



IKK-SEMINAR

**zum Jahreswechsel
2019/2020**



UNSERE INHALTE

■ SOZIALVERSICHERUNG

- JAE-Grenze: Grundsätzliche Hinweise aktualisiert
- Jahresmeldung 2019: Übergangsbereich beachten
- Sofortiger Kassenwechsel bei Neueinstellung
- Entsendung: Weiterentwicklung A1-Verfahren
- Geringfügigkeit: Anpassung der Richtlinien

■ LOHNSTEUER

- Jahressteuergesetz 2019

■ SONSTIGES

- Mindestvergütung für Auszubildende
- Modernisierung der Berufsausbildung
- Wiedereinführung der Meisterpflicht
- Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2020

■ In eigener Sache

- Mehr Leistung: IKK-Gesundheitskonto per 01.10.2019 erweitert
- Mehr Gesundheit – weniger Arbeitsunfähigkeit
- Mehr Service – Mehr Beratung



SOZIALVERSICHERUNG



SOZIALVERSICHERUNG

JAE-Grenze: Grundsätzliche Hinweise aktualisiert

- **22. März 2017** – Erstmals Grundsätzliche Hinweise „Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der JAE-Grenze“ des GKV-Spitzenverbandes
- **20. März 2019** – Aktualisierte Fassung der Grundsätzlichen Hinweise
 - Präzisierung: Berücksichtigung von **variablen Entgeltbestandteilen**, die individuell-leistungsbezogen als übliche Bestandteile des monatlich zufließenden laufenden Arbeitsentgelts gewährt werden
 - **Überschreiten** JAE-Grenze: Sachverhalte, in denen es um das Ausscheiden aus der Krankenversicherungspflicht zum **Ende/Ablauf des Kalenderjahres** geht, bedürfen einer besonderen Beachtung
 - **Unterschreiten** JAE-Grenze: **zeitlich befristete Minderungen** des Arbeitsentgelts bei absehbarer Rückkehr zu den (oder annähernd den) vorherigen Verhältnissen sind unter Umständen unschädlich

SOZIALVERSICHERUNG

JAE-Grenze: Grundsätzliche Hinweise aktualisiert

Beurteilungsschema: Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt

Alle voraussichtlichen Einnahmen aus der/den Beschäftigung/en

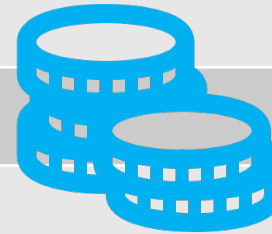
./. Einnahmen aus versicherungsfreien Beschäftigungen

./. Einnahmen, die kein Arbeitsentgelt i. S. der Sozialversicherung darstellen

./. Unregelmäßig gezahltes Arbeitsentgelt*

./. Zuschläge mit Rücksicht auf den Familienstand

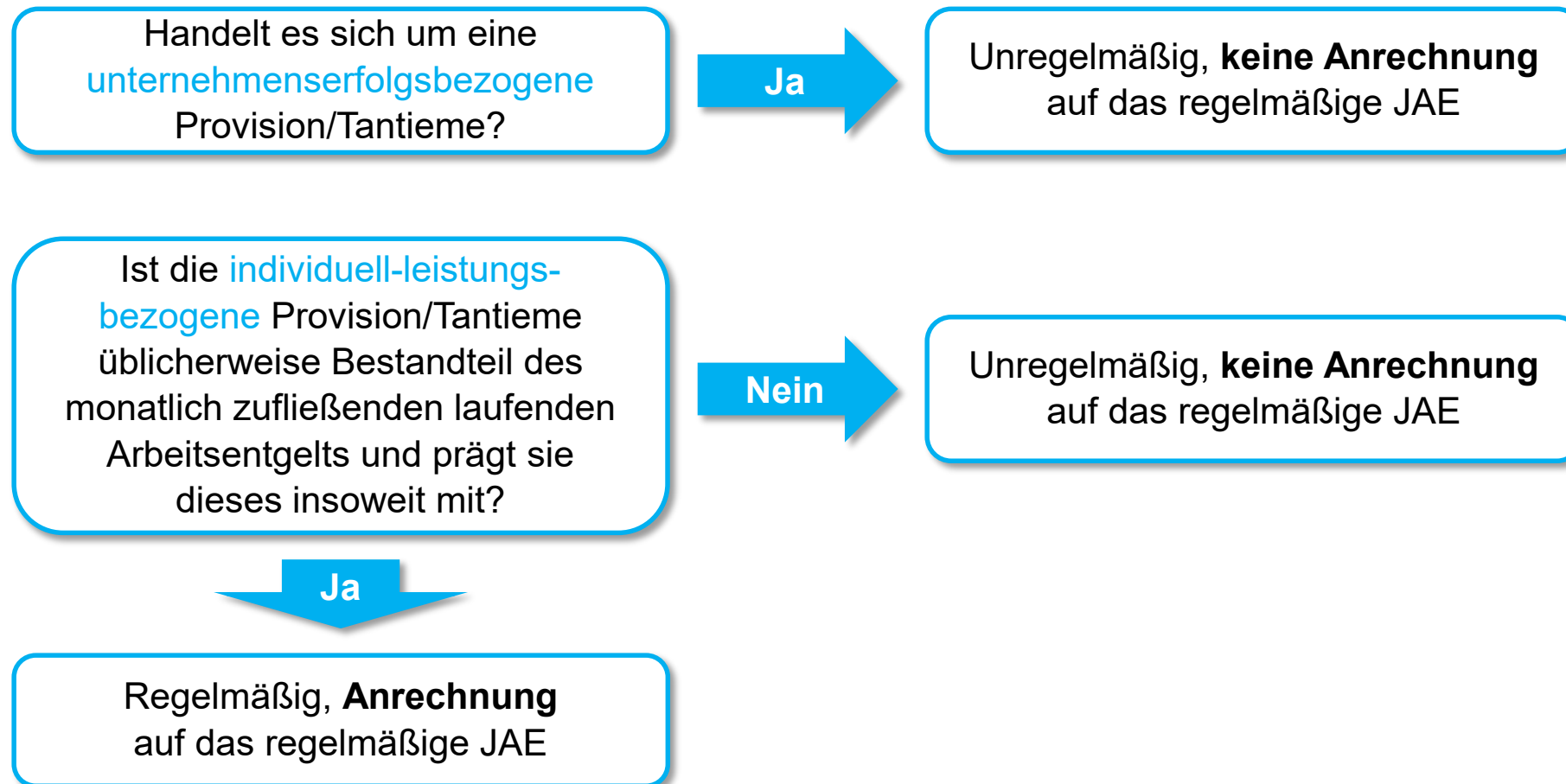
= Regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt



* einschließlich variabler Entgeltbestandteile wie Provisionen/Tantiemen – es sei denn, es handelt sich um einen Mindestbetrag/garantierten Anteil (Grundsätzliche Hinweise vom 22. März 2017)

SOZIALVERSICHERUNG

JAE-Grenze: Grundsätzliche Hinweise aktualisiert



SOZIALVERSICHERUNG

JAE-Grenze: Grundsätzliche Hinweise aktualisiert

- Regelmäßig gewährte Sonderzuwendungen bzw. Einmalzahlungen müssen hinzugerechnet werden (z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld)
- Dagegen bleiben **Urlaubsabgeltungen** trotz Beitragspflicht außen vor, da sie nicht mit hinreichender Sicherheit erwartet werden können
- **Übrigens:** Seit dem 23. Januar 2019 unterliegen Urlaubsabgeltungen auch dann der Beitragspflicht, wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers endet

BEISPIEL

Ein Teilzeitbeschäftigter (1.200 EUR/Monat) mit Anspruch auf gesetzlichen Mindesturlaub* verstirbt am 31. Oktober 2019, der Resturlaub beträgt vier Tage (in Summe 160 EUR).

- Der Anspruch auf die Urlaubsabgeltung geht auf die Witwe des Teilzeitbeschäftigten über. Die 160 EUR unterliegen als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt der Beitragspflicht und sind dem Oktober 2019 zuzuordnen.

