



Personal Aktuell

INHALT 1.2023

1. Neue Programmablaufpläne für Lohnsteuerabzug 2023	2
2. Reform der Steuerklassen	2
3. Antworten auf die häufigsten Praxisfragen rund um die Inflationsausgleichsprämie	2
4. Abrechnung behördlicher Erstattungsbeträge für Verdienstausfallentschädigungen nach § 56 IfSG	4
5. Mittagsessen mit dem Vorgesetzten – was gilt steuerlich?	5
6. Pauschalierung bei kurzfristiger Beschäftigung	5
7. Nettolohnoptimierung durch Smartphone-Kauf vom Arbeitnehmer – BFH akzeptiert Gestaltung	6
8. (Neben-)Kosten fürs Home-Office –steuerbegünstigte Gestaltungen durch den Arbeitgeber	7
9. Corona-Pflegebonus	10
10. Neustruktur Pflegeversicherung – Anforderung von Kindernachweisen verpflichtend	10
11. Rückwirkende Korrektur der Abrechnung der SV-Beiträge beim Kurzarbeitergeld ab 2023 nötig	11
12. Krankengeldanspruch für Begleitpersonen von Menschen mit Behinderung	12
13. Summenbescheid in der SV-Prüfung kein „Allheilmittel“	13
14. Ausgleichsverfahren Umlage U1 – Erstattung auch ohne Krankmeldung	13
15. Midijobgrenze liegt jetzt bei 2.000 EUR	14
16. Entgeltbescheinigung an BA digital	15
17. Änderungen Kurzarbeitergeld ab 2023 zusammengefasst	15
18. Mindestlöhne und Mindestvergütung ab 1. Januar 2023	16
19. Altersteilzeit – ungefördert, aber immer noch attraktiv	17
20. Merkblatt für Leiharbeitnehmer	18
21. Pflicht zur Erfassung und Aufzeichnung von Arbeitszeiten	18

1. Neue Programmablaufpläne für Lohnsteuerabzug 2023

Schnell gelesen: am 13.02.2023 wurde der neue Programmablaufplan für die Ermittlung der Lohnsteuer vom BMF veröffentlicht. Die neue Steuerermittlung muss ab April 2023 rückwirkend ab 01.01.2023 Umsetzung in den Lohnprogrammen finden.

Aus dem Jahressteuergesetz 2022, welches am 20.12.2022 im Bundesgesetzblatt (BGBl.) veröffentlicht wurde, haben sich gesetzliche Änderungen ergeben, die auch Auswirkungen auf die Programmablaufpläne 2023 für die Berechnung von Lohnsteuer, Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer haben: Auslöser war die Erhöhung des Arbeitnehmers-Pauschbetrags auf 1.230 EUR und des Entlastungsbetrags für Alleinerziehende auf 4.260 EUR.

Am 13.02.2023 wurde vom Bundesfinanzministerium der geänderte Steuer-PAP für 2023 bekanntgegeben und ist jetzt einprogrammiert. Nach gesetzlicher Vorgabe ist der angepasste Steuer-PAP spätestens ab April 2023 anzuwenden und gilt rückwirkend ab 01.01.2023.

Die rückwirkenden Änderungen werden in den meisten Lohnprogrammen eine automatische Nachberechnung ab Januar 2023 auslösen. Für Arbeitnehmer in der Steuerklasse VI wird kein Freibetrag (Arbeitnehmer-Pauschbetrag) angerechnet. Somit ergibt sich keine Differenz zur ursprünglichen Steuerberechnung und folglich wird keine Nachberechnung durchgeführt.

Durch den geänderten Programmablaufplan können sich die Nettoverdienste für bereits abgerechnete Monate ändern. Dies wirkt sich auf bereits übermittelte AAG-Anträge und EEL-Meldungen unterschiedlich aus:

AAG-Anträge: Wenn sich der Nettoverdienst für einen AAG-Antrag ändert, muss der AAG-Antrag storniert und neu erstellt werden.

EEL-Meldungen: Laut Gesetzgebung dürfen in diesem Sonderfall die EEL-Meldungen nicht storniert und neu erstellt werden.



2. Reform der Steuerklassen

Wie bereits im Koalitionsvertrag verkündet, steuert das Steuersystem in Deutschland auf eine Reform zu. Laut einem Sprecher des Bundesfinanzministeriums wird für das im Koalitionsvertrag vorgesehene Vorhaben aktuell ein Gesetzespaket erarbeitet. Dabei geht es um mehr Geschlechtergerechtigkeit. Änderungen erfahren die Steuerklassen 3 und Konkret solle die für Ehepartner steuermindernde Wirkung des Splittingverfahrens bereits beim monatlichen Lohnsteuerabzug berücksichtigt werden. So würde die höhere Besteuerung in Klasse 5 vermieden und eine gerechte Verteilung der Steuerbelastung anhand der in der Ehe gemeinsam bezogenen Arbeitslöhne erreicht. Details bleiben nach wie vor abzuwarten.

3. Antworten auf die häufigsten Praxisfragen rund um die Inflationsausgleichsprämie

Schnell gelesen: Arbeitgeber können ihren Arbeitnehmern die Inflationsausgleichsprämie (IAP) bis zu einem Betrag von 3.000 EUR zusätzlich zum Gehalt im Zeitraum vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024 steuer- und sozialabgabenfrei gewähren. Es handelt sich um einen Freibetrag, nicht um eine Freigrenze. Zahlt der Arbeitgeber einen höheren Betrag, bleiben 3.000 EUR steuer- und beitragsfrei; der die 3.000 EUR übersteigende Betrag ist steuer- und beitragspflichtig.

Auch wenn die Prämie bereits seit Oktober 2022 im Einsatz ist und umfangreiche FAQs zu der Themenstellung veröffentlicht wurden, erreichen uns immer wieder grundlegende Fragen, die wir noch einmal zusammenfassen wollen.

Wer bekommt die IAP?

Generell kann die IAP an alle Arbeitnehmer ausbezahlt werden - unabhängig von der Art der ausgeübten Beschäftigung und dem Tätigkeitsumfeld. Begünstigt sind also:

- Arbeitnehmer in Voll- oder Teilzeit
- Kurzfristig Beschäftigte
- Minijobber
- Auszubildende und Praktikanten
- Arbeitnehmer in Kurzarbeit oder in Elternzeit
- Arbeitnehmer mit Bezug von Krankengeld
- Freiwillige im Sinne des § 2 BFDG oder § 2 JFDG

- Menschen mit Behinderungen (die in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig sind)
- Ehrenamtlich Tätige (sofern der steuerliche Arbeitnehmerbegriff erfüllt ist)
- Vorstände und Gesellschafter-Geschäftsführer (sofern der steuerliche Arbeitnehmerbegriff erfüllt ist)
- Arbeitnehmer in der aktiven oder passiven Phase der Altersteilzeit, Bezieher von Vorruhestandsgeld, Versorgungsbeziehende.

Praxistipp: Bei einem entsprechend vereinbarten Arbeitsverhältnis zwischen nahestehenden Personen (z. B. Ehegatten-Arbeitsverhältnisse) muss die IAP den Fremdvergleich einhalten. Arbeitgeber sollten Angehörigen eine IAP also nur in der Höhe zahlen, wie sie auch anderen Arbeitnehmern gezahlt wird.

Kann die Steuerbefreiung mehrfach genutzt werden?

Die Steuerbefreiung gilt bis zur Höhe von insgesamt 3.000 EUR, die der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im begünstigten Zeitraum bis zum 31.12.2024 gewährt. Damit kann der Arbeitgeber auch nur einen Teilbetrag auszahlen oder eine Auszahlung in mehreren Teilbeträgen vornehmen. Nicht denkbar ist die Auszahlung von jährlich 3.000 EUR steuer- und beitragsfrei.



Je Anstellungsverhältnis sind maximal 3.000 EUR begünstigt. Arbeitnehmer mit mehreren Anstellungen (z. B. Haupt- und Nebenjob oder mehrere aufeinander folgende Beschäftigungen) können also mehrfach profitieren: je Arbeitgeber können maximal 3.000 EUR zugewendet werden.

Praxistipp: Bei Betriebsübergängen nach § 613a BGB und vergleichbaren Konstellationen tritt zivilrechtlich der neue Betriebsinhaber in die Rechte und Pflichten aus den bestehenden Arbeitsverhältnissen ein; das Arbeitsverhältnis besteht aber weiter. Die Zahlung ist also auch hier nur ein Mal möglich.

Was gilt in der Zeit vom 01.10.2022 bis 25.10.2022?

Das Gesetz wurde ja schon frühzeitig diskutiert und war Anfang Oktober bereits formuliert.

Am 07.10.2022 wurde es denn beschlossen und gilt seit dem 26.10.2022. Für Zusagen der Prämie in der „Übergangszeit“ vom 07.10.2022 bis zum 25.10.2022 ist zu unterscheiden:

Wurde die Prämie in der „Übergangszeit“ beschlossen bzw. zugesagt (z. B. durch einen Tarifvertrag/Zusage des Arbeitgebers), aber erst ab dem 26.10.2022 ausgezahlt, ist die IAP unter Einhaltung der übrigen Voraussetzungen steuer- und beitragsfrei. Wurde die Prämie den Arbeitnehmern bereits vor dem 25.10.2022 ausgezahlt, ist diese steuer- und sv-pflichtig.

Maßgebend ist immer das Zuflussprinzip beim Arbeitnehmer. Die IAP muss dem Arbeitnehmer zwischen 26.10.2022 und 31.12.2024 zugeflossen sein; sonst ist sie steuer- und beitragspflichtig.

Welche Nachweise müssen für die IAP erbracht werden?

Damit die IAP steuer- und beitragsfrei ist, muss sie zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise gezahlt werden. Eine schriftliche Vereinbarung zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber ist aber nicht erforderlich. Es ist ausreichend, wenn sich der Zusammenhang zu den Preissteigerungen aus der Bezeichnung der Prämie als „Inflationsausgleichsprämie“ auf der Lohnabrechnung oder auf dem Überweisungsträger ergibt.

Der Arbeitgeber muss steuerfreie Leistungen im Lohnkonto des Arbeitnehmers aufzeichnen. Das gilt auch für die IAP. Sie ist aber nicht auf der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers anzugeben und unterliegt beim Arbeitnehmer auch nicht dem Progressionsvorbehalt.

Kann eine bestehende Sonderzahlung in eine IAP umgewandelt werden?

