

Beitragszuschuss für nicht krankenversicherungspflichtige und für in der privaten Krankenversicherung versicherte Beschäftigte im Jahr 2014.

Beschäftigte, die freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder in einer privaten Krankenversicherung (PKV) versichert sind, haben Anspruch auf einen Zuschuss des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber hat dem freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer einen Zuschuss in Höhe der Hälfte des Gesamtbeitrags zu zahlen.

Der Zuschuss für einen in einer privaten Krankenversicherung versicherten Arbeitnehmer ist abhängig vom durchschnittlichen allgemeinen Beitragssatz der Krankenkassen, der weiterhin 14,6 % beträgt. Daraus errechnet sich für 2014 ein monatlicher Zuschuss von maximal 295,65 € (14,6 % von 4050,00 € Beitragsbemessungsgrenze = 591,30 €; davon die Hälfte = 295,65 €).

Sind die Bezüge niedriger, ist der Zuschuss entsprechend der obigen Berechnung zu ermitteln. Grundsätzlich darf aber nur die Hälfte des tatsächlich vom Arbeitnehmer gezahlten Beitrags als Zuschuss gewährt werden.

Hinweis:

Der maximale Zuschuss des Arbeitgebers zur Pflegeversicherung in der PKV beträgt monatlich 41,51 €, in Sachsen 21,26€.

Keine nachträgliche Reduzierung des Urlaubanspruchs bei Umstellung auf Teilzeit

Wenn Arbeitnehmer, die zunächst in Vollzeit gearbeitet und entsprechende Urlaubsansprüche erworben haben, diesen Urlaub (z.B. wegen einer Krankheit oder Schwangerschaft) nicht antreten können und danach ihr Arbeitsverhältnis in Teilzeit fortsetzen, tritt entgegen der bisher in Deutschland geübten Praxis keine Reduzierung der erworbenen Urlaubsansprüche im Verhältnis Vollzeit zu Teilzeit ein. Dies hat der Gerichtshof der Europäischen Union entschieden.

Die geschilderte Handhabung verstößt gegen europäisches Recht und ist deshalb nicht zulässig. Die einmal erworbenen Urlaubsansprüche müssen trotz Umstellung auf Teilzeit vollständig gewährt werden.

Verpflegungspauschalen

Die bisherige dreistufige Staffelung für Verpflegungspauschalen wird auf eine zweistufige reduziert. Bei der Gewährung von Verpflegungspauschalen gibt es drei Konstellationen:

1. **Eintägige Reise.** Bei einer Abwesenheit von **mehr** als (bisher **ab**)8 Stunden kann eine steuerfreie Verpflegungspauschale von 12 Euro (bisher 6 Euro) gezahlt werden. Für eintägige Reisen gibt es also entweder 0 oder 12 Euro.
2. **Reise über Nacht (Nachtreise/ Brummi-Regelung).** Bei einer Reise, die zwar zwei Tage dauert, aber **ohne Übernachtung** durchgeführt wird, werden die Zeiten zusammengezählt. Dauert eine solche Reise mehr als 8 Stunden kann eine steuerfrei Verpflegungspauschale von 12 Euro angesetzt werden. Im Gegensatz zu früher spielt es keine Rolle, wann diese Nachtreise begann (früher nach 16 Uhr am ersten Tag und Ende am zweiten Tag vor 8 Uhr) und am nächsten Tag endet. Aber auch hier gilt, es kann entweder 0 oder 12 Euro an Verpflegungspauschale ergeben, auch wenn die Reise mehr als 24 Stunden dauern sollte.
3. **Mehrtägige Reise.** Eine mehrtägige Reise liegt vor, wenn es sich mindestens um eine zweitägige Reise **mit** Übernachtung handelt. Es spielt dabei keine Rolle, ob für die Übernachtung Kosten entstanden sind. Für den **Anreisetag** gibt es dann immer 12 Euro, egal wann die Reise begann. Für den **Abreisetag** gibt es ebenfalls immer 12 Euro, egal wann die Reise beendet wird. Bei einer mindestens drei Tage dauernden Reise gibt es für die sogenannten **Zwischentage** 24 Euro.

Ab 01.01.2014

<u>Abwesenheit</u>	<u>Pauschale</u>
Eintägige Reise: 8 Stunden und weniger	0 EUR
Eintägige Reise: mehr als 8 Stunden	12 EUR
Mehrtägige Reisen: Anreisetag ohne Zeitvorgaben	12 EUR
Abreisetag ohne Zeitvorgaben	12 EUR
24 Stunden (Zwischentag)	24 EUR

Diese neuen Regelungen gelten auch für Reisen ins Ausland. Aufgrund der nun nur noch zweitägigen Staffelung werden durch das BMF für Auslandsreisen ab 1.1.2014 neue Auslandspauschalen veröffentlicht.

