

Chatprotokoll (Best-of) zum Online-Seminar

„Trends & Tipps 2024“ vom November 2023

Fragen und Antworten im Überblick

Änderungen bei Minijobs und Midijobs (Übergangsbereich)

Zählt denn die Auszahlung einer monatlichen Inflationsprämie zum Jahresarbeitsentgelt dazu?

Die Inflationsausgleichsprämie ist sozialversicherungsrechtlich gesehen kein Arbeitsentgelt und ist daher nicht zu berücksichtigen.

Was ist, wenn der Minijobber nicht das ganze Kalenderjahr beschäftigt ist? Wenn z.B. im Saisonbetrieb nur 6 Monate gearbeitet werde. Muss die Berechnung der JAE dann auf 12 Monate umgerechnet werden?

Steht bereits zu Beginn der Beschäftigung fest, dass diese nicht durchgehend für mindestens 12 Monate gegen Arbeitsentgelt besteht, ist die zulässige Entgeltgrenze für den Gesamtzeitraum entsprechend zu reduzieren und anteilig zu prüfen.

Übergangsbereich: Wann muss ich tatsächlich den Übergangsbereich anwenden? Unsere Mitarbeiter verdienen nicht jeden Monat über 2000 Euro brutto. Muss ich dann immer, wenn diese Grenze unterschritten wird, den Übergangsbereich anwenden?

Der Übergangsbereich (Midijob) ist anzuwenden, wenn aufgrund einer vorausschauenden Betrachtung das erzielte Arbeitsentgelt aus einer Beschäftigung regelmäßig im Bereich von 538,01€ und 2.000€ im Monat liegt und regelmäßig 2.000€ im Monat nicht übersteigt.

Neben einer SV-pflichtigen Beschäftigung im Übergangsbereich darf 1 Minijob ausgeführt werden, welcher nicht dem Übergangsbereich angerechnet wird, oder?

Ja, korrekt. Der erste Minijob neben einer solchen Beschäftigung (Hauptbeschäftigung) bleibt versicherungsfrei.

Gibt es eine Bestandsschutzregelung für das Entgelt von 520,01 bis 538 Euro?

Zur aktuellen Regelung gibt es keine Bestandsschutzregelung.

Ein Jubiläumsgeld für Dienstjubiläum wird aber nicht zur Geringfügigkeitsgrenze hinzugerechnet, oder?

Nein, es handelt sich nicht um regelmäßiges Arbeitsentgelt und ist bei der versicherungsrechtlichen Beurteilung nicht zu berücksichtigen. Im Monat der Auszahlung ist es aber bei Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze als unvorhersehbares Überschreiten zu werten.

Zum Thema Midijob noch eine Frage: Ist das korrekt, dass die AG-Anteile der Sozialversicherungsbeiträge beim Midijob höher sind als ohne Midijob?

Ja richtig, bei Midijobs erfolgt die Beitragstragung abweichend zu Beschäftigungen mit einem Einkommen oberhalb des Übergangsbereichs. Bei einem Arbeitsentgelt in Höhe der unteren Entgeltgrenze des Übergangsbereichs hat der Arbeitgeber einen Beitragsanteil von insgesamt rund 28 Prozent zu tragen (entspricht den von ihm für einen geringfügig entlohnt Beschäftigten zu leistenden Pauschalbeiträgen) und mit zunehmendem Arbeitsentgelt nimmt der Beitragsanteil des Arbeitgebers gleitend ab, bis er bei einem Arbeitsentgelt in Höhe der oberen Entgeltgrenze des Übergangsbereichs seine reguläre Höhe von derzeit rund 20 Prozent erreicht.

Eine Frage bezüglich der Grenze für Minijobs 6.456 €. Gilt diese auch bei stark schwankenden Löhnen wie z. B. 9 x 50 € + 3 x 1.500 €

Nein, denn bei erheblichen Schwankungen – wie in dem genannten Beispiel – besteht in den Monaten des Überschreitens Versicherungspflicht.

