

Kontakte

Krankengeld für Selbstständige

Gesetzgeber regelt Anspruch neu

Ganz nach dem Motto „Rein in die Kartoffeln, raus aus den Kartoffeln“ agiert der Gesetzgeber beim Krankengeld für Selbstständige, die freiwillig Mitglied der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) sind. So wird der gesetzliche Krankengeldanspruch, erst zum 1. Januar 2009 komplett weggefallen, zum 1. August wieder neu geregelt. Ein Grund mehr, über die private Absicherung nicht nur des Risikos „Verdienstausfall“ nachzudenken, so die SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund/Hamburg.

Seit 1. Januar bieten sich Selbstständigen zwei Optionen, um den Wegfall des gesetzlichen Krankengeldanspruchs auszugleichen. Erstens können sie sich in der GKV über einen Krankengeldwahltarif absichern. Die zweite und selbst von unabhängigen Verbraucherschützern empfohlene Variante ist der Abschluss einer privaten Krankentagegeldversicherung. Zum Ausgleich für den Wegfall des Krankengeldanspruchs zahlen die Betroffenen nur den ermäßigten GKV-Beitragssatz in Höhe von 14,9 Prozent.

Zum 1. August nun haben sich diese Selbstständigen wieder auf neue Gegebenheiten einzustellen. So können sie dann ihren GKV-Beitrag auf den allgemeinen Beitragssatz



Foto: project photos

Rein in die Kartoffeln, raus aus den Kartoffeln: Zum 1. August wird der gesetzliche Krankengeldanspruch für Selbstständige wieder neu geregelt.

aufstocken und haben dadurch wieder Anspruch auf das gesetzliche Krankengeld ab dem 43. Krankheitstag. Außerdem muss die GKV ihre

Wahltarife neu kalkulieren. Dies bedeutet, dass alle bisherigen Krankengeldwahltarife zum 1. August automatisch enden. Damit eröffnen sich

dem Selbstständigen ab da grundsätzlich drei Optionen: Aufstocken des GKV-Beitrags, Absicherung in einem der dann neuen GKV-Wahltarife oder die private Krankentagegeldversicherung. Doch sollten sich die Betroffenen gut überlegen, ob sie nicht besser in der privaten Krankenversicherung (PKV) aufgehoben sind. Dies geben die Experten der SIGNAL IDUNA zu bedenken. Schließlich eröffnen die neuen Regelungen ein Sonderwechselrecht in die PKV, da mit Auslaufen der GKV-Wahltarife auch die daran gekoppelte dreijährige Bindungsfrist an die jeweilige Krankenkasse vorzeitig endet. Der private Krankenversicherungsvertrag wie auch das private Krankentagegeld beinhalten garantierte Leistungen, deren Umfang nicht von der Politik eingeschränkt oder verändert werden kann. Ein weiterer Pluspunkt: Das private Krankentagegeld ist komplett steuerfrei, während das gesetzliche Krankengeld dem Progressionsvorbehalt unterliegt und ggf. zu einer höheren Steuerbelastung führt.

Direktversicherung

Arbeitskraft effektiv absichern

Statistisch wird jeder fünfte deutsche Arbeitnehmer im Laufe seines Berufslebens berufs- oder erwerbsunfähig. Damit zählt die Absicherung der eigenen Arbeitskraft zu den wichtigsten Aspekten der persönlichen Vorsorge. Darauf weist die SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund/Hamburg, hin.

Häufig verhindern finanzielle Bedenken, diesen wichtigen Schritt zu gehen. Mit ihrer neuen betrieblichen Berufs-

und Erwerbsunfähigkeitsversicherung bietet die SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund/Hamburg, jedoch die Möglich-

keit, das Risiko Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit über den Arbeitgeber abzusichern. Der Betrieb schließt hierzu zugunsten seines Arbeitnehmers eine Direktversicherung ab. Die Beiträge sind bis zu einer Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung (West) steuer- und sozialabgabenfrei, im Jahr 2009 also maximal 2.592 Euro. Hinzu kommen 1.800 Euro, die unter bestimmten Voraussetzungen

steuerfrei eingezahlt werden können. „Damit kann die Vorsorge aus den Bruttobezügen bestritten werden, anstatt wie sonst üblich aus dem Nettoverdienst“, so Jöns-Peter Schmitz, zuständiger Bereichsleiter bei der SIGNAL IDUNA. Erst auf die Versorgungsleistungen sind Steuern und Krankenversicherungsbeiträge zu zahlen.

