

Erfordernisse des Arbeitnehmerüberlassungsgesetzes (AÜG):

- Der Verleiher benötigt zur Ausübung der gewerblichen Verleihung eine entsprechende Erlaubnis der Arbeitsverwaltung (= Bundesagentur für Arbeit)
 - Schriftlicher Arbeitsvertrag zwischen Verleiher und Leiharbeitnehmer
 - Vertrag zwischen Entleiher und Verleiher bedarf der **Schriftform**
 - Einschränkungen im Bausektor nach § 1b AÜG
 - Gleichbehandlungsgrundsatz, § 3 Abs.1 Nr.3 AÜG:
Der Leiharbeitnehmer muss im Wesentlichen die gleichen Arbeitsbedingungen und den gleichen Lohn erhalten wie vergleichbare Arbeitnehmer im Betrieb des Entleihers.
- Aber: Tarifvertrag kann abweichende Regelungen zulassen!**
- Die Beschäftigung von Leiharbeitnehmern im Betrieb fällt unter die **Mitbestimmung des Betriebsrates** § 99 BetrVG. Demnach ist der Betriebsrat rechtzeitig und umfassend über die geplante Beschäftigung von Leiharbeitnehmern zu unterrichten, und seine Zustimmung ist einzuholen, gemäß **§ 14 Abs.3 AÜG**.

Was ist bei der Arbeitnehmerüberlassung besonders zu beachten?



- **Vorgehen bei Kündigung des Leiharbeitnehmers durch den Entleiher:**
Entleiher muss den Arbeitnehmerüberlassungsvertrag mit dem Verleiher - mit den darin enthaltenen Kündigungsfristen - kündigen, und dann weist die Leasingfirma ihren Mitarbeiter an, zurückzukehren.
- **Entleihdauer:**
Gesetzes-Reform des AÜG zum 01.12.2011, wonach die Überlassung von Arbeitnehmern an Entleiher nunmehr „**vorübergehend**“ erfolgen muss.
Im Gegensatz dazu war es bisher zulässig, Arbeitnehmer unbefristet zu überlassen. Eine Definition des Begriffes „vorübergehend“ hat der Gesetzgeber leider versäumt, so dass es weiterhin Unklarheiten gibt.
- **Prüfungsauftrag für den Betriebsrat:**
Die Zulässigkeit der Leiharbeit im Betrieb und die Einhaltung der gesetzlichen Regelungen sind vom Betriebsrat gem. § 80 I Nr.1 BetrVG zu überwachen.
- Leiharbeitnehmer sind im **Entleiherbetrieb bei der Betriebsratswahl wahlberechtigt**, wenn sie länger als **drei Monate** im Entleiherbetrieb eingesetzt sind, § 7 S.2 BetrVG. Es reicht aus, wenn am Wahltag eine solche dreimonatige Tätigkeit absehbar ist.
Aber: Leiharbeitnehmer nach AÜG sind im Entleiherbetrieb **nicht wählbar**.
- **Neu:** Leiharbeitnehmer werden - sofern sie dauernd im Betrieb beschäftigt sind - künftig bei der Betriebsratswahl als Betriebsangehörige betrachtet und damit bei der Feststellung der Größe des Betriebsrates mitgezählt (Beschluss des BAG vom 13. März 2013, Az: 7 ABR 69/11).
- **Neu:** Arbeitgeber müssen seit dem **1. Dezember 2011** Leiharbeitskräfte über freie Stellen im Unternehmen informieren (§ 13a AÜG), sowie ihnen Zugang zu Gemeinschaftseinrichtungen und -diensten (wie Betriebskantine, Betriebskindergarten etc.) gewähren (§ 13b AÜG).

- b. **Wurde die Rechtsunwirksamkeit der Kündigung rechtzeitig durch Erhebung der Kündigungsschutzklage **geltend gemacht**, § 7 KSchG?**

Beachte:

Wird die Kündigungsschutzklage nicht innerhalb drei Wochen nach **Zugang** der Kündigung erhoben, dann gilt die Kündigung als von Anfang an rechtswirksam.

- c. **Liegt die soziale Rechtfertigung nach § 1 Abs.1, 2 KSchG vor?**

Sozial gerechtfertigt ist eine Kündigung, wenn sie durch Gründe, die in der Person oder in dem Verhalten des Arbeitnehmers liegen, oder durch dringende betriebliche Erfordernisse, die einer Weiterbeschäftigung entgegenstehen, bedingt sind.

SONDERKÜNDIGUNGSSCHUTZ FÜR BESTIMMTE ARBEITNEHMERGRUPPEN (BESONDERER KÜNDIGUNGSSCHUTZ)

Besonderer Kündigungsschutz besteht in folgenden Fällen:

§ 9 MuSchG	Die Kündigung gegenüber einer Frau während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung ist unzulässig.
§ 15 KSchG	Die Kündigung eines Mitglieds eines Betriebsrats sowie einer Jugend- und Auszubildendenvertretung ist unzulässig.
§ 85 SGB IX	Der Kündigung des Arbeitsverhältnisses eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes .
§ 2 Abs.1 ArbPlSchG bzw. § 60 WPfIG i.V.m. § 2 Abs.1 ArbPlSchG	<p>Hinweis: Mit dem 1. Juli 2011 hat Deutschland die Wehrpflicht ausgesetzt, und stattdessen einen freiwilligen Wehrdienst eingeführt, welcher im Wehrpflichtgesetz WPfIG geregelt ist. Nach § 16 Abs.7 ArbPlSchG gelten jedoch die Regelungen des ArbPlSchG auch für die freiwillig Wehrdienst Leistenden.</p> <p>Von der Zustellung der Dienstantrittsaufforderung (früher: Einberufungsbescheides) bis zur Ende des Grundwehrdienstes sowie während einer Wehrübung darf der AG das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.</p> <p>Beachte: Dies gilt auch im Falle des Wehrdienstes als Soldat auf Zeit für die endgültig auf insgesamt maximal 2 Jahre festgesetzte Dienstzeit, § 16a Abs.1 Nr.2 ArbPlSchG.</p>
§ 18 BEEG	Der Arbeitgeber darf das Arbeitsverhältnis ab dem Zeitpunkt, von dem an Elternzeit verlangt worden ist, höchstens jedoch acht Wochen vor Beginn der Elternzeit und während der Elternzeit nicht kündigen. In besonderen Fällen kann ausnahmsweise eine Kündigung für zulässig erklärt werden.

1.7 Weitere für das Personalgeschäft wesentliche gesetzliche Grundlagen des Arbeitsrechts

1.7.1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG

Hinweis: Mit der geplanten Einführung des Elterngeld Plus und der vier zusätzlichen Partnerschaftsbonusmonate zum 01.01.2015 wird das bestehende Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz (BEEG) grundlegend reformiert.

Anspruchs-voraussetzungen Elternzeit	Nach § 15 BEEG haben Mütter/Väter Anspruch auf Elternzeit, wenn sie 1. Arbeitnehmer sind, 2. mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und 3. dieses Kind selbst betreuen und erziehen.
Antragsfristen	Beachte: Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes. Aber, ein Anteil von bis zu 24 Monaten (neu ab 01.01.2015) kann zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes in Anspruch genommen werden, § 15 Abs.2 BEEG.
Teilerwerbstätig-keit	Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie 1. für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und 2. für den Zeitraum zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten achten Lebensjahr des Kindes spätestens 13 Wochen vor Beginn der Elternzeit schriftlich vom Arbeitgeber verlangen, § 16 Abs.1 BEEG.

