
Handlungsbereich 2

Personalarbeit auf Grundlage rechtlicher Bestimmungen durchführen

Teil 1 und 2

Lernkarten zur Prüfungsvorbereitung
für

Gepr. Personalfachkauffrau (IHK)
Gepr. Personalfachkaufmann (IHK)

Aktualisierung 2015


DICKMANN-WEBER
— V E R L A G —

Ordentliche Kündigung - Prüfungsschema

1. Ist die Kündigung **schriftlich** zugegangen?
 - Schriftformpflicht, § 623 BGB
 - Die Kündigung muss dem Arbeitnehmer zu ihrer Wirksamkeit zugehen
2. Besteht ein **besonderer Kündigungsschutz** nach
 - § 9 MuSchG, § 15 KSchG, § 22 Abs.2 BBiG, §§ 85ff SGB IX, § 18 BEEG,
§ 2 Abs.1 ArbPISchG bzw. § 60 WPfIG i.V.m. § 2 Abs.1 ArbPISchG

Beachte:

- Während des besonderen Kündigungsschutzes ist jede ordentliche Kündigung grundsätzlich unwirksam.** Eine außerordentliche Kündigung ist jedoch möglich, wenn der Arbeitgeber einen wichtigen Grund zur fristlosen Kündigung des Arbeitsverhältnisses hat.
3. Wurde der Betriebsrat **vor** der Kündigung ordnungsgemäß **angehört** gem. § 102 BetrVG?

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, einer Jugend- und Auszubildendenvertretung (...) ist unzulässig.
§ 85 SGB IX	Der Kündigung des Arbeitsverhältnis eines schwerbehinderten Menschen durch den Arbeitgeber bedarf der vorherigen Zustimmung des Integrationsamtes .
§ 60 WPfIG i.V.m. § 2 Abs.1 ArbPISchG	<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 ArbPISchG gelten die Regelungen des ArbPISchG 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 Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.</p> <p>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 ArbPISchG.</p>
§ 18 BEEG	<p>Während der Elternzeit darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen. Der Kündigungsschutz beginnt</p> <ul style="list-style-type: none"> • frühestens 8 Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes und • frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem 3. Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes.

1.7.1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG

<p>Anspruchsvoraussetzungen Elternzeit</p>	<p>Nach § 15 BEEG haben Mütter/Väter Anspruch auf Elternzeit, wenn sie</p> <ol style="list-style-type: none">1. Arbeitnehmer sind,2. mit ihrem Kind in einem Haushalt leben und3. dieses Kind selbst betreuen und erziehen. <p>Beachte: Anspruch auf Elternzeit besteht bis zur Vollendung des dritten Lebensjahres eines Kindes.</p> <p>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.</p>
<p>Antragsfristen</p>	<p>Wer Elternzeit beanspruchen will, muss sie</p> <ol style="list-style-type: none">1. für den Zeitraum bis zum vollendeten dritten Lebensjahr des Kindes spätestens sieben Wochen und2. 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.
<p>Teilerwerbstätigkeit</p>	<p>Während der Elternzeit ist eine Teilerwerbstätigkeit von bis zu 30 Stunden pro Woche zulässig, nach § 15 Abs.4 BEEG.</p> <p>Teilzeitarbeit bei einem anderen Arbeitgeber oder als Selbständiger ist nur mit Zustimmung des Arbeitgebers zulässig. Dieser darf sie nur aus dringenden betrieblichen Gründen innerhalb 4 Wochen nach Zugang des Antrags schriftlich ablehnen, § 15 Abs.4 S.4 BEEG.</p>