*) gilt auch für den Sonderurlaub schwerbehinderter Menschen und tariflichen Mehrurlaub, bzgl. letzterem kann die Vererbbarkeit aber (tarif)vertraglich ausgeschlossen sein

SOZIALVERSICHERUNG

JAE-Grenze: Grundsätzliche Hinweise aktualisiert

Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts



Grundsatz (wie bisher):

Entgelterhöhungen sind erst ab dem Zeitpunkt zu berücksichtigen, von dem an der Anspruch darauf besteht



Besonderheit: bei Ausscheiden aus KV-Pflicht zum Ende/Ablauf des Kalenderjahres (wegen Kontinuität der Versicherungsverhältnisse)

- Erst der Tatbestand selbst löst eine neue zukunftsbezogene Feststellung aus, z. B. eine bereits für April 2020 feststehende **Tariferhöhung** erst ab dem 1. April 2020
- Gilt auch für im Laufe des Jahres bereits absehbare **Entgeltminderungen**, z. B. Mutterschutzfristen und anschließende Elternzeit oder der Wechsel Vollzeit-/Teilzeitbeschäftigung (Brückenteilzeit)
- Für die Berücksichtigung solcher Änderungen genügt es also nicht, dass sie in absehbarer Zukunft eintreten sollen, selbst bei hoher Wahrscheinlichkeit

SOZIALVERSICHERUNG

JAE-Grenze: Grundsätzliche Hinweise aktualisiert

BEISPIEL

Eine Arbeitnehmerin nimmt am 1. Oktober 2019 eine neue Beschäftigung auf. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt beträgt (14 Monatsgehälter x 4.500 EUR =) 63.000 EUR. Es besteht KV-Freiheit, der Arbeitgeber meldet sie mit Beitragsgruppe 9111 bei ihrer IKK an. Die Arbeitnehmerin informiert ihren Arbeitgeber am 6. Dezember 2019 über ihren voraussichtlichen Entbindungstermin am 7. Juli 2020.

- Die Überprüfung zum Jahreswechsel 2019/2020 ergibt, dass auch 2020 die allgemeine JAE-Grenze (62.550 EUR) überschritten ist. Der absehbare Entgeltausfall aufgrund der Schutzfristen und der sich anschließenden Elternzeit bleibt unberücksichtigt, sodass ab dem 1. Januar 2020 weiterhin KV-Freiheit besteht (9111).

SOZIALVERSICHERUNG

JAE-Grenze: Grundsätzliche Hinweise aktualisiert

Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts



Grundsatz (wie bisher):
Entgelterhöhungen sind erst ab dem
Zeitpunkt zu berücksichtigen, von dem
an der Anspruch darauf besteht



Besonderheit: bei Ausscheiden aus
KV-Pflicht zum Ende/Ablauf des
Kalenderjahres (wegen Kontinuität der
Versicherungsverhältnisse)

- BSG-Urteil vom 7. Juni 2018: **zum Prognosezeitpunkt** objektiv feststehende (z. B. vertraglich) oder mit hinreichender Sicherheit absehbare Entgeltminderungen/-erhöhungen sind in Prognose einzubeziehen
- Vom BSG entschiedener Streitfall betraf den Entgeltausfall aufgrund von **Mutterschutzfristen** und einer sich anschließenden **Elternzeit**
- Atypische/krankhafte Schwangerschaftsverläufe sind laut BSG nicht regelmäßig zu erwarten und daher nicht in die Prognose einzustellen

SOZIALVERSICHERUNG

JAE-Grenze: Grundsätzliche Hinweise aktualisiert

BEISPIEL (Variante)

Sachverhalt analog vorheriges Beispiel, im Unterschied dazu steigt die Arbeitnehmerin bei ihrem bisherigen Arbeitgeber zum 1. Oktober 2019 zu einer Führungskraft auf und erhält ein regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt von 63.000 EUR (zuvor: 49.000 EUR).

- Es bleibt zunächst bis zum 31. Dezember 2019 beim bisherigen Status der KV-Pflicht (Beitragsgruppe 1111).

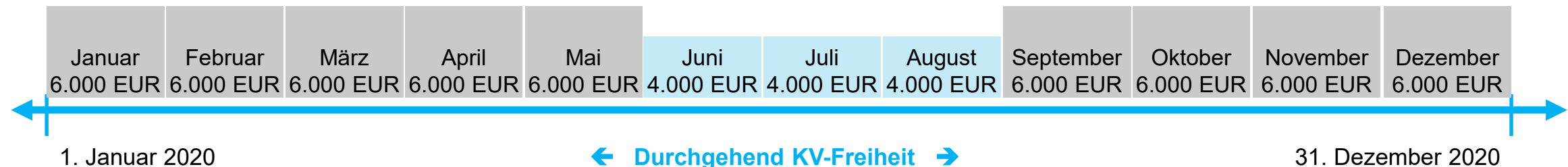
Die Prognose zum Ende/Ablauf des laufenden Kalenderjahres unter Berücksichtigung des absehbaren Entgeltausfalls aufgrund der Schutzfristen und der sich anschließenden Elternzeit ergibt, dass die allgemeine JAE-Grenze 2020 (62.550 EUR) nicht überschritten ist, sodass ab dem 1. Januar 2020 weiterhin KV-Pflicht besteht (1111).

SOZIALVERSICHERUNG

JAE-Grenze: Grundsätzliche Hinweise aktualisiert

Unterschreiten der JAE-Grenze

- KV-Freiheit endet **unmittelbar**, also nicht erst mit Ablauf des Kalenderjahres
- Vorübergehendes Unterschreiten bislang nur bei Kurzarbeit (außer: Bezug Transfer-KUG) und stufenweiser Wiedereingliederung in das Erwerbsleben
- **WICHTIG:** Zusätzlich ist jetzt eine befristete Entgeltminderung **unschädlich** bei absehbarer Rückkehr zu den (oder annähernd den) alten Verhältnissen
- Bedingungen: gilt nicht für Teilzeitbeschäftigungen während einer Eltern- oder Pflegezeit, Minderung hat keinen regelmäßigen Charakter und ist nur von kurzer Dauer (**≤ 3 Monate**)



SOZIALVERSICHERUNG

JAE-Grenze: Grundsätzliche Hinweise aktualisiert

BEISPIEL

Ein bisher wegen Überschreitens der JAE-Grenze privat krankenversicherter Arbeitnehmer (Beitragsgruppe 0110) reduziert in den Monaten Februar bis April 2020 seine Arbeitszeit befristet auf die Hälfte der betrieblichen Vollzeit.

Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt sinkt dadurch von 65.000 EUR auf 57.500 EUR.

- Mit Wirksamwerden der geänderten Einkommensverhältnisse wäre grundsätzlich eine Neubeurteilung der KV-Freiheit vorzunehmen. Ab dem 1. Februar 2020 würde das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt demnach die JAE-Grenze für das Jahr 2020 (62.550 EUR) unterschreiten.

KV-Pflicht tritt dennoch nicht ein, da es sich lediglich um eine zeitlich befristete Minderung von nicht mehr als 3 Monaten bei absehbarer Rückkehr zu den vorherigen Verhältnissen handelt.

SOZIALVERSICHERUNG

Jahresmeldung 2019: Übergangsbereich beachten

- Seit **1. Juli 2019**: statt Gleitzone (bis 850 EUR) nun **Übergangsbereich** (bis 1.300 EUR)
- **PRAXIS-TIPP**: Neues Gemeinsames Rundschreiben der SV-Spitzenorganisationen vom 21. März 2019
- Midijobber zahlt – im Gegensatz zum Arbeitgeber – lediglich reduzierte Beitragsanteile, die jetzt aber nicht mehr zu geminderten Rentenansprüchen führen (Optionsrecht ist entfallen)
- Besondere Beitragstragung – Berechnung in **drei Schritten**:



a) **Gesamtbeitrag** aus reduzierter beitragspflichtiger Einnahme*

RV = 178,80 EUR



b) **Arbeitgeberanteil** aus tatsächlich erzieltm Arbeitsentgelt

RV = 93,00 EUR



c) Abzug Ergebnis b) von a) zur Ermittlung **Arbeitnehmeranteil**

RV = 85,80 EUR

*) seit 07/2019: $1,128858824 \times \text{Arbeitsentgelt (hier: 1.000 EUR)} - 167,5164706 = 961,34 \text{ EUR}$

SOZIALVERSICHERUNG

Jahresmeldung 2019: Übergangsbereich beachten

■ Auswirkungen im DEÜV-Meldeverfahren

- Nach wie vor **kein eigener Meldetatbestand** für Eintritt in bzw. Austritt aus Übergangsbereich, Arbeitgeber muss grundsätzlich keine Ab-/Anmeldungen übermitteln
- **Optional:** Abmeldung („33“) zum 30. Juni 2019 und Anmeldung („13“) zum 1. Juli 2019
- Entgeltmeldungen sind weiterhin gesondert zu kennzeichnen (**Kennzeichen Midijob**)
- Sind ausschließlich Abrechnungszeiträume ab 1. Juli 2019 zu melden, gelten diese Schlüsselzahlen:
 - 1** = monatliches Arbeitsentgelt durchgehend innerhalb des Übergangsbereichs
 - 2** = monatliches Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb des Übergangsbereichs

WICHTIG: Zusätzlich zur Angabe der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme ist im neuen Feld **„Entgelt Rentenberechnung“** das Entgelt zu übermitteln, das ohne Übergangsbereich für die Beitragsberechnung zu berücksichtigen wäre

SOZIALVERSICHERUNG

Jahresmeldung 2019: Übergangsbereich beachten

- Besondere Kennzeichnung der [Jahresmeldungen 2019](#) („50“) und aller anderen Entgeltmeldungen für Midijobber, die über den 30. Juni 2019 hinausgehen:
 - 1 = monatliches Arbeitsentgelt durchgehend vor dem 1. Juli 2019 in der Gleitzone bzw. nach dem 30. Juni 2019 im Übergangsbereich
 - 2 = monatliches Arbeitsentgelt sowohl innerhalb als auch außerhalb der Gleitzone (vor dem 1. Juli 2019) bzw. des Übergangsbereichs (nach dem 30. Juni 2019)

BEISPIEL

Ein Arbeitnehmer ist im gesamten Jahr 2019 für ein monatliches Arbeitsentgelt von 600 EUR beschäftigt (kein Verzicht auf die Anwendung der Gleitzone-Regelung).

■ Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt bis 30. Juni 2019	531,54 EUR/Monat
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ab 1. Juli 2019	509,80 EUR/Monat
Meldeentgelt Beitragspflicht (531,54 x 6 Monate + 509,80 x 6 Monate)	EUR 006248
Meldeentgelt Rentenberechnung (531,54 x 6 Monate + 600,00 x 6 Monate)	EUR 006789
Kennzeichen Gleitzone/Midijob	1

SOZIALVERSICHERUNG

Jahresmeldung 2019: Übergangsbereich beachten

BEISPIEL

Ein Arbeitnehmer ist im gesamten Jahr 2019 für ein monatliches Arbeitsentgelt von 1.000 EUR beschäftigt.

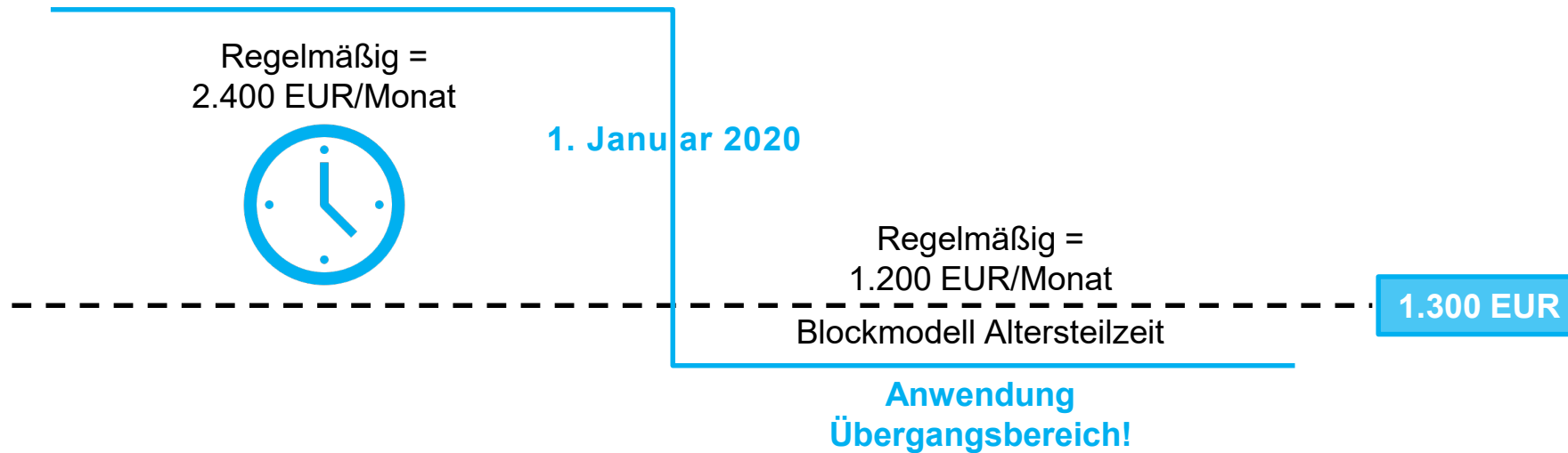
■ Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt bis 30. Juni 2019	1.000,00 EUR/Monat
Beitragspflichtiges Arbeitsentgelt ab 1. Juli 2019	961,34 EUR/Monat
Meldeentgelt Beitragspflicht (1.000,00 x 6 Monate + 961,34 x 6 Monate)	EUR 011768
Meldeentgelt Rentenberechnung (1.000,00 x 12 Monate)	EUR 012000
Kennzeichen Gleitzone/Midijob	2

HINWEIS: Wie bereits erwähnt war es alternativ auch zulässig, eine Abmeldung (Abgabegrund „33“) zum 30. Juni 2019 mit dem beitragspflichtigen Entgelt sowie eine Anmeldung (mit „13“) zum 1. Juli 2019 zu übermitteln, in der Folge stellt sich das „Problem“ hinsichtlich der Jahresmeldung 2019 nicht.

SOZIALVERSICHERUNG

Jahresmeldung 2019: Übergangsbereich beachten

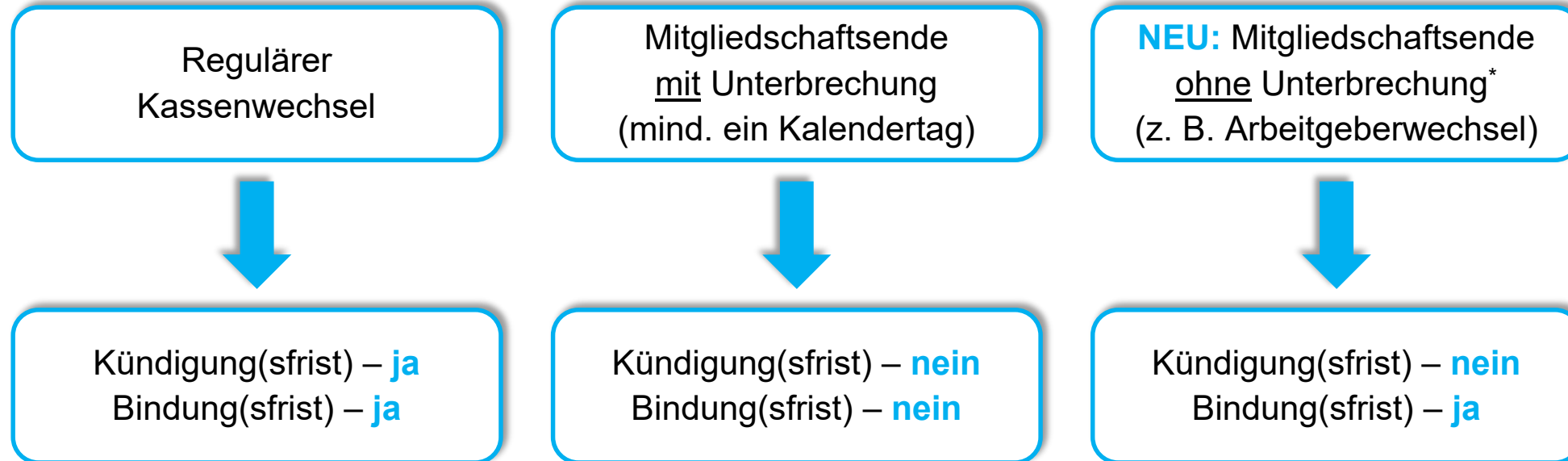
Exkurs: Änderung bei Wertguthabenvereinbarungen



- Beurteilung laut BSG-Urteil vom 15. August 2018 ungeachtet der Entgelthöhe vor der Reduzierung der Arbeitszeit, entscheidend ist das regelmäßige Arbeitsentgelt in der Anspar-/Entsparphase
- Unverändert nicht bei Kurzarbeit bzw. stufenweiser Wiedereingliederung in das Erwerbsleben, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt im Vorfeld oberhalb 1.300 EUR lag

SOZIALVERSICHERUNG

Sofortiger Kassenwechsel bei Neueinstellung



*) BSG, Urteil vom 11. September 2018, B 1 KR 10/18 R

SOZIALVERSICHERUNG

Sofortiger Kassenwechsel bei Neueinstellung

BEISPIEL

Eine versicherungspflichtige Arbeitnehmerin ist seit dem 1. Januar 2019 BKK-Mitglied, bei nächster Gelegenheit möchte sie IKK-Mitglied werden. Ihre Beschäftigung endet am 31. August 2019, der bisherige Arbeitgeber meldet sie entsprechend ab. Am 2. September 2019 (Montag) nimmt sie eine neue Beschäftigung auf.

- Der Kassenwechsel zum 2. September 2019 ist ungeachtet der unerfüllten Bindungsfrist (verläuft eigentlich bis zum 30. Juni 2020) sofort zulässig, weil eine neue Pflichtmitgliedschaft nach einer Unterbrechung von mindestens einem Kalendertag begründet wird.