Verringerung der Arbeitszeit	<p>Der Arbeitnehmer kann eine Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit beantragen.</p> <p>Voraussetzungen sind in § 15 Abs.5-7 BEEG geregelt.</p> <p>Wegen dringender betrieblicher Gründe kann der Antrag vom Arbeitgeber innerhalb von vier Wochen - mit einer konkreten schriftlichen Begründung - abgelehnt werden, § 17 Abs.7 S.4 BEEG.</p>
Erholungsurlaub	<p>Der Erholungsurlaub wird durch die Elternzeit abgegolten.</p> <p>Bei Antritt der Elternzeit noch nicht genommener Urlaub kann nach Ende der Elternzeit genommen werden, § 17 BEEG.</p>
Kündigungsschutz	<p>Der Kündigungsschutz beginnt nach § 18 BEEG</p> <ol style="list-style-type: none"> frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes und frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes. <p>Während der Elternzeit (ab Eingang der Elternzeiterklärung beim AG) darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.</p> <p>Eine Kündigung des Arbeitnehmers zum Ende der Kündigungsfrist kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten erfolgen, gem. § 19 BEEG.</p>
Vorzeitige Beendigung der Elternzeit	<p>Will der Elternzeitnehmer vorzeitig die Elternzeit beenden, so ist dies nach § 16 Abs.3 BEEG möglich, wenn</p> <ul style="list-style-type: none"> ⇒ entweder der Arbeitgeber zustimmt oder ⇒ die Geburt eines weiteren Kindes zu erwarten ist oder ⇒ ein besonderer Härtefall vorliegt. <p>Der Arbeitgeber kann den Abbruch der Elternzeit innerhalb 4 Wochen aus dringenden betrieblichen Gründen ablehnen, § 16 Abs.3 BEEG. Die Ablehnung muss schriftlich erfolgen und konkret begründet werden.</p>
Anspruchs-voraussetzungen Elterngeld	<p>Anspruch auf Elterngeld hat nach § 1 BEEG, wer</p> <ol style="list-style-type: none"> einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat, mit seinem Kind in einem Haushalt lebt, dieses Kind selbst betreut und erzieht und keine oder keine volle Erwerbstätigkeit ausübt.
Elterngeld	<p>Ab 1.1.2015 sollen Eltern zwischen dem Basiselterngeld (dieses entspricht dem bekannten Elterngeld d.h. vom Tag der Geburt bis zur Vollendung des 14. Lebensmonats) und dem neuen Elterngeld Plus (d.h. halbierte Auszahlung des Elterngeldes bei einem entsprechend verlängerten Bezugszeitraum auf maximal 24 Monate) wählen dürfen. Zusätzlich können Eltern vier Partnerschaftsbonusmonate beantragen, § 4 BEEG.</p> <p>Nach § 2 BEEG wird Elterngeld in Höhe von 67 Prozent des in den zwölf Kalendermonaten vor dem Monat der Geburt des Kindes durchschnittlich erzielten monatlichen Einkommens aus Erwerbstätigkeit bis zu einem Höchstbetrag von 1800 Euro monatlich für volle Monate gezahlt, in denen die berechtigte Person kein Einkommen aus Erwerbstätigkeit erzielt.</p> <p>Das Elterngeld ist nach § 7 BEEG schriftlich zu beantragen. Es wird rückwirkend nur für die letzten drei Monate vor Beginn des Monats geleistet, in dem der Antrag auf Elterngeld eingegangen ist.</p>

Grundgesetz und Länderverfassungen	<ul style="list-style-type: none"> Gleichbehandlungsgrundsatz bei der Entlohnung von Mann und Frau, Art. 3 GG Schutz der Tarifautonomie Art. 9 Abs.3 GG Was versteht man unter Tarifautonomie? Tarifautonomie ist das Recht der Tarifvertragsparteien, Löhne und sonstige Arbeitsbedingungen in eigener Verantwortung und im Wesentlichen ohne staatliche Einflussnahme durch Tarifverträge frei (autonom) zu regeln. Deutschland ist ein demokratischer und sozialer Bundesstaat, Art. 20 GG. Aber: Im Grundgesetz und in den Länderverfassungen gibt es keine Bestimmungen über die konkrete Höhe der Entgelte.
Gesetze	<ul style="list-style-type: none"> Der Arbeitgeber ist zur Gewährung der vereinbarten Vergütung verpflichtet, § 611 BGB. Ist die Höhe der Vergütung nicht bestimmt, ist die übliche Vergütung als vereinbart anzusehen, § 612 BGB. Das Tarifvertragsgesetz (TVG) ist die Rechtsgrundlage für das Tarifrecht. Neu: Zum 1. Januar 2015 wird ein flächendeckender gesetzlicher Mindestlohn von 8,50 Euro brutto je Zeitstunde für das ganze Bundesgebiet eingeführt. Möglich sind –unter engen Voraussetzungen- zunächst für eine Übergangszeit noch abweichende Regelungen durch Tarifverträge repräsentativer Tarifpartner auf Branchenebene. Ab dem 1. Januar 2017 gilt das bundesweite gesetzliche Mindestlohniveau ohne Einschränkungen. Das Arbeitnehmerentsendegesetz (AEntG) erlaubt es in bestimmten Branchen, Mindeststandards für Arbeitsbedingungen in Tarifverträgen für alle verbindlich festzulegen.
Tarifverträge	<ul style="list-style-type: none"> Nach § 1 Tarifvertragsgesetz TVG regelt der Tarifvertrag die Rechtsnormen zum Inhalt, zum Abschluss und zur Beendigung von Arbeitsverhältnissen. Dies beinhaltet auch grundlegende Festlegungen zur Höhe der Löhne, Gehälter, Entgelte und Ausbildungsvergütungen. In den Tarifverträgen sind Löhne und Gehälter nach Stufen oder Gruppen aufgeteilt. Aber: Der Tarifvertrag gilt nur bei beiderseitiger Tarifgebundenheit, § 3 TVG! Ausnahme: Allgemeinverbindlichkeitserklärung, § 5 TVG Es werden u.a. folgende Tarifvertragsarten unterschieden: Lohn- und Gehaltstarifvertrag, Rahmentarifvertrag, Manteltarifvertrag, Verbandstarifvertrag
Betriebsvereinbarungen	<ul style="list-style-type: none"> Betriebsvereinbarungen (BV) werden zwischen BR und AG geschlossen. Zum Schutz der Tarifautonomie dürfen BV nicht Entgelte wie Löhne, Gehälter, Überstundenzuschläge und Zulagen regeln, § 77 Abs.3 BetrVG. Allerdings können im Tarifvertrag Öffnungsklauseln ergänzende BV in diesen Bereichen ermöglichen. BV regeln oft die sozialen Leistungen wie Jubiläumszuwendungen, Gratifikationen, Beihilfen und Betriebsrenten. Im Unterschied zu Tarifverträgen gelten die Betriebsvereinbarungen für alle Mitarbeiter, unabhängig von einer möglichen Mitgliedschaft in einer Gewerkschaft.

4.1.4 Finanzierung der Sozialversicherung

Die Sozialversicherungen werden zum überwiegenden Teil aus Beiträgen finanziert. In einigen Zweigen, wie z.B. der Arbeitslosenversicherung auch aus Steuermitteln.

Die Beiträge werden von den Arbeitgebern und den Arbeitnehmern getragen.

Ausnahme:

Die Beiträge zur Unfallversicherung trägt der Arbeitgeber allein.

BEITRAGSSÄTZE DER SOZIALVERSICHERUNG

2015	
Rentenversicherung	18,7 % d.h., AN und AG zahlen je 9,35 %
Krankenversicherung	Allgemeiner Beitragssatz von 14,6 % + X % (möglicher Zusatzbeitrag) d.h., AN zahlen 7,3 % plus X % - und AG zahlen 7,3 %
Pflegeversicherung	2,35 % bzw. 2,6 % für Kinderlose d.h., AN und AG zahlen je 1,175 % und kinderlose Mitglieder zahlen einen Beitragsszuschlag in Höhe von 0,25 % (= 1,425 %) Ausnahmen: Mitglieder, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder vor dem 01.01.1940 geboren sind, sowie Wehr- und Zivildienstleistende zahlen keinen Kinderlosenzuschlag
Arbeitslosen-versicherung	3 % d.h., AN und AG zahlen je 1,5 %
Unfallversicherung	Beiträge trägt der Arbeitgeber allein

BEITRAGSBEMESSUNGSGRENZEN

Die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge bemisst sich in erster Linie nach dem erzielten Arbeitseinkommen. Die Sozialversicherungsbeiträge werden mit den maßgebenden Beitragssätzen jedoch nicht in unbeschränkter Höhe, sondern lediglich bis zu den jeweiligen sogenannten **Beitragsbemessungsgrenzen** erhöhen.