Folie 9: Muss man das "Unvorhersehbare" schriftlich fixieren, oder kann man einfach 1x bzw. 2x Jahr zusätzlich 538€ bezahlen?

Als unvorhersehbar sind Umstände anzusehen, die vom Arbeitgeber nicht zu beeinflussen und auch nicht absehbar sind (z.B. plötzliche Krankheitsvertretungen). Eine Dokumentation muss in den Lohnunterlagen erfolgen.

Was passiert, wenn der Lohn schwankt? Mal über der Monatsgrenze, mal unterhalb?

Das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt darf laut Wortlaut der Geringfügigkeitsrichtlinien „im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung 538 Euro monatlich nicht übersteigen“, entscheidend ist also (bei durchgehender mindestens 12 Monate dauernder Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt in jedem Monat, ansonsten anteilig) die Jahresentgeltgrenze von 6.456 Euro.

Wann ist generell eine erneute Beurteilung zwecks Über- oder Unterschreiten der Grenze vorzunehmen?

Eine erneute Beurteilung ist immer bei Änderung in den Verhältnissen vorzunehmen (Gesetzesänderung, neuer Mindestlohn, Veränderung der Stundenzahl, Änderungen bei Einmalzahlungen etc.).

Müssen Werkstudenten im Übergangsbereich berücksichtigt werden?

Auch ein Werkstudentenjob kann ein Midijob sein.

Neues im Meldeverfahren

Stundenweise Arbeitszeiten an krankgeschriebenem Zeiträumen führen immer zu Fehlern. Könnte man nicht die Ausschlussgründe um diesen Punkt erweitern. So könnte man Telefonate mit den Krankenkassen vermeiden.

Dieser Bruchtag gehört nicht zur den 42 Tagen Entgeltfortzahlung. Wenn bereits ab diesem Tag eine eAU-Zeit beginnt, wissen Sie, dass tatsächlich Entgelt gezahlt wurde und kennzeichnen diesen Tag dann auch bei der Entgeltbescheinigung für das Krankengeld entsprechend.

Rentner mit Minijob wird keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgestellt, wie funktioniert die Abfrage, wenn durch Arzt keine Meldung erstellt wird?

Auch für beschäftigte Rentner muss Arbeitsunfähigkeit bescheinigt werden: der behandelnde Arzt muss auf Hinweis des Patienten eine entsprechende Übermittlung veranlassen.

Wird bei der elektronischen Abfrage der AU nun auch die Vorerkrankungszeiten mit aufgenommen?

Über ein zugelassenes Entgeltabrechnungsprogramm oder sv.net/SV-Meldeportal kann mit Abgabegrund 41 eine elektronische Vorerkrankungsanfrage bei der Krankenkasse gestartet werden. Diese ist nicht mit der eAU-Abfrage verknüpft.

Folie 20: gilt die Eigenerklärung für Lohnbüros, die die Abrechnung für mehrere Mandanten erledigen? Oder was ist damit genau gemeint?

Ja genau, nachdem hier die Absenderbetriebsnummer (= Lohnbüro) ungleich der Verursacherbetriebsnummer (= Mandant) ist, ist hier die sogenannte Eigenerklärung als Meldestelle beim TrustCenter notwendig.

Meldungen Elternzeit: Werden bei dem Ende der Beschäftigung während der Elternzeit dann 2 Meldungen fällig? Einmal mit 30 und einmal mit 37?

Das ist korrekt. Sie übermitteln das Ende der Elternzeit mit dem Meldegrund 37 und das Ende der Beschäftigung mit dem Meldegrund 30.

Meldung der Elternzeit auch bei Dauer < 1 Monat?

Nur für gesetzlich freiwillig versicherte Arbeitnehmer.

Unbedenklichkeitsbescheinigung: Was ist, wenn ein Unternehmer diese benötigt, aber keine Mitarbeiter beschäftigt?

Gerne stellen wir Ihnen dann eine Bescheinigung aus, dass keine Arbeitnehmer gemeldet sind und deswegen keine Beitrags-Rückstände bestehen.

Wie wird die Eigenerklärung abgegeben?

Das Formular für die Eigenerklärung finden Sie auf der der Homepage der ITSG unter www.itsg.de/produkte/trust-center/zertifikat-beantragen/ Diese Eigenerklärung für Meldestellen ist dann über das Uploadportal an das Trust Center übermittelt werden. Das Uploadportal erreichen Sie auf der Seite <https://www.itsg-trust.de/zap/upload-self-declaration>.

Betrifft Meldungen bei Elternzeit (Kalendermonat): Bsp: Geburt ist an einem 4. des Monats, Elternzeit geht ja dann bei einem Monat bis 3. des Folgemonats. Ist das zu melden? Oder geht es hierbei um einen vollen Monat vom 01. bis 30.? Danke

Die Meldung der Elternzeit ist bei krankenversicherungspflichtigen Beschäftigungen zu melden, wenn das entgeltliche Beschäftigungsverhältnis mindestens einen vollen Kalendermonat unterbrochen ist.

Wenn die Elternzeit verlängert wird, muss wieder der Beginn gemeldet werden?

In diesem Fall ist keine Abmeldung bzw. Neuanmeldung zu erstellen. Es handelt sich um einen Zeitraum.

S. 16: Wenn ich die Versicherungsnummer vom AN angeben muss, dann weiß ich doch vermutlich bereits, bei welcher Kasse er versichert ist. Dann ist die Abfrage ja nicht mehr nötig, richtig?

Ja, so ist es. Dann ist die Abfrage hinfällig. Das neue Verfahren ist eine zusätzliche Option für den Arbeitgeber bei der Klärung der zuständigen Kasse.

Folie 13: Die Meldung 17 enthält nur das Beginndatum und KEIN Entgelt. Die Unterbrechungsmeldung erfolgt parallel mit Entgelt. Ist das richtig?

Richtig - die Meldung der Elternzeit 17 ist unabhängig von der Entgeltmeldung für das Rentenkonto mit Grund 52

S. 13 Muss eine Elternzeitmeldung auch gemacht werden, wenn der AN in Teilzeit noch arbeitet?

Sofern während der Elternzeit eine temporäre mehr als geringfügige Beschäftigung aufgenommen wird, hat der Arbeitgeber eine Ende-Meldung der Elternzeit abzugeben. Bei Aufnahme einer temporären geringfügigen Beschäftigung beim selben Arbeitgeber während der Elternzeit entstehen keine zusätzlichen Meldepflichten hinsichtlich der Elternzeit.

Wann muss die Beginnmeldung der Elternzeit erfolgen, direkt nach der Schutzfrist?

Ja, mit Beginn der Elternzeit, wenn durch diese, die Beschäftigung mindestens einen vollen Kalendermonat unterbrochen wird. Die Meldung ist mit der nächsten Abrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen zu übermitteln.

Grund 17 nur für neue Geburten ab 2024, oder auch für schon bestehende Elternzeiten?

Das neue Melderecht gilt erst für Elternzeiten mit Beginn ab 01.01.2024.

Verstehe ich das richtig, dass wenn ein Arbeitnehmer vom 06.01.2024-05.02.2024 Elternzeit nimmt, darf keine Meldung der Elternzeit erfolgen, da kein voller Kalendermonat?

Genau. Nur, wenn ein kompletter Monat mit EZ belegt ist. Für einen versicherungspflichtigen Beschäftigten stimmt diese Aussage in Ihrem Beispiel. Handelt es sich um einen freiwillig gesetzlich Krankenversicherten, sind die Meldungen mit Grund 17 und 37 abzugeben.

Folie 14: Gilt die Meldepflicht also bereits für Geburten im November 2023 (da erst Mutterschutz und Elternzeit nach Mutterschutz)?

Ja, wenn der Folgetag nach der Schutzfrist in 2024 liegt.

Warum nehmen noch nicht alle Ärzte an der eAU teil? Wir erhalten leider noch sehr viele Papier-AUs, welche den Ablauf und den Aufwand erheblich erhöhen.

