



Birgit Dickemann-Weber

Prüfung für Personalfachkaufleute (IHK)

FRAGE - ANTWORT - LERNKARTEN

Handlungsbereich 2

PERSONALARBEIT AUF GRUNDLAGE RECHTLICHER BESTIMMUNGEN



AKTUALISIERUNG 2014



DICKEMANN-WEBER
VERLAG

Bibliografische Information der Deutschen Nationalbibliothek:

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie. Detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Die Vervielfältigung, Verbreitung oder öffentliche Wiedergabe der Publikation ist nicht gestattet (§§ 53, 54 UrhG) und strafbar (§ 106 UrhG). Alle Rechte vorbehalten. Nachdruck oder Übersetzung, auch auszugsweise, sowie Verbreitung durch Film, Funk, Fernsehen und Internet, durch fotomechanische Wiedergabe, Tonträger und Datenverarbeitungssysteme jeder Art nur mit schriftlicher Genehmigung des Verlages.

Hinweis zu § 52a UrhG: Weder das Werk noch seine Teile dürfen ohne eine solche Einwilligung eingescannt und in ein Netzwerk eingestellt oder sonst öffentlich zugänglich gemacht werden. Dies gilt auch für Intranets von Schulen und sonstigen Bildungseinrichtungen.

Der Text enthält in der Regel Gruppenbezeichnungen, Berufsbezeichnungen etc. nur in der männlichen Form. Dies dient der sprachlichen Vereinfachung, um sperrige Doppelformulierungen wie Personalfachkauffrau/Personalfachkaufmann zu vermeiden und so den Text lesbarer zu gestalten. Selbstverständlich werden Personalfachkauffrauen in unserem Buch völlig gleichberechtigt angesprochen.

Keine Publikation ist perfekt und fehlerfrei. Anregungen, konstruktive Kritik und sonstige Verbesserungsvorschläge unserer Leser sind daher willkommen und werden gerne aufgenommen. Kontaktieren Sie uns bei Bedarf unter der unten genannten E-Mailadresse.

© Verlag Dickemann-Weber OHG, Bretten
Aktualisierung zur 1. Auflage Januar 2014
Autor: Birgit Dickemann-Weber
Satz: Verlag Dickemann-Weber
Fotos: Umschlag: ©AllebaziB - Fotolia.com
Webseite: <http://dickemann-weber.com>
E-Mail: info@dickemann-weber.com



KARTE 4.3

Welche Beitragssätze bestehen in der Sozialversicherung 2014?

Welche Beitragssätze bestehen in der Sozialversicherung 2014?

Sozialversicherung	Beitragssätze 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 d.h., AN und AG zahlen je 1,025 %, ggfls. zahlen kinderlose Mitglieder 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 zahlen keinen Kinderlosenzuschlag
Arbeitslosenversicherung	3 % d.h., AN und AG zahlen je 1,5 %
Unfallversicherung	Beiträge trägt der Arbeitgeber allein



KARTE 4.4

Was versteht man unter Beitragsbemessungsgrenzen und nennen Sie die unterschiedlichen Bemessungsgrenzen in der Sozialversicherung 2014.

Was versteht man unter Beitragsbemessungsgrenzen und nennen Sie die unterschiedlichen Bemessungsgrenzen in der Sozialversicherung 2014.

Bemessungsgrenzen sind Höchstbetragsgrenzen des erzielten Arbeitsentgelts, bis zu denen Sozialversicherungsbeiträge erhoben werden werden.

D.h., über dieser Obergrenze werden keine Beiträge mehr abgezogen, es entstehen aber auch keine zusätzlichen Ansprüche.

Sozialversicherungszweig	Alte Bundesländer Beitragsbemessungsgrenzen 2014 monatlich (jährlich)	Neue Bundesländer Beitragsbemessungsgrenzen 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 €)



KARTE 4.5

Erläutern Sie das Ziel der gesetzlichen Krankenversicherung.

Erläutern Sie, anhand von zwei Beispielen, wer in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (= versicherter Personenkreis).



Erläutern Sie das Ziel der gesetzlichen Krankenversicherung.

Nach § 1 SGB V hat die gesetzliche Krankenversicherung als Solidargemeinschaft die Aufgabe, die Gesundheit der Versicherten zu erhalten, wiederherzustellen oder zu bessern.

Erläutern Sie, anhand von zwei Beispielen, wer in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist (= versicherter Personenkreis).

<p>Pflichtversicherte, § 5 SGB V</p>	<p>Pflichtversichert sind Arbeitnehmer und Auszubildende, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, aber deren regelmäßiges jährliches Arbeitsentgelt die Versicherungspflichtgrenze (2014: 53.550 Euro) nicht übersteigt.</p> <p>Pflichtversichert sind weiterhin Empfänger von Arbeitslosengeld, Rentner, Studenten, Teilnehmer an Maßnahmen der Bundesagentur für Arbeit, in Behindertenwerkstätten beschäftigte behinderte Menschen etc.</p>
<p>Familienversicherte, § 10 SGB V</p>	<p>Ehegatte und Kinder sind beitragsfrei mit dem Versicherten geschützt, soweit sie nicht selbst versicherungspflichtig oder hauptberuflich selbständig sind oder haben kein Gesamteinkommen, welches regelmäßig 1/7 der monatlichen Bezugsgröße überschreitet.</p>
<p>Freiwillig Versicherte, § 9 SGB V</p>	<p>Versicherungsfreie Personen können der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig beitreten.</p> <p>Aber: Freiwillig (gesetzlich) versichern kann sich grundsätzlich nur, wer zuletzt pflicht- oder familienversichert war. Der Beitritt muss innerhalb von drei Monaten schriftlich erklärt werden.</p>



KARTE 4.6

Wer ist in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherungsfrei?

