

Neuerungen / Änderungen zum Jahreswechsel 2018/2019

Das Wichtigste auf einen Blick

1. Mindestlohn

(in der Sitzung der Mindestlohnkommission am 26.06.2018 einstimmig beschlossen)

Der gesetzliche Mindestlohn wird ab dem 01.01.2019 auf EURO 9,19 je Zeitstunde festgesetzt.

2. Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2019

(in der Sitzung am 23.11.2018 hat der Bundesrat zugestimmt)

Die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung und Pflegeversicherung steigt auf EURO 4.537,50 monatlich / EURO 54.450,00 jährlich.

Die im Versicherungsrecht relevante allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze wird ab 2019 auf EURO 60.750,00 erhöht.

In der Renten- und Arbeitslosenversicherung wird die Beitragsbemessungsgrenze auf EURO 6.700,00 monatlich / EURO 80.400,00 festgesetzt.

Für die neuen Bundesländer gilt die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung Ost von EUR 6.150,00 monatlich / EURO 73.800,00 jährlich.

3. Beitragssätze der Sozialversicherung

Krankenversicherung allgemeiner Beitragssatz	14,60 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz	0,9 %
Rentenversicherung	18,60 %
Arbeitslosenversicherung	2,50 %
Pflegeversicherung	3,05 %
Beitragszuschlag für Kinderlose	0,25 %
Insolvenzgeldumlage	0,06 %

Zu einer gravierenden Änderung kommt es ab Januar 2019 bei der Finanzierung des Zusatzbeitrags in der Krankenversicherung bei den gesetzlich Versicherten. Dieser wird paritätisch, also hälftig von den Arbeitgebern und Arbeitnehmern, finanziert.

Der Arbeitgeber-Beitragszuschuss in der Krankenversicherung für freiwillig versicherte Arbeitnehmer beträgt EURO 331,24 zzgl. ½ Zusatzbeitrag und in der Pflegeversicherung EURO 69,20.

Höchstzuschüsse des Arbeitgebers bei Arbeitnehmer in der privaten Kranken- und Pflegeversicherung sind max. EURO 351,55 (EURO 331,24 + ½ durchschnittlicher Zusatzbeitrag) sowie max. EURO 69,20.

4. Aus Gleitzone wird Übergangsbereich

Die Gleitzone beträgt bundeseinheitlich monatlich bis 30.06.2019 von EURO 450,01 bis EURO 850,00.

Ab Juli 2019 geht die Gleitzone bundeseinheitlich monatlich von EURO 450,01 bis EURO 1.300,00

5. Betriebsrentenstärkungsgesetz: Änderungen bei Neuverträgen

(Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung und zur Änderung anderer Gesetze [Betriebsrentenstärkungsgesetz] vom 17.08.2017)

Spart der Arbeitgeber bei Entgeltumwandlungen von Arbeitnehmern zu Gunsten einer betrieblichen Altersvorsorge Sozialversicherungsbeiträge, ist er bei Neuverträgen ab 01.01.2019 verpflichtet, 15% des umgewandelten Entgelts als Arbeitgeberzuschuss zu zahlen.

Bestehen dazu tarifvertragliche Regelungen, müssen diese berücksichtigt werden.

Der Arbeitgeberzuschuss muss in denselben Durchführungsweg (Pensionsfonds, Pensionskasse oder Direktversicherung) gezahlt werden, in die auch die Entgeltumwandlung fließt.

Für zu diesem Zeitpunkt bereits bestehende individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen ist der Arbeitgeberzuschuss erst ab 01.01.2022 verpflichtend.

Der Zuschuss ist tarifdispositiv, d.h. in Tarifverträgen kann nach § 19 Abs. 1 BetrAVG vom § 1a BetrAVG abgewichen werden. Abweichende Regelungen bei nicht tarifgebundenen Arbeitgebern gelten weiterhin, sofern diese bereits bestanden haben, z.B. ein abweichender Prozentsatz des Arbeitgeberzuschusses.

6. Regelung des bAV-Förderbetrags für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen

Um den Aufbau einer betrieblichen Altersvorsorge für Arbeitnehmer mit niedrigem Einkommen zu unterstützen, wurde ein neuer Förderbetrag nach § 100 EStG eingeführt. Der Arbeitgeber kann unter bestimmten Voraussetzungen 30% des Arbeitgeberbeitrags zur betrieblichen Altersvorsorge direkt von der Lohnsteuer-Anmeldung absetzen.

Voraussetzungen sind:

- laufende Arbeitslohn monatlich brutto \leq EURO 2.200,00
- Arbeitgeber-Beitrag mindestens EURO 240,00, maximal EURO 480,00 im Kalenderjahr
- Förderbeitrag mind. EURO 72,00 jährlich (30% aus EURO 240,00), max. EURO 144,00 jährlich (30% aus EURI 480,00)

Bei Fragen zu den Verträgen wenden Sie sich bitte direkt an das jeweilige Versicherungsunternehmen.

7. Kurzfristigkeitsgrenzen 2019

(Minijob-Zentrale)

Die Kurzfristigkeitsgrenzen werden dauerhaft auf 3 Monate oder 70 Arbeitstage festgelegt.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Tätigkeit im Laufe eines Kalenderjahres im Voraus auf 3 Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist.

Bei einer Beschäftigung von 3 Monaten am Stück arbeitet der kurzfristige Minijobber an mindestens 5 Tagen in der Woche; bei einer Beschäftigung von 70 Arbeitstagen arbeitet der kurzfristige Minijobber weniger als 5 Tage in der Woche.

Beschäftigungen, die über diese zeitliche Begrenzung hinausgehen, sind keine kurzfristigen Beschäftigungen.

Verdient der Arbeitnehmer regelmäßig bis zu 450 Euro im Monat, handelt es sich in der Regel um einen 450-Euro-Minijob.

Ihre Fragen zu den einzelnen Themen senden Sie uns bitte an info@sk-wpg.de oder melden Sie sich unter 069/ 97 12 31-0.

Ihre S·K·

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft