



Zusammenfassung der Fragen und Antworten

Neuer Übergangsbereich ab 1.7.2019 (bis 30.6.2019 Gleitzone)

Der Übergangsbereich gilt erst ab dem 1.7.2019, nicht bereits ab dem 1.1.2019?

Zunächst sollten die neuen Regelungen zum 1.1.2019 greifen. Im Gesetzgebungsverfahren wurde der Beginn aber zwischenzeitlich auf den 1.7.2019 verschoben.

Versicherungspflichtige Arbeitnehmer, die Beschäftigungen in der Gleitzone ausüben, haben bisher in der Rentenversicherung die Möglichkeit, auf die Reduzierung des beitragspflichtigen Arbeitsentgelts zu verzichten und den vollen Arbeitnehmerbeitrag zu zahlen (§ 163 Abs. 10 Satz 6 SGB VI). Gelten diese Regelungen auch ab 1.7.2019?

Ab dem 1.7.19 ist ein Verzicht auf die Reduzierung nicht mehr erforderlich. Trotz Berechnung der RV-Beiträge aus dem reduzierten Entgelt erwirbt der Arbeitnehmer vollwertige Ansprüche in der Rentenversicherung. Deshalb entfällt die bisherige Regelung des Verzichts zum 1.7.2019. Der Arbeitgeber muss ab 1.7.2019 das tatsächliche Entgelt melden.

Die neue Gleitzone gilt ausschließlich für Arbeitnehmer, die ab dem 1.7.19 eingestellt werden? Für vor dem 1.7.19 eingestellte Arbeitnehmer ändert sich nichts?

Doch, alle in dieser Entgeltzone Beschäftigten kommen ab 1.7.19 automatisch in den Übergangsbereich.

Übergangsbereich: Wie ist hier die DEÜV Meldung vorzunehmen?

Mit Einführung ist sowohl das Arbeitsentgelt als auch das reduzierte Arbeitsentgelt zu melden. Die technische Umsetzung wird für Ende Februar 2019 erwartet.

Gilt die neue Gleitzoneberechnungen auf für Azubis

Für Auszubildende gelten die Regelungen des Übergangsbereichs – wie bisher auch schon die Regelungen der Gleitzone – nicht.

Neue Gleitzone - ein Mitarbeiter verdient 900 € und hat noch einen Minijob mit 150 €. Wird der Minijob dann zu den 900 € dazugerechnet bei er Bewertung der neuen Gleitzonegrenze?

Nein. Es liegt eine Hauptbeschäftigung und ein Minijob vor. Hier erfolgt keine Addition der Arbeitsentgelte.

Zum Übergangsbereich: Was ist, wenn jemand bei 800 Euro liegt und in 2019 lediglich noch Weihnachtsgeld von 800 Euro zusätzlich bekommt. Dann ist er auch bis Ende Juni noch in der Gleitzone, oder wird am Anfang des Jahres vorausschauend nach der alten Regel geschaut, also keine Gleitzone, dann ab Juli Übergangsbereich?

Die Beurteilung, ob jemand in der Gleitzone bzw. ab 1.7.2019 im Übergangsbereich liegt, erfolgt vorausschauend zu Beginn des Jahres. In diesem Fall liegt vom 1.1.2019 keine Gleitzone vor. Ab dem 1.7.2019 würde das Entgelt aber im Übergangsbereich liegen.

Übergangsbereich (ab 1.7.2019): Wenn ein Arbeitnehmer in 2 verschiedenen Firmen für jeweils 1.000 Euro brutto arbeitet, wie teilt man dann der Krankenkasse mit, dass der Übergangsbereich nicht gilt?

Auf der Meldung ist Mehrfachbeschäftigung anzugeben.

Paritätischer Beitrag

Trägt der Arbeitgeber ab 2019 bei gesetzlich Versicherten nur die Hälfte des durchschnittlichen Zusatzbeitrags oder des kassenindividuellen Zusatzbeitrags?

Bei gesetzlich Krankenversicherten wird grundsätzlich der kassenindividuelle Zusatzbeitrag je zur Hälfte durch Arbeitgeber und Arbeitnehmer getragen. Ausnahme: Bei Geringverdienern (Azubis bis 325 Euro im Monat) trägt der Arbeitgeber den Beitrag auf Basis des durchschnittlichen Zusatzbeitragsatzes allein.

Zusatzbeitrag, wird der zukünftig auch bei Rentnern je zur Hälfte Versicherter/Rentenversicherung getragen?
Auch Rentner profitieren von der Neuregelung: Der Rentenversicherungsträger übernimmt die Hälfte des kassenindividuellen Zusatzbeitrags.

Bei privat Versicherten ist der Beitragszuschuss begrenzt auf 50 % der zu zahlenden Beiträge zur privaten KV?
Die Begrenzung auf maximal 50 % der tatsächlich zu zahlenden Beiträge besteht nach wie vor.

Minijobs

@kurzfristige Beschäftigung: Es wird also bei jahreswechselübergreifenden Beschäftigungen pro Kalenderjahr geprüft, sofern die über Jahreswechsel gehende Beschäftigung an sich nicht 3 Monate überschreitet?

Sie machen immer zwei Prüfungen: Die Beschäftigung über den Jahreswechsel muss die kurzfristigen Grenzen unterschreiten. Dann prüfen Sie ob alle kurzfristigen Beschäftigungen des Kalenderjahres (mit Anteil der Beschäftigung über den Jahreswechsel, der im Kalenderjahr liegt) auch die kurzfristigen Grenzen unterschreiten. Nur dann besteht SV-Freiheit bis zum Ende der Beschäftigung über den Jahreswechsel, d.h., am 1.1. findet keine neue Beurteilung statt.

2 kurzfristige Beschäftigungen innerhalb eines Monats (Bsp. 11): Es liegt doch aber eine Vorbeschäftigung (nämlich A) vor, wenn ich Beschäftigung B antrete??!! Oder wird die Vorbeschäftigungszeit A nicht berücksichtigt, weil B im selben Monat ist und man monatsweise die Vorbeschäftigungen prüft??

Es wird bei zwei Arbeitgebern kurzfristig gearbeitet. Berufsmäßigkeit ist nur zu prüfen, wenn 450 Euro pro Beschäftigung überschritten werden. Die 450-Euro-Grenze zur Prüfung der Berufsmäßigkeit gilt auch bei sehr kurzen Beschäftigungen (3.-15.12. und 17.-22.12.). Die Entgelte werden addiert. Berufsmäßigkeit wird in Beschäftigung B geprüft. Es gibt aber keine weiteren Beschäftigungen, also ist keine Berufsmäßigkeit gegeben. Die 70 Arbeitstage bzw. 90 Kalendertage werden nicht überschritten, also sind beide Beschäftigungen versicherungsfrei.

Wie ist die Regelung bei Arbeitslosen, dass sie nicht mehr als 15 Stunden die Woche arbeiten dürfen. Gilt diese dann noch?

Diese Regelung, die sich ausschließlich auf den Anspruch auf Arbeitslosengeld bezieht, besteht weiterhin.

Frage zur Berufsmäßigkeit/450-Euro-Grenze: Student in Semesterferien verdient in 2 Wochen von vornherein über 450 Euro ist doch trotzdem nicht berufsmäßig und kurzfristig beschäftigt oder?

Sofern die Zeitgrenzen, die für eine kurzfristige Beschäftigung unter Berücksichtigung von Vorbeschäftigungszeiten zugrunde zu legen sind, eingehalten werden, handelt es sich um eine kurzfristige Beschäftigung. Nur soweit diese Grenzen überschritten werden, bestehen besondere Regelungen für Beschäftigungen in den Semesterferien.

Könnten Sie noch einmal für die Beurteilung bei kurzfristigen Beschäftigungen Zeitjahr bzw. Kalenderjahr verdeutlichen?

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn sie im Laufe eines Kalenderjahres (1.1.-31.12.) nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage ausgeübt wird. Bei Aufnahme einer Beschäftigung ist unter Berücksichtigung der geplanten Beschäftigungsdauer und der Vorbeschäftigungen im laufenden Kalenderjahr eine Beurteilung vorzunehmen.

Sollte man noch einmal die Schulung besuchen, wenn Genaueres zu den Geringfügigkeitsrichtlinien bekannt ist oder erfolgt eine entsprechende Information über den Newsletter (auch mit Beispielen)?

Mit den Arbeitgebermedien gesundes unternehmen der AOK halten wir Sie auf dem Laufenden, beispielsweise mit dem Newsletter, dem Arbeitgebermagazin, der Broschüre oder dem Seminar Minijobs. Oder informieren Sie sich online auf aok-business.de/Fachthemen/Sozialversicherungsrecht/Minijobs. Bei Fragen wenden Sie sich an Ihre AOK vor Ort.