D.h., bis zu einer **Höchstbetragsgrenze** werden keine Beiträge mehr abgezogen, es entstehen aber auch keine zusätzlichen Ansprüche durch das höhere Monatsgehalt.

Unterschiedliche **Beitagsbemessungsgrenzen** zwischen Deutschland-West und Deutschland-Ost gibt es nur noch in der **Rentenversicherung** und in der **Arbeitslosenversicherung**:

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
	2015 monatlich (jährlich)	2015 monatlich (jährlich)
Renten- und Arbeitslosenversicherung	6.050 € (72.600 €)	5.200 € (62.400 €)
Kranken- und Pflegeversicherung	4.125 € (49.500 €)	4.125 € (49.500 €)



Wie errechnet sich der Gesamtsozialversicherungsbeitrag?

So errechnet sich der Gesamtsozialversicherungsbeitrag:



4.2.1 Versicherter Personenkreis

In der **gesetzlichen Krankenversicherung** gibt es drei Arten der Mitgliedschaft:

1. Pflichtversicherte
2. Familienversicherte
3. Freiwillig Versicherte

VERSICHERUNGSPFLICHT UND VERSICHERUNGSFREIHEIT

Pflicht-versicherte, § 5 SGB V	Pflichtversichert sind <ul style="list-style-type: none">• Arbeitnehmer und Auszubildende, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, aber deren regelmäßiges jährliches Arbeitsentgelt die Versicherungspflichtgrenze/allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze (2015: 54.900 Euro) nicht übersteigt.<ul style="list-style-type: none">• Die Versicherungspflicht tritt mit Beginn der Beschäftigung ein, § 186 SGB V.• Die Mitgliedschaft endet mit dem Tod oder mit dem Ablauf des Tages, an dem das Beschäftigungsverhältnis endet, § 190 SGBV.• Empfänger von Arbeitslosengeld, Rentner, Studenten, Teilnehmer an Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, in Behindertenwerkstätten beschäftigte behinderte Menschen etc.
Familien-versicherte, § 10 SGB V	Ehegatte und Kinder sind beitragsfrei mit dem Versicherten geschützt.
Freiwillig Versicherte, § 9 SGB V	Voraussetzungen der Familienversicherung: Ehegatte und/oder Kinder sind nicht selbst versicherungspflichtig oder hauptberuflich selbstständig oder haben kein Gesamteinkommen, welches regelmäßig 1/7 der monatlichen Bezugsgröße überschreitet. Versicherungsfreie Personen können der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig beitreten. Beachte: Freiwillig (gesetzlich) versichern kann sich grundsätzlich nur, wer zuletzt pflicht- oder familienversichert war. Der Beitritt muss innerhalb von drei Monaten schriftlich erklärt werden.

Wer ist in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei?

In der gesetzlichen Krankenversicherung sind folgende Personengruppen **versicherungsfrei** nach § 6 Abs.1 Nr. 1-8 SGB V:

1. Unternehmer, **Selbständige, Freiberufler**, Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit und sonstige beihilfeberechtigte Bedienstete
2. **Geringfügig Beschäftigte (Minijob)**
3. Personen, die durch das Krankenfürsorgesystem der EU geschützt sind
4. **Arbeitnehmer mit einem regelmäßigen jährlichen Arbeitsentgelt von mehr als 54.900 Euro (= Versicherungspflichtgrenze, Jahresarbeitsentgeltgrenze 2015).** Die Versicherungspflichtgrenze bezeichnet für Arbeitnehmer die Pflichtgrenze, bis zu der die Versicherungspflicht in der **gesetzlichen** Krankenversicherung besteht.

Aber:

Zulagen, die mit Rücksicht auf den Familienstand gezahlt werden (z.B. Kindergeld), bleiben bei der Berechnung des jährlichen Arbeitsentgelts außer Betracht,
d.h., sie werden nicht auf das Jahresarbeitsentgelt angerechnet.

KRANKENKASSENZUSTÄNDIGKEIT

Welche Krankenkasse ist zuständig?

Zuständig ist die Krankenkasse, bei der der Beschäftigte krankenversichert ist.

Grundsätzlich besteht ein **Krankenkassenwahlrecht** für die Versicherten. D.h., der Versicherte kann selbst entscheiden, ob er Mitglied bei den Orts-, Betriebs-, Innungskrankenkassen oder den Ersatzkassen werden möchte. Der Versicherte ist aber bei Ausübung des Wahlrechts für 18 Monate an die gewählte Krankenkasse gebunden. Nach Ablauf dieser Zeit kann der Versicherte jederzeit seine Mitgliedschaft bei der Krankenkasse kündigen.

Welche Verpflichtung hat der Arbeitgeber im Hinblick auf die Krankenversicherung?

Folgende Verpflichtungen hat der Arbeitgeber im Hinblick auf die Krankenversicherung:

- Der Arbeitgeber ist verpflichtet, alle versicherungspflichtigen Beschäftigten der zuständigen Krankenkasse zu melden, § 198 SGB V.



4.2.2 Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung

Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung durch **Beiträge der Versicherten und der Arbeitgeber**.

Aber:

Bundeszuschüsse aus Steuermittel ergänzen die Finanzierung.

Höhe der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung:

Der allgemeine Beitragssatz der gesetzlichen Krankenversicherung beträgt 2015 **14,6 % plus X %** und wird nur bis zur jeweiligen **Beitragsbemessungsgrenze** (4.125 € pro Monat / 49.500 € pro Jahr - Stand 2015) berücksichtigt.
Hiervon tragen die **AN 7,3 % plus X %** und die **AG** tragen **7,3 %**.

Wichtig:

Dies gilt auch für **Rentner**, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig sind: 7,3 % plus X % übernimmt der Rentner selbst und 7,3 % der Rentenversicherungsträger.

Freiwillig versicherte Selbständige tragen den vollen Beitrag allein.

4.2.3 Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung

In §§ 11 und 12 SGB V sind die Leistungen der gesetzlichen Krankenversicherung festgeschrieben und werden von den Krankenkassen nach dem Sachleistungsprinzip erbracht.

Die gesetzliche Krankenversicherung hat folgende Leistungen zu erbringen:

Leistungen zur Verhütung von Krankheiten	... und von deren Verschlimmerung sowie zur Empfängnisverhütung, bei Sterilisation und bei Schwangerschaftsabbruch wie Aufklärung, Verhütung, Beratung und Gesundheitsuntersuchungen zur Früherkennung, Empfängnisverhütung, Schwangerschaftsabbruch und Sterilisation
---	--

KRANKENGELD

Unter welchen Voraussetzungen, wie lange und in welcher Höhe hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Krankengeld?



§ 44 SGB V	Anspruch auf Krankengeld besteht, wenn der Versicherte durch Krankheit arbeitsunfähig ist oder auf Kosten der Krankenkasse statio-när in einem Krankenhaus, einer Vorsorge- oder einer Rehabilitations-einrichtung behandelt wird. Beachte: Dieser Anspruch ist bei Familienversicherten ausgeschlossen!
§ 48 SGB V	Dauer des Krankengeldes: Versicherte haben Anspruch auf Krankengeld wegen derselben Krankheit höchstens 78 Wochen innerhalb von drei Jahren . Anspruchsbeginn ist der Tag, der auf die ärztliche Feststellung der Arbeitsunfähigkeit folgt, § 46 SGB V.
§ 47 SGB V	Höhe des Krankengeldes: Das Krankengeld beträgt 70 % des Regelentgeltes , max. 90 % des ausgefallenen Nettolohnes. Beachte: Bei der Berechnung wird das Arbeitsentgelt nur bis zur Beitragsbemessungsgrenze berücksichtigt.
§ 49 SGB V	Wenn der Arbeitgeber Entgeltfortzahlung im Krankheitsfall nach § 3 EntgeltfortzahlungsG leistet, wird in dieser Zeit kein Krankengeld gezahlt.
§ 115 SGB X	Zahlt der Arbeitgeber in den ersten sechs Wochen einer Krankheit ent-gegen seiner gesetzlichen Verpflichtung keine Entgeltfortzahlung, so zahlt die Krankenkasse Krankengeld. Der Anspruch des Arbeitnehmers gegenüber seinem Arbeitgeber geht in diesem Fall kraft Gesetz auf die Krankenkasse über.