Die IAP ist zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu zahlen. Eine bisher steuer- und beitragspflichtige Sonderzahlung kann also nur dann in eine begünstigte IAP umgewandelt werden, wenn der Arbeitnehmer auf die umzuwandelnde Sonderzahlung noch keinen Rechtsanspruch hatte (z. B. kein Anspruch aus einem Arbeits- oder Tarifvertrag, keine betriebliche Übung, keine bereits erfolgte Zusage durch den Arbeitgeber).

Kann die IAP auch durch Gutscheine gewährt werden?

Die IAP kann auch als Sachbezug „Auszahlung“ finden. Da sie nach § 3 Nr. 11c EStG steuerfrei ist, kann die oft für Gutscheine genutzte Sachbezugsfreigrenze von monatlich 50 EUR unberührt bleiben. Der Arbeitgeber kann innerhalb eines Monats also die IAP und einen Gutschein von bis zu 50 EUR monatlich zahlen.

Kann die IAP gepfändet werden?

Ein besonderer Pfändungsschutz für die IAP existiert nicht. Damit unterliegt sie den normalen Regelungen der Lohnpfändung.

Hinweis: Der vom BAG für die Corona-Prämie als einschlägig angesehene § 850a Nr. 3 ZPO (Pfändungsschutz von Erschwerniszulagen) lässt sich mangels einer Erschwernis bei der Arbeit infolge der Inflation nicht auf die IAP anwenden.

Kann die IAP an Bedingungen geknüpft werden?

Arbeitgeber möchten die konkrete Höhe der IAP von Bedingungen abhängig machen (z. B. von der Anzahl der Krankheitstage oder der Dauer der Betriebszugehörigkeit).

Unter steuerlichen Gesichtspunkten ist das vollkommen unproblematisch. Werden die Voraussetzungen des § 3 Nr. 11c EStG eingehalten, ist die IAP steuer- und beitragsfrei.

Zivilrechtlich müssen aber der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz und das allgemeine Gleichbehandlungsgesetz beachtet werden.

4. Abrechnung behördlicher Erstattungsbeträge für Verdienstaufallentschädigungen nach § 56 IfSG

Schnell gelesen: Bei Entschädigungen nach § 56 IfSG kommt es in der Praxis häufig zu Abweichungen zwischen Antrags- und Erstattungsvolumen. Bis zu einem Abweichungsbetrag von 200 EUR pro Fall ist keine Aktion nötig. Bei höheren Beträgen können die Corona- und Inflationsausgleichsprämien Anrechnung finden. Erst nach Ausschöpfung dieser Freibeträge ist eine Meldung proaktiv an das zuständige Finanzamt nötig.

Mit Schreiben vom 25.1.2023 hat das BMF zur lohnsteuerlichen Abrechnung behördlicher Erstattungsbeträge für Verdienstaufallentschädigungen nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) Stellung genommen.

Arbeitnehmer, die sich während der Corona-Pandemie auf Anordnung des Gesundheitsamts als Krankheits- oder Ansteckungsverdächtige in Quarantäne begeben müssen oder einem Tätigkeitsverbot unterlagen, erhielten im Falle des Verdienstaufalls im Regelfall eine Entschädigung nach § 56 Abs. 1 IfSG. Dies galt auch für Arbeitnehmer, die aufgrund der vorübergehenden Schließung von Einrichtungen zur Betreuung von Kindern, Schulen

oder Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen ihre Kinder oder behinderte Menschen selbst beaufsichtigen mussten.

Die Verdienstaufallentschädigung ist für die Dauer des Arbeitsverhältnisses, längstens für sechs Wochen, zu zahlen. Die Zahlung der Verdienstaufallentschädigung leistet der Arbeitgeber für die Entschädigungsbehörde. Die gezahlte Verdienstaufallentschädigung wird dem Arbeitgeber auf Antrag von der Entschädigungsbehörde erstattet.



Oftmals kommt es bei der Berechnung der Erstattung durch die Behörden zu abweichenden Beträgen im Verhältnis der durch den Arbeitgeber im Rahmen der Lohnabrechnung ermittelten.

BMF lässt Vereinfachungsregel zu

Das BMF stellt in seinem Schreiben vom 25.1.2023 jetzt klar, dass zwar eine abweichende Erstattung trotz der Auslegung der gesetzlichen Regelung für die lohnsteuerliche Behandlung weiterhin zu beachten ist, sieht aber eine Nichtbeanstandungsregelung vor.

Bis zu einem Abweichungsbetrag von 200 EUR (pro Quarantänefall) kann dieser Betrag ebenfalls als steuer- und sozialversicherungsfrei behandelt werden. Auf eine – ohnehin vielfach nicht mehr zulässige – Korrektur der Lohnabrechnung oder eine Anzeige gegenüber dem Finanzamt kann dann verzichtet werden. Die arbeitgeberseitig geleisteten Beträge unterliegen allerdings weiterhin dem Progressionsvorbehalt.

Bei höheren Abweichungen ist wie folgt zu verfahren:

Fall 1: Behörde ermittelt höheres Erstattungsvolumen

Fall 1 betrifft die Konstellation, dass die Entschädigungsbehörde eine höhere Verdienstaufallentschädigung ermittelt hat als der Arbeitgeber. In diesem Fall hat der Arbeitgeber zu viel Lohnsteuer einbehalten. Die zu viel einbehaltene Steuer wird dem Arbeitnehmer über die Einkommensteuerveranlagung erstattet.

Fall 2: Behörde ermittelt niedrigeres Erstattungsvolumen

Die Entschädigungsbehörde hat eine niedrigere Verdienstaufallentschädigung ermittelt als der Arbeitgeber. Hier kommt es darauf an, ob der Arbeit-

geber den zu hoch ausgezahlten Betrag zurückfordert. Fordert der Arbeitgeber den Betrag vom Arbeitnehmer

- zurück, mindert der Rückforderungsbetrag im Jahr der Zahlung die in Zeile 15 der Lohnsteuerbescheinigung zu bescheinigenden Leistungen. Sind im aktuellen Jahr keine entsprechenden Leistungen geflossen, muss der Arbeitgeber einen negativen Betrag bescheinigen.
- nicht zurück, weil er z. B. aus tariflichen oder anderen innerbetrieblichen Gründen (wie Erhaltung des Betriebsfriedens) daran gehindert ist, ist zu prüfen, ob die Leistung als Corona-Beihilfe oder Inflationsausgleichsprämie nach § 3 Nr. 11a, 11b oder 11c EStG steuerfrei bleiben kann.

Lassen sich diese Befreiungsregelungen nicht nutzen, muss der Arbeitgeber dem Betriebsstättenfinanzamt (unverzüglich) eine Anzeige nach § 41c EStG übersenden, damit das Finanzamt die zu Unrecht steuerfrei gezahlten Beträge im Rahmen der Einkommensteuerveranlagung bzw. mittels Lohnsteuernachforderungsbescheid beim Arbeitnehmer nachversteuern kann. Hierfür soll der Vordruck „Anzeige über nicht durchgeführten Lohnsteuerabzug“ genutzt werden.

5. Mittagessen mit dem Vorgesetzten – was gilt steuerlich?

Die Bewirtung von Arbeitnehmern durch den Arbeitgeber führt zu Arbeitslohn. Kein steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn liegt nur dann vor, wenn es sich bei der Bewirtung um eine Mahlzeit im ganz überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers handelt. Hierzu zählen



- die Bewirtung im Rahmen einer herkömmlichen Betriebsveranstaltung,
- die Beteiligung eines Arbeitnehmers an einer geschäftlich veranlassten Bewirtung und
- die Bewirtung eines Arbeitnehmers anlässlich und während eines außergewöhnlichen Arbeitseinsatzes

Regelmäßig wird der Mittagstisch nicht im ganz überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers sein und daher der Versteuerung zu unterwerfen sein.

Praxistipp: Aus Sicht des Arbeitgebers handelt es sich bei einem solchen Essen um eine allgemein betrieblich veranlasste Bewirtung. Daher kann er die Bewirtungskosten voll als Betriebsausgabe absetzen.

6. Pauschalierung bei kurzfristiger Beschäftigung

Schnell gelesen: Für Arbeitnehmer, die eine kurzfristige Beschäftigung ausüben, wurden zum 01.01.2023 die Verdienstgrenzen für die Pauschalbesteuerung angehoben: 19 EUR pro Stunde als maximaler Betrag wurden festgelegt.

Für kurzfristig Beschäftigte kann der Arbeitgeber die Steuer nach den persönlichen Steuerabzugsmerkmalen individuell berechnen. Sozialabgaben fallen dabei weder für den Arbeitgeber noch für den Arbeitnehmer an, wenn die Beschäftigung von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage (auch kalenderjahrüberschreitend) befristet ist und bei einem monatlichen Arbeitsentgelt von mehr als 520 EUR auch nicht berufsmäßig ausgeübt wird.

Aufgrund der Zusammenrechnung mit den übrigen Einkünften kann es zu einer Progressionssteigerung kommen; die Einkünfte aus der kurzfristigen Beschäftigung werden in der Spitze mit bis zu 45 % zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer besteuert.

Eine Alternative kann die Pauschalversteuerung in § 40 a Abs. 1 EStG bieten. Wird sie angewandt, erhebt der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem Pauschalsteuersatz von 25 % zzgl. Solidaritätszuschlag und ggf. Kirchensteuer. Bereits steuerfreie Einnahmen (z. B. Reisekostenerstattungen und Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit) bleiben unberücksichtigt.

Mit der Pauschalversteuerung ist die Besteuerung abgegolten; die pauschal besteuerten Einkünfte werden nicht auf das zu versteuernde Einkommen des Arbeitnehmers angerechnet. Im Gegenzug kann der Arbeitnehmer auch keine Werbungskosten für die kurzfristige Beschäftigung geltend machen.

Der Arbeitgeber muss die pauschale Steuer als Schuldner übernehmen. Daher sollte er diese zuvor von dem zu zahlenden Arbeitslohn abziehen und ans Finanzamt abführen.

Für die Pauschalierung müssen aber zwingend die in § 40 a EStG verankerten Voraussetzungen erfüllt werden:

1. Die Beschäftigung darf beim Arbeitgeber nur gelegentlich erfolgen und höchstens 18 Arbeitstage betragen. Die Pauschalierung ist daher nicht anwendbar, wenn von Anfang an ein anschließend erneuter Einsatz geplant ist. Die Pauschalierung bleibt aber möglich, wenn nach Abschluss der Tätigkeit eine neue kurzfristige Tätigkeit vereinbart wird.
2. Der Arbeitslohn darf während der Beschäftigung 150 EUR durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigen (bis 31.12.2022: 120 EUR je Arbeitstag) oder die Beschäftigung muss zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich geworden sein (z. B. sofort erforderliche Krankheitsvertretung).
3. Der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer darf durchschnittlich je Arbeitsstunde 19 EUR nicht übersteigen (bis 31.12.2022: 15 EUR).
4. Der Arbeitnehmer darf bei demselben Arbeitgeber parallel keinen Arbeitslohn aus einer regulären Beschäftigung beziehen.

