jedem Fall ein Anspruch.

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.4 Entgeltfortzahlung (EFZ)

Allgemeines

- resultiert aus der Fürsorgepflicht des Arbeitgebers gegenüber dem Arbeitnehmer
- durchbricht den Grundsatz „Ohne Arbeit kein Lohn“
- sichert die wirtschaftliche Stabilität des Arbeitnehmers

Anspruch auf EFZ

- Alle Arbeitnehmer haben grundsätzlich Anspruch auf EFZ.

Arten der EFZ

- bei Krankheit, Organ- oder Gewebsspende
- bei Sterilisation und Schwangerschaftsabbruch
- gesetzliche Feiertagen
- bei Mutterschaft (im Mutterschutzgesetz)

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.4 Entgeltfortzahlung (EFZ)

Unberechtigte Verweigerung der EFZ

- Krankenkasse tritt mit Zahlung von Krankengeld ein.
- Ersatzanspruch des Arbeitnehmers geht auf die Krankenkasse über.

Aber:

Der Anspruch auf EFZ entsteht erst nach vier ununterbrochener Dauer der Beschäftigung.

Bei Krankheit innerhalb der ersten vier Wochen = Krankengeld

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.4 Entgeltfortzahlung (EFZ)

Beispiel 1

- Arbeitsvertrag am 13. Juni
- Arbeitsverhältnis ab 1. Juli
- Wartezeit 1. Juli bis 28. Juli 28 Tage
- Arbeitsunfähigkeit 11. Juli bis 4. Oktober 86 Tage
- Krankengeld 11. Juli bis 28. Juli 18 Tage
- Entgeltfortzahlung 29. Juli bis 8. September 42 Tage
- Krankengeld 9. September bis 4. Oktober 26 Tage

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.4 Entgeltfortzahlung (EFZ)

Beispiel 2

Arbeitsvertrag	am 13. Juni 2017
Vereinbarte Arbeitsaufnahme	ab 1. Juli 2017
Arbeitsunfähigkeit 23. Juni bis 25. August	64 Tage
= Entgeltfortzahlung 29. Juli bis 25. August	28 Tage

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.4 Entgeltfortzahlung (EFZ)

Berechnung der EFZ

- Bei Monatslöhnern:
 - Monatsentgelt : Zahl der AT des Monats x Zahl der AT der EFZ
- Bei Wochenlöhnern:
 - Wochenlohn : Zahl der AT je Woche (5 bzw. 6) x Zahl der AT der EFZ
- Bei Stundenlöhnern:
 - Stundenlohn x Zahl der ausgefallenen Stunden

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.4 Entgeltfortzahlung (EFZ)

Anzeige und Nachweis bei Arbeitsunfähigkeit

- Unverzögliche Mitteilung des Arbeitnehmers
- kann formlos erfolgen

- Bei Krankheit von mehr als 3 Tagen: Vorlage einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung
- Arbeitgeber kann frühere Vorlage verlangen (Einzelfall oder arbeitsvertragliche Regelung).
- Bei Zweifel an der Arbeitsunfähigkeit: Krankenkasse einschalten!

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.4 Entgeltfortzahlung (EFZ)

EFZ bei Mutterschutz

- Kündigungsschutz der Mitarbeiterinnen beachten
- Beschäftigungsverbote prüfen:
 - generell sechs Wochen vor und acht bzw. zwölf Wochen nach der Entbindung
 - betriebliches Beschäftigungsverbot
 - ärztliches Beschäftigungsverbot

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.4 Entgeltfortzahlung (EFZ)

Gefährdungsbeurteilung

- Arbeitgeber müssen eine Gefährdungsbeurteilung vornehmen.
- Vermeidung von vorschnellen betrieblichen Beschäftigungsverboten
- Alternativen zur Weiterbeschäftigung suchen



Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.4 Entgeltfortzahlung (EFZ)

Unterscheidung zwischen

Schutzfrist:

Aufstockungsbetrag zwischen Nettobetrag und 13,00 Euro Mutterschaftsgeld der Krankenkasse zahlt der Arbeitgeber.

Beschäftigungsverbot:

Die Arbeitnehmerin im Ausfallzeitraum wird im Betrieb weitergeführt als würde sie arbeiten.

