

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).

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

	2014
Rentenversicherung	18,9% d.h., AN und AG zahlen je 9,45 %
Krankenversicherung	Gesundheitsfond mit Einheitsbeitragssatz von 15,5 % d.h., AN zahlen 8,2 % wg. Sonderbeitrag von 0,9 % - und AG zahlen 7,3 %
Pflegeversicherung	2,05 % bzw. 2,3 % 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
Arbeitslosenversicherung	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** erhoben.

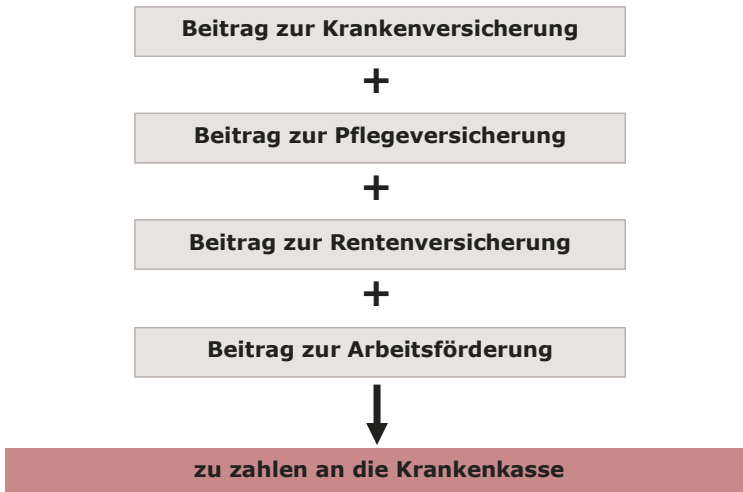
D.h., bis zu einer **Höchstbetragsgrenze** werden keine Beiträge mehr abgezogen, es entstehen aber auch keine zusätzlichen Ansprüche durch das höhere Monatsgehalt.

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

	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
	2014 monatlich (jährlich)	2014 monatlich (jährlich)
Renten- und Arbeitslosenversicherung	5.950 € (71.400 €)	5.000 € (60.000 €)
Kranken- und Pflegeversicherung	4.050 € (48.600 €)	4.050 € (48.600 €)

? 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

VERSICHERUNGSFLICHT 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 (2014: 53.550 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. Voraussetzungen der Familienversicherung: Ehegatte und/oder Kinder sind nicht selbst versicherungspflichtig oder hauptberuflich selbständig oder haben kein Gesamteinkommen, welches regelmäßig 1/7 der monatlichen Bezugsgröße überschreitet.
Freiwillig Versicherte, § 9 SGB V	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 53.550 Euro (= Versicherungspflichtgrenze, Jahresarbeitsentgeltgrenze 2014)**. Die Versicherungspflichtgrenze bezeichnet für Arbeitnehmer die Pflichtgrenze, bis zu der 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 Steuermitteln ergänzen die Finanzierung.

Höhe der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung:

Der Beitragssatz des Gesundheitsfonds beträgt 2013 einheitlich **15,5 % (Einheitssatz)** und wird nur bis zur jeweiligen **Beitragsbemessungsgrenze** (4.050 € pro Monat / 48.600 € pro Jahr - Stand 2014) berücksichtigt. Hiervon tragen die **AN 8,2 %** wegen Sonderbeitrag von 0,9 % - **AG** tragen **7,3 %**.

Wichtig:

Dies gilt auch für **Rentner**, die in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungspflichtig sind: 8,2 % 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

- **Pflegevertretung (Ersatz-/Verhinderungspflege):**
Bei Verhinderung oder Urlaub der Angehörigen oder der ehrenamtlichen Pflegeperson besteht Anspruch auf Ersatzpflege für bis zu 4 Wochen und bis zu 1.550 Euro im Jahr.
- **Pflegehilfsmittel und technische Hilfen**, wie Gehwagen, Rollstuhl, Pflegebetten 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. Pflegenden Angehörigen sind bei allen Pflegetätigkeiten und mit der Pflege verbundenen Tätigkeiten und Wege gesetzlich unfallversichert.
- **Pflegekurse** zur Unterstützung der Pflegepersonen und zur Qualitätssicherung.
- Zuschuss 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 2014 (= Dienste durch ambulante Pflegekräfte)	Pflegegeld 2014 (= finanzielle Anerkennung pflegender Angehöriger bei häuslicher Pflege)
Ohne Pflegestufe (ab 1.1.2013!):	Bis zu 225 Euro/Monat	Bis zu 120 Euro/Monat
Pflegestufe I: erhebliche Pflegebedürftigkeit	Bis zu 665 Euro/Monat	Bis zu 305 Euro/Monat
Pflegestufe II: Schwerpflegebedürftige	Bis zu 1.250 Euro/Monat	Bis zu 525 Euro/Monat
Pflegestufe III: Schwerstpflegebedürftige	Bis zu 1.550, in Härtefällen bis zu 1.918 Euro/Monat	Bis zu 700 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 1.023 (bei Pflegestufe I) bis 1.918 Euro/Monat bei Härtefällen.



Wie finanziert sich die gesetzliche Pflegeversicherung?

Der Beitragssatz beträgt 2,05 % bzw. 2,3 % 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** (4.050 € pro Monat / 48.600 € pro Jahr - Stand 2014) berücksichtigt.