Das Verfahren ist bereits verpflichtend. Seitens der Krankenkassen besteht hier leider keine Kontroll- oder Sanktionsmöglichkeit. Sollten Papierbescheinigungen vorliegen, empfiehlt es sich, diese auch an die Krankenkasse zu senden. Diese werden dort weiterhin verarbeitet.

Wo bekomme ich die Unternehmensnummer her?

Die Unternehmensnummer wird von der Unfallversicherung vergeben.

Bei einer Mitarbeiterin endet die Elternzeit Anfang 2024. Diese möchte allerdings die Elternzeit auf das 3. Jahr verlängern. Muss die elektronisch oder analog gemeldet werden?

Diese Verlängerung ist noch analog zu melden. Das elektronische Verfahren wird nur für Elternzeiten angewendet, welche erstmalig am 01.01.2024 beginnen.

Kinderkrankengeld: Die 15 Tage gelten pro Kind?

Pro Elternteil pro Kind, bei zwei Kindern also $2 \times 15 \text{ Tage} = 30 \text{ Tage}$ je Elternteil. Bei drei und mehr Kindern liegt die Obergrenze jedoch künftig bei 35 Tagen (Alleinerziehende 70 Tage).

SV-Meldeportal

Wir rechnen drei Arbeitgeber mit verschiedenen Betriebsnummern ab. Muss jeder Arbeitgeber ein Elster-Organisationszertifikat beantragen?

Grundsätzlich werden für alle Betriebsstätten, die eine eigene Betriebsnummer haben und eigene Benutzer haben sollen, entsprechend für jede benutzende Person eigene ELSTER-Organisationszertifikate benötigt und müssen eigenständig im SV-Meldeportal registriert werden. Ist es ausreichend, dass nur eine der Betriebsstätten eigene Benutzer hat, können die weiteren Betriebsstätten über die Mandatsverwaltung und die Funktion 'Mandat für Fremdfirma beantragen' angelegt und verwendet werden.

Folie 4: Ist bei dem neuen SV-Meldeportal ein Abruf der Krankentage von Mitarbeitern möglich?

Ja, eAU-Abfrage sind natürlich weiterhin Bestandteil.

Braucht jeder Nutzer ein ElSter Zertifikat?

Ja, jeder Nutzer, der sich im SV-Meldeportal registrieren möchte, braucht ein eigenes ELSTER-Organisationszertifikat, da jedes Zertifikat einem eigenen Benutzerkonto und damit einem bestimmten Mitarbeitenden zugeordnet ist.

Muss ich als Steuerberater jeden Mandanten einzeln anmelden in SV-Meldeportal?

Wenn Sie für mehrere Betriebsnummern melden wollen, ist die Nutzung der Multi-Mandanten-Version Voraussetzung. Hierfür registrieren Sie sich im SV-Meldeportal und dann gibt es zwei Wege wie Sie die entsprechenden Mandate für Ihre Mandanten anlegen können.

1 - Sie beantragen ein Mandat: Sie können unter Verwaltung|Firma|Mandatsverwaltung über die Funktion 'Mandat für Fremdfirma beantragen' ein Mandat auf ein anderes Unternehmen mit Eingabe der Betriebsnummer beantragen. Sollte die Firma mit der angegebenen Betriebsnummer mit Firmenadministrator im SV-Meldeportal existieren, werden alle Personen in dieser Rolle dieser Firma benachrichtigt und können das von Ihnen beantragte Mandat in der Mandatsverwaltung bestätigen. Hat die Firma keinen Firmenadministrator wird ein Mandatsberechtigungsschreiben auf dem Postweg an die Firma verschickt. Dieses Schreiben enthält einen Freischaltcode, den Sie in Ihrer Mandatsverwaltung am entsprechenden Eintrag zur Bestätigung eingeben müssen.

2 - Die fremde Firma = Ihr Mandant bietet Ihnen ein Mandat an:

Ihr Mandant kann unter Verwaltung|Firma|Mandatsverwaltung über die Funktion 'Mandat anbieten' ein Mandat auf sich für Sie anbieten, in dem sie Ihre Betriebsnummer angibt. Sie bzw. Ihre Firmenadministratoren erhalten daraufhin eine Benachrichtigung und können das Mandat in der Mandatsverwaltung bestätigen.