Praxistipp: die Pauschalierung löst nicht die generellen Voraussetzungen für eine kurzfristige Beschäftigung gemäß § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV ab. D.h. die Beschäftigung muss nach wie vor nach ihrer Eigenart begrenzt sein oder im Voraus vertraglich befristet ist. Das bedeutet:

Nach ihrer „Eigenart begrenzt“ ist eine Beschäftigung dann, ohne dass eine vertragliche Begrenzung erforderlich ist, wenn sie sich vorausschauend aus der Art, dem Wesen oder dem Umfang der zu verrichtenden Arbeit ergibt. Beispiel: Jemand wird als Kellner auf einem Volksfest tätig. Hier steht von vorneherein fest, wie lange das Volksfest dauert. Daher ist eine vertragliche Begrenzung im Voraus nicht erforderlich.

Ansonsten gilt, dass bei befristeten Arbeitsverhältnissen immer ein schriftlicher Arbeitsvertrag zu schließen ist. Das Ende des Arbeitsverhältnisses muss von Anfang an feststehen. Fehlt es an der Schriftform, sind Befristungen unwirksam. Was die schriftlichen Arbeitsverträge angeht, gelten diese nur dann als abgeschlossen, wenn der Inhalt des Vertrags auf einem Blatt Papier festgehalten wurde und beide Vertragsparteien, also Arbeitgeber und -nehmer, unter den Text ihre Unterschrift setzen. Diese „Schriftform“ fordern auch die Prüfer der DRV im Rahmen der Sozialversicherung und lassen sich die gezeichneten Verträge vorlegen.

7. Nettolohnoptimierung durch Smartphone-Kauf vom Arbeitnehmer – BFH akzeptiert Gestaltung

Schnell gelesen: Arbeitgeber versuchen Mitarbeitern Smartphones zu bezuschussen und haben dazu Mitarbeitern die Geräte zu einem niedrigen, unter dem Marktwert liegenden Preis abgekauft, um das Smartphone dann wieder an den Arbeitnehmer wieder zu überlassen. Der BFH hat dieses bislang strittige Gestaltungsmodell jetzt bestätigt.

Erhält ein Arbeitnehmer vom Arbeitgeber einen Vorteil, so unterliegt dieser grundsätzlich der Besteuerung und den Sozialabgaben. Sollte also ein Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer ein Smartphone auch zur privaten Nutzung überlassen, würde das theoretisch Steuern und Sozialabgaben nach sich ziehen. Allerdings kann dieser Vorteil gemäß § 3 Nr. 45 EStG steuer- und gemäß § 1 Abs. 1 SVEV beitragsfrei sein. Das gilt im Übrigen nicht nur für das Smartphone selbst, sondern auch für Zubehör (z. B. Schutzhülle, Ladekabel, Kopfhörer) und Vertrags- und Grundgebühren, Verbindungsentgelte, Roaminggebühren und die Kosten des Datenvolumens.



Voraussetzung für die Steuer- und Beitragsfreiheit ist allerdings, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Gerät (ggf. nebst Vertrag und Zubehör) **überlässt**. Das Eigentum muss also beim Arbeitgeber liegen. Ein reiner Zuschuss des Arbeitgebers zu einem Vertrag des Arbeitnehmers wäre deshalb steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn. Daraus folgt auch, dass der Arbeitnehmer entsprechende Geräte bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitgeber zurückgeben muss.

Allerdings bedeutet die Überlassung nicht die reine berufliche Nutzung. Selbst die Überlassung zur ausschließlich privaten Nutzung fällt unter die Begünstigung des § 3 Nr. 45 EStG und verbliebe steuer- und beitragsfrei.

Die Smartphone-Überlassung kann ein spannendes Gestaltungsmodell werden: Während der Arbeitnehmer den Vorteil brutto wie netto erhält, spart der Arbeitgeber Sozialabgaben. Zudem wird der Arbeitnehmer ans Unternehmen gebunden, da er bei einer Kündigung das Smartphone herausgeben muss.

Möchte der Arbeitgeber diese Gestaltung nutzen, stellt sich jedoch folgendes Praxisproblem: Nahezu alle Arbeitnehmer besitzen bereits ein Smartphone, und die Verträge laufen regelmäßig zwei Jahre.

Stellt sich die Frage, warum der Arbeitgeber ein neues Smartphone von einem Dritten erwerben soll, wenn er auch einfach das Smartphone des Arbeitnehmers kaufen könnte? Für dieses trägt er dann sämtliche Kosten (Wartung, Reparatur, Vertragskosten, Verbindungsentgelte, Datenvolumen, Roaminggebühren usw.) – und er überlässt es dem Arbeitnehmer zur privaten (und ggf. beruflichen Nutzung) zurück.

Effektiv ändert sich für den das Smartphone verkaufenden Arbeitnehmer nicht viel. Er kann das Smartphone wie bisher nutzen, nur trägt sein Arbeitgeber sämtliche Kosten. Einziger Nachteil: Das Smartphone gehört nun dem Arbeitgeber. Der Arbeitnehmer muss dieses also bei einer Kündigung dem Arbeitgeber zurückgeben (oder von diesem zurückerwerben), und ein späterer Veräußerungserlös aus dem Verkauf des gebrauchten Smartphones würde dem Arbeitgeber zustehen. Dieser dürfte aber zu vernachlässigen sein, weil gebrauchte Smartphones regelmäßig nur einen geringen Marktwert besitzen.

Zahlt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Kaufpreis in Höhe des Werts des Smartphones, funktioniert die Gestaltung problemlos. Doch in der Praxis bedeutet das, dass sich der Arbeitgeber über den Wert eines jeden Smartphones Gedanken machen müsste. Daher stellt sich die Frage, ob der Arbeitgeber die Smartphones seiner Arbeitnehmer auch zu einem symbolischen Preis von nur wenigen Euro erwerben kann. Hier könnte das Finanzamt ein Scheingeschäft oder einem Gestaltungsmissbrauch unterstellen.

Dieser Auffassung hat der BFH aktuell gleich in drei Fällen bei Kaufpreisen zwischen ein und sechs EUR eine Absage erteilt. Ein Scheingeschäft liege nicht vor, weil gewollt sei, dass der Arbeitgeber Eigentum an dem Smartphone erlangt und der Kaufvertrag gültig ist. Gestaltungsmissbrauch liege nicht vor, weil die Kaufverträge die wirtschaftlich angemessene, einfache und zweckmäßige Möglichkeit darstellen, dem Arbeitgeber dauerhaft betriebliche Smartphones zu verschaffen. Die Höhe eines Kaufpreises von ein und sechs EUR sei dabei unerheblich, zumal den Arbeitnehmern die später eintretenden Vorteile zustehen. Ebenfalls spiele es keine Rolle, dass die Telekommunikationsverträge mit den jeweiligen Anbietern weiterhin über den Arbeit-

nehmer liefern und der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer deshalb die anfallenden Kosten steuer- und beitragsfrei erstatte.

In den drei BFH-Fällen hatte der Arbeitgeber zeitgleich drei Verträge mit dem jeweiligen Arbeitnehmer geschlossen:

1. Kaufvertrag: Der Arbeitnehmer verkauft sein (gebrauchtes) Smartphone an seinen Arbeitgeber. In dem Kaufvertrag sind Käufer und Verkäufer, die Bezeichnung des Smartphones, der Kaufpreis (von ggf. 1 Euro) und der Eigentumsübergang (mit Tag) auf den Arbeitgeber zu vereinbaren. Dieser Vertrag ist zwingend erforderlich, damit der Arbeitgeber Eigentümer wird.
2. Ergänzende Vereinbarung zum Arbeitsvertrag Handykosten: Hier wird geregelt, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein Smartphone zur Verfügung stellt und er sämtliche Kosten übernimmt. Soweit die Kosten vom Arbeitnehmer verauslagt werden, sind diese vom Arbeitgeber bei Vorlage der Rechnungen zu erstatten. Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses ist das Smartphone an den Arbeitgeber herauszugeben. Dieser Vertrag ist erforderlich, damit das wirtschaftliche Eigentum beim Arbeitgeber liegt.
3. Mobiltelefon-Überlassungsvertrag: In diesem Vertrag wird geregelt, wie der Arbeitnehmer mit dem Smartphone umzugehen hat (Pflege und Wartung auf Kosten des Arbeitgebers, Haftung des Arbeitnehmers für Schäden am Smartphone durch unsachgemäße Behandlung, keine Weitervermietung oder Weiterüberlassung an Dritte). Auch dieser Vertrag endet automatisch am Ende des Arbeitsverhältnisses.

Die Kritik an diesem Ansatz hat sich damit im Moment stark reduziert. Der daraus resultierende Verwaltungsaufwand sollte aber nicht unterschätzt werden.

8. (Neben-)Kosten fürs Home-Office – steuerbegünstigte Gestaltungen durch den Arbeitgeber

Schnell gelesen: Verschiedene Optionen stehen für die monetäre Bezuschussung von HomeOffices zur Verfügung. Die HomeOffice-Pauschale wurde deutlich erweitert und erhöht, darf aber nach wie vor nicht steuerfrei vom Arbeitgeber ausgezahlt werden. Andere Ansätze wie Internetpauschalen und Kostenerstattungen sollten hier nicht aus dem Blick verloren werden, auch wenn die Tendenz eher zur Rückkehr ins Büro geht.

Die aktuellen Entwicklungen in der Erwartungshaltung der Mitarbeiter zum Thema „Home-Office“ machen deutlich, dass die meisten Unternehmen ihre Mitarbeiter wieder ins Unternehmen zurückholen möchten, die Arbeitgeber dies aber nur zu einem bestimmten Anteil wieder nutzen möchten.



Vor- und Nachteile dazu wurden ausgiebig diskutiert, sicher wird ein Mittelweg als guter Kompromiss wie bei allen Themen die beste Lösung sein.

Damit müssen aber nun auch die weiteren Rahmenbedingungen angepasst werden. So wurde nicht ohne Grund die Home-Office-Pauschale durch das JStG 2022 angehoben und zugleich entfristet in das EStG implementiert. Immer mehr Arbeitgeber stellen sich daher die Frage, welche Kosten sie ihren im Home-Office tätigen Arbeitnehmern steuer- und beitragsfrei erstatten können.

Die Home-Office-Pauschale - Neue Regelung ab 2023

Infolge der Corona-Pandemie wurde befristet für die Jahre 2020 bis 2022 eine Home-Office-Pauschale eingeführt. Das Jahressteuergesetz 2022 hat die Home-Office-Pauschale entfristet in das EStG aufgenommen. Sie gilt somit auch für die Jahre ab 2023. Daneben hat die Pauschale wesentliche Verbesserungen erfahren: Die Pauschale wurde von bisher täglich fünf auf nun sechs EUR angehoben. Zudem wurde der Höchstbetrag mit bisher jährlich 600 EUR (=120 Tage) auf nun 1.260 EUR (= 210 Tage) mehr als verdoppelt. Damit können auch die Arbeitnehmer in vollem Umfang profitieren, die nahezu ihre gesamte Arbeitsleistung im Home-Office erbringen.

Keine steuerfreie Erstattung der Home-Office-Pauschale

Wichtig zu beachten ist weiterhin: Eine pauschale steuer- und beitragsfreie Erstattung der Home-Office-Pauschale durch den Arbeitgeber ist davon nicht umfasst. Erstattet der Arbeitgeber die Pauschale dennoch, handelt es sich um regulären steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn.

Kein steuerfreier Auslagenersatz

Auch ein steuerfreier Auslagenersatz kommt nicht in Betracht. Denn es handelt sich nicht um den Ersatz von Aufwendungen, die der Arbeitnehmer für

Rechnung des Arbeitgebers tätigt und hierüber im Einzelnen abrechnet. Ein pauschaler Auslagenersatz ist regelmäßig steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Neben der Home-Office-Pauschale gibt es für Arbeitgeber aber auch andere Möglichkeiten, die (Neben-)Kosten des Home-Office steuer- und beitragsfrei oder zumindest vergünstigt zu übernehmen. Denn auch wenn die Pauschale selbst nicht begünstigt erstattet werden kann, lassen sich viele weitere in Verbindung mit dem Home-Office stehende Kosten entweder im Wege einer direkten Kostentragung, einer Sachgestellung oder aber als Pauschale übernehmen.

Die Ausstattung des Home-Office (Möbel/Büromaterial)

Verfügt der Arbeitnehmer bisher über kein eigenes adäquat eingerichtetes Home-Office, benötigt der Mitarbeiter neben Büromöbeln (Schreibtisch, Schreibtischstuhl, Lampe) auch laufende Verbrauchsmaterialien wie Stifte, Druckerpapier, Briefumschläge, Büroklammern sowie meistens einen Locher und einen Tacker.

Übernimmt der Arbeitgeber die Kosten für die Ausstattungsgegenstände, sind zwei unterschiedliche Varianten zu betrachten, je nachdem, wer Eigentümer der Ausstattungsgegenstände ist.

Erwirbt der Arbeitgeber die Ausstattung des Home-Office und überlässt diese unentgeltlich seinem Arbeitnehmer, ist dieses unentgeltliche Zur-Verfügung-Stellen der Arbeitsmittel nicht als Arbeitslohn zu erfassen, wenn der Arbeitnehmer die Gegenstände im Rahmen seiner beruflichen Tätigkeit nutzt.

Findet jedoch auch eine private Mitbenutzung statt, ist diese als anteilige Sachleistung nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG zu versteuern. In der Praxis stellt sich vor allem das Problem nach der Bewertung des Vorteils aufgrund der privaten Mitbenutzung. Da allerdings die 50-EUR-Freigrenze gilt, unterliegt der Vorteil regelmäßig in der Praxis nicht der Besteuerung.

Im Rahmen vom Auslagenersatz nach § 3 Nr. 50 EStG ist es auch möglich, dass der Arbeitnehmer die Ausgaben zunächst selbst anschafft und der Arbeitgeber ihm die exakten Beträge erstattet.

Eine Pauschale für die Ausstattung des Home-Office kann der Arbeitgeber grundsätzlich nicht zahlen. Diese wäre als steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn einzuordnen. Eine Pauschale kann er nur dann ausnahmsweise steuer- und beitragsfrei für laufende Bürokosten (Papier, Druckerpatronen, Stifte, Tackerklammern, Hefter und Ordner usw.) leisten, wenn der Arbeitnehmer zunächst die

tatsächlichen Aufwendungen für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten im Einzelnen nachweist und sich die Pauschale daran anknüpfend nach dem ermittelten Durchschnittsbetrag bemisst.

Für den Fall, dass der Arbeitnehmer Eigentümer der Ausstattungsgegenstände ist, müssen zwei Varianten unterschieden werden:

Erwirbt der Arbeitgeber die Ausstattungsgegenstände und überträgt das Eigentum auf seinen Arbeitnehmer, dann fließt dem Arbeitnehmer ein geldwerter Vorteil zu. Die Freigrenze von monatlich 50 EUR lässt sich aber nutzen.

Erstattet der Arbeitgeber nur die vom Arbeitnehmer getragenen Kosten der Anschaffung, liegt in Höhe der Kostenerstattung Arbeitslohn und keine Sachleistung vor („nachträgliche Kostenerstattung“).

Kosten der EDV

Der Arbeitnehmer nutzt im Home-Office verschiedene EDV-Gegenstände, wie Notebook, Drucker, Headset, Webcam, Handy. Der Arbeitgeber hat hier folgende Optionen:

- Erstattet der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer getragenen Kosten der Anschaffung, bleibt der Arbeitnehmer aber Eigentümer der Gegenstände, handelt es sich um eine nachträgliche Kostenerstattung. Der Erstattungsbetrag ist daher als Arbeitslohn zu erfassen.
- Erwirbt der Arbeitgeber die Geräte selbst und überträgt er das Eigentum auf den Arbeitnehmer, so fließt dem Arbeitnehmer eine Sachleistung zu. Diese ist als geldwerter Vorteil zu bewerten; wobei auch hier die Freigrenze von monatlich 50 EUR nutzbar wäre. Die Übereignung der Datenverarbeitungsgeräte (z. B. Notebook) unterliegt als Sachleistung dem individuellen Lohnsteuerabzug und den Sozialabgaben. Der Arbeitgeber kann den Vorteil aber auch zu seinen Lasten mit 25 % pauschal versteuern, was Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung nach sich zieht.

Viel lukrativer ist es jedoch, wenn der Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmer Eigentümer der Gegenstände wird und dieser dem Arbeitnehmer die berufliche und private Nutzung der Gegenstände gestattet. Denn gemäß § 3 Nr. 45 EStG sind die Vorteile des Arbeitnehmers aus der (auch 100-prozentigen) privaten Nutzung von betrieblichen Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräten (z. B. Notebook oder Smartphone) sowie deren Zubehör (z. B. Headset, Webcam, Ladekabel) und aus

den im Zusammenhang mit diesen Zuwendungen erbrachten Dienstleistungen (z. B. Wartungsgebühr, Verbindungsentgelte, Kosten des Datenvolumens) steuer- und beitragsfrei.



Praxistipp: Voraussetzung für die Steuer- und Beitragsfreiheit ist, dass der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer das Gerät zur (privaten) Nutzung überlässt. Das Eigentum MUSS also beim Arbeitgeber verbleiben. Daraus folgt als Nebeneffekt auch, dass der Arbeitnehmer das Gerät bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses an den Arbeitgeber zurückgeben muss.

Die Begünstigung geht so weit, dass der Arbeitnehmer bereits vorhandene unter § 3 Nr. 45 EStG fallende Geräte (z. B. Notebook) an den Arbeitgeber veräußern kann und dieser das Gerät im Anschluss steuer- und beitragsfrei dem Arbeitnehmer zur (100-prozentigen) privaten Nutzung überlässt. Der **Vorteil:** Der Arbeitgeber kann Betriebsausgaben absetzen und der Arbeitnehmer erhält in Höhe des Kaufpreises einen einmaligen steuer- und beitragsfreien „Arbeitslohn“. Ob allerdings auch ein verbilligter Kaufpreis von nur einem Euro anzuerkennen ist, muss noch der BFH entscheiden und ist eher nicht zu erwarten.

Die laufenden Kosten für Telefon und Internet

Handelt es sich bei den Verträgen für Telefon und Internet um Verträge des Arbeitgebers, ist die (private) Mitbenutzung durch den Arbeitnehmer steuerfrei. Handelt es sich – wie in der Praxis oft üblich – um Verträge des Arbeitnehmers, dann kommt eine Steuerbefreiung nicht in Betracht. Erstattungen des Arbeitgebers sind damit grundsätzlich zu den individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmalen des Arbeitnehmers steuer- und beitragspflichtig.

Praxistipp: Zuschüsse des Arbeitgebers für die Internetnutzung können zu einem pauschalen Steuersatz von 25 % versteuert werden und ziehen Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung nach sich.

Die Kostenerstattung kann jedoch auch im Rahmen des Auslagenersatzes nach § 3 Nr. 50 EStG steuerfrei sein. Sofern dies der Fall ist, unterliegt die Erstattung auch nicht den Sozialabgaben.

Voraussetzung für einen steuer- und beitragsfreien Auslagenersatz ist dabei, dass die in R 3.50 Abs. 2 LStR definierten Grenzen eingehalten werden. Danach sind steuer- und beitragsfreie Erstattungen des Arbeitgebers nur insoweit zulässig, wie der Arbeitnehmer die Aufwendungen als Werbungskosten geltend machen könnte: Also entweder die tatsächlich nachgewiesenen beruflich veranlassten Kosten oder die Pauschale von 20 % des Rechnungs Betrags pro Monat, begrenzt auf einen Höchstbetrag von 20 EUR monatlich.

Kosten der Kinderbetreuung



Viele Tätigkeiten im Home-Office erfordern eine ruhige Arbeitsatmosphäre. Insbesondere wenn zum Haushalt des Arbeitnehmers kleine Kinder gehören, kann deshalb eine zusätzliche Kinderbetreuung erforderlich werden. Möchte der Arbeitgeber die Kinderbetreuungskosten übernehmen, kann dies gemäß § 3 Nr. 33 EStG steuerfrei und entsprechend sozialversicherungsfrei sein. Voraussetzung für die Begünstigung ist, dass es sich um

1. eine zusätzliche Arbeitgeberleistung
2. zur Erstattung begünstigter Aufwendungen
3. für nicht schulpflichtige Kinder des Arbeitnehmers handelt und
4. Nachweise/Aufzeichnungen im Lohnkonto geführt werden.

Erforderlich ist also zunächst, dass der Arbeitgeber die Kinderbetreuungskosten zusätzlich zu dem ohnehin geschuldeten Arbeitslohn trägt. Eine Gehaltsumwandlung oder ein Gehaltsverzicht sind nicht denkbar. Zudem muss es sich um begünstigte Aufwendungen handeln. Dazu zählen Aufwendungen, welche für die Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern des Arbeitnehmers in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen, einschl. der Kosten für Unterkunft und Verpflegung, anfallen.

Begünstigt ist z. B. der Besuch eines betrieblichen oder außerbetrieblichen Kindergartens wie auch der Besuch von Schulkindergärten, Kinderkrippen, Kindertagesstätten, Tages- und Wochenmüttern. Die Betreuung in dem eigenen Haushalt (z. B. durch Kinderpflegerinnen oder Familienangehörige) fällt ebenso wie etwaiger Unterricht nicht unter die Begünstigung.

Als Nachweis für die Steuerbefreiung bestehen zwei Möglichkeiten: Entweder leistet der Arbeitgeber die Beträge direkt an die Betreuungseinrichtung (z. B. Kindergarten); dann sind keine weiteren Aufzeichnungen erforderlich. Oder der Arbeitgeber erstattet dem Arbeitnehmer den monatlich fällig werdenden Betrag. Dann handelt es sich um eine Barzuwendung. Die ist aber nur steuerfrei, soweit der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung nachweist; das gelingt z. B. durch eine Beitragsbescheinigung des Kindergartens. Diese Unterlagen hat der Arbeitgeber im Original zum Lohnkonto zu nehmen.

9. Corona-Pflegebonus

Unter die Steuerbefreiung des § 3 Nr. 11b EStG fallen auch Leistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer nach § 150c SGB XI. Dabei handelt es sich um Sonder-Leistungen für zugelassene voll- und teilstationäre Pflegeeinrichtungen zur Anerkennung und Umsetzung zusätzlicher Aufgaben nach § 35 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz.

Die Pflegeeinrichtungen sollen diese Leistungen für die Zeit von Oktober 2022 bis April 2023 an die anspruchsberechtigten Beschäftigten auszahlen. Um die Steuerbefreiung dem Grunde nach auch auf die für den Monat April 2023 im Mai 2023 gezahlten Leistungen zu erstrecken, wurde der Begünstigungszeitraum in Bezug auf diese Leistungen entsprechend erweitert. Es reicht, wenn sie bis zum 31.05.2023 gewährt werden.

10. Neustruktur Pflegeversicherung – Anforderung von Kindernachweisen verpflichtend

Schnell gelesen: Ab 1. Juli 2023 verändert sich der Pflegeversicherungssatz. Zudem wird eine Reduzierung je Kind umgesetzt – bei bis zu fünf Kindern, so dass also ab 1. Juli die Nachweise je Kind in der Lohnabrechnung Berücksichtigung finden müssen, um eine korrekte Lohnabrechnung ausführen zu können.

Aufgrund des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 7. April 2022 ist der Gesetzgeber angehalten worden, bis spätestens zum 31. Juli 2023 das Beitragsrecht der sozialen Pflegeversicherung im Hinblick auf die Berücksichtigung des Erziehungsaufwands von Eltern verfassungskonform auszugestalten.

Der Beschluss des Bundesverfassungsgerichts hält es mit dem Grundgesetz nicht für vereinbar, dass „beitragspflichtige Eltern unabhängig von der Zahl der von ihnen betreuten und erzogenen Kinder mit

gleichen Beiträgen belastet werden. Der Gesetzgeber wurde verpflichtet, eine Neuregelung spätestens bis zum 31. Juli 2023 zu treffen..."

Neben dieser Thematik sieht der Gesetzesentwurf eine Vielzahl von weiteren Maßnahmen vor:

Ziel ist es, dass die Pflegeversicherung der Aufgabe auch weiterhin nachkommen kann, Pflegebedürftige und Pflegepersonen, insbesondere pflegende Angehörige, wirksam zu unterstützen, angemessen entlohnte Pflegekräfte in der erforderlichen Anzahl und mit der erforderlichen Qualifikation zu gewinnen und zu halten, um die Pflegebedürftigen gut pflegen und betreuen zu können, und die Pflegebedürftigen vor finanzieller Überforderung zu schützen.

Zur Sicherung der finanziellen Stabilität der sozialen Pflegeversicherung und im Rahmen dieser Reform vorgesehener Leistungsanpassungen soll der Beitragssatz zum 1. Juli 2023 auf 4,0 Prozentpunkte angehoben werden. Arbeitnehmer mit einem Kind zahlen 3,4 Prozent. Mit jedem weiteren Kind werden die Arbeitnehmer um einen Abschlag von 0,15 Prozent entlastet und zahlen dann noch:

- **Bei 2 Kindern:** 3,25 Prozent
- **Bei 3 Kindern:** 3,10 Prozent
- **Bei 4 Kindern:** 2,95 Prozent
- **Bei 5 und mehr Kindern:** 2,8 Prozent

In der Diskussion steht noch, ob diese Entlastung unabhängig vom Alter der Kinder durchgängig gewährt wird.

Die finanzielle Entwicklung der sozialen Pflegeversicherung in den letzten Jahren hat gezeigt, dass sich kurzfristig zusätzlicher Finanzierungsbedarf ergeben kann und die grundsätzlich vorgesehene, gesetzliche Anpassung des Beitragssatzes in diesen Fällen eine zu lange Vorlaufzeit haben kann. Deshalb wird für Fälle eines kurzfristigen Liquiditätsbedarfs zusätzlich eine Rechtsverordnungsermächtigung für die Bundesregierung ergänzt.

Unter Berücksichtigung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts wird Folgendes umgesetzt: der Kinderlosenzuschlag wird um 0,25 Beitragssatzpunkte auf 0,6 Beitragssatzpunkte angehoben. Mitglieder mit mehreren Kindern werden ab dem zweiten Kind bis zum fünften Kind in Höhe von 0,15 Beitragssatzpunkten je Kind entlastet (ab dem fünften Kind gleichbleibende Entlastung in Höhe eines Abschlags von 0,6 Beitragssatzpunkten).



Diese Regelungen bedeuten im Umkehrschluss für die Lohnabrechnung, dass ALLE Kinder für die Pflegeversicherung mit Nachweis zu erfassen sind. Im Moment benötigen wir den Nachweis „eines“ Kindes, um die reduzierten Pflegeversicherungsbeiträge in der Lohnabrechnung zu realisieren.

Die Vorbereitungen auf diese Anforderungen sollte man also frühzeitig in Angriff nehmen.

11. Rückwirkende Korrektur der Abrechnung der SV-Beiträge beim Kurzarbeitergeld ab 2023 nötig

Schnell gelesen: Die Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger haben ihre Rechtsauffassung zur Korrektur der Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge bei einer Rückforderung von vorläufig gewährten Kurzarbeitergeld geändert. Der Arbeitgeber muss jetzt für Entgeltabrechnungszeiträume ab dem 01.01.2023 die Beitragsabrechnung rückwirkend korrigieren, wenn er nach der abschließenden Prüfung Kurzarbeitergeld an die Agentur für Arbeit erstatten muss.

Beantragt ein Arbeitgeber Kurzarbeitergeld, bewilligt die Agentur für Arbeit das Kurzarbeitergeld in der Regel vorläufig. Ist der Bezug von Kurzarbeitergeld beendet, prüft die Agentur abschließend die Voraussetzungen und den Umfang des vorläufig gewährten Kurzarbeitergelds. Das Ergebnis führt zu einer endgültigen Entscheidung, die dann zu einer teilweisen oder gar vollständigen Rückforderung des vorläufig geleisteten Kurzarbeitergeldes vom Arbeitgeber führen kann.

Das Kurzarbeitergeld wird in der Sozialversicherung anders behandelt als gewöhnliches Arbeitsentgelt: üblicherweise tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer jeweils die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge.

Für das Kurzarbeitergeld gilt dies aber nicht: hier trägt der Arbeitgeber alleine die Sozialversicherungsbeiträge für die gesetzliche Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, und zwar begrenzt auf 80 % des fiktiven ausgefallenen Arbeitsentgelts. Dieses fiktive Arbeitsentgelt ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Soll-Entgelt (max.

BBG Arbeitslosenversicherung 7.300 EUR für 2023) und dem Ist-Entgelt.

Fordert die Arbeitsagentur Kurzarbeitergeld teilweise oder ganz zurück, muss der Arbeitgeber nach der neuen Rechtsauffassung der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger ab Januar 2023 die Beitragsberechnung rückwirkend korrigieren (GKV-Spitzenverband, Gemeinsame Verlautbarung vom 14.02.2023). Bislang hatten die Spitzenverbände eine rückwirkende Korrektur unter Hinweis auf die Rechtsprechung abgelehnt, weil dadurch in ein Versicherungs- und Beitragsrechtsverhältnis rückwirkend eingegriffen werde.

Die neue Auffassung der Sozialversicherungsträger wirkt sich also auf die Abrechnung erheblich aus:

Das „normale“ Gehalt erhöht sich, das fehlerhafte Kurzarbeitergeld wird rückwirkend reduziert: auf das erhöhte Gehalt fallen dann wieder die vollen Beitragszahlungen für alle Sozialversicherungszweige (inkl. Arbeitslosenversicherung) an.

Diese Beiträge tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Grundsatz zwar je zur Hälfte. Es bleibt aber ja der bestehende Grundsatz, dass sozialversicherungsseitig ein nicht erfolgter Einbehalt von Beiträgen in der Regel nur rückwirkend bei den letzten drei Abrechnungen durch den Arbeitgeber erfolgen darf.

Diese Beschränkung gilt zwar dann nicht, wenn kein Verschulden des Arbeitgebers vorliegt. Das Rundschreibens vom 14.02.2023 sieht hier aber ein Verschulden des Arbeitgebers als gegeben an.

Praxistipp: Die Spitzenverbände wenden diese Grundsätze auch auf die Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld an. Diese sind grundsätzlich beitragsfrei, soweit sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Differenzbetrags zwischen Sollentgelt und dem Ist-Entgelt nach § 106 SGB III nicht überschreiten.

Entfällt aber das Kurzarbeitergeld teilweise oder komplett als Bemessungsgrundlage für die Aufstockung des Kurzarbeitergelds, kann es ebenfalls zu einer nachträglichen Beitragspflicht kommen; auch hier ist dann entsprechend zu korrigieren.

Fazit: Der Arbeitgeber trägt hier ab 01.01.2023 ein erhebliches Beitragsrisiko für den Fall der Rückforderung von Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit. Ob diese Rechtsauffassung letztlich vor den Sozialgerichten standhält, wird man abwarten müssen. Für die stark von Kurzarbeit betroffenen Zeiten wäre dies aber eine Entlastung in der Komplexität der Umsetzung.

12. Krankengeldanspruch für Begleitpersonen von Menschen mit Behinderung

Schnell gelesen: Seit rückwirkend 1. November 2022 haben Begleitpersonen, die einen Menschen mit Behinderung bei einem stationären Krankenhausaufenthalt unterstützen, Anspruch auf Krankengeld.

Aus medizinischen Gründen kann eine Begleitung bei einem Krankenhausaufenthalt notwendig sein bei Menschen, die aufgrund einer schweren geistigen Behinderung oder fehlender sprachlicher Verständigungsmöglichkeiten durch eine vertraute Bezugsperson unterstützt werden müssen. In seiner Richtlinie konkretisiert der G-BA drei Fallgruppen:

- Begleitung, um während der Krankenhausbehandlung eine bestmögliche Verständigung mit der Patientin oder dem Patienten zu gewährleisten,
- Begleitung, damit die Patientin oder der Patient die mit der Krankenhausbehandlung verbundenen Belastungssituationen besser meistern kann, insbesondere bei fehlender Kooperations- und Mitwirkungsfähigkeit sowie
- Begleitung, um die Begleitperson während der Krankenhausbehandlung in das therapeutische Konzept einbeziehen zu können oder zu deren Einweisung in die anschließend weiterhin notwendigen Maßnahmen.



Die in den jeweiligen Fallgruppen aufgeführten (oder auch insofern vergleichbaren) Schädigungen und Beeinträchtigungen begründen jeweils für sich alleine als auch in ihrer Kombination die medizinische Notwendigkeit für die Mitaufnahme einer Begleitperson.

Generell gilt: Ein Krankengeldanspruch besteht laut Gesetzgeber nur für Begleitpersonen von stationär behandlungsbedürftigen Patienten mit einer Behinderung im Sinne des § 2 Absatz 1 SGB IX.

Der medizinische Bedarf für die Mitaufnahme einer Begleitperson im Krankenhaus kann im Vorfeld ei-

ner Krankenhausbehandlung von Praxen im Zusammenhang mit der Krankenhauseinweisung festgestellt werden. Ein solcher Bedarf wird dann auf dem dafür vorgesehenen Vordruck (Verordnung von Krankenhausbehandlung) bescheinigt:

- aufgrund von mindestens einem medizinischen Kriterium der oben genannten Fallgruppen oder
- einer vergleichbaren Schädigung oder Beeinträchtigung.

Zudem ist es möglich, den Bedarf einer Begleitung unabhängig von einer konkreten Krankenhauseinweisung medizinisch einzuschätzen und festzustellen. Befristet für die Dauer von bis zu 2 Jahren erhält die Patientin oder der Patient dann eine entsprechende Bescheinigung.

Konnte im Vorfeld einer Krankenhausbehandlung keine Bescheinigung ausgestellt werden (z.B. bei stationär zu behandelnden Notfällen), entscheidet das Krankenhaus bei Aufnahme über die medizinische Notwendigkeit der Mitaufnahme einer Begleitperson.

Die Begleitperson muss bei ihrer Krankenkasse einen Antrag auf Krankengeld stellen. Hierfür erhält sie vom behandelnden Krankenhaus am Entlasstag eine Bescheinigung, dass die Mitaufnahme aus medizinischen Gründen notwendig war. Dies kann bei Bedarf auch als vorläufige Bescheinigung zu Beginn oder während der Krankenhausbehandlung geschehen.

Bei Bedarf kann sich die Begleitperson vom Krankenhaus zudem für den Arbeitgeber eine Aufenthaltsbescheinigung über die Anwesenheitstage im Krankenhaus ausstellen lassen.

13. Summenbescheid in der SV-Prüfung kein „Allheilmittel“

Schnell gelesen: Summenbescheide in der SV-Prüfung waren eine willkommene Vereinfachung bei hohen Rückforderungen. Das LSG hat klargestellt, dass diese nur Anwendung finden dürfen, wenn eine personenbezogene Feststellung der Daten wirklich nicht möglich ist. Die Option eines „Deals“ auf Basis eines Summenbescheids ist damit also hinfällig geworden.

Immer wieder verletzen Betriebe ihre Aufzeichnungspflichten nach § 28 f SGB IV. Demnach hat der Arbeitgeber für jeden Beschäftigten, getrennt nach Kalenderjahren, Entgeltunterlagen im Geltungsbereich dieses Gesetzes in deutscher Sprache zu führen und bis zum Ablauf des auf die letzte Prüfung (§ 28p) folgenden Kalenderjahres geordnet aufzubewahren.

Verstöße hierzu können dazu führen, dass Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung bei ihren turnusgemäßen Kontrollen – alle vier Jahre – Summenbeitragsbescheide erlassen, um nicht alle Einzelfälle auflisten zu müssten. Oftmals nutzt man dies bei der Nachverbeitragung von Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschlägen, die während Urlaub und Krankheit sozialversicherungspflichtig durchschnittlich weitergezahlt werden müssen. Wie ein Fall des LSG Baden-Württemberg aktuell zeigt, ist dies aber nicht immer zulässig.

Ein Summenbeitragsbescheid setzt voraus,

- dass den Betriebsprüfern
 - die personenbezogene Feststellung der Versicherungspflicht und
 - die Feststellung der Beitragspflicht oder der Beitragshöhe wegen Verletzung der Aufzeichnungspflichten nicht möglich ist, und
- nicht ohne unverhältnismäßig großen Verwaltungsaufwand festgestellt werden kann,
 - dass Beiträge nicht zu zahlen waren oder
 - Arbeitsentgelt einem bestimmten Beschäftigten zugeordnet werden kann.

Das LSG hat nun entschieden: Auch, wenn der Arbeitgeber seine Aufzeichnungspflichten nach § 28 f SGB IV verletzt hat, ist der Erlass eines Summenbescheids unzulässig, wenn zahlreiche Arbeitnehmer namentlich bekannt sind und ihre Einsatzzeiten aus vorhandenen Unterlagen des Hauptzollamts oder der Staatsanwaltschaft teilweise auf den Tag genau festgestellt werden können (LSG Baden-Württemberg, Urteil vom 29.11.2022).

Ein Summenbeitragsbescheid als „einfaches“ Heilmittel für eine geschätzte Verbeitragung von Sozialversicherungsanteilen, um die genaue Ermittlung zu vermeiden und evtl. auch damit einen „Deal“ zu realisieren, ist also nicht (mehr) möglich.

14. Ausgleichsverfahren Umlage U1 – Erstattung auch ohne Krankmeldung

Schnell gelesen: die Umlage 1 wird für alle Unternehmen mit weniger als 30 Arbeitnehmern verpflichtend an die Sozialversicherungsbehörden abgeführt. Dafür können bei Krankheit die Lohnfortzahlungskosten anteilig Erstattung finden, auch bei Nicht-Vorlage einer Krankmeldung zwischen dem 1. und 3. Krankheitstag.

Immer wieder sind Arbeitgeber in kleineren Unternehmen überrascht über Zusatzkosten – genannt Umlage 1 – oder aber versäumen die Inanspruchnahme von ihnen zustehenden Geldern als Erstattung für die Kosten von Arbeitnehmern während Krankheit.

Grundlage ist dabei das Gesetz: Arbeitgeber müssen ihren Beschäftigten bei einer Erkrankung mit Arbeitsunfähigkeit das Entgelt für bis zu sechs Wochen weiterzahlen. Diese Belastung fängt die Umlagekasse für Betriebe mit bis zu 30 Beschäftigten teilweise auf. Die Krankenkassen übernehmen die Entgeltfortzahlung für Unternehmen mit bis zu 30 Beschäftigten kostendeckend. Finanziert wird diese sogenannte Umlagekasse U1 durch Umlagebeiträge, die ausschließlich die beteiligten Arbeitgeber selbst über die monatliche Lohnabrechnung aufbringen.

Generell müssen Unternehmen in jedem Jahr anhand der Anzahl der Beschäftigten ermitteln, ob das Unternehmen umlagepflichtig zur Umlagekasse U1 ist.

Für die Feststellung der Umlagepflicht ist die Anzahl der Beschäftigten jeweils zum Monatsersten maßgebend. Dabei werden die Beschäftigten wie folgt berücksichtigt:

Arbeitnehmende in Vollzeit (> 30 Wochenstunden) mit	1,00
Arbeitnehmende bis 30 Wochenstunden mit	0,75
Arbeitnehmende bis 20 Wochenstunden mit	0,50
Arbeitnehmende bis 10 Wochenstunden mit	0,25

Nicht mitgezählt werden:

- Auszubildende
- Personen in vorgeschriebenen Praktika
- Volontierende Personen, die einen Freiwilligendienst ableisten
- Schwerbehinderte Menschen
- Heimarbeiter
- Bezieherinnen und Bezieher von Vorruhestandsgeld
- Personen in Elternzeit oder Pflegezeit bei vollständiger Freistellung

Arbeitgeber können für ihre Arbeitnehmer bei Krankheit die Erstattung der Lohnfortzahlung bei der jeweils zuständigen Krankenkasse anfordern.

Erstattet wird auf Antrag des Arbeitgebers, sobald er Arbeitsentgelt nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz gezahlt hat. Einmalig gezahltes Arbeitsentgelt sowie Überstundenvergütungen und -zuschläge sind nicht zu berücksichtigen.

Bei kurzen Erkrankungen unter 4 Tage sind keine Krankschreibungen notwendig: die Anforderung der Erstattung ist davon NICHT abhängig, da gesetzlich eine Krankmeldung erst ab dem 4. Tag vorgelegt werden muss.

Die Erstattung hängt in der Höhe vom jeweils gewählten Umlagesatz ab. Der Arbeitgeber kann zwischen verschiedenen Erstattungshöhen wählen. Der normale Umlagesatz U1 bietet in der Regel eine Erstattung von rund 60 bis 70 %. Bei den ermäßigten Umlagesätzen U1 ist die Umlage niedriger, dafür erstattet die Krankenkasse im Krankheitsfall nur 40 bis 50 %. Beim erhöhten Umlagesatz liegt die Erstattung bei 80 %.

Die Umlagesätze sind von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich. Für Arbeitgeber können die Unterschiede zwischen den Umlagesätzen der Krankenkassen zu erheblichen Unterschieden bei den Lohnkosten führen. Der Regel-Umlagesatz wird immer dann angewendet, wenn der Arbeitgeber keinen anderen Umlagesatz ausdrücklich wünscht.

Einen besonders günstigen Umlagesatz kann aus institutionellen Gründen die KNAPPSCHAFT bieten. Sie hat nur einen Umlagesatz von 0,9 % und bietet dabei eine Erstattung von 80 %.

15. Midijobgrenze liegt jetzt bei 2.000 EUR

Schnell gelesen: Nachdem die obere Midijobgrenze im Oktober 2022 bereits von 1.300 auf 1.600 EUR gestiegen war, wurde sie zum Januar 2023 weiter auf 2.000 EUR brutto erhöht. Eine Beschäftigung im Übergangsbereich liegt also vor, wenn das Arbeitsentgelt regelmäßig zwischen 520,01 EUR und 2.000 EUR im Monat beträgt. Mit der Anhebung der oberen Midijobgrenze werden die Beschäftigten weiter entlastet.

Die neue Berechnungsmethode sorgt seit Oktober 2022 dafür, dass die Beitragslast für die Beschäftigten im unteren Übergangsbereich ab 520,01 EUR aufwärts sehr gering ist. Mit der erneuten Anhebung der Obergrenze auf 2.000 EUR zum Jahresbeginn 2023 will die Bundesregierung eine weitergehendere Entlastung von sozialversicherungspflichtig Beschäftigten mit geringem Arbeitsentgelt als bisher erreichen.

Neue Beitragsberechnung

Die Regeln für die Beitragsberechnung und Beitragstragung bei Beschäftigungen mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt innerhalb des Übergangsbereichs haben sich seit dem 1. Oktober

2022 geändert. Im Ergebnis haben Midijobbende nur einen reduzierten Beitragsanteil zu den einzelnen Versicherungszweigen zu tragen. Bei einem Arbeitsentgelt in Höhe von 520,01 EUR, der unteren Grenze des Übergangsbereichs, beträgt er null EUR. Die Sozialversicherungsbeiträge in diesem unteren Bereich trägt der Arbeitgeber voll. Mit zunehmendem Arbeitsentgelt steigt der Arbeitnehmeranteil an, bis er bei einem Arbeitsentgelt in Höhe von 2.000 EUR seine reguläre Höhe von derzeit rund 20 % des Arbeitsentgelts erreicht. Der Beitragsanteil des Arbeitgebers nimmt entsprechend gleitend ab, bis er bei einem Arbeitsentgelt in Höhe der oberen Entgeltgrenze des Übergangsbereichs von 2.000 EUR ebenfalls seine reguläre Höhe von derzeit rund 20 % erreicht.

Arbeitsentgelt bei Midijobs

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt im Übergangsbereich liegt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Dazu zählt grundsätzlich alles, worauf der Midijobbende einen Rechtsanspruch aus dem Beschäftigungsverhältnis hat - selbst wenn der Arbeitgeber das Arbeitsentgelt nicht oder erst später zahlt. Der Rechtsanspruch kann zum Beispiel auf einem Tarifvertrag, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache beruhen. Zu berücksichtigen sind auch Einmalzahlungen, wenn sie mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten sind. Das können beispielsweise Zahlungen aufgrund eines für allgemein verbindlich erklärten Tarifvertrags oder etwa ein Weihnachtsgeld aufgrund betrieblicher Übung sein.

Wird ein höheres als das vereinbarte Arbeitsentgelt gezahlt, kommt es aber nicht darauf an, ob ein wirksamer arbeitsrechtlicher Anspruch auf das gezahlte Arbeitsentgelt besteht: Mit dem Zufluss zählt die Zahlung zum Arbeitsentgelt und löst damit den Beitragsanspruch aus.

16. Entgeltbescheinigung an BA digital

Seit 01.01.2023 können folgende Bescheinigungen grundsätzlich nur noch digital, nicht mehr in Papierform, an die Agentur für Arbeit übermittelt werden:

- Arbeitsbescheinigung
- EU-Arbeitsbescheinigung
- Nebeneinkommensbescheinigung



Die Pflicht, Bescheinigungen nur noch online zu übermitteln, gilt seit 01.01.2023 für alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe oder Branche. Für Arbeitsverhältnisse, die bis zum 31.12.2022 beendet worden sind, können Bescheinigungen noch in Papierform oder maschineller Form eingereicht werden. Das gilt auch für zu bescheinigende Nebeneinkommen für 2022.

17. Änderungen Kurzarbeitergeld ab 2023 zusammengefasst

Schnell gelesen: die während der Pandemie bestehenden Zugangserleichterungen für KUG bleiben bis 30.06.2023 bestehen. Durch die neuen steuerlichen Programmablaufpläne wurden ab 01.01.2023 nun neue KUG-Tabellen erstellt und zudem die Formulare für KUG optisch angepasst und die Meldung von Grenzgängern mit aufgenommen.

Auch wenn sich der Bedarf an Kurzarbeitergeldern reduziert hat, dieser ist nach wie vor gegeben und hier gibt es für 2023 einige Themen zu beachten.

Noch einmal als Hinweis bzgl. der Voraussetzungen: Der erleichterte Zugang zum Kurzarbeitergeld wurde von der Bundesregierung via Verordnung um weitere sechs Monate bis Ende Juni 2023 verlängert. Die Voraussetzungen für den Zugang zum Kurzarbeitergeld bleiben bis zum 30.06.2023 herabgesetzt:

- Kurzarbeitergeld kann nach wie vor bereits gezahlt werden, wenn mindestens zehn % statt regulär ein Drittel der Beschäftigten von einem Entgeltausfall betroffen sind.
- Beschäftigte müssen keine Minusstunden vor dem Bezug von Kurzarbeitergeld aufbauen.
- Auch Leiharbeitnehmern wird der Bezug von Kurzarbeitergeld weiterhin ermöglicht. Dies gilt ebenfalls befristet bis zum 30.06.2023

Durch den gestiegenen Arbeitnehmerpauschbetrag von 1.200,00 EUR auf 1.230,00 EUR durch das Jahressteuergesetz 2022 (JStG 2022) und dem Urteil zu Grenzgängern war die Erstellung von neuen und erweiterten Kug-Tabellen notwendig: Die Kug-Tabellen enthalten eine neue Berechnungsspalte für Arbeitnehmer ohne Steuer und neue pauschalierte

Nettoentgelte auf Basis des neuen Arbeitnehmerpauschbetrages.

In der gemeinsamen Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu den versicherungs- und beitragsrechtlichen Auswirkungen bei Rückforderung von Kurzarbeitergeld vom 14.02.2023 wurde der Umgang mit Korrekturen nun neu geregelt: Wird im Zuge der abschließenden Prüfung festgestellt, dass die Voraussetzungen für die Gewährung von Kurzarbeitergeld für Entgeltabrechnungszeiträume ab Januar 2023 nicht vorgelegen haben, hat der Arbeitgeber – neben der Rückzahlung etwaiger Kurzarbeitergeldleistungen – die notwendigen beitragsrechtlichen Korrekturen vorzunehmen. Diese Regelung gilt auch im Falle einer teilweisen Rückforderung durch die Korrekturen des Kurzarbeitergelds. Damit wird die Korrektur der Gehaltsabrechnung also ab Januar 2023 verpflichtend.

Für Arbeitnehmer, deren Wohnsitzstaat auf Grund des Doppelbesteuerungsabkommens das Recht für die Besteuerung des Kurzarbeitergelds hat, besteht ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld ohne Lohnsteuerabzugsmerkmale. Arbeitnehmern mit Wohnsitz in Frankreich sind aufgrund der Urteile des Bundessozialgerichts in ihrem Wohnsitzland zu besteuern. Nach den Urteilen ist diese Regelung auch auf weitere Mitgliedsstaaten der EU / EWR / CH im Zuge des Doppelbesteuerungsabkommens anzuwenden.

Aufgrund des Urteils zur Kurzarbeit bei Grenzgängern wurden neue Kug Formulare notwendig. Zudem wurden die neuen Formulare für S-Kug für den Schlechtwetterzeitraum Mitte/Ende Dezember 2022 veröffentlicht und sollen Berücksichtigung finden. Hier handelt es sich zwar vorrangig um optische Überarbeitungen, aber die Behörde legt deren Anwendung nahe.

Aufgrund Rückfragen noch einmal der Hinweis: Mit dem achten SGB IV Änderungsgesetz wurde im § 421c eine Anpassung vorgenommen, die sich auf die Prüfungen des Kurzarbeitergelds auswirkt.

Unter folgenden Voraussetzungen KÖNNEN die Agenturen für Arbeit auf eine Abschlussprüfung des Kug verzichten:

- Das Kurzarbeitergeld wurde zwischen März 2020 und Juni 2022 ausgezahlt.
- Der Gesamtauszahlungsbetrag für Kurzarbeitergeld und Erstattung der SV-Beiträge überschreitet 10.000,00 EUR nicht.

Die Entscheidung dazu obliegt aber allein der Agentur für Arbeit. Anlassbezogene Prüfungen erfolgen,

wenn Hinweise auf einen Missbrauch von Leistungen vorliegen oder der Arbeitgeber oder die Betriebsvertretung die Durchführung der Abschlussprüfungen verlangen.

18. Mindestlöhne und Mindestvergütung ab 1. Januar 2023

Der gesetzliche Mindestlohn beläuft sich für das Jahr 2023 weiterhin auf 12 EUR brutto je Zeitsunde.

In einigen Branchen, insbesondere in verschiedenen Zweigen des Baugewerbes, gibt es verbindliche Mindestlöhne, die über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn liegen. Diese Mindestlöhne und ggf. weitere Mindestarbeitsbedingungen beruhen auf Tarifverträgen, die durch Rechtsverordnung des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales auf der Grundlage des arbeitnehmer-Entsendegesetzes verbindlich gemacht worden sind. Sie gelten damit für alle Arbeitgeber und deren Beschäftigte, die in den Geltungsbereich fallen. Auch die in Deutschland tätigen Arbeitnehmer von Arbeitgebern mit Sitz im Ausland werden davon erfasst.



Die aktuelle Übersicht dazu findet sich beim Zoll:

Zoll online - Mindestlohn nach dem AEntG, Lohnuntergrenze nach dem AÜG - Übersicht Branchen-Mindestlöhne

Auch für die Ausbildung sind Mindestvergütungen geregelt: Seit 01.01.2023 beträgt die Mindestvergütung für Auszubildende im ersten Lehrjahr 620 EUR brutto, zuvor waren es 585 EUR brutto.

- Im zweiten Ausbildungsjahr steigt die Mindestvergütung dann um 18 %
- Im dritten Ausbildungsjahr um 35 % und
- Im vierten Jahr um 40 %.

19. Altersteilzeit – ungefördert, aber immer noch attraktiv

Schnell gelesen: Übergangsmodelle in den Ruhestand sind für Unternehmen heute nach wie vor sehr wichtig. Bei der Altersteilzeit handelt es sich um die spezielle Form einer Wertguthabenvereinbarung für Personen ab dem 55. Lebensjahr; konkret um eine Teilzeitbeschäftigung, die im Altersteilzeitgesetz (AltTZG) geregelt ist. Die Voraussetzungen dazu müssen enge Umsetzung finden, um dieses Modell anwenden zu können.