WISSEN (kennen)

4.2 Ziele und Aufgaben der gesetzlichen Krankenversicherung
4.2.1 Versicherter Personenkreis



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.



KARTE 4.22

Was ist bei der Altersrente zu beachten?

WISSEN (kennen)

4.4.4 Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung



Was ist bei der Altersrente zu beachten?

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



KARTE 4.23

Wie berechnet sich die Rente?

WISSEN (kennen)

4.4.4 Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung



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. Bei exaktem Durchschnittsverdienst aller versicherten Verdiener erzielt der Arbeitnehmer pro Jahr einen Entgeltpunkt.</p> <p>Bsp.: Das statistische Durchschnittsbruttoarbeitsentgelt für das Jahr 2013 beträgt 34.071 Euro/Jahr bzw. 2839,25 Euro/Monat</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• Halbweisenrente: 0,1• Vollweisenrente: 0,2
Aktueller Rentenwert	<p>Der aktuelle Rentenwert ist der Monatsbetrag der Rente, der sich für einen Entgeltpunkt ergibt 28,14 Euro West und 25,74 Euro Ost, Stand 01.07.2013 - 30.06.2014.</p>



KARTE 4.34

Was versteht man unter Insolvenzgeld?
Wie wird das Insolvenzgeld finanziert?





Was versteht man unter Insolvenzgeld?

Insolvenzgeld ist der Ausgleich des ausgefallenen Arbeitsverdienstes bei Zahlungsunfähigkeit des Arbeitgebers.

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.

Wie wird das Insolvenzgeld finanziert?

Die Arbeitgeber finanzieren das Insolvenzgeld durch Zahlung einer Umlage. Sie beträgt im Jahre 2014 auch 0,15 %.



KARTE 4.36

Erläutern Sie die Dauer und die Höhe des Kurzarbeitergeldes.



Erläutern Sie die Dauer und die Höhe des Kurzarbeitergeldes.

Dauer des Kurzarbeitergeldes:

Längstens 6 Monate nach § 104 Abs.1 SGB III.

Aber: Neu ab 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: Die verlängerte Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes wurde **bis Ende 2014** ausgedehnt, um Unternehmen in Zeiten einer abschwächenden Konjunktur Planungssicherheit zu geben und Entlassungen zu verhindern.

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.

Hinweis:

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



KARTE 7.13

Was versteht man unter Sachbezug und unter geldwertem Vorteil?

Welche Formen von Sachbezügen werden unterschieden?





Was versteht man unter Sachbezug und unter geldwertem Vorteil?

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.

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
Hinweis: Der Sachbezugswert für freie Verpflegung beträgt 2014 bundeseinheitlich 229 €/mtl.
- Freie Unterkunft
Hinweis: Der Sachbezugswert für freie Unterkunft beträgt 2014 bundeseinheitlich 221 €/mtl.
- Dienstwagen (Firmenwagen) zur privaten Nutzung
- Wohnungsüberlassung



KARTE 7.16

Nennen Sie sechs lohnsteuerfreie Bezüge.

ANWENDEN (ermitteln und berechnen)

7.2.3 Personalrechnungswesen



Nennen Sie sechs lohnsteuerfreie Bezüge.

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, Dienst Einführung, 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.
- Fehlgeldentschädigungen (Mankogelder) bei z.B. Kassierern bis zu 16 € pro Monat
- Zuschüsse des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld
- Kurzarbeitergeld, Winterausfallgeld
- Sachbezüge bis zu 44 € pro Monat (Kleinbetragsgrenze)



KARTE 7.35

Nennen Sie vier Rechte und Pflichten des betrieblichen Datenschutzbeauftragten.



Nennen Sie vier Rechte und Pflichten des betrieblichen Datenschutzbeauftragten.

- Der Datenschutzbeauftragte muss von der Geschäftsleitung bei der Erfüllung seiner Aufgaben aktiv unterstützt werden, § 4f Abs.5 BDSG. D.h., dass ihm die Geschäftsführung die erforderliche Zeit, Räume, Einrichtungen, Geräte und Mittel zur Wahrnehmung seiner Tätigkeit zur Verfügung stellen muss, § 4f Abs.5 BDSG.
- Dem Datenschutzbeauftragten muss die Möglichkeit zur eigenen Schulung sowie zur Schulung der Mitarbeiter eingeräumt werden. Auch müssen die Kosten dafür 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**. D.h., dass die Kündigung eines Datenschutzbeauftragten unzulässig ist, es sei denn, es liegen Tatsachen vor, die für die Annahme eines wichtigen Grundes einer außerordentlichen Kündigung ausreichen. 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.