Das SV-Meldeportal bleibt im Jahr 2024 kostenfrei, wenn man sich bis 31.03.2024 registriert?

Die Nutzung des SV-Meldeportals ist in den Jahren 2023 und 2024 kostenfrei, sofern Sie sich bis zum 31.03.2024 registrieren.

SV-Meldeportal: sind in der 36-EUR Version die Meldung für mehrere Betriebsnummern incl.?

Nein, bei der Nutzung mit mehreren Betriebsnummern betragen die Kosten 99 EUR zzgl. Mehrwertsteuer für drei Jahre.

Wie bekomme ich das Elster-Organisationszertifikat?

Um ein ELSTER-Organisationszertifikat zu beantragen, benötigt Ihr Unternehmen ein eigenes Unternehmenskonto. Das Unternehmenskonto können Sie unter <https://info.mein-unternehmenskonto.de> beantragen. Dazu benötigen Sie die Steuernummer ihres Unternehmens.

SV-Meldeportal: aufgrund unserer Filialen haben wir verschiedene Betriebsnummern und eine Hauptbetriebsnummer unter der alle Beiträge abgeführt werden. Wie ist das mit den Kosten zu verstehen? Wir sind ein Betrieb.

Für den Austausch von Meldungen werden für mehrere Betriebsnummern 99,00€ netto jeweils zzgl. gültiger MwSt. berechnet. Alle Nutzer können beliebig viele Meldungen mit den Sozialversicherungsträgern austauschen. Die Nutzung des SV-Meldeportals ist in den Jahren 2023 und 2024 kostenfrei, sofern sich Arbeitgeber und deren Dienstleistungspartner bis zum 31.03.2024 als Nutzer registrieren. Erst ab 2025 ist für diese Anwender die Nutzung des SV-Meldeportals kostenpflichtig.

Was für einen Mehrwert gibt mir das Meldeportal, wenn ich schon ein gutes Lohnabrechnungsprogramm habe?

Das SV Meldeportal kann ergänzend genutzt werden. Speziell wenn Korrekturen für weit zurückliegende Zeiträume vorzunehmen sind (beispielsweise resultierend aus Betriebsprüfungen), ist es vorteilhaft, da die meisten Abrechnungsprogramme keine Korrekturen für weit zurückliegende Zeiträume übermitteln können.

Wird es keine kostenfreie Version des SV-Meldeportals geben?

Nein.

Wie können die Daten in sv.net gesichert werden vor der Abschaltung?

Die ITSG stellt nach der Abschaltung von sv.net einmalig eine Sonderversion von sv.net/comfort zur Verfügung, die dem Benutzer die Möglichkeit eröffnet, auf alle bis dahin gespeicherten Daten zuzugreifen.

Können die alten Daten aus dem sv.net (Arbeitnehmer-Daten) in das Portal importiert werden?

Nein, die Daten können nicht importiert werden.

Muss man für jede Betriebsnummer ein Elsterorganisationszertifikat beantragen?

Sie benötigen für die Registrierung einer Betriebsnummer Ihr ELSTER-Organisationszertifikat. Für Ihre weiteren Betriebsnummern nutzen Sie danach die Multi-Mandanten-Version.

Wichtiges zur Betriebsprüfung

Zur elektronischen Betriebsprüfung: Wenn man eins der gängigen Lohnabrechnungsprogramme nutzt, werden sehr viele Entgeltunterlagen und Bescheinigungen automatisch digital vorgehalten. Gibt es darüber hinaus Unterlagen, die man als Arbeitgeber zu digitalisieren und vorzuhalten hat (z.B. Aus der Personalakte)?

Ja. Sie finden im § 8 Beitragsverfahrensverordnung (BVV) eine detaillierte Übersicht.

Pflegereform – Nachweisverfahren von Kindern

Können berücksichtigungsfähige Kinder auch vor dem 25 Lebensjahr aus der Abschlagsberechnung herausfallen?