Unter welchen Voraussetzungen und wie lange hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit des Kindes?



Grundsätzlich haben Eltern bei Erkrankung ihrer Kinder einen gesetzlichen An-spruch nach § 616 BGB auf bezahlte Freistellung gegen ihren Arbeitgeber.

Ist dieser Anspruch nach § 616 BGB durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ausge-schlossen, besteht ein **Anspruch des Versicherten auf unbezahlte Freistel-lung von der Arbeit gegenüber ihrem Arbeitgeber sowie auf Krankengeld gegenüber der Krankenkasse** nach § 45 SGB V.

Voraussetzungen:

1. Eine andere im Haushalt lebende Person kann die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen **und**
2. es ist nach ärztlichem Zeugnis erforderlich, dass der Versicherte zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege seines erkrankten Kindes – sofern das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat - der Arbeit fernbleibt.

Anspruchsdauer:

Versicherte haben pro Kalenderjahr einen Anspruch auf bezahlte Freistellung von der Arbeit für jedes Kind **10 Arbeitstage**, bei Alleinerziehenden **20 Arbeitstage**. Leben mehrere Kinder in der Familie beträgt der maximale Anspruch **25 Arbeitstage**, bei Alleinerziehenden **50 Arbeitstage**, § 45 Abs.1 und 2 SGB V.

BEACHTE

Eine **ärztliche Bestätigung** der Krankheit des Kindes **ist erforderlich** und muss dem Arbeitgeber ausgehändigt werden.

4.2.5 Die Bedeutung der Ausgleichskassen

Die Ausgleichskasse/ Umlagekasse ist eine **Arbeitgeber-Entgeltfortzahlungs(pflicht-)versicherung**.

Klein- und Mittelbetriebe (d.h. Betriebe mit bis zu **30 Arbeitnehmern** – ausschließlich der zu ihrer Berufsausbildung Beschäftigten) müssen sich zu Beginn des Kalenderjahres einem **Ausgleichsverfahren** (**Umlageverfahren** U1 bei Krankheit und U2 bei Mutterschaft) anschließen, **§ 356 SGB III**.

Zweck der Umlagekasse:

Reduzierung der Kostenlast der Betriebe **bei Mutterschaft und Krankheit**. Die Betriebe zahlen eine monatliche Umlage ein und erhalten dafür bis zu **80 % (bei Krankheit)** bzw. **100 % (bei Mutterschaft)** der von ihnen zu tragenden Lohnfortzahlungskosten erstattet nach § 1 AAG. Erstattet werden die Entgeltfortzahlung für erkrankte Arbeitnehmer und Auszubildende, das Arbeitsentgelt während des Mutterschutzes, der Zuschuss zum Mutterschaftsgeld und die entsprechenden Arbeitgeberanteile an den Sozialversicherungsbeiträgen.

Die Umlagekasse ist bei den jeweiligen Krankenkassen (Orts- oder Innungskassen) eingerichtet. Zuständig ist die Krankenkasse, bei der der Arbeitnehmer versichert ist.

Finanziert werden die Erstattungen aus der Umlagekasse durch eine **Umlage** (festgelegter Prozentsatz des rentenversicherungspflichtigen Entgelts) **aller am Ausgleichsverfahren beteiligter Arbeitgeber**.

Mit dem **Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG)** wurden die bisherigen Regelungen des Lohnfortzahlungsgesetzes (LFZG) zum 01. Januar 2006 abgelöst.

- Pflegevertretung (Ersatz-/Verhinderungspflege):**
Bei Verhinderung oder Urlaub der Angehörigen oder der ehrenamtlichen Pflegeperson besteht Anspruch auf Ersatzpflege für bis zu 6 Wochen und bis zu 1.612 Euro im Jahr (Stand 2015).
- Pflegehilfsmittel und technische Hilfen,** wie Gehwagen, Rollstuhl, Pfele-gebetten etc.
- Teilstationäre Tages- und Nachtpflege sowie Kurzzeitpflege**
zur Ergänzung oder Entlastung der häuslichen Pflege und wenn eine ausreichende Betreuung zu Hause nicht mehr möglich ist.
- Stationäre Pflege**
Beachte: Vorrang der häuslichen Pflege, § 3 SGB XI.
- Leistungen zur sozialen Sicherung der Pflegeperson,**
d.h., die Pflegeversicherung zahlt die gesetzlichen Rentenversicherungsbeiträge für Pflegepersonen. Pflegende Angehörige sind bei allen Pflegetätigkeiten und mit der Pflege verbundenen Tätigkeiten und Wege gesetzlich unfallversichert.
- Pflegekurse** zur Unterstützung der Pflegepersonen und zur Qualitätssicherung.
- Bezuschussung von notwendigen Umbauten in der Wohnung
(Wohnungsanpassung).
- Pflegegeld für „Arbeitgebermodelle“,**
d.h., bei selbst sichergestellter Pflege durch eine Festanstellung einer Pflegeperson wird von der Pflegeversicherung Pflegegeld gezahlt.

Welche Pflegestufen werden unterschieden? Und wer überprüft, ob Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung notwendig sind?



Pflegebedürftige haben die Möglichkeit, Sachleistungen oder Pflegegeld in Anspruch zu nehmen. Die Leistungen müssen bei der zuständigen Pflegekasse beantragt werden.

Der **medizinische Dienst der Krankenkassen** stellt fest, in welchem Umfang Maßnahmen geeignet, notwendig und zumutbar sind.

Es gibt 3 Pflegestufen:	Sachleistungen 2015 (= Dienste durch ambulante Pflegekräfte)	Pflegegeld 2015 (= finanzielle Anerkennung pflegender Angehöriger bei häuslicher Pflege)
Ohne Pflegestufe (ab 1.1.2013!):	Bis zu 231 Euro/Monat	Bis zu 123 Euro/Monat
Pflegestufe I: erhebliche Pflegebedürftigkeit	Bis zu 689 Euro/Monat	Bis zu 316 Euro/Monat
Pflegestufe II: Schwerpflegebedürftige	Bis zu 1.298 Euro/Monat	Bis zu 545 Euro/Monat
Pflegestufe III: Schwerstpflegebedürftige	Bis zu 1.612 Euro/Monat, in Härtefällen bis zu 1.995 Euro/Monat	Bis zu 728 Euro/Monat

Stationäre Pflege:

In der stationären Pflege zahlen die Pflegekassen die Aufwendungen nach Pflegestufen.

Die Höhe der gestaffelten monatlichen Pauschalbeträge ist abhängig von der Pflegestufe und beträgt zwischen 1.064 (bei Pflegestufe I) bis 1.995 Euro/Monat bei Härtefällen.



Wie finanziert sich die gesetzliche Pflegeversicherung?

Der Beitragssatz beträgt 2,35 % bzw. 2,6 % für Kinderlose

- Kinderlose Mitglieder zahlen einen Beitragszuschlag in Höhe von 0,25 %
- Ausnahmen: Mitglieder, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben oder vor dem 01.01.1940 geboren sind, sowie Wehr- und Zivildienstleistende

Der Beitragssatz wird nur bis zur jeweiligen **Beitragsbemessungsgrenze**

4.125 € pro Monat / 49.500 € pro Jahr - Stand 2015) berücksichtigt.

Hiervon tragen die **Arbeitnehmer 1,175 % (plus Sonderbeitrag für Kinderlose von 0,25 %, also insgesamt 1,425 %)** - **Arbeitgeber** tragen **1,175 %**.

Wichtig:

- In der Krankenversicherung freiwillig Versicherte zahlen den vollen Beitrag zur Pflegeversicherung selbst. Arbeitnehmer erhalten einen Zuschuss vom Arbeitgeber.
- Studenten tragen ihren Beitrag in voller Höhe selbst.
- **Rentner**, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind, sind in der Pflegeversicherung pflichtversichert. Sie **tragen den Beitrag zur Pflegeversicherung allein**.