1.7.1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG

Verringerung der Arbeitszeit	Der Arbeitnehmer kann eine Verringerung der Arbeitszeit während der Elternzeit beantragen. Voraussetzungen sind in § 15 Abs.5-7 BEEG geregelt. 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 .
Erholungsurlaub	Der Erholungsurlaub wird durch die Elternzeit abgegolten. Bei Antritt der Elternzeit noch nicht genommener Urlaub kann nach Ende der Elternzeit genommen werden, § 17 BEEG .
Kündigungsschutz	Der Kündigungsschutz beginnt nach § 18 BEEG 1. frühestens acht Wochen vor Beginn einer Elternzeit bis zum vollendeten 3. Lebensjahr des Kindes und 2. frühestens 14 Wochen vor Beginn einer Elternzeit zwischen dem dritten Geburtstag und dem vollendeten 8. Lebensjahr des Kindes. Während der Elternzeit (ab Eingang der Elternzeiterklärung beim AG) darf der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen.
Vorzeitige Beendigung der Elternzeit	Eine Kündigung des Arbeitnehmers zum Ende der Kündigungsfrist kann unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von drei Monaten erfolgen, gem. § 19 BEEG. Will der Elternzeitnehmer vorzeitig die Elternzeit beenden, so ist dies nach § 16 Abs.3 BEEG möglich, wenn entweder der Arbeitgeber zustimmt oder die Geburt eines weiteren Kindes zu erwarten ist oder ein besonderer Härtefall vorliegt. 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.

1.7.1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz BEEG

Anspruchsvoraussetzungen Elterngeld	<p>Anspruch auf Elterngeld hat nach § 1 BEEG, wer</p> <ol style="list-style-type: none">1. einen Wohnsitz oder seinen gewöhnlichen Aufenthalt in Deutschland hat,2. mit seinem Kind in einem Haushalt lebt,3. dieses Kind selbst betreut und erzieht und4. 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 berechnete 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>

3.4 Rechtliche Grundlagen der Einkommens- und Vergütungssysteme

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 Tarifautonomie = 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: Keine Bestimmungen über die konkrete Höhe der Entgelte
Gesetze	<ul style="list-style-type: none"> • AG 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 Zeitsunde für das ganze Bundesgebiet eingeführt.
Tarifverträge	<ul style="list-style-type: none"> • 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

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.

2015	
Rentenversicherung	18,7 % d.h., AN und AG zahlen je 9,35 %
Krankenversicherung	Allgemeiner Beitragsatz 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 Beitragszuschlag 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
Arbeitslosenversicherung	3 % d.h., AN und AG zahlen je 1,5 %
Unfallversicherung	Beiträge trägt der Arbeitgeber allein

4.1.4 Finanzierung der Sozialversicherung

Beitragsbemessungsgrenzen:

Die Höhe der Sozialversicherungsbeiträge bemisst sich in erster Linie nach dem erzielten Arbeitseinkommen. Die Sozialversicherungsbeiträge werden mit den maßgebenden Beitragsätzen 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
	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 €)

4.2.1 Versicherter Personenkreis

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

1. Pflichtversicherte
2. Familienversicherte
3. Freiwillig Versicherte

Pflichtversicherung, § 5 SGB V

- **Pflichtversichert sind Arbeitnehmer und Auszubildende**, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, aber deren regelmäßiges Arbeitsentgelt die **Versicherungspflichtgrenze/ allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze** (2015: **54.900 Euro**) nicht übersteigt
 - 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 SGB V
- Empfänger von Arbeitslosengeld, **Rentner**, Studenten, Teilnehmer an Maßnahmen der Agentur für Arbeit, in Behindertenwerkstätten beschäftigte behinderte Menschen etc.

Familienversicherung, § 10 SGB V

Ehegatte und Kinder sind beitragsfrei mit dem Versicherten geschützt.
Voraussetzung: Sie 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 (siehe folgende Karte) können der **gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig beitreten**.

4.2.1 Versicherter Personenkreis

Freiwillig Versicherte (= versicherungsfrei)

Beachte: Freiwillig (gesetzlich) versichern kann sich grundsätzlich nur, wer zuletzt pflicht- oder familienversichert war. Der Beitritt muss innerhalb von drei Monaten schriftlich erklärt werden.