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.4 Entgeltfortzahlung (EFZ)

Berechnungsbeispiel Monatslöhnerinnen

- In den letzten drei Monaten betrug das Bruttogehalt Ihrer Mitarbeiterin 3.320 Euro. Nach Abzügen erhält sie ein Nettoentgelt von 2.121 Euro.
- Für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses während der Schutzfristen wird das Nettogehalt der letzten drei Monate auf den einzelnen Tag umgerechnet.

$2.121 \text{ (Euro)} \times 3 \text{ (Monate)} / 90 \text{ (Tage)} = 70,70 \text{ Euro pro Tag}$

./. 13 Euro Mutterschaftsgeld der Krankenkasse

= 57,70 Euro Arbeitgeberzuschuss pro Tag

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.4 Entgeltfortzahlung (EFZ)

Berechnung für Stundenlöhnerinnen

Für Ihre Beschäftigte beginnt die Schutzfrist am 5. Dezember.

Die betriebliche Entgeltabrechnung erfolgt am 2. des Monats für den abgelaufenen Monat.

Der Ausgangszeitraum umfasst deshalb die Monate September, Oktober und November. Nettoarbeitsentgelt für die 3 Monate insgesamt 2.850,00 Euro

Berechnung:

Kalendertägliches Nettoarbeitsentgelt 2.850,00 Euro : **91 Tage** = 31,32 Euro

./. 13,00 Euro Mutterschaftsgeld

= 18,32 Euro Arbeitgeberzuschuss

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.4 Entgeltfortzahlung (EFZ)

Entgeltfortzahlungsversicherung U1 und U2

Teilnahme U1

Aufwendungen für Fortzahlung im Krankheitsfall
für Betriebe bis 30 Arbeitnehmer

Erstattungsätze der TK

U1	Erstattungssatz	Umlagesatz 2020
	70 % (Standard)	2,00 %
	50 % (ermäßigt)	1,30 %
	80 % (erhöht)	3,10 %

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.4 Entgeltfortzahlung (EFZ)

Entgeltfortzahlungsversicherung U1 und U2

Teilnahme U2

Aufwendungen für Fortzahlung bei Mutterschaft

für alle Betriebe unabhängig der Anzahl ihrer Beschäftigten

Erstattungssatz der TK

U2	Erstattungssatz	Umlagesatz 2020
	100 %	0,47 %

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.3 Unterlagen des Beschäftigten

Steuer-ID

- zur Berechnung der Lohnsteuer aus dem Beschäftigungsverhältnis

Sozialversicherungsnummer

- Kontonummer der Beschäftigten bei den Sozialträgern

Nachweis zur Elterneigenschaft

- zur Vermeidung höherer Beiträge in Pflegeversicherung für den Arbeitnehmer

Schul- oder Immatrikulationsbescheinigungen

- Besonderer Personenkreis mit verschiedenen Auswirkungen

Die ersten Schritte als Arbeitgeber

1.2 Arbeitsrechtliche Basics

1.2.3 Unterlagen des Beschäftigten

Schwerbehinderte

Arbeitgeber sind verpflichtet, eine Ausgleichsabgabe für Pflichtplätze zu leisten.

Der Ausgleichsbetrag richtet sich nach der Anzahl der Beschäftigten im Betrieb.

Abgabe pro Monat und unbesetztem Pflichtplatz:

- 125,00 Euro, soweit die Beschäftigungsquote mindestens 3 % beträgt, aber unter 5 % liegt;
- 220,00 Euro, wenn die Beschäftigungsquote mindestens 2 % beträgt, aber unter 3 % liegt;
- 320,00 Euro, wenn die Beschäftigungsquote unter 2 % liegt.



Pflichten des Arbeitgebers

Pflichten des Arbeitgebers

2.1 Finanzamt

Steuerklassen/ELStAM

Die Lohnsteuerabzugsmerkmale sind:

- die Steuerklassen,
- die Zahl der Kinderfreibeträge bei den Steuerklassen I–IV,
- eingetragene Freibeträge bzw. Hinzurechnungsbeträge für den Lohnsteuerabzug. Freibeträge können für 2 Jahre gebildet werden.