Das dreistufige Absicherungskonzept reicht von der Erwerbsunfähigkeitsversiche-

nung über die betriebliche Berufsunfähigkeitsversicherung bis zur Premium-Absicherung gegen Berufsunfähigkeit. Die versicherte Erwerbsunfähigkeitsrente fließt, wenn der Versicherte für voraussichtlich mindestens zwei Jahre lang keiner Erwerbstätigkeit für länger als drei Stunden täglich nachgehen kann. Dagegen leistet die Berufsunfähigkeitsversicherung bei einer ärztlich attestierten Berufsunfähigkeit von 50 Prozent. Voraussetzung: Der Versicherte muss voraussichtlich für mindestens zwei Jahre berufsunfähig sein, also nicht mehr in der Lage, seinen Beruf auszuüben. Die Premium-Variante verkürzt diesen Prognosezeitraum sogar auf sechs Monate. Der Vertrag läuft in allen Fällen bei-



Foto: boco

Die Absicherung der eigenen Arbeitskraft zählt zu den wichtigsten Aspekten der privaten Vorsorge. Die SIGNAL IDUNA bietet nun die Möglichkeit, das Risiko Berufs- oder Erwerbsunfähigkeit über den Arbeitgeber abzusichern.

tragsfrei weiter. Ein weiterer Pluspunkt: Die SIGNAL IDUNA verzichtet auf die so genannte „Abstrakte Verweisung“ und damit darauf, einen Versicherten bei Eintritt der Berufsun-

fähigkeit auf einen anderen als den ursprünglich ausgeübten Beruf zu verweisen.

Der Versicherungsschutz gilt in allen Stufen weltweit und auch für den Fall der Pflege-

bedürftigkeit. Der Versicherte profitiert zudem von der jährlichen Überschussbeteiligung, durch die sich seine Rentenleistungen erhöhen. Falls der Versicherungsfall nicht eintritt, so erhält er das verzinste Guthaben als einmalige Kapitalleistung am Ende der Vertragslaufzeit. Sollte der Versicherte versterben, so fließt das bis dahin angesammelte Überschussguthaben an die Hinterbliebenen.

Auch der Betrieb profitiert von einer optimalen staatlichen Förderung: Für Beitragszahlungen bis zu einer Höhe von 2.592 Euro entfällt der Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung. Zudem mindern die Beiträge als Betriebsausgaben die Steuerlast des Unternehmens.

Betriebliche Gruppen-Unfallversicherung

Nicht nur das Gehalt muss stimmen

Jedem Betriebsinhaber sollte klar sein: Der Unternehmenserfolg steht und fällt mit qualifizierten und motivierten Mitarbeitern. Und diese achten nicht nur darauf, dass die Bezahlung stimmt, sondern vermehrt auch auf Zusatzleistungen ihres Arbeitgebers.

Mit ihrer betrieblichen Gruppen-Unfallversicherung unterbreitet die SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund/Hamburg, insbesondere kleinen und mittleren Betrieben ein besonderes Angebot. Sie ergänzt

den gesetzlichen Unfallversicherungsschutz und bietet dem Arbeitgeber ein starkes Instrument, seine Mitarbeiter an den Betrieb zu binden und Ausfallzeiten zu senken.

Der Abschluss einer be-

trieblichen Gruppen-Unfallversicherung ist ab drei versicherten Personen möglich, zu denen auch der Arbeitgeber selbst gehören kann. Je höher die Zahl der Versicherten, desto günstiger wird der Beitrag.

Während die gesetzliche Unfallversicherung ab einer Minderung der Erwerbsfähigkeit von 20 Prozent leistet, erbringt die private Unfallversicherung ihre Leistungen ab einem Invaliditätsgrad von einem Prozent und schützt auch in der Freizeit – rund um die Uhr und weltweit. Der Versicherungsschutz umfasst unter anderem eine lebenslange

monatliche Unfallrente, eine Todesfallabsicherung für die Hinterbliebenen sowie eine Invaliditätssumme mit einer Progression von bis zu 600 Prozent. Darüber hinaus sind zahlreiche Leistungserweiterungen, wie beispielsweise Gesundheitsschäden durch Zeckenbisse oder Reha-Kosten, bis zu einer Höhe von 500 Euro ohne Mehrbeitrag mitversichert.