Ich habe von 11/18 bis 1/19 einen Studenten, der nur ein paar Tage im Monat arbeiten wird. Der Student hat bei einem anderen Arbeitgeber bereits eine geringfügige Beschäftigung. Kann ich den Studenten als kurzfristig beschäftigt melden? Vorbeschäftigung sind keine vorhanden. Oder muss ich wegen der Änderungen im Januar etwas Besonderes beachten?

Bei beschäftigten Studenten ist darauf zu achten, dass das Studium im Vordergrund steht, d.h., dass die Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit (außerhalb der Semesterferien) 20 Stunden in der Woche nicht überschreiten darf. Eine kurzfristige Beschäftigung wäre also möglich.

Hauptbeschäftigung und Minijob. Wenn bei Minijob auf die RV-Freiheit verzichtet wird. Erfolgt dann eine Zusammenrechnung?

Die Hauptbeschäftigung und der erste Minijob werden nicht zusammengerechnet.

Wie sieht es denn aus, wenn die Grenze von 5.400 € jährlich (450 € x 12 = 5.400 €) durch Weihnachtsgeld überschritten wird. Ist es dann beitragspflichtig?

Wenn das Weihnachtsgeld jährlich garantiert gezahlt wird, ist es regelmäßig und auf das laufende Entgelt anzurechnen. Die Grenze für einen Minijob ist dann überschritten und es besteht Versicherungspflicht. Denn einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten sind, sind bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zu berücksichtigen. Sollte somit ein Überschreiten der monatlichen Grenze erfolgen, tritt Versicherungspflicht ein.

Wer prüft, ob der Arbeitgeber auch die 15 % Pauschalbeiträge zur RV zahlt?

Spätestens im Rahmen der Betriebsprüfung prüft der Rentenversicherungsträger, ob die Pauschalbeiträge abgeführt wurden.

Erläuterungen zu den Beispielen 11 und 13

Im Beispiel 11 bestanden keine Vorbeschäftigungen. Bei dem Beispiel 11 handelt es sich um eine **kurzfristige** Beschäftigung. Die Grenzen der kurzfristigen Beschäftigung werden eingehalten. Hier gilt die Grenze von 450 € beschäftigungsorientiert.

Im Beispiel 13 wurden die Grenzen der kurzfristigen Beschäftigung (3 Monate im Kalenderjahr) bereits überschritten. Jede Beschäftigung für sich ist grds. geringfügig entlohnt. Bei der geringfügig entlohnten Beschäftigung ist die Grenze von 450 Euro jedoch personenbezogen zu verstehen, d.h. es dürfen im Monat maximal 450 Euro verdient werden. Deshalb werden die beiden Beschäftigungen im Dezember zusammengerechnet und ergeben somit ein Entgelt in Höhe von 840 Euro. Es entsteht dadurch Versicherungspflicht innerhalb der Gleitzone (ab 1.7.2019 Übergangsbereich).

Zeitjahr ist gleich Kalenderjahr?

Das Zeitjahr ist nicht das Kalenderjahr. Das Kalenderjahr verläuft stets vom 1.1. eines Jahres bis zum 31.12. eines Jahres. Das Zeitjahr entspricht hierbei einem Zeitraum von zwölf Monaten, welcher mit dem Monat endet, für den aktuell die Beurteilung des Versicherungsstatus wegen des nicht vorhersehbaren Überschreitens erfolgen soll, z. B. 3.1. eines Jahres bis 2.1. des Folgejahres oder z. B. 17.5. eines Jahres bis 16.5. des Folgejahres.

Entsendungen

Für welche Länder oder aber Personen (z. B. Gesellschafter-Geschäftsführer) müssen Anträge für eine Entsendung gestellt werden? Was hat es auf sich mit den Ländern, die in der Dt. Rentenversicherung beschrieben werden?

A1-Bescheinigungen sind notwendig für die Mitgliedstaaten der EU, Norwegen, Lichtenstein, Island, sowie die Schweiz. Auch außerhalb der EU bestehen mit vielen Staaten Sozialversicherungsabkommen (z.B. für die USA oder China und viele weitere). Unter www.dvka.de sind diese einzusehen. Für diese Staaten gibt es ebenfalls Bescheinigungen. Auch der Gesellschafter-Geschäftsführer benötigt eine solche Bescheinigung.

Wird ein rumänischer Arbeitnehmer eingestellt, muss er dem Arbeitgeber eine A1-Bescheinigung vorlegen oder was muss man hier tun?