Bereitstellung über verpflichtenden elektronischen Abruf beim Finanzamt

Pflichten des Arbeitgebers

2.1 Finanzamt

Steuerklassen/ELStAM

Steuerklassen	
Steuerklasse 1	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Ledig, verwitwet, getrennt oder geschieden
Steuerklasse 2	<ul style="list-style-type: none"> ▪ alleinerziehend
Steuerklasse 3	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verheiratete ▪ Andere Ehegatte immer in Steuerklasse 5
Steuerklasse 4	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verheiratete ▪ Andere Ehegatte immer in Steuerklasse 4
Steuerklasse 5	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Verheiratete ▪ Andere Ehegatte immer in Steuerklasse 3
Steuerklasse 6	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Zweit- und Nebenjobs (keine 450-Job bzw. Mini-Job)

Pflichten des Arbeitgebers

2.2 Sozialversicherung: Versicherungsrecht

2.2.1 Versicherungspflichtige

Grundsätze

Versicherungspflicht in der SV =
Kranken-, Renten-, Arbeitslosen und Pflegeversicherung

Solidarprinzip:

Arbeitgeber und Arbeitnehmer leisten beide ihren Anteil.

Pflichten des Arbeitgebers

2.2 Sozialversicherung: Versicherungsrecht

2.2.2 Besondere Personenkreise

Auszubildende

- werden wie Beschäftigte angesehen,
- sind lohnsteuer- und sozialversicherungspflichtig.

Ab 1. Januar 2020 gilt ein Mindestlohn i.H.v. 515,00 Euro monatlich für Azubis im ersten Lehrjahr.



Pflichten des Arbeitgebers

2.2 Sozialversicherung: Versicherungsrecht

2.2.2 Besondere Personenkreise

Freelancer/Selbstständige

- unterliegen nicht der Lohnsteuer- und Sozialversicherungspflicht
- werden über Dienst- oder Werkverträge bezahlt

Hinweis |

Prüfung Arbeitnehmer oder Selbstständiger vornehmen (lassen)
Statusfeststellung durch Deutsche Rentenversicherung

Pflichten des Arbeitgebers

2.2 Sozialversicherung: Versicherungsrecht

2.2.2 Besondere Personenkreise

Praktikanten

Kriterien der Sozialversicherungspflicht bei studentischen Praktikanten

- Unterscheidung zwischen Vor-, Zwischen- und Nachpraktikum
- Vorgeschrieben oder nicht vorgeschrieben lt. Prüfungsordnung
- Mit oder ohne Arbeitsentgelt
- innerhalb oder außerhalb der Vorlesungszeit (Semesterferien)

Hinweis | Schulpraktikanten sind generell sozialversicherungsfrei

Pflichten des Arbeitgebers

2.2 Sozialversicherung: Versicherungsrecht

2.2.2 Besondere Personenkreise

Werkstudenten

Gehalt höher als 450,00 Euro monatlich

+ Tätigkeit nicht mehr als 20 Wochenstunden während Vorlesungszeit

= nur Rentenversicherungsbeiträge für Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Befristete Beschäftigung mit mehr als 20 Wochenstunden

an Wochenenden,

in Abend- und Nachtstunden oder

in Semesterferien

+ Prüfung zuvor ausgeübter Beschäftigung

= Sozialversicherungsfreiheit

Pflichten des Arbeitgebers

2.2 Sozialversicherung: Versicherungsrecht

2.2.2 Besondere Personenkreise

Werkstudenten

Unbefristete Beschäftigung über 20 Wochenstunden
+ Arbeitsentgelt über 450,00 Euro
= Versicherungspflicht in der Sozialversicherung

Hinweis | Werkstudenten bis 450,00 Euro sind in der Kranken- und Rentenversicherung mit einer Pauschalbeiträgen anzusetzen.

Pflichten des Arbeitgebers

2.2 Sozialversicherung: Versicherungsrecht

2.2.2 Besondere Personenkreise

Minijobber

Beschäftigte bis 450,00 Euro monatlich oder 5.400,00 Euro pro Jahr
= sozialversicherungsfrei

Unvorhergesehenes Überschreiten ist bis maximal 3 Monate unschädlich.

Voraussetzung: Vorausschauende Prognose wurde vorgenommen.