In der gesetzlichen Krankenversicherung sind folgende Personengruppen versicherungsfrei:

1. Unternehmer, **Selbstständige, Freiberufler**, Beamte, Richter, Soldaten auf Zeit und sonstige beihilfeberechtigte Bedienstete
2. Geringfügig Beschäftigte (Minijob)
3. Personen, die durch das Krankenfürsorgesystem der EU geschützt sind gem. § 6 SGB V
4. **Arbeitnehmer, mit einem regelmäßigem jährlichen Arbeitsentgelt von mehr als 54.900 Euro (= Versicherungspflichtgrenze, Jahresarbeitsentgeltgrenze 2015).**
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.

4.2.2 Finanzierung der gesetzlichen Krankenversicherung

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

Bundeszuschüsse aus Steuermitteln 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.

Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung besteht für **Arbeitnehmer und Auszubildende**, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, aber deren regelmäßiges Arbeitsentgelt die **Versicherungspflichtgrenze** (2015: **54.900 Euro**) nicht übersteigt. Wer mehr verdient kann sich freiwillig oder privat versichern und muss die Versicherungsprämie allein aufbringen, erhält jedoch vom AG einen Zuschuss.

Beachte: Freiwillig versicherte Selbstständige tragen den vollen Beitrag allein!

4.2.4 Die Entgeltfortzahlung und ihre Bedeutung

Entgeltfortzahlung bei Krankheit des Kindes nach § 45 Abs.1 und 2 SGB V:

Grundsätzlich haben Eltern bei Erkrankung ihrer Kinder einen gesetzlichen Anspruch nach § 616 BGB auf bezahlte Freistellung gegen ihren Arbeitgeber. Aber, ist dieser Anspruch nach § 616 BGB durch Tarif- oder Arbeitsvertrag ausgeschlossen, besteht ein Anspruch des Versicherten auf unbezahlte Freistellung 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 eingehändigt werden.

4.3.2 Leistungen der Pflegeversicherung

Folgende Leistungen der gesetzlichen Pflegeversicherung gibt es nach §§ 36 ff SGB XI:

- **Leistungen der häuslichen Pflege** wie Pflegesachleistungen, Pflegegeld oder Kombination von Geld- und Sachleistungen - je nach Pflegestufe.
Häusliche Pflege liegt vor, wenn die Pflege in den „eigenen vier Wänden“ stattfindet.
- **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, 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. 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.

4.3.2 Leistungen der Pflegeversicherung

Pflegestufen, §§ 36 ff SGB XI

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 (in Härtefällen bis zu 1.995) Euro/Monat	Bis zu 728 Euro/Monat

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 1) bis 1.995 Euro/Monat bei Härtefällen.

4.3.2 Leistungen der Pflegeversicherung

Finanzierung der Pflegeversicherung

Der Beitragsatz 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 Beitragsatz 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.

Das PflegeZG bietet den Arbeitnehmern **zwei mögliche Freistellungsansprüche**, die sie gegenüber ihrem Arbeitgeber geltend machen können:

- **Kurzzeitige Arbeitsverhinderung nach § 2 PflegeZG:**
Bei einer **akut aufgetretenen Pflegesituation eines nahen Angehörigen** haben Beschäftigte das Recht, bis zu 10 Arbeitstagen der Arbeit fernzubleiben, **um eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren** oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen.
- **Pflegezeit nach §§ 3, 4 PflegeZG:**
Anspruch auf eine bis zu sechsmonatige Pflegezeit pro pflegebedürftigem nahen Angehörigen.

Beachte:

Besonderer Kündigungsschutz der Pflegekraft,

d.h., der Arbeitgeber darf das Beschäftigungsverhältnis von der Ankündigung bis zur Beendigung der Pflegefreistellung nicht kündigen, **§ 5 PflegeZG**.

4.3.3 Pflegezeitgesetz

Voraussetzungen für den Anspruch auf Pflegezeit:

1. **Ankündigung:**

Der Arbeitnehmer hat die Pflegezeit mindestens zehn Tage vorher schriftlich anzukündigen und gleichzeitig mitzuteilen, wie lange und in welchem Umfang er die Auszeit nehmen möchte.