4.3.3 Pflegezeitgesetz

Zum **1. Juli 2008** ist das neue Pflegezeitgesetz (PflegeZG) in Kraft getreten, das Beschäftigten die Möglichkeit eröffnet, bis zu sechs Monate unbezahlten Urlaub zu nehmen, um **nahe Angehörige** in häuslicher Umgebung zu pflegen und damit die Vereinbarkeit von Beruf und familiärer Pflege zu verbessern.

Neu ab 01.01.2015:

- ⇒ Das sogenannte **Pflegestärkungsgesetz I** tritt in Kraft. Dieses weitet die Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung aus.
- ⇒ **Die Pflegeversicherung zahlt ab 2015 ein Pflegeunterstützungsgeld** in Höhe von 90 % des Nettoarbeitsentgelts als Lohnersatzleistung für eine bis zu zehntägige Freistellung vom Beruf für die (Organisation der) Pflege eines Angehörigen. Das Verfahren orientiert sich am Kinderkrankengeld.

Familienpflegezeitgesetz FPfZG

Neu zum 1. Januar 2012:

Zum 1. Januar 2012 tritt das **Familienpflegezeitgesetz (FPfZG)** in Kraft.

Ziel des FPfZG:

Gewährleistung einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf.

BEACHTE

Änderungen bei der Familienpflegezeit zum 01.01.2015

Bislang bestand kein Rechtsanspruch auf die Familienpflegezeit. Dies ändert sich zum 01.10.2015.

Ab 2015 hat der Arbeitnehmer nach dem Familienpflegegesetz einen **unmittelbaren Rechtsanspruch** auf eine 24-monatige Familienpflegezeit, sofern das Unternehmen **mindestens 25 Mitarbeiter** beschäftigt.

§ 2 Abs.1 FPfZG:

Beschäftigte sind von der Arbeitsleistung für längstens 24 Monate (Höchstdauer) teilweise freizustellen, wenn sie einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in häuslicher Umgebung pflegen (Familienpflegezeit).

Die wöchentliche Arbeitszeit kann dabei bis auf einen Mindestumfang von 15 Stunden in der Woche für die Dauer von zwei Jahren verringert werden.

4.4.2 Versicherungsträger der gesetzlichen Rentenversicherung

Gesetzlicher Rentenversicherungsträger ist die **Deutsche Rentenversicherung**.

Seit Oktober 2005 treten alle Rentenversicherungsträger unter dem gemeinsamen Dach „**Deutsche Rentenversicherung**“ auf.

Die neue Aufgabenverwaltung wurde folgendermaßen organisiert:

- **Deutsche Rentenversicherung Bund,**
- **Deutsche Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See**
(Zusammenschluss aus Bundesknappschaft, Bahnversicherungsanstalt und der Seekasse) und
- **14 Regionalträger Deutsche Rentenversicherung** (ehemals Landesversicherungsanstalten) **und einem Zusatz für ihre jeweilige regionale Zuständigkeit**, z.B. Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg.
Hinweis: Die Regionalträger verwalten den größten Teil des Auskunfts- und Beratungsdienststellennetzes. Sie sind für ca. 55 % der Versicherten zuständig.

4.4.3 Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung

Wie wird die gesetzliche Rentenversicherung finanziert?



Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung durch

1. **Beiträge der Versicherten**, die bei versicherungspflichtigen Beschäftigten je zur **Hälfe von Arbeitnehmer und Arbeitgeber** getragen werden, also je 9,35 % (Stand 2015)
Beachte:
Freiwillig versicherte Selbständige tragen den vollen Beitrag allein.
2. **Bundeszuschüsse**
Diese dienen zur Finanzierung so genannter „versicherungsfremder Leistungen“.



Wie hoch sind die Beitragssätze zur gesetzlichen Rentenversicherung?

Höhe der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung beträgt **18,7 %** (im Jahre 2015) und wird nur **bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze** (alte Bundesländer 6.050 € pro Monat und neue Bundesländer 5.200 € pro Monat - Stand 2015) **berücksichtigt**.

Die Beiträge werden vom Arbeitgeber abgeführt.

4.4.4 Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung

Folgende Leistungen umfasst die gesetzliche Rentenversicherung:

- **Renten** wegen Alters (Altersrente) oder wegen verminderter Erwerbsfähigkeit
- Renten wegen Todes (Witwen-/Witwerrente, Waisenrente)
- Medizinische und berufliche **Rehabilitation**, sowie Leistungen zur Berufsförderung zum Zwecke der Wiederherstellung bzw. Verbesserung der Erwerbsfähigkeit und zur Teilhabe am Arbeitsleben
 - ➔ „**Reha vor Rente**“,
d.h., vor Zahlung einer Rente wird versucht, die Erwerbstätigkeit wiederherzustellen
- **Sonstige Leistungen wie Zuschüsse** zu den Aufwendungen für die Kranken- und Pflegeversicherung z.B. für Rentner



Unter welchen Voraussetzungen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung?

Erfüllung von

1. **persönlichen Voraussetzungen**, wie Eintritt von Erwerbsminderung, Lebensalter, Tod (= **Rentenfall**) und
2. **versicherungsrechtlichen Voraussetzungen**, wie Erfüllung spezifischer **Wartezeiten (Mindestversicherungszeiten)**,
z.B. Voraussetzung für die Gewährung von Regelalters-, Erwerbsminderungs- oder Hinterbliebenenrente ist die Erfüllung der allgemeinen Wartezeit von 5 Jahren nach § 50 SGB VI.

Die Deutsche Rentenversicherung zahlt Renten wegen Alters, wegen verminderter Erwerbsfähigkeit oder wegen Todes.

Unter welchen Voraussetzungen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Rente wegen teilweiser oder voller Erwerbsminderung? ?

Rente wegen teilweiser bzw. voller Erwerbsminderung erhalten Versicherte bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze, die

1. teilweise/voll erwerbsgemindert sind und
2. in den letzten 5 Jahren vor Eintritt der Erwerbsminderung drei Jahre Pflichtbeiträge zurückgelegt und
3. vor Eintritt der Erwerbsminderung die allgemeine Wartezeit von 5 Jahren erfüllt haben.

DEFINITION VOLLE (TEILWEISE) ERWERBSMINDERUNG

Voll (teilweise) erwerbsgemindert sind Versicherte, die wegen Krankheit oder Behinderung auf nicht absehbare Zeit außerstande sind, unter den üblichen Bedingungen des allgemeinen Arbeitsmarktes mindestens drei (mindestens sechs) Stunden täglich erwerbstätig zu sein.

Renten können nur **auf Antrag** gezahlt werden. Es ist möglich, sie sowohl schriftlich als auch mündlich zu beantragen. Der Tag der Antragstellung ist wichtig für den Rentenbeginn.

Unter welchen Voraussetzungen hat der Arbeitnehmer Anspruch auf Altersrente? ?

Grundsatz:

Regelaltersrente erhält, wer die Regelaltersgrenze erreicht und die allgemeine Wartezeit von 5 Jahren erfüllt hat.

⇒ **Altersrente für langjährig Versicherte**

erhalten Versicherte nach Vollendung des **67. Lebensjahres**, wenn sie die **Wartezeit** (Mindestversicherungszeit) **von 35 Jahren** erfüllt haben.

Beachte:

Die Regelaltersgrenze wird für die Versicherten, beginnend mit dem Jahrgang 1947, schrittweise auf die Vollendung des 67. Lebensjahres angehoben. Der jeweils dem 65. Lebensjahr des Arbeitnehmers hinzurechnende Zeitraum ergibt sich aus **§ 235 Abs.2 SGB VI.**

⇒ Die **Altersgrenze für Frauen** ist auf 65 Jahre angehoben worden.

⇒ **Altersrente für schwerbehinderte Menschen** nach Vollendung des 65. Lebensjahres und Erfüllung der Wartezeit von 35 Jahren.

- **Altersrente für besonders langjährig Versicherte** erhalten Versicherte nach Vollendung des **65. Lebensjahres**, wenn sie die **Wartezeit von 45 Jahren** erfüllt haben.

Neu ab dem 1. Juli 2014: Im Koalitionsvertrag wurde aufgenommen, dass langjährig Versicherte, die durch 45 Beitragsjahre ihren Beitrag zur Stabilisierung der Rentenversicherung erbracht haben, ab dem 1. Juli 2014 mit dem vollendeten 63. Lebensjahr abschlagsfrei in Rente gehen können.



Unter welchen Voraussetzungen hat der hinterbliebene Ehegatte Anspruch auf Rente wegen Todes (Witwen-/Witwerrente)?

Seit 01.01.2002 muss die Ehe **mindestens ein Jahr** gedauert haben, um Anspruch auf die Witwen-/Witwerrente zu haben.

Anspruch auf **große** Witwen- oder Witwerrente besteht, wenn die Witwe oder der Witwer

- ein Kind erzieht, das noch nicht 18 Jahre alt ist
- das 47. (bis 2011 gilt das 45.) Lebensjahr vollendet hat oder
- teilweise oder voll erwerbsgemindert ist.

Sind diese Voraussetzungen nicht erfüllt, besteht ein Anspruch auf die **kleine** Witwen- oder Witwerrente. Diese wird nur für 24 Monate nach Ablauf des Todesmonats gezahlt.

Witwen- und Waisenrenten werden vom Todestag an geleistet.

BEACHE BEI DER WITWEN-/WITWERRENTE

Bis zum Ende des dritten Kalendermonats nach dem Monat, in dem der Ehegatte verstorben ist, ist sowohl für die große als auch für die kleine Witwen-/Witwerrente der Rentenartfaktor 1,0 maßgebend. Damit wird erreicht, dass für diese Zeit eine Rente in Höhe der Versichertenrente gezahlt wird (= **Sterbeübergangszeit**).



Was ist bei der Altersrente weiterhin zu beachten?

- **Rentenabschläge bei vorzeitiger Renteninanspruchnahme:**

Wird die Altersrente vorzeitig in Anspruch genommen, verringert sich der Zugangsfaktor für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme um **0,003** (d.h. jedes Jahr Frührente schlägt mit Abschlägen von 3,6 % zu Buche) - maximal kann der Abschlag für 36 Monate erhoben werden.

- **Rentenerhöhung bei späterer Renteninanspruchnahme:**
Wird die Rente erst nach dem regulären Renteneintrittsalter in Anspruch genommen, erhöht sich der Zugangsfaktor für jeden Monat um 0,005. Hier gilt die Obergrenze von 36 Monaten nicht.
- **Hinzuverdienstgrenze bei vorzeitiger Altersrente und bei Erwerbsminderungsrente:**
Vor Erreichen der Regelaltersgrenze ist bei den Altersrenten eine Hinzuverdienstgrenze zu beachten. Die Hinzuverdienstgrenze für die Vollrente bzw. wegen voller Erwerbsminderung beträgt im Jahre 2015 monatlich 450 € pro Monat.
Danach kann neben der Altersrente unbegrenzt hinzuverdient werden.
- Die **Altersgrenze für die Regelaltersrente** wird von 2012 bis zum Jahr 2029 von **65 auf 67 Jahre angehoben**.

Wie berechnet sich die Rente?



Rentenformel:

Persönliche Entgeltpunkte x Rentenartfaktor x aktueller Rentenwert

Persönliche Entgeltpunkte	<p>Entgeltpunkte richten sich nach dem Arbeitsverdienst des Versicherten und zwar durch den Vergleich mit dem Durchschnittsarbeitsverdienst aller Arbeitnehmer in diesem Jahr. Bsp.: Das statistische Durchschnittsbruttoarbeitsentgelt für das Jahr 2013 beträgt 34.071 Euro/Jahr bzw. 2.839,25 Euro/Monat. Bei exaktem Durchschnittsverdienst aller versicherten Verdienter erzielt der Arbeitnehmer pro Jahr einen Entgeltpunkt.</p>
Rentenartfaktor	<p>Der Rentenartfaktor richtet sich nach der Rentenart, z.B.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Altersrente: 1,0 • Volle Erwerbsminderungsrente: 1,0 (Voraussetzung: unter 3 Std. täglich arbeitsfähig) • Halbe Erwerbsminderungsrente: 0,5 (Voraussetzung: 3 bis 6 Std. täglich arbeitsfähig) • Große Witwen-/Witwerrente: 0,55–0,6 • Kleine Witwen-/Witwerrente: 0,25 • Halbwaisenrente: 0,1 • Vollwaisenrente: 0,2
Aktueller Rentenwert	<p>Der aktuelle Rentenwert ist der Monatsbetrag der Rente, der sich für einen Entgeltpunkt ergibt ⇒ 28,61 Euro West und 26,39 Euro Ost, Stand 01.07.2014 - 30.06.2015</p>

4.5.1 Versicherter Personenkreis

Pflichtversichert sind gem. **§§ 24, 25, 26 SGB III** insbesondere

- **alle Personen, die gegen Arbeitsentgelt oder in der Berufsausbildung beschäftigt sind,**
- sowie Wehr- und Zivildienstleistende.

Änderung seit Februar 2006:

Es können sich Personen wie **Existenzgründer und Auslandsbeschäftigte** - unter bestimmten Voraussetzungen - im Rahmen der **freiwilligen Weiterversicherung** gegen Arbeitslosigkeit versichern.

4.5.2 Versicherungsträger

Träger der Arbeitslosenversicherung ist die **Bundesagentur für Arbeit** in Nürnberg mit ihren nachgeordneten Behörden. Aufsichtsführendes Ministerium ist das Bundesministerium für Arbeit und Soziales.

4.5.3 Finanzierung

1. Finanzierung durch Beiträge:

Die Leistungen der Arbeitslosenversicherung werden hauptsächlich **aus den Beiträgen der Versicherten finanziert**. Der **Beitragssatz beträgt 3 %** des beitragspflichtigen Bruttoentgeltes und wird **je zur Hälfte (d.h. je 1,5 %) von Arbeitnehmer und Arbeitgeber getragen**.

Die **Beitragsbemessungsgrenze** beträgt 2015 in den alten Bundesländern 6.050 € pro Monat und in den neuen Bundesländern 5.200 € pro Monat, d.h., ab dieser Bruttoeinkommenshöhe steigt der abzuführende Betrag nicht mehr.

2. Finanzierung durch Bundesmittel:

Zur Finanzierung der versicherungsfremden Ausgaben, die der Bundesagentur für Arbeit übertragen sind, zahlt der Bund nach § 363 SGB III einen Bundeszuschuss.

Das Insolvenzgeld wird von der Bundesagentur für Arbeit längstens **bis zu 3 Monate** in Höhe des Nettoarbeitsentgelts gezahlt, soweit noch ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, **§§ 165 Abs.1; 166 Abs.1 Nr.1; 167 Abs.1 SGB III.**

Die Arbeitgeber finanzieren das Insolvenzgeld durch Zahlung einer Umlage. Sie beträgt 2015 0,15 %.

KURZARBEITERGELD, § 95 FF SGB III

DEFINITION KURZARBEITERGELD

Kurzarbeitergeld ist eine Leistung der Arbeitslosenversicherung an Arbeitnehmer, die noch in beitragspflichtiger Beschäftigung stehen, deren Arbeitszeit aber infolge eines auf wirtschaftlichen Ursachen beruhenden unvermeidbaren Arbeitsausfalles um mehr als zehn Prozent bei mindestens einem Drittel der in dem Betrieb beschäftigten Arbeitnehmer in einem Zeitraum von vier Wochen gekürzt ist.

Neue Regelung:

Für das Kurzarbeitergeld müssen die Voraussetzungen der **§§ 95 bis 108 SGB III** erfüllt sein.

Ziel des Kurzarbeitergeldes ist, die bestehenden Arbeitsverhältnisse in dem Betrieb während der Zeit des Ausfalls aufrechtzuerhalten. Bei Kurzarbeit wird vom Arbeitgeber nur die tatsächlich geleistete Arbeitszeit bezahlt. Für den Netto-Verdienstausfall gibt es vom Arbeitsamt das Kurzarbeitergeld.

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes nach § 105 SGB III entspricht der des Arbeitslosengeldes.

Kurzarbeitergeld beträgt für Arbeitnehmer mit mindestens einem Kind 67 Prozent und für alle anderen 60 Prozent des um die gesetzlichen Abzüge verminder-ten Arbeitseinkommens für die Dauer der Kurzarbeit.