Wenn ein rumänischer Arbeitnehmer in Deutschland eingestellt wird und in Deutschland arbeitet, ist er grundsätzlich nach deutschem Recht zu versichern. Sollte er zusätzlich in Rumänien noch eine Beschäftigung haben, ist vorerst abzuklären, nach welchem Recht (deutsch oder rumänisch) der Arbeitnehmer zu versichern ist. Eine A1-Bescheinigung ist nur abzufordern, wenn der Arbeitnehmer von einem rumänischen Unternehmen in Ihren Betrieb entsandt wurde.

Betriebliche Altersversorgung

Durch Abzug von Beiträgen zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV) ist mein Gehalt meist unter 1.300 €? Bin ich dann in der neuen Gleitzone oder gilt das Entgelt vor Abzug des Beitrags zur bAV?

Entgeltumwandlungen zur Finanzierung von Aufwendungen für die betriebliche Altersversorgung mindern das zu berücksichtigende Arbeitsentgelt. Sofern aufgrund einer solchen Entgeltumwandlung das regelmäßige monatliche

Arbeitsentgelt die ab 1.7.2019 geltende 1.300-Grenze (neuer Übergangsbereich) unterschreiten wird, ist ab 1.7.2019 die Übergangsregelung anzuwenden.

Gibt es eine Zusammenstellung/Informationsbroschüre über den Bereich betriebliche Altersversorgung?

Informationen erhalten Sie unter: <https://www.aok-business.de/fachthemen/sozialversicherungsrecht/arbeitsentgelt/betriebliche-altersversorgung/> und auf den Internetseiten des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales. Ab Februar 2019 bietet die AOK eine Broschüre zur betrieblichen Altersversorgung im Rahmen der Broschürenreihe gesundes unternehmen an. Diese können Sie kostenlos bestellen auf aok-business.de/medien/broschueren

Entfällt der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss, wenn der Arbeitgeber bereits eine arbeitgeberfinanzierte bAV zusätzlich zum Gehalt übernimmt?

Für bereits bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen greift der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss erst ab 1.1.2022.

Wenn also kein Tarifvertrag, sondern nur Betriebsvereinbarungen bestehen, wären diese anzupassen?

Für nicht tarifgebundene Arbeitgeber besteht die Möglichkeit, dass sie ein einschlägiges tarifvertragliches Optionssystem anwenden können.

Hinweis: Die Frage der Anrechnung bereits bestehender freiwilliger Zuschussregelungen kann heute nicht rechtssicher beantwortet werden und wird zukünftig im Wege der Rechtsprechung beantwortet werden müssen. Die Frage hängt auch entscheidend an der Dokumentation des Zwecks der bisher schon gezahlten Zuschüsse. Der Arbeitgeber wird im Zweifelsfall nachweisen müssen, dass die bereits gezahlten Zuschüsse als Weitergabe der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge anzusehen sind. Es ist davon auszugehen, dass eine solche Dokumentation noch bis zum Beginn der gesetzlichen Verpflichtung nachgeholt werden kann.

Arbeitgeberzuschuss bei Altersvorsorge: Ist der Zuschuss bis max. 15% steuer- und sv-frei oder generell? Bisher war er doch gänzlich steuer- und sv-pflichtig.

Der zusätzliche Arbeitgeberzuschuss ist in Höhe der tatsächlich gesparten Beiträge steuer- und beitragsfrei. Eine pauschale Abwicklung mit 15 % ist möglich. Der Zuschuss muss aber auch im Tarifvertrag geregelt sein.

Jahresarbeitsentgelt

Mutterschaft: hier ist doch Entgeltminderung wg. Beschäftigungsverbot relevant?

Die Entgeltminderung aufgrund eines Beschäftigungsverbotes wirkt sich auf die Berechnung des Jahresarbeitsentgelts nicht aus.

Jahresentgelt – vierteljährlicher Überstundenausgleich

Die Vergütung für Überstunden wird grundsätzlich nicht bei der Berechnung des Jahresarbeitsentgelts berücksichtigt. Eine Ausnahme gilt nur, wenn eine Überstundenpauschale gezahlt wird.

Weitere Themen

Unbezahlter Urlaub - keine neue Monatsfrist durch eingeschobenen "normalen" Urlaub - können Sie uns hierzu einen Link schicken?

https://www.aok-business.de/fileadmin/user_upload/global/Fachthemen/Besprechungsergebnisse/2017/bsperg_20171108-BeitrEinz.pdf
Top 4.

Gibt es von der AOK auch Infos zur neuen geplanten Brückenteilzeit?

Ihre gewünschten Informationen erhalten Sie unter: <https://www.aok-business.de/hessen/fachthemen/pro-personalrecht-online/datenbank/anzeigen/poc/docid/4386021/zurueck/1/>