Während eine einmal begründete Elterneigenschaft Mitglieder dauerhaft vom Beitragszuschlag für Kinderlose ausnimmt, kann die Elterneigenschaft im Sinne der Regelungen zu den Beitragsabschlägen wieder entfallen, ja.

Dies kann z.B. der Fall sein: bei leiblichen Eltern zum Zeitpunkt der Zustellung des Adoptionsbeschlusses an den/die Annehmenden; bei als Väter geltenden Personen (rechtliche Vaterschaft) mit Anerkennung der Vaterschaft durch den leiblichen Vater; bei Pflegeeltern infolge des Abbruchs bzw. der Auflösung des Pflegeverhältnisses.

Nach meinem Kenntnisstand soll es hier in Zukunft auch ein digitales Abrufverfahren geben. Daher habe ich bislang die Aussage erhalten, dass ein schriftlicher Nachweis nicht erforderlich ist. Die Meldung durch den Arbeitnehmer reicht also nicht aus?

Richtig. Für den Nachweis der Kinder soll zum 01.04.2025 ein maschinelles Meldeverfahren entwickelt werden. Für Kinder, die im Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2025 geboren werden, gilt ein vereinfachtes Nachweisverfahren. Eine Eigenerklärung des Mitarbeitenden reicht aus. Diese Eigenerklärung hat der Arbeitgeber zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Bei einem Arbeitnehmer lebt ein Kind bei Pflegeeltern, dann besitzen er und die Pflegeeltern die Elterneigenschaft?

Während eine einmal begründete Elterneigenschaft Mitglieder dauerhaft vom Beitragszuschlag für Kinderlose ausnimmt, kann die Elterneigenschaft im Sinne der Regelungen zu den Beitragsabschlägen wieder entfallen. Dies gilt insbesondere für leibliche Eltern, deren Kinder in einer Pflegefamilie untergebracht werden. Zu den Elterneigenschaft im Sinne des Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz (PUEG) zählen für den Beitragsabschlag u. a. Pflegeeltern bis zur Auflösung des Pflegeverhältnisses -grds. bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres des „Pflegek Kindes“.

Gilt die 25 Jahre Grenze auch bei behinderten Kindern?

Für den PV-Abschlag? Ja, es gibt hier keine Ausnahmen.

Der Basis Beitragssatz in Höhe von 3,4 % gilt für Eltern mit einem Kind, egal welches Alter das Kind hat?

Richtig.

Brauche ich den Kindernachweis auch für Minijobber?

Nein.

Selbstauskunft: Wie lange gilt diese?

Das vereinfachte Nachweisverfahren gilt bis 30.06.2025.

Was kann als Nachweis für die zu berücksichtigenden Kinder in der Pflegeversicherung genutzt werden?

Als Nachweis können alle Urkunden verwendet werden, die geeignet sind, zuverlässig die Elterneigenschaft und das Alter der Kinder zu belegen. Vom 1.7.2023 bis zum 30.6.2025 gibt es allerdings auch das vereinfachte Nachweisverfahren indem der Nachweis auch dann als erbracht gilt, wenn das Mitglied auf Anforderung der beitragsabführenden Stelle die erforderlichen Angaben zu den berücksichtigungsfähigen Kindern mitteilt. Die Angaben über die berücksichtigungsfähigen Kinder dürfen ohne weitere Prüfung konkreter Nachweise verwendet werden. Für diese Mitteilung empfehlen wir Ihnen eine schriftliche Selbstauskunft, die Sie als Nachweis zu Ihren Abrechnungsunterlagen nehmen können.

Müssen alle zu berücksichtigenden Kinder im Elternhaushalt gemeldet sein?

Bei leiblichen Kindern und Adoptivkindern spielt der Wohnort keine Rolle. Bei Pflegeeltern muss das Kind im Haushalt der Pflegeeltern ein Zuhause haben und bei Stiefeltern muss das Kind für die Anerkennung der Elterneigenschaft im Sinne der Pflegereform vor Erreichen der Altersgrenzen der Familienversicherung in den gemeinsamen Haushalt aufgenommen worden sein.