Der Betrieb kann den Beitrag steuerlich geltend machen: Je nach gewählter Vertragskonstellation zählt der Beitrag dann zum Arbeitslohn. Hier fallen neben der Einkommensteuer unter Umständen Kirchensteuer an sowie der Solidaritätszuschlag. Besonders günstig: Sind bestimmte gesetzliche Voraussetzungen erfüllt, kann der Arbeitgeber eine vorteilhafte Pauschalsteuerregelung in Anspruch nehmen.



Um qualifizierte und motivierte Mitarbeiter an das Unternehmen zu binden, gewinnen betriebliche Zusatzleistungen immer mehr an Bedeutung. Hier bietet die SIGNAL IDUNA insbesondere kleinen und mittleren Betrieben zahlreiche Möglichkeiten, wie beispielsweise die betriebliche Gruppen-Unfallversicherung.



SIGNAL IDUNA minijobrente

Minijobber und Arbeitgeber profitieren

Die SIGNAL IDUNA minijobrente erlaubt nun eine Altersversorgung für die Zielgruppe der geringfügig Beschäftigten, ohne diese zusätzlich finanziell zu belasten. Gleichzeitig sinken die durchschnittlichen Lohnkosten, während die Produktivität der Mitarbeiter steigt. Ein weiterer Vorteil für den Arbeitgeber: Er bindet förderungswürdige Mitarbeiter enger an das Unternehmen und wird dem Anspruch an einen sozial verantwortungsbewussten Arbeitgeber gerecht.

In der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben Minijobber aufgrund des geringen Einkommens nur sehr bescheidene Versorgungsansprüche. Gleichzeitig sehen es viele Arbeitgeber gern, wenn ihre „geringfügig Beschäftigten“ etwas mehr arbeiten könnten, ohne ihren Status des Minijobbers und damit die Sozialabgabenfreiheit zu verlieren.

Die Grundidee der SIGNAL IDUNA minijobrente besteht darin, dass der Beschäftigte mit dem Arbeitgeber eine Arbeitszeiterhöhung vereinbart. Der Gegenwert für die Arbeitszeiterhöhung, der bei tarifgebundenen Arbeitnehmern den tariflichen Bestimmungen entsprechen muss, wird als Versorgungsbeitrag in eine betriebliche Altersversorgung investiert.

Der Versorgungsanspruch ist sofort unverfallbar, so dass der geringfügig Beschäftigte

im Fall seines Ausscheidens aus dem Arbeitsverhältnis die erworbene Versorgungsanwartschaft auf jeden Fall behält. Der Anspruch ist weder pfändbar noch im Fall einer anschließenden Arbeitslosigkeit in der Anwartschafts-

phase auf „Hartz IV-Leistungen“ anrechenbar. Die SIGNAL IDUNA minijobrente ist ein rechtssicheres Versorgungskonzept und sichert neben dem Status eines Pflichtversicherten in der gesetzlichen Rentenversicherung eine hohe

staatliche Förderung für die „Riester-Rente“.

Mitarbeiter mit geringem Einkommen, die über der Geringfügigkeitsverdienstgrenze von monatlich 400 Euro liegen, können ebenfalls von der SIGNAL IDUNA minijobrente profitieren. Auch hier ist es möglich, die Wochenarbeitszeit zu erhöhen, die der Arbeitgeber in Form eines Beitrages für die SIGNAL IDUNA minijobrente vergütet.

Ein weiterer Pluspunkt für den Arbeitnehmer: Auf den Minijobrentenbeitrag des Arbeitgebers werden keine Steuern und Sozialabgaben fällig. Erst ab Bezug der Versorgungsleistungen muss der Berechtigte auf die Versorgungsleistungen unter Umständen geringe Steuern und Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung abführen.

Der Arbeitgeber führt bei einem geringfügig Beschäftigten in der Regel 30 Prozent des Gehalts an die Minijobzentrale ab. Der Beitrag zur SIGNAL IDUNA minijobrente ist jedoch nicht mit einer zusätzlichen Abgabe belastet, so dass die Ersparnis bei der zusätzlichen Arbeitskapazität 30 Prozent beträgt.

Beispiel	Ohne minijobrente	Mit minijobrente
Arbeitszeit monatlich	40 Stunden	50 Stunden
Produktivität	100 %	125 %
Gehalt monatlich	400,00 EUR	400,00 EUR
Beitrag an Minijobzentrale	120,00 EUR	120,00 EUR
Beitrag für SIGNAL IDUNA minijobrente	0,00 EUR	100,00 EUR
Summe	520,00 EUR	620,00 EUR
Kosten je Arbeitsstunde	13,00 EUR	12,40 EUR
Ersparnis Lohnkosten je Arbeitsstunde		4,62 %
Ersparnis Lohnkosten je Arbeitsstunde Mehrarbeit		30 %

Durch die SIGNAL IDUNA minijobrente sinken die durchschnittlichen Lohnkosten je Arbeitsstunde.

Existenzgründer

Alternative Mini-GmbH

Das Gesetz zur Modernisierung des GmbH-Rechts und zur Bekämpfung von Missbräuchen (MoMiG) hat die Rechtsform der GmbH auch für Existenzgründer wieder attraktiver gemacht. Darauf weist die SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund/Hamburg, hin.

Viele Existenzgründer hatten sich bis zur Reform des über 100 Jahre alten GmbH-Gesetzes dafür entschieden, ihr Unternehmen in England als

„Limited“ zu gründen, obwohl sie in Deutschland tätig sind. Gründe waren die im Vergleich zur GmbH geringen Gründungs-Anforderungen sowie

der Vorteil der beschränkten Haftung.

So ist ein Kernelement der GmbH-Reform die neu eingeräumte Möglichkeit, eine haftungsbeschränkte Unternehmungsgesellschaft zu gründen, die sogenannte „Mini-GmbH“. Als eigene Rechtspersönlichkeit muss sie alle ihre Verbindlichkeiten aus ihrem Gesellschaftsvermögen begleichen. Diese Form der Haftung ist für viele Gesellschafter – Existenzgründer – von enor-

mer Bedeutung, da die Angst vor der persönlichen Haftung den Schritt in die Selbstständigkeit bisher oft verhinderte. Die Mini-GmbH ist aber nicht nur für Neugründungen, sondern auch für bereits als Personengesellschaften oder Einzelunternehmen existierende Betriebe eine sinnvolle Alternative.

Neue Musterprotokolle machen für Existenzgründer den Sprung in die Selbstständigkeit einfacher und kosten-

Herausgeber: SIGNAL IDUNA Gruppe
Unternehmenskommunikation
Tel.: (0231) 1 35-42 45
Fax: (0231) 1 35 13-42 45
E-mail: claus.rehse@signal-iduna.de

Druck: Giesel-Druck GmbH
Die „Kontakte“ dienen vorwiegend der persönlichen Unterrichtung.
Mit einer Weitergabe an Dritte und dem Nachdruck einzelner Artikel ist der Herausgeber gern einverstanden.

Verantwortlich für den Inhalt:
Edzard Bennmann
Redaktion: Claus Rehse
Layout: Sandra Glumann
Litho: Alphabeta Prepress

Auflage 18.500

günstiger als vorher. Zudem sorgen elektronische Verfahren dafür, dass der neue Betrieb beschleunigt ins Handelsregister eingetragen werden kann. Das Besondere an der „Mini-GmbH“ ist aber, dass für ihre Gründung bereits ein Mindestkapital von einem Euro ausreicht. Allerdings ist der Betrieb dann verpflichtet, eine ausreichende Kapitaldecke zu schaffen. So muss eine Mini-GmbH jährlich 25 Prozent ihres erwirtschafteten Gewinns auf die hohe Kante legen, und zwar so lange, bis sie das Mindeststammkapital ihrer „großen

Schwester“, der GmbH, erreicht hat: 25.000 Euro. Dafür hat der Gesetzgeber keine Fristen gesetzt. Ist die geforderte Einlage erreicht, ist es an den Gesellschaftern zu entscheiden, ob der Betrieb die Rechtsform beibehält oder in eine „normale“ GmbH umfirmiert wird.

Steuerlich ist die Mini-GmbH genauso gestellt wie die GmbH. Damit besteht die Möglichkeit, sowohl für die Mitarbeiter als auch für den oder die Gesellschafter-Geschäftsführer eine betriebliche Altersversorgung einzurichten. Besonders einfach und un-

kompliziert, so die Experten der SIGNAL IDUNA, ist die Versorgung über die Direktversicherung und die Pensionskasse. Die Beiträge hierfür sind Betriebsausgaben, unabhängig davon, ob es sich um eine Zusage an den Gesellschafter-Geschäftsführer oder einen Mitarbeiter handelt. Wichtig ist, dass der Betreffende ein steuerlich anerkanntes Arbeitsverhältnis mit der Mini-GmbH hat. Dann sind Entgeltumwandlung und Arbeitgeberfinanzierung möglich.

Übrigens: Selbstständige Handwerker sind als Gesellschafter einer GmbH oder

Mini-GmbH in der gesetzlichen Rentenversicherung nicht versicherungspflichtig. Dies gilt auch, wenn sie persönlich über die erforderliche Qualifikation zur Eintragung in die Handwerksrolle verfügen – wie etwa den Meisterbrief. Hierdurch hat dieser Personenkreis die Möglichkeit, die für die Vorsorge zur Verfügung stehenden finanziellen Mittel von Beginn der Selbstständigkeit an in voller Höhe in eine betriebliche Altersversorgung zu investieren.

Krankenzusatzversicherung

ISIfair mit Nase vorn

Die Gründung der SIGNAL IDUNA IKK, Dortmund, legte zu Jahresbeginn den Grundstein dafür, dass Mittelstand und Handwerk auch ein starkes Angebot in der gesetzlichen Krankenversicherung bekommen. Die neue IKK mit ihren über einer Million Versicherten kooperiert zudem mit der berufsständisch orientierten SIGNAL IDUNA Gruppe, Dortmund/Hamburg.

Den Mitgliedern der Innungskassensicherung bietet sich mit der neuen SIGNAL IDUNA-Produktlinie ISIfair nun die Möglichkeit, den Kassenschutz mit drei leistungsstarken privaten Zusatztarifen aufzufüllen.

Der Tarif VORSORGE bietet beispielsweise IGeL-Vorsorgeleistungen – das sind „individuelle Gesundheitsleistungen“, die nicht zum Leistungskatalog der Krankenkassen zählen, wie etwa Vorsorgeuntersuchungen und rei-

semmedizinische Schutzimpfungen – und einen Zuschuss für Beiträge zum Fitness-Studio.

Der Tarif ZAHN gewährleistet, im Verbund mit den Kassensleistungen, unter anderem eine hundertprozentige Erstattung der Regelversorgung beim Zahnersatz und wird zudem komplettiert durch eine Auslandsreisekrankenversicherung.

Und für alle Kunden, die noch mehr wollen, gibt es den Tarif ZAHN PRO, der eine 50-

prozentige Restkostenerstattung auch ohne Vorleistung der Krankenkasse übernimmt, eine professionelle Zahnreinigung erstattet und so zusammen mit dem Tarif ZAHN eine umfassende Absicherung zahnärztlicher Leistungen bietet.

Der Clou: Jeder Tarif kostet zehn Euro monatlich; minderjährige Kinder sind dazu beitragsfrei mitversichert. Nimmt der Versicherte an dem neu konzipierten Bonusprogramm „einfach gesund+“ der neuen IKK teil, wird gesundheitsbe-

wusstes Verhalten mit einer Bonuszahlung von 120 Euro jährlich belohnt. Mit dieser wiederum kann der Kunde die Zusatzversicherung bei der SIGNAL IDUNA bezahlen. Damit hat die Produktlinie ISIfair am Markt deutliche Alleinstellungsmerkmale.

„Mit ISIfair bieten wir ein innovatives Gesamtpaket aus Kassen-Mitgliedschaft, Bonusprogramm und einem darauf abgestimmten privaten Zusatzversicherungsschutz zu absolut marktfähigen Beiträgen“, so Dr. Karl-Josef Bierth, Vorstandsmitglied der SIGNAL IDUNA Gruppe.

Die SIGNAL IDUNA plant, auch die bestehenden Kooperationen mit gesetzlichen Krankenkassen um die ISIfair-Tarife zu erweitern.

Wir haben alle Beiträge sorgfältig recherchiert. Sie stammen aus Quellen, die wir für zuverlässig halten. Eine Haftung wird nicht übernommen.