3 Arten der Besteuerung: Pauschalsteuer mit

- 2 % oder
- 20 % oder
- individuell

Pflichten des Arbeitgebers

2.2 Sozialversicherung: Versicherungsrecht

2.2.2 Besondere Personenkreise

Minijobber

Beispiel unvorhersehbare Überschreitung:

- Minijobber mi 400 Euro monatlich, vorausschauende Prognose für ein Zeitjahr wurde erbracht
- Im Februar und Juni Krankheitsvertretung mit je 1.000 Euro monatlich

Ergebnis:

Krankheit gilt als unvorhersehbar, die höheren Arbeitsentgelte bleiben sozialversicherungsfrei und werden nicht auf die 5.400 Euro-Grenze angerechnet

Pflichten des Arbeitgebers

2.2 Sozialversicherung: Versicherungsrecht

2.2.2 Besondere Personenkreise

Midijobber (Übergangsbereich)

- Arbeitsentgelte zwischen 450,01 Euro bis 1.300,00 Euro
- Beitragsentlastung für Arbeitnehmer
- Keine Nachteile bei Renten

Berechnungsformel:

$1,1298647 \times \text{Arbeitsentgelt} - 168,824117647$

Pflichten des Arbeitgebers

2.2 Sozialversicherung: Versicherungsrecht

2.2.2 Besondere Personenkreise

Midijobber (Übergangsbereich)

Beispiel

Arbeitnehmer mit Bruttoarbeitsentgelt von 900,00 Euro monatlich
(10.800,00 Euro im Jahr)

Ergebnis

Arbeitnehmer-Beiträge werden nach Anwendung der Formel aus einem verminderten Arbeitsentgelt in Höhe von 848,05 Euro berechnet.

An die Rentenversicherung wird das Arbeitsentgelt in Höhe von 10.800,00 Euro gemeldet.

Pflichten des Arbeitgebers

2.3 Sozialversicherung: Melderecht

2.3.1 DEÜV-Meldeverfahren

Beitragsgruppen

- dienen der Einzugsstelle als Verteilungsschlüssel
- sind eine vierstellige Ziffernreihe
- Stellen Beitrag zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung dar

Arbeitgeber sind verpflichtet anhand der Beitragsgruppe einen Beitragsnachweis zu erstellen.

Pflichten des Arbeitgebers

2.3 Sozialversicherung: Melderecht

2.3.1 DEÜV-Meldeverfahren

Beitragsgruppen

Krankenversicherung

Beitrag zur KV	Schlüssel
kein Beitrag	0000
allgemeiner Beitrag	1000
ermäßigter Beitrag	3000
Pauschalbetrag für Minijobber	6000
Firmenzahler	9000

Pflichten des Arbeitgebers

2.3 Sozialversicherung: Melderecht

2.3.1 DEÜV-Meldeverfahren

Beitragsgruppen

Rentenversicherung

Beitrag zur RV	Schlüssel
kein Beitrag	0000
voller Beitrag	0100
halber Beitrag	0300
Pauschalbetrag für Minijobber	0500

Pflichten des Arbeitgebers

2.3 Sozialversicherung: Melderecht

2.3.1 DEÜV-Meldeverfahren

Beitragsgruppen

Arbeitslosenversicherung

Beitrag zur AV	Schlüssel
kein Beitrag	0000
voller Beitrag	0010
halber Beitrag	0020

Pflichten des Arbeitgebers

2.3 Sozialversicherung: Melderecht

2.3.1 DEÜV-Meldeverfahren

Beitragsgruppen

Pflegeversicherung

Beitrag zur PV	Schlüssel
kein Beitrag	0000
voller Beitrag	0001
halber Beitrag	0002

Pflichten des Arbeitgebers

2.3 Sozialversicherung: Melderecht

2.3.1 DEÜV-Meldeverfahren

Die wichtigsten Personengruppen

Schlüsselzahl	Personenkreis
101	Sozialversicherungspflichtig Beschäftigte
102	Auszubildende
105	Praktikanten
106	Werkstudenten
109	Minijobber

Pflichten des Arbeitgebers

2.3 Sozialversicherung: Melderecht

2.3.1 DEÜV-Meldeverfahren

Die wichtigsten Meldeschlüssel

Meldegrund	Ereignis
10	Anmeldung
30	Abmeldung
50	Jahresmeldung
51	Unterbrechung nach Ende EFZ

Pflichten des Arbeitgebers

2.3 Sozialversicherung: Melderecht

2.3.2 SV-net

SV-net

- ist eine elektronische Ausfüllhilfe
- zur Erstellung von Beitragsnachweisen, Meldungen und Erstattungsanträgen
- erhältlich als online- und einer Windows-PC-basierten Variante
- ist kein Ersatz für ein Entgeltabrechnungsprogramm

Zugang:

<https://standard.gkvnet-ag.de/svnet/>

Pflichten des Arbeitgebers

2.4 Sozialversicherung: Beitragsrecht

2.4.1 Arbeitsentgelt als Bemessungsgrundlage

Alle monatlichen laufenden und einmaligen Einnahmen

laufende Einnahmen =

Lohn, Gehalt, Stück- und Akkordlohn, geldwerte Vorteile

Einmalzahlungen =

Urlaubs- und Weihnachtsgeld

Bis zur Beitragsbemessungsgrenze

- KV, PV = 56.250 Euro
- RV, AV = 82.800 Euro

Pflichten des Arbeitgebers

2.4 Sozialversicherung: Beitragsrecht

2.4.1 Beitragssätze

Beitragssatz	Höhe	Personenkreis
KV allgemein	14,6 %	Grundsätzlich alle Mitglieder
KV ermäßigt	14,0 %	Mitglieder ohne Anspruch auf KG, z.B. Altersrentner
Zusatzbeitrag	kassenindividuell	Allein vom Versicherten
RV	18,6 %	Grundsätzlich alle Mitglieder
AV	2,4 %	Grundsätzlich alle Mitglieder
Minijobber	KV 13 % RV 15 %	Allein vom Arbeitgeber
PV	3,05 % Zuschlag 0,25 %	Grundsätzlich alle Mitglieder, Zuschlag ab 23. Lj.

Pflichten des Arbeitgebers

2.4 Sozialversicherung: Beitragsrecht

2.4.2 Geringverdiener

Geringverdienergrenze

- gilt für Azubis
- für Gehälter bis 325,00 Euro

Der Arbeitgeber trägt allein die Beiträge.

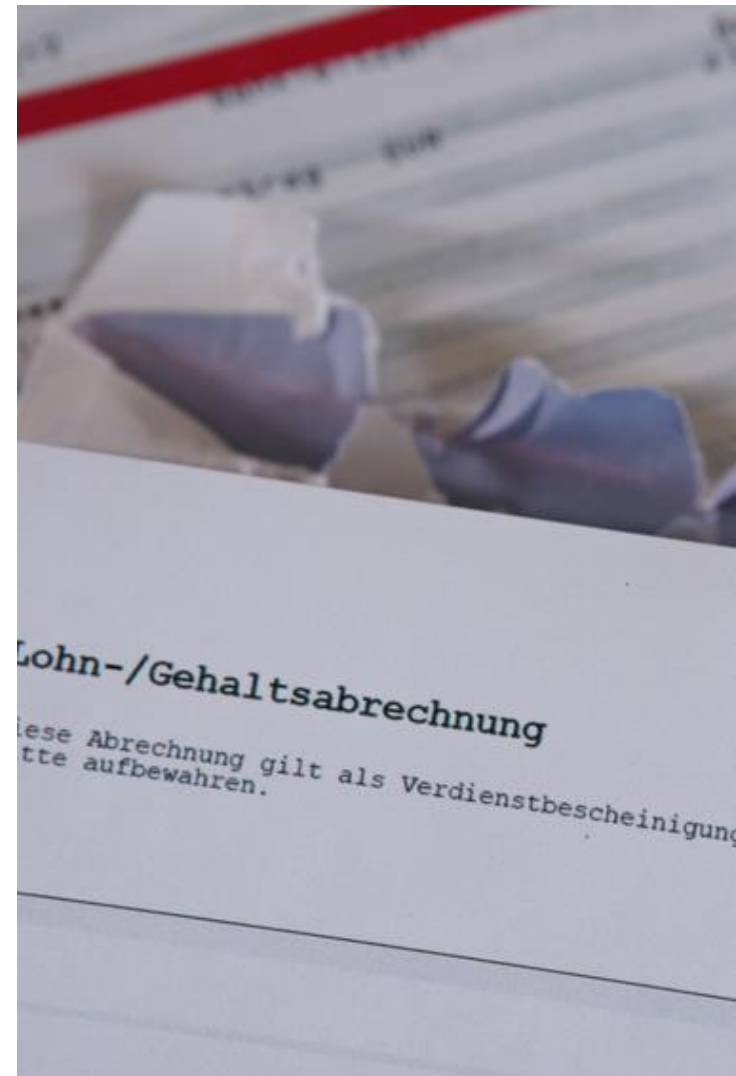
Pflichten des Arbeitgebers

2.4 Sozialversicherung: Beitragsrecht

2.4.3 Jahresarbeitsentgeltgrenze

- Arbeitnehmer, deren Arbeitsentgelt regelmäßig über der allgemeinen JAEG liegen (2020 = 62.550,00 Euro, 5.212,50 Euro monatlich) oder
- Arbeitnehmer, die am 31. Dezember 2002 wegen Überschreitens der JAEG des Jahres 2002 (40.500,00 Euro) versicherungsfrei und bei einer PKV substitutiv krankenversichert waren,

sind kranken- und pflegeversicherungsfrei.