Dem neuen Arbeitgeber ist innerhalb von zwei Wochen nach Beginn der Beschäftigung die IKK-Mitgliedsbescheinigung vorzulegen.

SOZIALVERSICHERUNG

Sofortiger Kassenwechsel bei Neueinstellung

BEISPIEL

Ein Arbeitnehmer ist versicherungspflichtiges AOK-Mitglied (Bindungsfrist erfüllt). Einen Arbeitgeberwechsel zum 1. Januar 2020 möchte er zum Anlass nehmen, IKK-Mitglied zu werden.

- Der Kassenwechsel zum 1. Januar 2020 ist sofort zulässig, auch wenn ein Arbeitgeberwechsel ohne Unterbrechung der Mitgliedschaft vorliegt, da die Bindungsfrist bei der AOK erfüllt ist.
Dem neuen Arbeitgeber ist innerhalb von zwei Wochen nach Beginn der Beschäftigung die IKK-Mitgliedsbescheinigung vorzulegen.

SOZIALVERSICHERUNG

Sofortiger Kassenwechsel bei Neueinstellung

Ausnahmen vom sofortigen Kassenwechsel (ohne Unterbrechung)



Gesetzliche Bindungsfrist ist nicht erfüllt



Höherverdienender krankenversicherungsfreier Arbeitnehmer



Mehrfachbeschäftigte und sog. „Aufstocker“ (Bezieher von ALG II)

- Siehe auch [Grundsätzliche Hinweise](#) zum Krankenkassenwahlrecht vom 12. Juni 2019
- **Bindung an die Krankenkassenwahl**
 - Mindestbindungsfrist = **18 Monate**
 - Inanspruchnahme bestimmter Wahltarife = **12 bzw. 36 Monate**

WICHTIG: [Passives Krankenkassenwahlrecht](#) löst Bindungswirkung auch dann aus, wenn ein Wahlrecht zwar einzuräumen ist, hiervon jedoch kein Gebrauch gemacht wird!

SOZIALVERSICHERUNG

Entsendung: Weiterentwicklung A1-Verfahren

- Werden Arbeitnehmer grenzüberschreitend in der Europäischen Union (EU), in Island, Liechtenstein oder Norwegen (EWR) bzw. in der Schweiz tätig, gelten für sie die deutschen Rechtsvorschriften nur im Rahmen einer sog. **Entsendung**, also wenn
 - sie im anderen Mitgliedstaat für ihren in Deutschland ansässigen Arbeitgeber tätig sind,
 - die voraussichtliche Dauer der Entsendung 24 Monate nicht überschreiten wird,
 - sie keine andere entsandte Person ablösen,
 - für sie unmittelbar vor der Entsendung mind. 1 Monat das deutsche Recht gegolten hat und
 - ihr Arbeitgeber gewöhnlich in Deutschland tätig ist.
- Folge: Beschäftigungsstaatsprinzip gilt ausnahmsweise nicht, Nachweis mittels **A1-Bescheinigung**
- Beantragung **grundsätzlich** vor Tätigkeitsbeginn, kann bei Kontrollen von Behörden verlangt werden
- Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1 seit 1. Juli 2019 **verpflichtend**

SOZIALVERSICHERUNG

Entsendung: Weiterentwicklung A1-Verfahren

Problem kurzfristig anberaumter und kurzzeitiger Auslandseinsätze

- Vielfach Unsicherheit, ob eine A1-Bescheinigung stets im Vorfeld beantragt werden muss
- BMAS weist darauf hin, dass A1-Bescheinigung **nicht immer** zwingend erforderlich ist:



Grundsatz: Rückwirkung, d. h. Mitführungspflicht nicht zwingend – zuständiger Träger im Entsendestaat ist im Vorfeld nur zu unterrichten „wann immer dies möglich ist“



Bei kurzfristiger Anberaumung und/oder kurzer Dauer (≤ 1 Woche) mit Einschränkungen (z. B. Österreich, Frankreich) – **neue Antragsbestätigung ab 1. Januar 2020**



Gewöhnliche Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten* – Antrag bei der DVKA und A1-Bescheinigung (für bis zu 5 Jahre) in manueller Papierform

*) bezogen auf die kommenden 12 Monate z. B. 1 Tag/Monat oder 5 Tage/Quartal; Anträge und weitere Infos unter: www.dvka.de
(Rubrik: Arbeitgeber & Erwerbstätige / Anträge & Fragebögen finden)

SOZIALVERSICHERUNG

Entsendung: Weiterentwicklung A1-Verfahren

BEISPIEL

Ein Heizungsbauer aus Flensburg schickt zwei seiner Monteure am 13. Januar 2020 (7.00 Uhr) im Kundenauftrag zu einem Ferienhaus nahe Kolding (Dänemark), um einen Heizungsausfall zu beheben.

- Das Mitführen der A1-Bescheinigungen ist laut EU-Recht und Einschätzung des BMAS nicht zwingend. Sind die Entsende-Voraussetzungen erfüllt, kann grundsätzlich darauf verzichtet werden. Für den Fall einer Kontrolle durch die dänischen Behörden müssten die A1-Bescheinigungen nachgereicht werden.

Den Monteuren können (neuerdings) **einheitliche Antragsbestätigungen** mitgegeben werden, die das Abrechnungsprogramm auf Grundlage der Quittierung des GKV-Kommunikationsservers als Reaktion auf die Übermittlung des A1-Antrages erstellt. Da die Antragsbestätigungen auch ohne Unterschrift gültig sind, wäre es sogar denkbar, dass erst die Personalsachbearbeiterin sie ihnen nach Dienstantritt (8.00 Uhr) auf ihr Smartphone übermittelt.

HINWEIS: Sind die Monteure **gewöhnlich** in Deutschland und Dänemark tätig, könnte der Heizungsbauer vorsorglich auch fünfjährige A1-Bescheinigungen bei der DVKA beantragen (manuell, Formular GME1).

SOZIALVERSICHERUNG

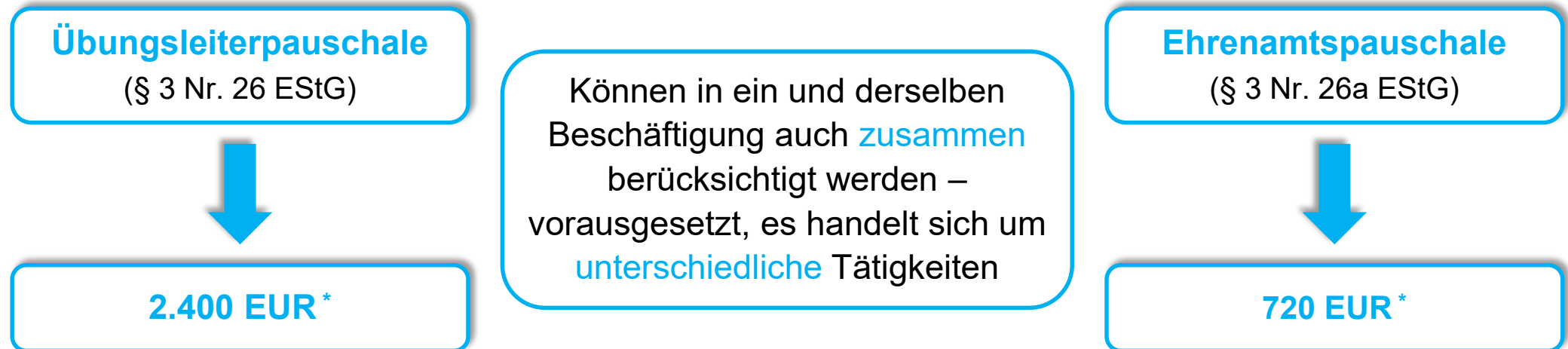
Geringfügigkeit: Anpassung der Richtlinien

- SV-Spitzenorganisationen haben **Geringfügigkeits-Richtlinien** am 21. November 2018 in aktualisierter Fassung veröffentlicht
- Versicherungsrechtliche Beurteilung der zwei Arten der geringfügigen Beschäftigungen, die KV-, PV-, RV- und ALV-frei sind bzw. RV-pflichtig mit Befreiungsoption:
 - aufgrund der kurzen Dauer **kurzfristig** oder
 - wegen der geringen Entgelthöhe **geringfügig entlohnt** (sog. Minijobs)
- Neben den gravierenden Anpassungen (z. B. dauerhaft 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage) hat es weitere gegeben, auf **drei Änderungen** gehen wir nachfolgend näher ein

SOZIALVERSICHERUNG

Geringfügigkeit: Anpassung der Richtlinien

Übungsleiter- und Ehrenamtszuschläge



WICHTIG: SV-Spitzenorganisationen haben auf eine kalenderjährliche Betrachtungsweise umgestellt, unterschiedliche Beurteilungen aufgrund der Wahl der Aufzehrung sind nunmehr ausgeschlossen

*) Der Bundesrat hat zur Stärkung des Ehrenamtes eine Anhebung der Übungsleiterpauschale (**auf 3.000 EUR**) sowie der Ehrenamtspauschale (**auf 840 EUR**) in die Beratungen zum sog. „Jahressteuergesetz 2019“ eingebracht. Die Bundesregierung hat zwar eine Prüfung des Vorschlags zugesichert, allerdings erst in einem künftigen Gesetzgebungsverfahren zu Reformbedarfen im steuerlichen Gemeinnützigkeitsrecht.