Das Kurzarbeitergeld wird vom Arbeitsamt an den Arbeitgeber gezahlt, der es anschließend den Arbeitnehmern auszahlt.

Dauer des Kurzarbeitergeldes:**01.04.2012: Arbeitsmarktinstrumentenreform 2012:**

Änderung des Kurzarbeitergeldes durch das „Gesetz zur Verbesserung der Eingliederungschancen am Arbeitsmarkt“.

Die gesetzliche Bezugsfrist für das Kurzarbeitergeld wurde für die ab 01. Januar 2012 beginnende Kurzarbeit nach § 104 Abs. 1 SGB III auf **maximal 6 Monaten** begrenzt.

01.01.2015:

Geplante erneute Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes auf 12 Monate für all diejenigen Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeit bis zum 31.12.2015 entsteht.

Die **verlängerte Bezugsdauer** des Kurzarbeitergeldes wird voraussichtlich **bis Ende 2015** ausgedehnt, um Unternehmen in Zeiten einer abschwächenden Konjunktur Planungssicherheit zu geben und Entlassungen zu verhindern.

Voraussetzungen für einen Kurzarbeitergeldanspruch **nach § 95 SGB III** sind:

1. Erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall nach § 96 SGB III
2. Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen nach § 97 SGB III
3. Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen nach § 98 SGB III
4. Schriftliche Anzeige des Arbeitsausfalls bei der Agentur für Arbeit nach § 99 SGB III

Minus Solidaritätszuschlag	5,5 % der Lohnsteuer
Minus Kirchensteuer	8-9 % der Lohnsteuer je nach Bundeslandzugehörigkeit , aber nur bei entsprechendem Merkmal auf der Lohnsteuerkarte
Minus Rentenversicherungsbeitrag AN	9,35 % AN-Anteil bis zur Beitragsbemessungsgrenze
Minus Krankenversicherungsbeitrag AN	7,3 % plus X % Zusatzbeitrag AN-Anteil bis zur Beitragsbemessungsgrenze
Minus Arbeitslosenversicherungsbeitrag AN	1,5 % AN-Anteil bis zur Beitragsbemessungsgrenze
Minus Pflegeversicherungsbeitrag AN	1,175 % plus eventuell Zusatzbeitrag für kinderlose AN in Höhe von 0,25 % (= 1,425 %)
= Nettolohn/-gehalt nach Abzug von Steuern und Pflichtbeiträgen	

3. Teil: Auszahlungsrechnung

Nettolohn	Ergebnis 2. Teil Nettorechnung
Minus Vermögenswirksame Leistungen VL	Der Betrag wurde beim 1. Teil Bruttorechnung berechnet
Minus Vorschuss	Falls ein Vorschuss gewährt wurde. Vorschüsse sind Geldleistungen durch den AG auf noch nicht verdientes Arbeitseinkommen (Vorauszahlungen).
Minus Sachbezug/geldwerter Vorteil	Der Betrag wurde beim 1. Teil Bruttorechnung berechnet
Minus Lohn- bzw. Gehaltspfändung	Falls Pfändungen erforderlich waren. Beachte: Pfändungsfreigrenzen
Plus steuer- und beitragsfreie Reisekosten	Reisekosten bei Auswärtstätigkeit: <ul style="list-style-type: none">• Fahrtkosten je Km pauschal: 0,30 €• Verpflegungsmehraufwendungen: Neu 2014<ul style="list-style-type: none">• 24 Std. = 24,00 €• 8 bis 24 Std. = 12,00 €• Übernachtungspauschale: 20 €

= Auszahlungsbetrag an den Arbeitnehmer

SACHBEZUG/ GELDWERTE VORTEILE

Was versteht man unter Sachbezug und unter geldwertem Vor teil?

DEFINITION SACHBEZUG

Unter Sachbezug versteht man alle Einnahmen des Arbeitnehmers, die nicht aus Geld, sondern in Form von unentgeltlichem oder verbilligtem Überlassen von Sachwerten oder Dienstleistungen bestehen.

DEFINITION GELDWERTER VORTEIL

Geldwerter Vorteil bezeichnet den Geldbetrag, den ein Arbeitnehmer ausgeben müsste, wenn er sich die Dienstleistung oder Ware nach dem üblichen Endpreis selbst beschaffen würde. Dieser Geldbetrag gehört zum steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn.

Welche Formen von Sachbezügen werden unterschieden?

- Unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von vom Arbeitgeber hergestellter oder vertriebener Waren oder Dienstleistungen
- Freie Verpflegung und/oder freie Unterkunft
- Dienstwagen (Firmenwagen) zur privaten Nutzung
- Wohnungsüberlassung

Welche Sachbezugswerte werden für freie Unterkunft und Verpflegung angesetzt?

- Der Sachbezugswert für **freie Unterkunft** beträgt 2015 bundeseinheitlich **223 €/monatlich**.
- Der Sachbezugswert für **freie Verpflegung** beträgt 2015 bundeseinheitlich **229 €/monatlich**.

Sachbezugswerte Freie Verpflegung 2015	Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Gesamt
monatlich	49,00 €	90,00 €	90,00 €	229,00 €
kalendertäglich	1,63 €	3,00 €	3,00 €	7,63 €

Erläuterung:

Wenn ein Arbeitnehmer von seinem Arbeitgeber freie Verpflegung und freie Unterkunft erhält, ist der Wert monatlich von 452,00 € (= 229 € + 223 €) anzusetzen.

Dieser Betrag erhöht das Steuer und das Sozialversicherungsbrutto.

BEACHTE

Nicht zum Arbeitslohn gehören diejenigen Mahlzeiten, die ganz überwiegend im betrieblichen Interesse des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer abgegeben werden, z.B. bei Jubiläen.

Welche Sachbezugswerte werden für unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von vom Arbeitgeber hergestellter oder vertriebener Waren oder Dienstleistungen angesetzt?

**Wichtig:**

Belegschaftsrabatte bis zu 1080 € pro Kalenderjahr sind steuer- und beitragsfrei.

FALLBEISPIEL

Ein angestellter Maler erhält von seinem Arbeitgeber Waren zum Vorzugspreis von 2500 €. Der Ladenpreis beträgt 4000 €.

Welcher Betrag ist für den Arbeitnehmer steuer- und beitragspflichtig?

Endpreis der Waren:	4000 €
Abzüglich 4 % Preisabschlag:	160 €
= Geminderter Endpreis:	3840 €
Abzüglich Vorzugspreis des ANs:	2500 €
= Geldwerter Vorteil des ANs:	1340 €
Abzüglich Rabattfreiheit:	1080 €
= Steuer- + beitragspflichtiger Betrag:	260 €

BEACHTE NEUE RECHTSPRECHUNG DES BUNDESFINANZHOFS

(Urteil v. 17.06.2009 VI R 18/07):

Bei der Bestimmung des Angebotspreises zur Ermittlung des geldwerten Vorteils kann dann vom ausgezeichneten Preis abgewichen werden, wenn nach den Ge pflogenheiten im allgemeinen Geschäftsverkehr tatsächlich ein niedriger Preis gefordert wird.

Aber:

Keine Auswirkung hat das neue Urteil für die 1 %-Regelung bei Privatnutzung eines Firmenwagens.

Welcher geldwerte Vorteil wird für Stellung von Kraftfahrzeugen bei privater Nutzung angesetzt?

Berechnung nach der 1 %-Regelung:

Der private Nutzungsanteil ist monatlich mit **1 % des inländischen Brutto-Listenpreises des Kfz** (UVP des Herstellers) anzusetzen.

Beachte:

Bei Leasing-Fahrzeugen und bei Gebrauchtwagen gilt der UVP zum Zeitpunkt der Erstzulassung des genutzten Fahrzeugs.

Plus 0,03 % des inländischen Brutto-Listenpreis für jeden **Kilometer der Entfernung** zwischen Wohnung und Arbeitsstätte.

FALLBEISPIEL

Brutto-Listenpreis UVP =	40.000 €
Entfernung Wohnung - Arbeitsstätte =	20 km
1 % von 40.000 € =	400 €
40.000 € x 0,03 % x 20 km =	240 €
Geldwerter Vorteil pro Monat =	640 Euro

Welche lohnsteuerfreie Bezüge werden unterschieden?