2. Der Anspruch besteht nur gegenüber Arbeitgebern mit **mehr als 15 Beschäftigten**, § 3 Abs.2 PflegeZG.

3. Es muss sich um einen **nahen Angehörigen** handeln, bei dem mindestens Pflegestufe I vorliegt und der in häuslicher Umgebung gepflegt wird.
Als nahe Angehörige gelten nach § 7 Abs.3 PflegeZG:
Ehegatten, Lebenspartner, Partner einer eheähnlichen Gemeinschaft, Großeltern, Eltern, Geschwister, Kinder, Adoptiv- und Pflegekinder, Enkelkinder sowie die Schwiegereltern und Schwiegerkinder

Aber:

- Keine Zustimmung des Arbeitgebers zur (unbezahlten) Freistellung notwendig.
- Der Arbeitgeber kann eine ärztliche Bescheinigung verlangen, nach § 2 Abs.2 PflegeZG.

4.3.3 Pflegezeitgesetz

Neu zum 1. Januar 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.

4.3.3 Pflegezeitgesetz

Neu zum 1. Januar 2012:

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

Arbeitnehmer können - auf Grundlage einer **freiwilligen Vereinbarung** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber- eine staatlich geförderte zweijährige Familienpflegezeit beantragen, in der sie ihre wöchentliche Arbeitszeit reduzieren. Die wöchentliche Arbeitszeit kann bis auf einen Mindestumfang von 15 Stunden in der Woche für die Dauer von zwei Jahren verringert werden. Die konkreten Einzelheiten der Arbeitszeitverringerung werden in einer Vereinbarung mit dem Mitarbeiter geregelt.

Ziel des FPfZG:

Gewährleistung einer besseren Vereinbarkeit von Pflege und Beruf

Beachte:

Das Familienpflegezeitgesetz sieht **keinen unmittelbaren Rechtsanspruch** des Arbeitnehmers vor.

4.4.3 Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung

Finanzierung der gesetzlichen Rentenversicherung durch:

1. **Beiträge der Versicherten**, die bei versicherungspflichtigen Beschäftigten je zur **Hälfte von AN und AG** getragen werden, also je 9,35% (Stand 2015).
Beachte:
Freiwillig versicherte Selbständige tragen den vollen Beitrag allein.
2. **Bundeszuschüsse**
diese dienen zur Finanzierung sogenannter „versicherungsfremder Leistungen“.

Höhe der Beiträge zur gesetzlichen Rentenversicherung:

Der Rentenversicherungsbeitrag 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

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>Bei exaktem Durchschnittsverdienst aller versicherten Verdienner erzielt der Arbeitnehmer pro Jahr einen Entgeltpunkt.</p> <p>Bsp.: Das statistische Durchschnittsbruttoarbeitsentgelt für das Jahr 2013 beträgt 34.071 Euro/Jahr bzw. 2.839,25 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 (Vor.: unter 3 Std. täglich arbeitsfähig) • Halbe Erwerbsminderungsrente: 0,5 (Vor.: 3 bis 6 Std. täglich arbeitsfähig) • Große Witwen-/Witwenrente: 0,55 - 0,6 • Kleine Witwen-/Witwenrente: 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>

4.4.4 Leistungen der gesetzlichen Rentenversicherung

Rentenabschläge bei vorzeitiger Rentenanspruchnahme

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 Alters- bzw. Erwerbsminderungsrente:

Vor Erreichen der Regelaltersgrenze ist bei den Altersrenten eine Hinzuverdienstgrenze zu beachten. Danach kann neben der Altersrente unbegrenzt hinzuverdiene werden. Die Hinzuverdienstgrenze für die Vollrente bzw. wegen voller Erwerbsminderung beträgt im Jahre 2015 monatlich 450 € pro Monat.