SOZIALVERSICHERUNG

Geringfügigkeit: Anpassung der Richtlinien

Übungsleiter- und Ehrenamtszuschale



Steuerfreie Einnahmen bleiben in dem Umfang unberücksichtigt, in dem sie in der Summe im maßgebenden Beschäftigungszeitraum gewährt werden sollen



Also unabhängig davon, ob in monatlich gleichbleibender Aufzehrung (pro rata) oder in ausschöpfender Aufzehrung (en bloc)



Sofern der Steuerfreibetrag im Block berücksichtigt wird, liegt eine beitrags- und meldepflichtige Beschäftigung erst vor, wenn dieser ausgeschöpft ist

SOZIALVERSICHERUNG

Geringfügigkeit: Anpassung der Richtlinien

BEISPIEL

Aufnahme einer Übungsleitertätigkeit (versichert bei der IKK) zum 1. Juli 2019 mit einem Monatsentgelt in Höhe von 800 EUR.

- Beurteilung 2019:

800 EUR x 6 Monate =	4.800,00 EUR
Abzüglich Steuerfreibetrag	2.400,00 EUR
Differenz	2.400,00 EUR
Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt	400,00 EUR

Die Geringfügigkeitsgrenze wird im Prüfzeitraum eingehalten, somit liegt eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor.

SOZIALVERSICHERUNG

Geringfügigkeit: Anpassung der Richtlinien

BEISPIEL (Fortsetzung)

- Beurteilung 2020:

800 EUR x 12 Monate =	9.600,00 EUR
Abzüglich Steuerfreibetrag	2.400,00 EUR
Differenz	7.200,00 EUR
Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt	600,00 EUR

Da die Geringfügigkeitsgrenze überschritten ist, liegt eine versicherungspflichtige Beschäftigung vor.

Bei der Aufzehrung im Block ist der Steuerfreibetrag bis einschließlich März 2020 aufgebraucht.
Die Beschäftigung ist daher ab dem 1. April 2020 SV-pflichtig.

SOZIALVERSICHERUNG

Geringfügigkeit: Anpassung der Richtlinien

Übungsleiter- und Ehrenamtszuschale

- Soweit der Arbeitnehmer die Freibeträge im laufenden Kalenderjahr bereits anderweitig in Anspruch genommen hat bzw. in Anspruch nimmt, muss er dies dem Arbeitgeber anzeigen
- Arbeitgeber kann die steuerfreien Höchstbeträge dann nur entsprechend reduziert ausschöpfen
- **WICHTIG:** Sofern eine Beschäftigung im Laufe eines Kalenderjahres beendet wird und der Steuerfreibetrag noch nicht verbraucht ist, berührt eine (rückwirkende) volle Ausschöpfung des Steuerfreibetrags die vorherige SV-rechtliche Beurteilung nicht

SOZIALVERSICHERUNG

Geringfügigkeit: Anpassung der Richtlinien

BEISPIEL

Aufnahme einer Übungsleitertätigkeit (versichert bei der IKK) zum 1. März 2019 mit einem Monatsentgelt in Höhe von 700 EUR. Die Aufzehrung des Freibetrags erfolgt monatlich gleichbleibend mit 240 EUR.

■ Beurteilung zum 1. März 2019:

700 EUR x 10 Monate =	7.000,00 EUR
Abzüglich Steuerfreibetrag	2.400,00 EUR
Differenz	4.600,00 EUR
Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt	460,00 EUR

Die Geringfügigkeitsgrenze wird im Prüfzeitraum überschritten, somit liegt eine mehr als geringfügig entlohnte, versicherungspflichtige Beschäftigung vor. Die Beschäftigung ist daher ab dem 1. März 2019 SV-pflichtig bei der IKK anzumelden.

SOZIALVERSICHERUNG

Geringfügigkeit: Anpassung der Richtlinien

BEISPIEL (Fortsetzung)

Die Tätigkeit wird unerwartet zum 30. September 2019 abgebrochen, wodurch vom Steuerfreibetrag noch 720 EUR übrigbleiben.

- Steuerrechtlich können diese 720 EUR rückwirkend auf die tatsächliche Beschäftigungszeit verteilt werden.

Durch diese Neuverteilung des Steuerfreibetrags von 2.400 EUR auf nunmehr nur 7 Monate fällt das steuerrechtlich relevante Entgelt zwar unter die Geringfügigkeitsgrenze, SV-rechtlich verbleibt es jedoch bei einer versicherungspflichtigen Beschäftigung. Dies entspricht dem in der Rechtsprechung entwickelten und in der Rechtslehre anerkannten Kontinuitätsgrundsatz, wonach in bereits abgeschlossene Versicherungsverhältnisse nicht rückwirkend eingegriffen werden darf.

SOZIALVERSICHERUNG

Geringfügigkeit: Anpassung der Richtlinien

SFN-Zuschläge ohne tatsächliche Arbeitsleistung

- Besteht für zusätzlich zum Lohn bzw. Gehalt gewährte Zuwendungen Steuerfreiheit, so sind sie grundsätzlich auch nicht dem Arbeitsentgelt in der SV zuzurechnen
- Vorausgesetzt, der Arbeitgeber hat die Steuerfreiheit auch tatsächlich in der Abrechnung berücksichtigt
- Steuerfrei sind Zuschläge, die für **tatsächlich geleistete** Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden (**SFN-Zuschläge**) bis zu diesen Prozentsätzen des Grundlohns:



Nachtarbeit
25 %



Sonntagsarbeit
50 %



Feiertagsarbeit
(Silvester ab
14.00 Uhr)
125 %



Feiertagsarbeit
Weihnachten*
und 1. Mai
150 %

- Als Grundlohn maximal steuer-/beitragsfrei ansetzbarer Betrag: **50 EUR** (Steuer) bzw. **25 EUR** (SV)

*) einschließlich Heiligabend ab 14.00 Uhr

SOZIALVERSICHERUNG

Geringfügigkeit: Anpassung der Richtlinien

BEISPIEL

Eine Servicekraft (Hausfrau, familienversichert bei der IKK) arbeitet seit dem 1. Mai 2019 jeweils sonntags für 7 Stunden im Frühstücksservice eines Hotels. Für die tatsächlich geleistete Sonntagsarbeit werden bei einem Stundengrundlohn von 12 EUR Zuschläge in Höhe von 6 EUR/Stunde gewährt.

- Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt beträgt (7 Stunden x 12 EUR x 13 Wochen : 3 Monate =) 364 EUR; die Zuschläge für tatsächlich geleistete Sonntagsarbeit sind steuer- und SV-frei und bleiben daher außen vor.

Es handelt sich somit um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung, die mit Personengruppe „109“ und Beitragsgruppe „6100“ (bei Befreiung von der RV-Pflicht: „6500“) zu melden ist.

SOZIALVERSICHERUNG

Geringfügigkeit: Anpassung der Richtlinien

SFN-Zuschläge ohne tatsächliche Arbeitsleistung

- SFN-Zuschläge, die während **Beschäftigungsverbot** (MuSchG) oder **Entgeltfortzahlung** im Krankheitsfall gewährt werden, erfüllen von vornherein nicht die Voraussetzungen der Steuer- und SV-Freiheit, da es an der **tatsächlichen Arbeitsleistung fehlt**
- **WICHTIG:** Laut Geringfügigkeits-Richtlinien vom 21. November 2018 wirkt sich das **nicht mehr** auf den Status eines Minijobs aus (unabhängig vom arbeitsrechtlichen Anspruch)
- Gilt nicht für steuer- und SV-pflichtige SFN-Zuschläge während bezahlter Urlaubs- oder Feiertage, da Zahlungen aus diesen Anlässen planbar und vorhersehbar sind

SOZIALVERSICHERUNG

Geringfügigkeit: Anpassung der Richtlinien

BEISPIEL (Fortsetzung)

Aufgrund einer dreiwöchigen Arbeitsunfähigkeit im Oktober 2019 hat das Hotel der Servicekraft insgesamt (3 Sonntage x 7 Stunden x 6 EUR =) 126 EUR an Zuschlägen für Sonntagsarbeit ohne tatsächliche Arbeitsleistung auf Grundlage des Entgeltfortzahlungsgesetzes fortzuzahlen.