Lohnsteuerfreie Bezüge:

- Aufmerksamkeiten (Sachzuwendungen) bis zu 40 € (inkl. MwSt.)
- Arbeitssessen bis zu 40 €
- Belegschaftsrabatte bis zu 1080 € pro Kalenderjahr
- Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten bis 2400 € pro Kalenderjahr
- Reisekosten
- Auslagenersatz für den Arbeitgeber
- Beiträge aus dem ersten Dienstverhältnis an Pensionsfonds, Pensionskassen oder für Direktversicherungen sind steuerfrei bis jährlich 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung (West), also bis 2.904 € pro Kalenderjahr (Stand 2015)
- Beihilfen und Unterstützungen in Notfällen steuerfrei bis 600 € pro Kalenderjahr
- Freiwillige Trinkgelder
- Kosten für Betriebsveranstaltungen, Dienstleistungsförderung, Verabschiedung: Neu: Ab 2015 soll die bisherige Freigrenze von 110 € pro Arbeitnehmer (bei bisher maximal zwei Betriebsveranstaltungen im Kalenderjahr für denselben Teilnehmerkreis) in einen Freibetrag in Höhe von 110 Euro umgewandelt werden. Ein Freibetrag von 110 Euro wäre ein Betrag, der bei der Besteuerung immer frei bleibt.

Ausnahmen:

1. **Geringfügige Beschäftigungen/Minijobs sind für AN (mit Ausnahme der Rentenversicherung) sozialversicherungsfrei.**
AG zahlt bis zu einer Einkommensgrenze von 450 € monatlich Pauschalbeiträge von 30 % allein (u.a. Rentenversicherung 15 % und Krankenversicherung 13 %).
Beachte: Änderung zum 01.01.2013:
Rentenversicherungspflicht bei geringfügiger Beschäftigung, jedoch mit Befreiungsmöglichkeit (Opt-Out).
2. **Arbeitnehmer, dessen Bruttogehalt über der Beitragsbemessungsgrenze liegt, zahlt Sozialversicherungsbeiträge maximal bis zu dieser Höchstgrenze.**
3. **Kurzfristig Beschäftigte sind sozialversicherungsfrei.**
Kurzfristig ist eine Beschäftigung, wenn sie zeitlich auf **zwei Monate oder insgesamt max. 50 Arbeitstage pro Kalenderjahr** (unabhängig vom Arbeitslohn) begrenzt ist.

Überblick über die sozialversicherungsrechtlichen Besonderheiten bei der Entgeltabrechnung:

	RV	KV	AV	PV
Altersrente plus Beschäftigung über 450 €	Rentner beitragsfrei	beitragspflichtig, 7,3 % plus X %	beitragsfrei, wenn das 65. Lj. vollendet ist	beitragspflichtig 2,35 % *)
Erwerbsminde-rungsrente plus Beschäftigung über 450 €	beitragspflichtig, 9,35 %	beitragspflichtig, 7,3 % plus X %	beitragsfrei	beitragspflichtig 2,35 % *)
Studenten	Studenten sind versicherungspflichtig in der RV. Hinweis: Rentenversicherungspflicht bei geringfügiger Beschäftigung, jedoch mit Befreiungsmöglichkeit (Opt-Out). Beitragsfrei in KV, AV, PV, wenn <ul style="list-style-type: none">• neben dem Studium höchstens 20 Std./Woche gearbeitet wird• in den Semesterferien gearbeitet wird• als Aushilfe gearbeitet wird, d.h. bis zu 2 Monate oder bis zu 50 Arbeitstage im Jahr (unabhängig vom Arbeitslohn) <p>Wenn diese Fälle nicht gegeben sind, besteht Sozialversicherungspflicht in allen Sozialversicherungen!</p>			

*) Kinderlose Rentner, die nach dem 31. Dezember 1939 geboren sind, müssen 2,6 % des Rentenzahlbetrags zahlen.

Überblick über die Sozialversicherungsbeiträge:

Sozial- versiche- rungen	Beitrags- satz	AG- Anteil	AN- Anteil	Beitragsbe- messungs- grenze West 2015	Beitragsbe- messungs- grenze Ost 2015	Versiche- rungs- pflicht- grenze West und Ost 2015
Kranken- versiche- rung	14,6 %	7,3 %	7,3 % plus X % Zusatzbei- trag	4.125 €/ Monat	4.125 €/ Monat	Bei einem Bruttogehalt von 4.575 Euro/Monat kann der AN aus der ge- setzlichen KV austreten
Pflegever- sicherung	2,35 %	1,175 %	1,175 % Ggf. plus Zusatzbei- trag für Kinderlose von 0,25 % = 1,425 %	4.125 €/ Monat	4.125 €/ Monat	Versiche- rungspflicht ohne Rück- sicht auf die Höhe des Bruttogehal- tes
Rentenver- sicherung	18,7 %	9,35 %	9,35 %	6.050 €/ Monat	5.200 €/ Monat	Versiche- rungspflicht ohne Rück- sicht auf die Höhe des Bruttogehal- tes
Arbeits- losenver- sicherung	3 %	1,5 %	1,5 %	6.050 €/ Monat	5.200 €/ Monat	Versiche- rungspflicht ohne Rück- sicht auf die Höhe des Bruttogehal- tes

SONSTIGE ABZÜGE: LOHNPFÄNDUNGEN, §§ 850FF ZPO

Gläubiger können auf das Einkommen aus dem Arbeitsverhältnis eines Schuldners durch einen **gerichtlichen Pfändungs- und Überweisungsbeschluss** zugreifen.

- **Überwachung** der ordnungsgemäßen Anwendung der Datenverarbeitungsprogramme sowie der Maßnahmen für Datenschutz und –sicherung. Erteilung von Auskünften an Betroffene in allen Angelegenheiten des Datenschutzes (**Information**).
- Verfassen eines Tätigkeitsberichtes am Ende des Geschäftsjahres. Erstellen einer Übersicht über die Art der gespeicherten personenbezogenen Daten und Auflisten aller Empfänger personenbezogener Daten.
- Ordnungsgemäße Berichtigung, Löschung oder Sperrung von personenbezogenen Daten veranlassen.

Welche Rechte und Pflichten hat der betriebliche Datenschutzbeauftragte?



- Der Datenschutzbeauftragte muss von der Geschäftsleitung bei der Erfüllung seiner Aufgaben aktiv unterstützt werden, § 4f Abs.5 BDSG. Die Geschäftsführung hat dem Datenschutzbeauftragten die **erforderliche Zeit, Räume, Einrichtungen, Geräte und die erforderlichen Mittel** zur Wahrnehmung seiner Tätigkeit zur Verfügung zu stellen, § 4f Abs.5 BDSG.
- Dem Datenschutzbeauftragten muss die Möglichkeit zur eigenen Schulung sowie zur Schulung der Mitarbeiter eingeräumt werden. Auch müssen die Kosten übernommen werden, § 4f Abs.3 S.7 BDSG.
- Der Datenschutzbeauftragte darf gem. § 4f Abs.3 BDSG keine beruflichen Nachteile durch seine Tätigkeit haben.
Er hat gem. **§ 4f Abs.3 S.5 und 6 BDSG** einen **besonderen Kündigungsschutz**. Auch nach Abberufung des Datenschutzbeauftragten ist die Kündigung innerhalb eines Jahres nach Beendigung der Bestellung unwirksam.
- Der Datenschutzbeauftragte ist der Geschäftsführung unmittelbar zu unterstellen, § 4f Abs.3 S.1 BDSG.
- Der Datenschutzbeauftragte hat Verschwiegenheitspflicht, § 4f Abs.4 BDSG.
- Dem Datenschutzbeauftragten ist eine Übersicht über alle Datenvorgänge (Dateien, Datenverarbeitungsanlagen, neue Projekte im Rahmen der automatisierten Verarbeitung etc.) bereitzustellen.
- Der Datenschutzbeauftragte ist in der Ausübung seiner Fachkunde auf dem Gebiet des Datenschutzes weisungsfrei, § 4f Abs.3 S.2 BDSG.