4.5.4 Leistungen

Insolvenzgeld, § 165 ff SGB III:

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

Das Insolvenzgeld wird von der Bundesagentur für Arbeit längstens **bis zu 3 Monaten** in Höhe des Nettoarbeitsentgelts gezahlt, soweit noch ein Anspruch auf Arbeitsentgelt besteht, nach §§ 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%.

4.5.4 Leistungen

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.

Hinweis: 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.

Höhe des Kurzarbeitergeldes:

Die Höhe des Kurzarbeitergeldes 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.

7.2.3 Personalrechnungswesen

2. Teil: Nettorechnung	
Gesamtbrutto	Siehe Ergebnis 1. Teil (Bruttorechnung)
Minus Lohnsteuer	Für den Steuerabzug vom Arbeitslohn ist die Lohnsteuerkarte - und die eingetragene Steuerklasse - die Grundlage. Grundsätzlich unterliegt der gesamte Arbeitslohn der Lohnsteuerpflicht. Ausnahmen: lohnsteuerfreie Bezüge und lohnsteuerbegünstigter Arbeitslohn (siehe Lernkarte „Lohnsteuerfreie Bezüge“)
Minus Solidaritätszuschlag	5,5% der Lohnsteuer
Minus Kirchensteuer	Nur bei entsprechendem Merkmal auf der Lohnsteuerkarte; 8-9% der Lohnsteuer je nach Bundeslandzugehörigkeit
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	

7.2.3 Personalrechnungswesen

Sachbezug/Geldwerte Vorteile

Sachbezugswerte für freie Unterkunft und Verpflegung:

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

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

Erläuterung:

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

Dieser Betrag erhöht das Steuer und das Sozialversicherungsbrutto.

Aber: **Nicht zum Arbeitslohn** gehören diejenigen Mahlzeiten, die ganz überwiegend im betrieblichen Interesse des AGs an den AN abgegeben werden z.B. bei Jubiläen.

7.2.3 Personalrechnungswesen

Lohnsteuerfreie Bezüge sind...

- Aufmerksamkeiten (Sachzuwendungen) bis zu 40 €
- Arbeitsessen bis zu 40 €
- Belegschaftsrabatte bis zu 1080 € pro Kalenderjahr
- Einnahmen aus nebenberuflichen Tätigkeiten bis 2400 € pro Kalenderjahr
- Reisekosten
- Auslagersatz 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, Diensteinführung, Verabschiedung usw.:
- Kosten für Betriebsveranstaltungen, Diensteinführung, 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.
- 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)

7.2.3 Personalrechnungswesen

Überblick über die Sozialversicherungsbeiträge:

Sozialversicherungen	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 % Zusatzbeitrag	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 Zusatzbeitrag für Kinderlo-se von 0,25 % = 1,425 %	4.125 €/Monat	4.125 €/Monat	Versiche-rungspflicht ohne Rück-sicht auf die Höhe des Bruttogehal-tes

7.2.3 Personalrechnungswesen

Überblick über die Sozialversicherungsbeiträge:

Sozialversicherungen	Beitragsatz	AG-Anteil	AN-Anteil	Beitragsbemessungsgrenze West 2015	Beitragsbemessungsgrenze Ost 2015	Versicherungspflichtgrenze West und Ost 2015
Rentenversicherung	18,7 %	9,35 %	9,35 %	6.050 €/Monat	5.200 €/Monat	Versicherungspflicht ohne Rücksicht auf die Höhe des Bruttogehaltetes
Arbeitslosenversicherung	3 %	1,5 %	1,5 %	6.050 €/Monat	5.200 €/Monat	Versicherungspflicht ohne Rücksicht auf die Höhe des Bruttogehaltetes

7.2.3 Personalrechnungswesen

Sozialversicherungsrechtliche 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 % *)
Erwerbsminderungsrente 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) 			
	Wenn diese Fälle nicht gegeben sind, besteht Sozialversicherungspflicht in allen Sozialversicherungen!			

*) Kinderlose Rentner, die nach dem 31. Dezember 1939 geboren sind, müssen seit dem 1. Januar 2,6 Prozent des Rentenzahlbetrags zahlen.