- Vor der Überarbeitung der Geringfügigkeits-Richtlinien hätte dieses Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze (insgesamt 490 EUR) im Oktober 2019 grundsätzlich zu SV-Pflicht geführt. Dies jedenfalls immer dann, wenn es sich dabei nicht nur um eine gelegentliche (bis zu drei Monate innerhalb eines Zeitjahres) und nicht vorhersehbare Grenzüberschreitung gehandelt hat.

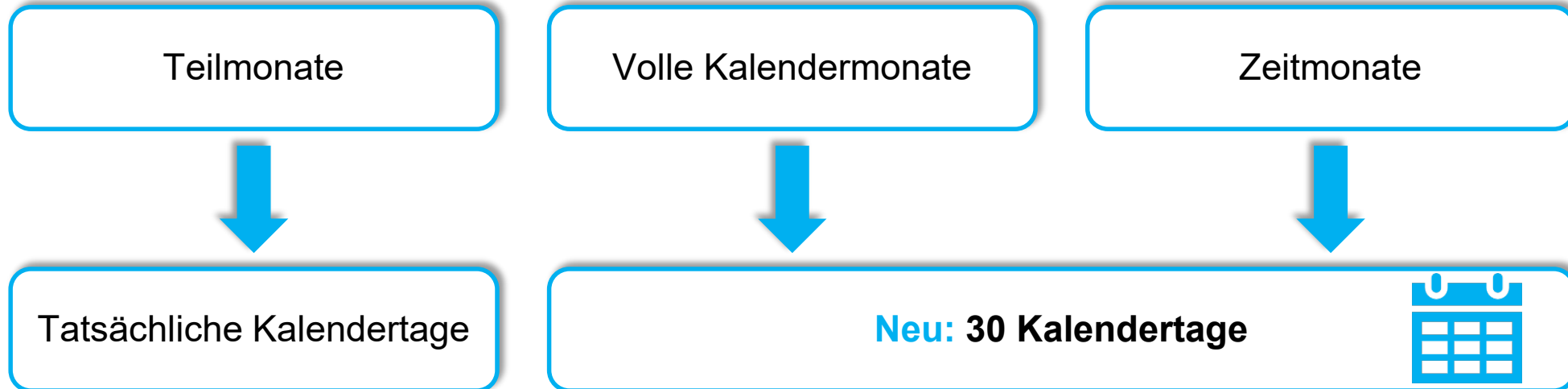
Nunmehr bleibt es im Oktober 2019 bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung mit Personengruppe „109“ und Beitragsgruppe „6100“ (bei Befreiung von der RV-Pflicht: „6500“).

Achtung: Aus den übersteigenden 40 EUR sind die üblichen Abgaben wie Pauschalbeiträge, Umlagen und Steuern an die Minijob-Zentrale zu zahlen.

SOZIALVERSICHERUNG

Geringfügigkeit: Anpassung der Richtlinien

Zusammenrechnung kurzfristiger Beschäftigungen



EXKURS: Möglichkeit der Lohnsteuerpauschalierung bei steuerlich kurzfristig Beschäftigten (25 %) besteht vom 1. Januar 2020 an immer dann, wenn der Arbeitslohn **120 EUR** durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt (bislang: 72 EUR), die durchschnittliche Stundenlohngrenze wird von 12 auf **15 EUR** angehoben; Hintergrund ist der gesetzliche Mindestlohn

SOZIALVERSICHERUNG

Geringfügigkeit: Anpassung der Richtlinien

BEISPIEL

Zum 1. Dezember 2019 soll eine im Vorfeld vertraglich befristete Aushilfsbeschäftigung aufgenommen werden (Fünf-Tage-Woche), es liegt keine Berufsmäßigkeit vor.

Der Arbeitnehmer gibt folgende Vorbeschäftigungen (Personengruppe „110“) an: 16. Februar bis 15. März 2019 sowie 2. Juli bis 6. August 2019 (jeweils Fünf-Tage-Woche).

- Beurteilung zum 1. Dezember 2019 (maßgebend ist die Grenze von 90 Kalendertagen):

16. Februar bis 15. März 2019 (= ein Zeitmonat) 30 Tage *

2. Juli bis 6. August 2019 (30 + 5 =) 35 Tage *

Insgesamt 65 Tage

Es verbleiben 25 Tage – die Beschäftigung ab dem 1. Dezember 2019 bleibt also nur dann versicherungsfrei, wenn sie maximal bis zum 25. Dezember 2019 befristet wird.

*) nach [früherer Zählweise](#) wären hier 28 statt 30 und 36 statt 35 Kalendertage anzusetzen gewesen



LOHNSTEUER



LOHNSTEUER

Jahressteuergesetz 2019

Gesetz zur weiteren steuerlichen Förderung der Elektromobilität und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften

- **Hauptziel:** Senkung Kohlendioxidemission und Schadstoffbelastung durch Straßenverkehr
 - Förderung der Elektromobilität wird ausgebaut und verlängert
 - Steuerliche Anreize für die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel, z. B. Pauschalbesteuerung (25 %) beim **Jobticket**

HINWEIS: Zur Steuerfreiheit von Jobtickets – bereits seit 1. Januar 2019 – hat das Bundesfinanzministerium am 15. August 2019 ein ausführliches **BMF-Schreiben** erlassen

- Höhere **Verpflegungspauschalen** und neuer Pauschbetrag für Berufskraftfahrer
- Neuer Tatbestand der Steuerfreiheit für **Weiterbildungsleistungen**
- **Bewertungsabschlag** (1/3) für Mitarbeiterwohnungen

LOHNSTEUER

Jahressteuergesetz 2019

Förderung der (Elektro-)Mobilität

- Verlängerung bis Ende 2030 (bisher: Ende 2020)
 - Steuerfreiheit für vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für ein betriebliches (Elektro-)Fahrrad, das kein Kraftfahrzeug ist (≤ 25 km/h)
 - Steuerfreiheit für Aufladen Elektro-/Hybridelektrofahrzeuge im Betrieb des Arbeitgebers und für zeitweise zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladevorrichtungen
 - Pauschalversteuerung (25 %) für unentgeltlich oder verbilligt übereignete Ladevorrichtungen bzw. für Zuschüsse an den Arbeitnehmer für Erwerb und Nutzung einer Ladevorrichtung

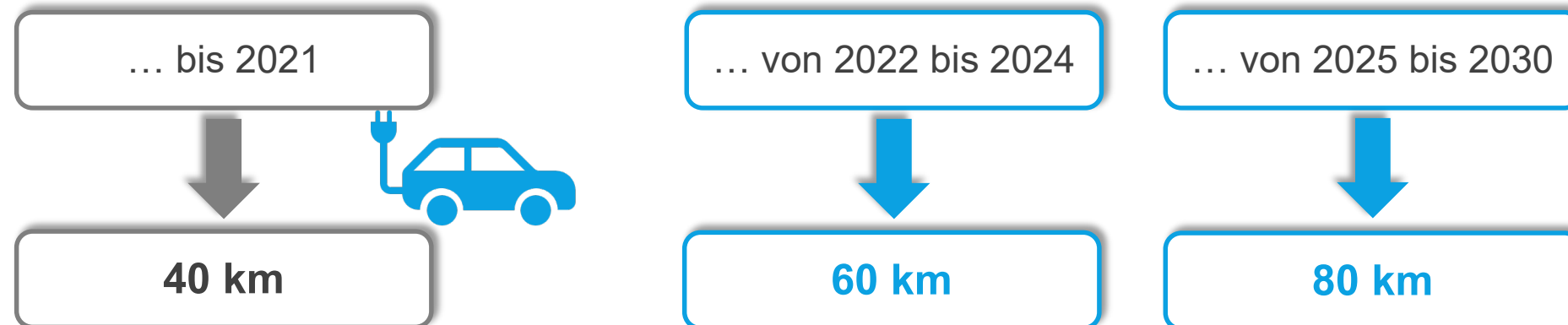
WICHTIG: Voraussetzung ist jeweils die Gewährung zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn

LOHNSTEUER

Jahressteuergesetz 2019

Elektro-/Hybridelektrofahrzeuge

- **Neu: Viertelung** der Bemessungsgrundlage für reine Elektrofahrzeuge (keine Kohlendioxidemission) mit **Listenpreis ≤ 40.000 EUR** (bei Anschaffung von 2019 bis Ende 2030)
- **Halbierung** der Bemessungsgrundlage bei der Dienstwagenbesteuerung (Listenpreis- oder Fahrtenbuch-Methode) **bis Ende 2030** verlängert, vorausgesetzt
 - die Kohlendioxidemission beträgt höchstens 50 Gramm je gefahrenen Kilometer **oder**
 - die Reichweite (ausschließliche Nutzung elektrische Antriebsmaschine) beträgt mindestens ...