Muss man für jedes Kind vom AN eine Kopie der Geburtsurkunde anfordern oder reicht es, wenn man einen Fragebogen über die Kinder entsprechend ausfüllen lässt?

Bis 2025 reicht die Selbstauskunft (vereinfachtes 'Nachweisverfahren').

Was ist bei einer Scheidung als Stiefelternteil?

Das Stiefkindschaftsverhältnis hängt nicht vom Bestand der Ehe oder Lebenspartnerschaft, durch die es vermittelt wurde, ab. Die Stiefelterneigenschaft bleibt also auch bestehen, wenn die Ehe oder Lebenspartnerschaft, durch die das Stiefkindschaftsverhältnis begründet wurde, geschieden oder aufgelöst wird oder der leibliche Elternteil verstirbt.

Stiefeltern: ein Kind mit 24 Jahren und eigener Versicherung, also keine Fami, zählt dann nicht mehr?

Das Kind darf zum Zeitpunkt der Eheschließung oder Begründung der Lebenspartnerschaft die für eine Familienversicherung vorgesehenen Altersgrenzen nicht überschritten haben und muss vor Erreichen dieser Altersgrenzen in den gemeinsamen Haushalt aufgenommen worden sein. Endet die Familienversicherung später, weil z.B. eine Ausbildung begonnen wird, bleibt die Elterneigenschaft weiter bestehen.

Wenn ich als AG die freiwillige Versicherung für meinen AN abführe, brauche ich auch den Nachweis für die Pflegeversicherung? Oder muss der AN den Nachweis der Pflegekasse direkt übermitteln?

Den Nachweis brauchen Sie und auch die Pflegekasse.

Das neue Fachkräfteeinwanderungsgesetz

Was ist die blaue Karte? Bringt der Arbeitnehmer diese mit?

Die Blaue Karte EU ist ein besonderer Aufenthaltstitel für ausländische Akademiker, die in Deutschland eine qualifizierte Beschäftigung aufnehmen wollen. Mit dem neuen Fachkräfteeinwanderungsgesetz wird die Möglichkeit, die Blaue Karte zu erhalten, nun einem größeren Personenkreis eröffnet und ist z.B. auch für Fachkräfte ohne Hochschulabschluss aber mit mindestens zwei Jahren (früher drei Jahren) vergleichbarer Berufserfahrung möglich. Ausgestellt wird die blaue Karte von den Ausländerbehörden und muss durch den Beschäftigten beantragt werden.

Wo findet man die Liste der Mangelberufe?

Weiterführende Informationen/Quellenangaben zum Fachkräfteeinwanderungsgesetz erhalten Sie auf einen Blick unter: <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz> und unter dem Link: <https://www.mangelberufe.de/facharbeiter/>.

Fachkräfteeinwanderungsgesetz: Wie ist das gemeint? 2 Jahre Berufserfahrung + zusätzliche Ausbildungszeit im Ausland?

Die Erfahrung von Bewerbern soll künftig die Beschäftigung ausländischer Fachkräfte auch ohne vorherige formale Anerkennung des Berufsabschlusses ermöglichen. Darüber hinaus „müssen“ eine im Herkunftsland staatlich anerkannte, mindestens zweijährige Berufserfahrung sowie dazu passende Sprachkenntnisse sowie ein Mindestgehalt vorliegen.

Zum Thema Fachkräftezuwanderungsgesetz: Gelten diese benannten Mindestverdienstgrenzen für alle Fachkräfte aus Drittländern unabhängig von den Berufsbranchen? Ab welchem Einstellungsdatum im Jahr 2023 gelten die Verdienstgrenzen?

Seit 18. November 2023 gilt ein Mindestgehalt von 45,3 % der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (im Jahr 2023: 39.682,80€) für die Engpassberufe und Berufsanfängerinnen und -anfänger, sowie 50 % (im Jahr 2023: rund 43.800€) für alle anderen Berufe. Weitere Informationen finden Sie unter: <https://www.make-it-in-germany.com/de/visum-aufenthalt/fachkraefteeinwanderungsgesetz>.