(Quelle: BMF, Schreiben zur Reform des steuerlichen Reisekostenrechts)

Übernahme von Bußgeldern durch den Arbeitgeber

Der Bundesfinanzhof hatte im Jahr 2004 entschieden, dass kein Arbeitslohn vorliegt, wenn ein Arbeitgeber aus eigenbetrieblichem Interesse die Zahlung von Verwarnungsgeldern übernimmt, die gegen seine Fahrer verhängt worden sind, weil sie das Halteverbot verletzt haben.

An seiner damals vertretenen Auffassung hält das Gericht nicht weiter fest. Der wiederholte Verstoß eines Arbeitnehmers gegen die Straßenverkehrsordnung solle und könne nicht im eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers liegen. Vorteile haben keinen Arbeitslohncharakter, wenn sie sich bei Würdigung aller Umstände nicht als Entlohnung, sondern lediglich als notwendige Begleiterscheinung betriebsfunktionaler Zielsetzung erweisen. Das ist der Fall, wenn sie aus ganz überwiegend eigenbetrieblichem Interesse des Arbeitgebers gewährt werden.

Ein rechtswidriges Tun - auch, wenn es vom Arbeitgeber angewiesen worden ist - ist keine beachtliche Grundlage einer solchen betriebsfunktionalen Zielsetzung. Deshalb handelt es sich um Arbeitslohn, wenn der Arbeitgeber solche gegen seine bei ihm angestellten Fahrer verhängte Bußgelder übernimmt.

Ferienjobs für Schüler sind sozialversicherungsfrei

Während der Ferien können Schüler unbegrenzt Geld verdienen, ohne sozialversicherungspflichtig zu werden. Voraussetzung ist, dass die Beschäftigung im Voraus auf maximal zwei Monate oder 50 Arbeitstage im Kalenderjahr gefristet ist. Pauschalbeiträge zur Kranken- und Rentenversicherung fallen bei diesen kurzfristigen Beschäftigungen ebenfalls nicht an, weil es sich nicht um sogenannte Minijobs handelt. Wird die Beschäftigung in einem Kalenderjahr über diesen Zeitraum hinaus fortgesetzt und ein Arbeitsentgelt von bis zu 450€ im Monat gezahlt, sind die Vorschriften für die sogenannten Minijobs anzuwenden.

Beispiel:

Schüler Paul arbeitet erstmals in den Sommerferien vom 21.07. bis 29.08.2014 in einer Firma und erhält dafür ein Entgelt von 800€. Es entsteht keine Sozialversicherungspflicht, weil er weniger als 50 Tage arbeitet. Ab 01.10.2014 arbeitet er für monatlich 450€. Ab diesem Tag hat der Arbeitgeber die pauschalen Beiträge sowie die Umlagen an die Knappschaft Bahn-See zu entrichten.

Quelle: Tz 5 der Besprechung der Spitzenverbände der Krankenkassen am 05./06.07.2005

Verfall von Urlaubsansprüchen bei längerer Arbeitsunfähigkeit

In einem vom Bundesarbeitsgericht entschiedenen Fall machte ein schwerbehinderter Arbeitnehmer, der vom 6. September 2005 bis zur einvernehmlichen Beendigung des Arbeitsverhältnisses am 31. März 2011 durchgehend arbeitsunfähig krank war, über bereits abgegoltene 54 Arbeitstage Urlaub hinaus die Abgeltung weiterer 135 Arbeitstage Urlaub geltend.

In dem auf das Arbeitsverhältnis anzuwendenden Manteltarifvertrag war geregelt, dass

- unabhängig von individuellen Arbeitszeitschwankungen ein Erholungsurlaub von 30 Arbeitstagen für das laufende Kalenderjahr gewährt wird;
- als Arbeitstage alle Werktage mit Ausnahmen der Sonnabende gelten;
- Schwerbehinderte einen Anspruch auf Zusatzurlaub von 6 Urlaubstagen im Jahr haben;
- das Fernbleiben in Folge Krankheit nicht auf den Erholungsurlaub angerechnet werden darf.

Das Bundesarbeitsgericht wies die Klage ab. Die Urlaubsansprüche des Arbeitnehmers aus den Jahren 2006 bis 2009 verfielen nach der einschlägigen Regelung im Bundesurlaubsgesetz jeweils am 31. März des zweiten auf das jeweilige Urlaubsjahr folgenden Jahres. Nach Auffassung des Gerichts enthält der Manteltarifvertrag keine für den Arbeitnehmer günstigeren Frist- oder Verfallsbestimmungen.

Quelle: BAG, Urt. V. 12.11.2013, 9AZR 646/12, DB 2014, S. 431, LEXinform 1586521