Pflichten des Arbeitgebers

2.4 Sozialversicherung: Beitragsrecht

2.4.3 Jahresarbeitsentgeltgrenze

Beitragsberechnung

Freiwillige Mitglieder der gesetzlichen Krankenversicherung tragen den Beitrag zur KV und PV allein.

Freiwillig krankenversicherte Arbeitnehmer erhalten von ihrem Arbeitgeber als Beitragszuschuss zu ihren KV-Beiträgen den Betrag, den der Arbeitgeber bei Versicherungspflicht des Beschäftigten zu tragen hätte. Dies ist i. d. R. die Hälfte des allgemeinen Beitragssatzes der GKV zuzüglich des Zusatzbeitrags.

Hinweis | Oft entscheiden sich Arbeitnehmer, die Beiträge zur FRW KV und PV wie bei Versicherungspflichtigen über den Beitragsnachweis abzurechnen. Sollte der Arbeitgeber in Insolvenz gehen und über Monate den Beitrag nicht abgeführt haben, kann die Krankenkasse zur Zahlung an den Selbstzahler herantreten und diese einfordern, obwohl bereits ein Abzug über den Beitragsnachweis stattgefunden hat.



3.

Krankenkassenwahl

3. Krankenkassenwahl

3.1 Grundlagen

Grundsatz:

- Nach Wahl einer gesetzlichen Krankenkasse tritt für den Versicherten eine Bindungsfrist von 18 Monaten ein.
- Danach ist unter Einhaltung einer Kündigungsfrist (zum Ablauf des übernächsten Monats) möglich.
- Sonderkündigungsrecht vor Ablauf der Bindungsfrist besteht, wenn die Krankenkasse einen Zusatzbeitrag einführt oder diesen erhöht.

3. Krankenkassenwahl

3.1 Grundlagen

Schritte des Kassenwahlrechts bei Arbeitnehmern:

- a) Der Arbeitnehmer kündigt bei der bisherigen Krankenkasse.
- b) Die Krankenkasse stellt eine Kündigungsbestätigung aus.
- c) Der Arbeitnehmer legt die Kündigungsbestätigung der neuen Krankenkasse vor.
- d) Die neue Kasse stellt eine Mitgliedsbescheinigung aus.
- e) Der Arbeitnehmer (bzw. die neue Kasse) legt die Mitgliedsbescheinigung dem Arbeitgeber vor.

Legt der Arbeitnehmer nicht rechtzeitig die Kündigungsbestätigung der neu gewählten Krankenkasse vor, ist die Kündigung unwirksam.

3. Krankenkassenwahl

3.1 Grundlagen

Wechsel in die Private Krankenversicherung (PKV)

- Wechselt ein freiwillig Versicherter in die PKV, muss neben der Mitgliedsbescheinigung auch ein Nachweis vorgelegt werden, dass der Leistungsumfang analog der GKV gewählt wurde.
- Freiwillig Versicherte Arbeitnehmer können auch ohne Einhaltung der 18-monatigen Bindungsfrist in die PKV wechseln.
- Kündigungsfristen müssen eingehalten werden.
- Versicherte bleiben an die PKV-Wahl gebunden (daher keine Bindungsfrist).

3. Krankenkassenwahl

3.2 55-Jährige und älter

Ab 55 Jahren wird eine Rückkehr in die GKV erschwert, wenn sie sich einmal für die PKV entschieden haben.

Rahmenfrist bei Beschäftigungsaufnahme:

- In den letzten fünf Jahren zu keinem Zeitpunkt in der GKV **und**
- innerhalb der Rahmenfrist mindestens die Hälfte der Zeit (zwei Jahre und sechs Monate) krankenversicherungsfrei, von der KV-Pflicht befreit oder hauptberuflich selbstständig tätig.

Sind die Merkmale erfüllt, bleibt die Beschäftigung kv- und pv-frei (nur Renten- und Arbeitslosenversicherungspflicht).

3. Krankenkassenwahl

3.2 55-Jährige und älter

Beispiel:

Unverheirateter hauptberuflich Selbstständiger, geb. 2. Februar 1963, seit zehn Jahren PKV-versichert, gibt die Selbstständigkeit auf und nimmt ab 1. August 2020 eine dem Grunde nach versicherungspflichtige Beschäftigung auf.

Ergebnis:

Rahmenfrist: 1. August 2015 bis 31. Juli 2020 = Beschäftigung bleibt kv- und pv-frei, er verbleibt in der PKV.

3. Krankenkassenwahl

3.3 Kassenwechsel bei Unterbrechung

- (Versicherungsfreie) Arbeitnehmer, die sich noch **in der** Bindungsfrist befinden, haben ein neues Kassenwahlrecht, wenn zwischen zwei Beschäftigungen eine Unterbrechung von mindestens einem Tag besteht.

Beispiel:

Arbeitnehmer befindet sich seit 1. Juli 2019 aufgrund einer versicherungspflichtigen Beschäftigung in einer 18-monatigen Bindungsfrist bis zum 31. Dezember 2020. Seine Beschäftigung endet am 31. Januar 2020. Er beginnt eine neue versicherungspflichtige Beschäftigung ab 4. Februar 2020.

Ergebnis:

Die Bindungsfrist wird unterbrochen. Ein neues Kassenwahlrecht kann mit dem 4. Februar 2020 ausgeübt werden.

3. Krankenkassenwahl

3.4 Kassenwechsel bei Statuswechsel

- (Versicherungsfreie) Arbeitnehmer, die sich **außerhalb** der Bindungsfrist befinden, haben ein neues Kassenwahlrecht, wenn ein Statuswechsel vorliegt.

Beispiel:

Arbeitnehmer befindet sich seit 1. Juli 2011 in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung. Seine Beschäftigung endet am 31. Januar 2019. Er beginnt eine neue versicherungspflichtige Beschäftigung nahtlos am 1. Februar 2019.

Ergebnis:

Ab 1. Februar 2019 kann ein Krankenkassenwechsel ohne Kündigung erfolgen. Voraussetzung: Dem Arbeitgeber muss innerhalb von 14 Tagen nach Beginn der Beschäftigung die Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse vorgelegt werden.

Hinweis | Ein Statuswechsel liegt auch bei Eintritt in den Arbeitslosengeldbezug oder nach einer Familienversicherung vor.



4.

Sachbezüge

4. Sachbezüge

4.1 Grundlagen

Sachbezüge

- können Arbeitslohn oder
- Lohnsteuer- und sozialversicherungsfrei sein
- Pauschalbesteuerung möglich
- unterliegen rechtlichen Schwankungen

4. Sachbezüge

4.1 Grundlagen

Beispiel

Ein Arbeitnehmer erhält von seinem Arbeitgeber monatlich zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen Gutschein mit folgenden Angaben:

"Treibstoff (Benzin, Super oder Diesel) im Wert von 44 Euro, einzulösen bei der Tankstelle A. Der Inhaber des Gutscheins ist nicht berechtigt, andere Waren an Stelle des Treibstoffs auszusuchen."

Lösung

Alle Voraussetzungen für einen steuer- und sozialversicherungsfreien Sachbezug sind erfüllt:

Gutschein **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn**

Der Arbeitnehmer kann **bestimmte Sachleistung** bei der Tankstelle (z. B. Treibstoff) beanspruchen = kein Anspruch auf Geld.

Der auf dem Gutschein genannte Betrag übersteigt nicht die Freigrenze von 44 Euro.

Neues Angebot für Firmenkunden

TK-Firmenkundenchat

Unser neuer Kommunikationskanal für Sie –
Chatten Sie mit uns bei Fragen zum
Versicherungs- und Beitragsrecht.



Telefon 040 - 460 66 10 20

Mo. bis Do. von 8 bis 18 Uhr, Fr. von 8 bis 16 Uhr



Fax 040 - 460 66 10 19



Chatten Sie mit uns

Mo. bis Fr. 9 bis 15 Uhr





**Herzlichen Dank
für Ihre
Teilnahme**

Techniker Krankenkasse

firmenkunden.tk.de