Es gibt keinen Rechtsanspruch auf Altersteilzeit. Arbeitnehmer und Arbeitgeber können Altersteilzeit auf freiwilliger Basis vereinbaren. Darüber hinaus finden sich Regelungen zur Altersteilzeit in Tarifverträgen und Betriebsvereinbarungen.

Für die Altersteilzeit müssen beim Arbeitnehmer aber folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

1. Der Arbeitnehmer muss bei Beginn der Altersteilzeitbeschäftigung das 55. Lebensjahr vollendet haben.
2. Die Arbeitszeit des Arbeitnehmers muss aufgrund einer Vereinbarung mit dem Arbeitgeber auf die Hälfte der bisherigen wöchentlichen Arbeitszeit (im Blockmodell durchschnittlich) herabgesetzt worden sein.
3. Der Arbeitnehmer muss innerhalb der letzten fünf Jahre vor Beginn der Altersteilzeit mindestens 1.080 Kalendertage (= drei Jahre) in einer versicherungspflichtigen Beschäftigung oder einer anderen anrechenbaren Zeit verbracht haben (z. B. registrierte Arbeitslosigkeit oder Tätigkeit im EU-Ausland). Und der Arbeitnehmer muss in der Altersteilzeit weiterhin versicherungspflichtig beschäftigt sein (das ist also mehr als eine geringfügige Beschäftigung).
4. Beim Ende der Laufzeit der Altersteilzeitbeschäftigung muss der Arbeitnehmer einen Anspruch auf Rente wegen Alters (ggf. auch gekürzt) haben. Sprich: Die Altersteilzeit muss dem Rentenbeginn unmittelbar vorausgehen. Das Ende der Altersteilzeit ist also gleichbedeutend mit dem Beginn der gesetzlichen Rente.

Ein Arbeitnehmer, der 50 Jahre alt ist und für die nächsten vier Jahre eine Altersteilzeit mit seinem Arbeitgeber vereinbaren möchte, kann dies aus zwei Gründen nicht:

Der Arbeitnehmer müsste mindestens 55 Jahre alt sein, damit er eine Altersteilzeit vereinbaren kann.

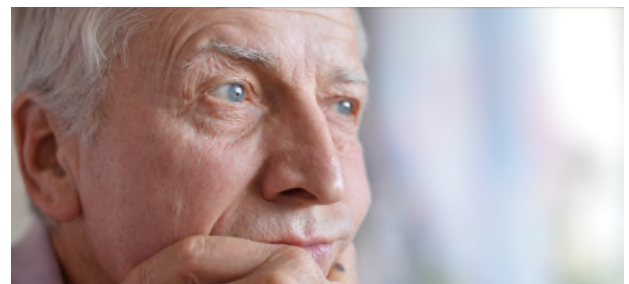
Zum anderen muss die Altersteilzeit mindestens bis zu dem Zeitpunkt gehen, ab dem eine Altersrente

frühestmöglich vereinbart werden kann. Dies ist das Erreichen des 63. Lebensjahrs. Würde der Mitarbeiter mit 50 Lebensjahren die Altersteilzeit für vier Jahre vereinbaren, würde sie bereits enden, wenn er 54 Jahre alt ist.

Voraussetzungen für Altersteilzeit beim Arbeitgeber

Bei der Altersteilzeit wird die bisherige wöchentliche Arbeitszeit um die Hälfte reduziert und das Gehalt halbiert. Der Arbeitgeber ist dabei verpflichtet, das reduzierte Gehalt um mindestens 20 % aufzustooken. Er ist darüber hinaus verpflichtet, mindestens 80 % der bisherigen Rentenversicherungsbeiträge des Arbeitnehmers zu zahlen. Aufstockungsbetrag und Rentenbeiträge können aufgrund arbeitsrechtlicher Vereinbarungen oder Tarifverträge auch höher ausfallen.

Der Aufstockungsbetrag und die Rentenbeiträge sind steuer- und sozialabgabenfrei, der Aufstockungsbetrag unterliegt aber dem Progressionsvorbehalt.



Altersteilzeit-Modelle

In Bezug auf die Altersteilzeit sind verschiedene Modelle möglich:

Gleichverteilungsmodell: Die Arbeitszeit wird über den gesamten Zeitraum der Altersteilzeit auf die Hälfte reduziert. Dies kann z. B. mit halben Arbeitstagen oder weniger Arbeitstagen pro Woche realisiert werden.

Blockmodell: Die Altersteilzeit wird in zwei gleich lange Phasen unterteilt. In der ersten Phase (Arbeitsphase) wird regulär weitergearbeitet, in der zweiten Phase (Freistellungsphase) wird gar nicht mehr gearbeitet.

Die genaue Verteilung der Arbeitszeit können Arbeitgeber und Arbeitnehmer individuell vereinbaren. So ist z. B. auch eine stufenweise Reduzierung der Arbeitszeit bzw. der Arbeitstage möglich.

Berechnung der Aufstockungsbeträge

Damit die Halbierung des Gehalts abgefedert wird und der Arbeitnehmer durch die (gesetzlich einge-

räumte Möglichkeit der) Altersteilzeit keine Nachteile in der Rente erleidet, leistet der Arbeitgeber Aufstockungsbeiträge:

Zunächst wird das Regelarbeitsentgelt in der Altersteilzeit um zumindest 20 % aufgestockt. Diese Erhöhung kann durch Tarifvertrag, Betriebsvereinbarung etc. allerdings auch höher ausfallen. Der Aufstockungsbetrag ist sowohl steuer- als auch beitragsfrei.

Außerdem hat der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer Rentenversicherungsbeiträge für 80 % des Regelarbeitsentgelts zu erbringen, damit durch die Altersteilzeit Einbußen in der Rente vermieden werden. Die 80 % stellen lediglich die Untergrenze dar, nach oben erfolgt eine Begrenzung auf 90 % der Beitragsbemessungsgrenze. Auch diese Aufstockungsbeiträge sind steuer- und beitragsfrei.

Hinweis: Die zusätzlich gezahlten Beiträge trägt der Arbeitgeber allein. Die Beiträge des Arbeitsentgelts aus der Altersteilzeit tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wie gewohnt, zusammen.

20. Merkblatt für Leiharbeiternehmer

Das Merkblatt für Leiharbeiternehmer wurde neu aufgelegt und muss den Leiharbeiternehmern zur Verfügung gestellt werden.

Besitzt ein Leiharbeiter nicht die deutsche Staatsangehörigkeit, kann er vom Verleiher verlangen, dass er dieses Merkblatt und den schriftlichen Nachweis über die wesentlichen Arbeitsbedingungen kostenlos in seiner Muttersprache erhält.

Die jeweils aktuelle Fassung dieses Merkblattes finden Sie im Internet unter www.arbeitsagentur.de > Unternehmen > Downloads.

Bei Fragen: Die drei zuständigen Teams Arbeitnehmerüberlassung sind unter folgenden Kontaktdaten erreichbar:

- Agentur für Arbeit Düsseldorf, 40180 Düsseldorf (Tel.: 0211 692 4500);
- Agentur für Arbeit Kiel, 24131 Kiel (Tel.: 0431 709 1010);
- Agentur für Arbeit Nürnberg, 90300 Nürnberg (Tel.: 0911 529 4343).

Die Teams Arbeitnehmerüberlassung sind jeweils für Erlaubnisinhaber mehrerer Bundesländer zuständig: das Team in der Agentur für Arbeit Düsseldorf für die Bundesländer Nordrhein-Westfalen und Hessen; das Team der Agentur für Arbeit Nürnberg für die Bundesländer Bayern, Baden-Württemberg, Rheinland-Pfalz und Saarland; das Team in der Agentur für Arbeit Kiel für alle übrigen Bundesländer.

21. Pflicht zur Erfassung und Aufzeichnung von Arbeitszeiten



Im September 2022 hatte das BAG mit einer Pressemitteilung die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erfassung und Aufzeichnung von Arbeitszeiten bestätigt. In der Urteilsbegründung finden sich die wichtigen Präzisierungen. Demnach sind folgende Grundsätze zu beachten:

- Es besteht auf der Grundlage des Arbeitsschutzgesetzes eine Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erfassung und Aufzeichnung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer. Eine Erfassung von Beginn und Ende der Pausen oder privaten Arbeitsunterbrechungen ist nicht zwingend vorgeschrieben.
- Eine bestimmte Form der Erfassung und Aufzeichnung von Arbeitszeiten besteht nicht. Bei der Umsetzung der Zeiterfassung haben die Unternehmen weite Gestaltungsspielräume.
- Die Übertragung der Verantwortung für die Erfassung und Aufzeichnung von Arbeitszeiten auf den einzelnen Arbeitnehmer ist erlaubt; der Arbeitnehmer kann aber nicht freiwillig auf die Erfassung verzichten.
- Die Verletzung der durch das Arbeitsschutzgesetz begründeten Aufzeichnungspflicht kann nicht zu unmittelbaren Sanktionen der Aufsichtsbehörden führen.
- Es besteht keine Verpflichtung zur Einführung einer betrieblichen Zeitkontenführung. Vertrauensarbeitszeit bleibt als Arbeitszeitmodell möglich, solange die arbeitszeitgesetzlichen Grenzen beachtet und durch entsprechende Zeiterfassung überwacht werden.
- Leitende Angestellte (und andere Arbeitnehmer außerhalb des Geltungsbereichs des ArbZG) unterliegen nach herrschender Meinung nicht der Verpflichtung zur Zeiterfassung; weder nach Arbeitszeitgesetz noch nach Arbeitsschutzgesetz. Das ist derzeit aber umstritten;

erst eine Gesetzesänderung wird hier für Klarheit sorgen: daher sollte auch hier derzeit eine Zeiterfassung erfolgen.

- Der Betriebsrat hat kein Initiativrecht zur Erzwungung einer elektronischen Zeiterfassung, ist jedoch bei der Ausgestaltung des Zeiterfassungssystems zu beteiligen.
- Eine gesetzliche Vorgabe für die Aufbewahrungsfrist aufgezeichneter Arbeitszeitdaten besteht nur im Rahmen des Arbeitszeitgesetzes, nicht für die erweiterte Aufzeichnungspflicht.

Es bleibt also final abzuwarten, wie sich eine arbeitszeitgesetzliche Neuregelung der Zeiterfassungspflicht darstellen wird. Bis dahin sollten die Vorgaben des BAG eingehalten werden.