LOHNSTEUER

Jahressteuergesetz 2019

Jobticket und neue Pauschalversteuerung

- **Alternative** zur steuer-/beitragsfreien Gewährung von Jobtickets bzw. zur Pauschalversteuerung mit 15 % (und Minderung der Entfernungspauschale) seit 1. Januar 2019
- Neue Pauschalversteuerung **mit 25 %** (voraussichtlich rückwirkend ab 1. Januar 2019)
 - Keine Minderung der als Werbungskosten abziehbaren **Entfernungspauschale** beim Arbeitnehmer, daher keine Nachteile, sofern Jobticket nicht oder nur sehr eingeschränkt genutzt werden kann
 - Keine Berücksichtigung für elektronische **Lohnsteuerbescheinigung**, keine individuelle Zuordnung zum einzelnen Arbeitnehmer
 - Keine Gewährung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, d. h. auch **Gehaltsumwandlung**

LOHNSTEUER

Jahressteuergesetz 2019

BEISPIEL

Ein Arbeitgeber stellt seinen 120 Arbeitnehmern zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn Jobtickets zur Verfügung. Eine Monatsfahrkarte kostet regulär 50 EUR, bei Abnahme von 120 Karten gilt ein rabattierter Preis von 40 EUR.

- Seit dem **1. Januar 2019** bleibt diese Gestellung von Fahrkarten für öffentliche Verkehrsmittel für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte steuer- und beitragsfrei. Der steuerfreie Vorteil ist in der Lohnsteuerbescheinigung einzutragen, er wird auf die Entfernungspauschale angerechnet.

Versteuert der Arbeitgeber die Jobtickets ab dem **1. Januar 2020** mit 25 Prozent pauschal, besteht gleichwohl Beitragsfreiheit. Eine Kürzung der Entfernungspauschale erfolgt nicht und für den Arbeitgeber entfällt der administrative Aufwand der Dokumentation in der Lohnsteuerbescheinigung.

LOHNSTEUER

Jahressteuergesetz 2019

BEISPIEL

Ein Arbeitnehmer (3.000 EUR/Monat) zahlt für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte 150 EUR (inkl. Umsatzsteuer) für sein Monatsticket der Deutschen Bahn. Ab dem 1. Januar 2020 stellt der Arbeitgeber das Ticket zur Verfügung und behält die 150 EUR monatlich bei der Gehaltszahlung ein.

- Steuerfreiheit scheidet aus, da das Monatsticket nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Der Arbeitgeber kann die 150 EUR jedoch monatlich mit 25 Prozent pauschal versteuern, sodass sich das steuer- und beitragspflichtige Brutto auf 2.850 EUR reduziert.

Zusätzlicher Vorteil für den Arbeitnehmer: keine Kürzung der Entfernungspauschale.

LOHNSTEUER

Jahressteuergesetz 2019

Höhere Verpflegungspauschalen

- Anhebung abzugsfähige inländische Verpflegungspauschalen [ab 1. Januar 2020](#):



für mehrtägige Auswärtstätigkeiten
(24 Stunden Abwesenheit)



für den An- oder Abreisetag einer
mehrtägigen Auswärtstätigkeit



für Kalendertage mit einer Abwesenheitsdauer
von mehr als 8 Stunden



LOHNSTEUER

Jahressteuergesetz 2019

Pauschbetrag für Berufskraftfahrer

- Wird die berufliche Tätigkeit vorwiegend auf Kraftfahrzeugen ausgeübt, kann typisierend pro Kalendertag mit Übernachtung im Kraftfahrzeug eine neue gesetzliche **Übernachtungspauschale** in Anspruch genommen werden
- Alternativ können auch weiterhin die **tatsächlichen Aufwendungen** (z. B. für Benutzung sanitäre Einrichtungen auf Raststätten/Autohöfen) nachgewiesen und geltend gemacht werden



ACHTUNG: Entscheidung, ob tatsächliche Aufwendungen oder 8 EUR/Tag, kann **nur einheitlich** im Kalenderjahr erfolgen

- Pauschbetrag **zusätzlich zu Verpflegungspauschalen** im Rahmen Auswärtstätigkeit im In-/Ausland für jeden Tag mit Abwesenheit von 24 Stunden sowie für den An- oder Abreisetag

LOHNSTEUER

Jahressteuergesetz 2019

Bewertungsabschlag für Mitarbeiterwohnungen

- Bundesregierung will Bedarf an bezahlbarem Wohnraum nachkommen und die Arbeitgeber gleichzeitig in ihrer Fürsorgepflicht unterstützen
- Grundsatz: Aufwendungen für Wohnraum = steuerlich **nicht abzugsfähige** Kosten der privaten Lebensführung
- Unentgeltlich oder verbilligt überlassener Wohnraum stellt also **steuerpflichtigen Sachbezug** dar, der wie folgt bewertet wird:
 - **Unterkünfte**, die keine Wohnung sind, mit amtlichem Sachbezugswert (lt. SvEV)
 - **Wohnungen** (in sich geschlossene Einheit von Räumen zur selbstständigen Haushaltsführung) mit ortsüblichem Mietwert (= Vergleichsmiete)



SONSTIGES

 **ikk** gesund
plus

SONSTIGES

Mindestvergütung für Auszubildende

Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung

- **Hauptziel:** Konkretisierung der schon bislang bestehenden Verpflichtung der Betriebe, den Azubis eine „angemessene“ Vergütung zahlen zu müssen
- Gesetzliche Mindestausbildungsvergütung steigt von 2020 bis 2023 in **festgelegten Schritten** an, ab 2024 **Fortschreibung** gemäß durchschnittlicher Entwicklung der vertraglichen Vergütungen
- Wertschöpfungsaufschläge 2. / 3. / 4. Ausbildungsjahr: **18 / 35 / 40 Prozent**

Ausbildungsbeginn*	in 2020	in 2021	in 2022	in 2023	in 2024 ff
1. Ausbildungsjahr	515 EUR	550 EUR	585 EUR	620 EUR	Laut Bekanntgabe Bundes- bildungs- ministerium
2. Ausbildungsjahr	608 EUR	649 EUR	690 EUR	732 EUR	
3. Ausbildungsjahr	695 EUR	743 EUR	790 EUR	837 EUR	
4. Ausbildungsjahr	721 EUR	770 EUR	819 EUR	868 EUR	

*) das Jahr des Ausbildungsbeginns entscheidet über die Mindestvergütung für die **gesamte Ausbildungsdauer**

SONSTIGES

Mindestvergütung für Auszubildende

BEISPIEL

In einem Friseursalon beginnen zwei Auszubildende am 1. August 2021 ihre Berufsausbildung:

a) Auszubildende A kommt direkt von der Realschule

b) Auszubildende B hat bereits ein Berufsgrundbildungsjahr absolviert, das angerechnet wird

■ Die gesetzliche Mindestausbildungsvergütung beträgt:

a) **Auszubildende A**

1. Ausbildungsjahr = 550 EUR

2. Ausbildungsjahr = 649 EUR (+ 18 %)

3. Ausbildungsjahr = 743 EUR (+ 35 %)

b) **Auszubildende B**

2. Ausbildungsjahr = 649 EUR

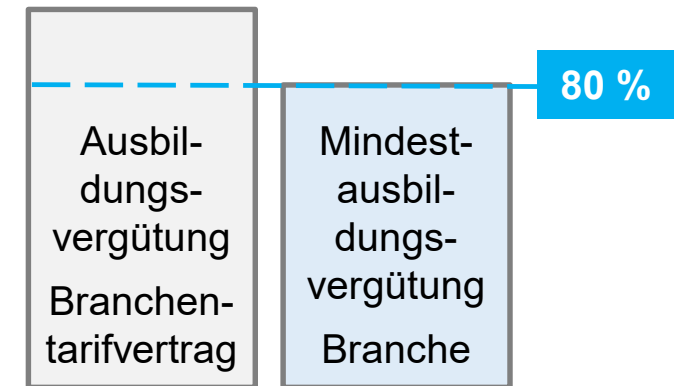
3. Ausbildungsjahr = 743 EUR

(also auf Basis der Höhe der Mindestvergütung für das 1. Ausbildungsjahr in 2021)