Hiervon tragen die **Arbeitnehmer 1,025 % (plus Sonderbeitrag für Kinderlose von 0,25 %, also insgesamt 1,275 %)** - **Arbeitgeber** tragen **1,025 %**.

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.

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)
- **14 Regionalträger Deutsche Rentenversicherung** (ehemals Landesversicherungsanstalten) **und einem Zusatz für ihre jeweilige regionale Zuständigkeit**, z.B. Deutsche Rentenversicherung Baden-Württemberg.
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 Hälfte von Arbeitnehmer und Arbeitgeber** getragen werden, also je 9,45 % (Stand 2014)
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 **18,9 %** (im Jahre 2014) und wird nur **bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze** (alte Bundesländer 5.950 € pro Monat und neue Bundesländer 5.000 € pro Monat - Stand 2014) **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.

- **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.

BEACHTEN 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 Rentenanspruchnahme:**
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 2014 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.</p> <p>Bsp.:</p> <p>Das statistische Durchschnittsbruttoarbeitsentgelt für das Jahr 2013 beträgt 34.071 Euro/Jahr bzw. 2.839,25 Euro/Monat.</p> <p>Bei exaktem Durchschnittsverdienst aller versicherten Verdiener 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</p> <p>⇒ 28,14 Euro West und 25,74 Euro Ost, Stand 01.07.2013 - 30.06.2014</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 seit 2014 in den alten Bundesländern 5.950 € pro Monat und in den neuen Bundesländern 5.000 € 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 2014 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-Verdienstaufschlag 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 verminderten 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:**

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.

01.01.2013:

Verlängerung der Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes auf 12 Monate für all diejenigen Arbeitnehmer, deren Anspruch auf Kurzarbeit bis zum 31.12.2013 entsteht.

Neu: 01.01.2014:

Die **verlängerte Bezugsdauer** des Kurzarbeitergeldes wurde **bis Ende 2014** 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	9,45 % AN-Anteil bis zur Beitragsbemessungsgrenze
Minus Krankenversicherungsbeitrag AN	8,2 % AN-Anteil bis zur Beitragsbemessungsgrenze
Minus Arbeitslosenversicherungsbeitrag AN	1,5 % AN-Anteil bis zur Beitragsbemessungsgrenze
Minus Pflegeversicherungsbeitrag AN	1,025 % plus eventuell Zusatzbeitrag für kinderlose AN in Höhe von 0,25 % (= 1,275 %)
= 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 Vorteil?

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 2013 bundeseinheitlich **221 €/monatlich**.
- Der Sachbezugswert für **freie Verpflegung** beträgt 2013 bundeseinheitlich **229 €/monatlich**.

Sachbezugswerte Freie Verpflegung 2013	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 450,00 € (= 229 € + 221 €) anzusetzen.

Dieser Betrag erhöht das Steuer und das Sozialversicherungsbrutto.

BEACHTEN

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:

Belegtschaftsrabatte 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 €

BEACHTEN NEUE RECHTSPRECHUNG DES BUNDESFINANZHOFES

(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 Gepflogenheiten 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/Annehmlichkeiten (Sachzuwendungen) bis zu 40 €
 - Arbeitsessen bis zu 40 €
 - Belegschaftsrabatte bis zu 1080 € pro Kalenderjahr
 - Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten bis 2100 € 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 2.856 € pro Kalenderjahr (Stand 2014)
 - Beihilfen und Unterstützungen in Notfällen steuerfrei bis 600 € pro Kalenderjahr
 - Freiwillige Trinkgelder
 - Kosten für Betriebsveranstaltungen, Diensteführung, Verabschiedung usw.:
- Freigrenze je Arbeitnehmer/Teilnehmer einschl. Umsatzsteuer 110 €
Wichtig: Von der Finanzverwaltung wird die Durchführung von zwei Betriebsveranstaltungen im Kalenderjahr - für denselben Teilnehmerkreis - nicht beanstandet.

Überblick über die Sozialversicherungsbeiträge:

Sozialversicherungen	Beitrags-satz	AG-Anteil	AN-Anteil	Beitragsbe-messungs-grenze West 2014	Beitragsbe-messungs-grenze Ost 2014	Versiche-rungs-pflicht-grenze West und Ost 2014
Kranken-versiche-rung	15,5 %	7,3 %	8,2 % wg. Son-derbeitrag	4.050 €/ Monat	4.050 €/ Monat	Bei einem Bruttogehalt von 4.350 Euro/Monat kann der AN aus der gesetzlichen KV austreten
Pflegever-siche-rung	2,05 %	1,025 %	1,025 % Ggf. plus Zusatzbei-trag für Kinderlose von 0,25 % = 1,275 %	4.050 €/ Monat	4.050 €/ Monat	Versiche-rungspflicht ohne Rück-sicht auf die Höhe des Bruttogehal-tes
Renten-versiche-rung	18,9 %	9,45 %	9,45 %	5.950 €/ Monat	5.000 €/ Monat	Versiche-rungspflicht ohne Rück-sicht auf die Höhe des Bruttogehal-tes
Arbeits-losenver-sicherung	3 %	1,5 %	1,5 %	5.950 €/ Monat	5.000 €/ 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.