SONSTIGES

Mindestvergütung für Auszubildende

- Große Mehrzahl der Tarifbranchen: Ausbildungsvergütung liegt bereits heute **deutlich oberhalb** der gesetzlichen Mindestausbildungsvergütung
- Bei Unterschreitung sind tarifvertragliche Vergütungsregelungen dennoch angemessen – **Tarifbindung hat immer Vorrang!**
- **Keine Tarifbindung:** Tarifvertrag, der unmittelbar gelten würde, darf in der Regel nicht um mehr als **20 Prozent** unterschritten werden; Formulierung „in der Regel“ soll Spielraum für atypische Konstellationen lassen



EXKURS: In der Sozialversicherung entstehen die Beitragsansprüche nach dem sog. **Entstehungsprinzip** (Ausnahme: Einmalzahlungen) und nicht wie im Steuerrecht nach dem Zuflussprinzip; Ausbildungsbetriebe müssen das in Zukunft auch hinsichtlich der Mindestausbildungsvergütung beachten

SONSTIGES

Wiedereinführung der Meisterpflicht

Viertes Gesetz zur Reform der Handwerksordnung (HwO)

- Rückkehr zur Meisterpflicht **in 12 Gewerken** (Anlage A zur HwO) voraussichtlich ab 1. Januar 2020:
Maurer und Betonbauer • Ofen- und Luftheizungsbauer • Zimmerer • Dachdecker • Straßenbauer • Wärme-, Kälte- und Schallschutzisolierer • Brunnenbauer • Steinmetze und Steinbildhauer • Stukkateure • Maler und Lackierer • Gerüstbauer • Schornsteinfeger • Metallbauer • Chirurgiemechaniker • Karosserie- und Fahrzeugbauer • Feinwerkmechaniker • Zweiradmechaniker • Kälteanlagenbauer • Informationstechniker • Kraftfahrzeugtechniker • Landmaschinenmechaniker • Büchsenmacher • Klempner • Installateure und Heizungsbauer • Elektrotechniker • Elektromaschinenbauer • Tischler • Boots- und Schiffsbauer • Seiler • Bäcker • Konditoren • Fleischer • Augenoptiker • Hörgeräteakustiker • Orthopädietechniker • Orthopädieschuhmacher • Zahntechniker • Friseure • Glaser • Glasbläser und Glasapparatebauer • Mechaniker für Reifen- und Vulkanisationstechnik • **Fliesen-, Platten- und Mosaikleger • Betonstein- und Terrazzohersteller • Estrichleger • Behälter- und Apparatebauer • Parkettleger • Rollladen- und Sonnenschutztechniker • Drechsler und Holzspielzeugmacher • Böttcher • Glasveredler • Schilder- und Lichtreklamehersteller • Raumausstatter • Orgel- und Harmoniumbauer**
- Begründung: gefahrgeneigte Handwerke und/oder Kulturgüterschutz/Wissenstransfer (Berufsausbildung)
- **Bestandsschutz** für alle, die bei Inkrafttreten selbstständig ein zulassungsfreies Handwerk betreiben

SONSTIGES

Wiedereinführung der Meisterpflicht

- **RV-Pflicht** bei Ausübung eines zulassungspflichtigen Handwerks gem. Anlage A
- Handwerkskammern informieren die Deutsche Rentenversicherung über Neueintragungen
- Beiträge maximal aus BBG-RV: 2020 im Monat = 6.900 EUR (West) bzw. 6.450 EUR (Ost); somit ergibt sich ein **Höchstbeitrag** von **1.283,40 EUR** (West) bzw. **1.199,70 EUR** (Ost)
- **1. Alternative: Regelbeitrag**, d. h. aus Bezugsgröße: 2020 im Monat = 3.185 EUR (West) bzw. 3.010 EUR (Ost); somit also **592,41 EUR** (West) bzw. **559,86 EUR** (Ost)
(Existenzgründer zahlen auf Antrag in den ersten 3 Jahren nur den halben Regelbeitrag)
- **2. Alternative:** Beiträge aus dem **tatsächlichen** Arbeitseinkommen (Nachweis!)
- **Befreiung von der RV-Pflicht**, sofern für mindestens 216 Kalendermonate (18 Jahre) Pflichtbeiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung gezahlt wurden

SONSTIGES

Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2020

Wichtige Sozialversicherungswerte

Beitragsbemessungsgrenzen

- Kranken- und Pflegeversicherung (Monat)
- Renten- und Arbeitslosenversicherung (Monat)

Versicherungspflichtgrenze

- Allgemeine
- Für am 31.12.2002 PKV-Versicherte

(Höchst-)Beitragszuschuss

- Krankenversicherung mit Krankengeld
- Krankenversicherung ohne Krankengeld
- Pflegeversicherung

West	Ost
4.687,50 EUR	
6.900,00 EUR	6.450,00 EUR
62.550,00 EUR	
56.250,00 EUR	
IKK	PKV
356,25 EUR	367,97 EUR
342,19 EUR	353,91 EUR
71,48 EUR, Sachsen: 48,04 EUR	

SONSTIGES

Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2020

Beitrags- und Umlagesätze

Krankenversicherung

- Allgemeiner Beitragssatz **14,60 %**
- Ermäßigter Beitragssatz **14,00 %**
- Individueller Zusatzbeitrag **0,60 %**
- Durchschnittlicher Zusatzbeitrag **1,10 %**

Rentenversicherung **18,60 %**

Arbeitslosenversicherung **2,40 %**

Pflegeversicherung **3,05 %**

- Beitragszuschlag Kinderlose **0,25 %**

Umlage 1 (Krankheit)

- bei **50 %** Erstattung **1,80 %**
- bei **60 %** Erstattung **2,40 %**

Umlage 2 (Mutterschaft)

- bei **100 %** Erstattung **0,46 %**

Insolvenzgeldumlage **0,06 %**

SONSTIGES

Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2020

Abgabe- und Fälligkeitstermine im Jahr 2020*

Eingang Beitrags- nachweis	Jan. 27.	Feb. 24.	März 25.	April 24.	Mai 25.	Juni 24.
	Juli 27.	Aug. 25.	Sept. 24.	Okt. 26.	Nov. 24.	Dez. 22.

Zahlungs- eingang	Jan. 29.	Feb. 26.	März 27.	April 28.	Mai 27.	Juni 26.
	Juli 29.	Aug. 27.	Sept. 28.	Okt. 28.	Nov. 26.	Dez. 28.

* maßgeblich ist der Hauptsitz der Einzugsstelle (Krankenkasse)



IN EIGENER SACHE



IN EIGENER SACHE

Mehr Leistung: IKK-Gesundheitskonto per 01.10.2019 erweitert

- Hautcheck zur Hautkrebsvorsorge
- Haushaltshilfe bei im Haushalt lebenden Kindern bis zum 14. Lebensjahr
- Weitere zusätzliche Vorsorgeleistungen für Schwangere
- Zuschuss zur künstlichen Befruchtung
- Check-up außerhalb der Regelvorsorge
- Darmkrebsfrüherkennung für 40- bis 49-Jährige
- Hausarztprogramm für jedes Alter: jetzt in weiteren Bundesländern
- Zweite Zahnarztmeinung

Unsere Highlights: Osteopathische Behandlungen bis 360 Euro pro Jahr; Reiseschutzimpfungen und Stationäre Behandlung in einer Privatklinik

Alle exklusiven Zusatzleistungen finden Sie im Internet:
www.ikk-gesundplus.de/gesundheitskonto

IN EIGENER SACHE

Mehr Gesundheit – weniger Arbeitsunfähigkeit

Egal ob für den Einzelnen oder alle Mitarbeiter in Ihrem Unternehmen:
Wir haben Lösungen zur Unterstützung der Gesundheitsvorsorge!

- Individuelle Vorsorge mit Gesundheitskursen in Bewegung, Ernährung oder Stressreduktion
- Impulse durch Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Unterstützung des firmeneigenen Gesundheitsmanagements

Unsere Highlights:

Bonusprogramme zur Aktivierung und Unterstützung der Teilnehmer und Unternehmen.

Alle Angebote finden Sie im Internet:
www.ikk-gesundplus.de/arbeitgeber

IN EIGENER SACHE

Mehr Service – Mehr Beratung

Wir informieren schnell und verständlich!

In der Sozialversicherung sind wir die Experten!

- Persönliche Ansprechpartner im IKK-Firmenservice und der Gesundheitsberatung
- Regelmäßige Infos und Seminare zu Neuigkeiten und Änderungen in der Sozialversicherung
- Umfangreiche Informationen und Tools zur Vereinfachung Ihrer Arbeit im Internet
- IKK Kunden-App mit Foto und Upload von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen (AU) und Bonusschecks

Unsere Highlights:

Exklusive Jahreswechselfseminare in Sachsen-Anhalt und Bremen oder Webinare mit praktischem Informationsaustausch per Chatfunktion.

Alle Angebote finden Sie im Internet:
www.ikk-gesundplus.de/arbeitgeber



**Vielen Dank für
Ihr Interesse!**

