



Personal Aktuell

**INHALT 2.2023**

1. Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) ab 01.07.2023 wirksam	1
2. Geänderter Programmablaufplan für die Berechnung der Lohnsteuer	2
3. (Hybrid-)Elektrofahrzeuge: Lohnsteuerliche Vergünstigungen beim Dienstwagen und dessen „Betankung“	2
4. Gehaltsumwandlung für E-Bike: Was passiert beim Krankengeldbezug?	4
5. Das neue „49-Euro Ticket“ und die (lohn-)steuerlichen Spielregeln	5
6. Rückwirkende Korrektur der Abrechnung der SV-Beiträge beim Kurzarbeitergeld ab 2023 nötig	6
7. Erleichterte Regelungen für Kurzarbeit laufen aus	7
8. Kein höheres Elterngeld bei Arbeitslosigkeit	7
9. Unterschreiten der JAEG wegen Langzeiterkrankung	7
10. Beschäftigung von Rentner: Das gilt es sozialversicherungsrechtlich zu beachten	7
11. Neue Pfändungsfreigrenzen zum 01.07.2023	10
12. So lassen sich Rentenabschläge geschickt ausgleichen	10
13. Möglichkeiten in der Elternzeit bei einer betrieblichen Altersversorgung	11
14. EU-Whistleblower-Richtlinie wird nationales Recht	12
15. Welche pandemiebeschränkten Einreisebestimmungen gibt es noch?	13
16. Entgeltfortzahlung an Feiertagen im In- und Ausland	14

**1. Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) ab 01.07.2023 wirksam**

**Schnell gelesen:** Am 23.06. wurde durch den Bundesrat das neue PUEG verabschiedet: Die Pflegeversicherung wird auf 4 % angehoben und bei Vorhandensein von Kindern auf 3,4 % und je weiterem Kind um 0,25 Prozentpunkte weiter reduziert.

Zur Absicherung bestehender Leistungsansprüche der sozialen Pflegeversicherung und der im Rahmen dieser Reform vorgesehenen Leistungsanpassungen wird der allgemeine Beitragssatz zum 1. Juli 2023 um 0,35 Prozentpunkte angehoben auf 4 Prozent angehoben.

Ebenfalls zum 1. Juli 2023 wird der Beitragssatz zur Umsetzung des Beschlusses des Bundesverfassungsgerichts vom 7. April 2022 nach der Kinderzahl differenziert. Eltern zahlen dann generell 0,6

Beitragsatzpunkte weniger als Kinderlose. Bei Mitgliedern mit einem Kind gilt ein Beitragsatz von 3,4 %. Ab zwei Kindern wird der Beitrag während der Erziehungsphase bis zum 25. Lebensjahr um 0,25 Beitragsatzpunkte je Kind bis zum fünften Kind weiter abgesenkt. Nach der jeweiligen Erziehungsphase entfällt der Abschlag wieder.



Bei Mitgliedern mit mehreren Kindern gilt also nach der Erziehungszeit daher wieder der reguläre Beitragsatz in Höhe von 3,4 %. Der Arbeitgeberanteil beträgt immer 1,7 %.

Es gelten damit folgende Beitragsätze:

- Mitglieder ohne Kinder = 4,0 % (Arbeitnehmer-Anteil: 2,3 %)
- Mitglieder mit 1 Kind = 3,4 % (lebenslang) (Arbeitnehmer-Anteil: 1,7 %)
- Mitglieder mit 2 Kindern = 3,15 % (Arbeitnehmer-Anteil: 1,45 %)
- Mitglieder mit 3 Kindern = 2,9 % (Arbeitnehmer-Anteil: 1,2 %)
- Mitglieder mit 4 Kindern = 2,65 % (Arbeitnehmer-Anteil 0,95 %)
- Mitglieder mit 5 und mehr Kindern = 2,4 % (Arbeitnehmer-Anteil 0,7 %)

## 2. Geänderter Programmablaufplan für die Berechnung der Lohnsteuer

**Schnell gelesen:** Die geänderten Programmablaufpläne liegen seitens des BMF vor und berücksichtigen die Anhebung des Beitragsatzes zur sozialen Pflegeversicherung zum 1. Juli 2023 um 0,35 Prozentpunkte auf 3,40 % durch das Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) sowie die Anhebung des Kinderlosenzuschlags um 0,25 Prozentpunkte auf 0,6 % und muss bis September 2023 Umsetzung finden.

Die geänderten Programmablaufpläne sind für den Lohnsteuerabzug ab dem **1. Juli 2023** anzuwenden, d. h. auf laufenden Arbeitslohn, der für einen nach dem 30. Juni 2023 endenden Lohnzahlungszeitraum gezahlt wird, und auf sonstige Bezüge, die nach dem 30. Juni 2023 zufließen.

Der ab dem 1. Juli 2023 noch unter Berücksichtigung der am 13. Februar 2023 bekannt gemachten Programmablaufpläne vorgenommene Lohnsteuerabzug ist vom Arbeitgeber spätestens bis zum **1. September 2023** zu korrigieren, wenn ihm dies – was die Regel ist – wirtschaftlich zumutbar ist. Die Art und Weise der Neuberechnung ist nicht zwingend festgelegt. Sie kann durch eine Neuberechnung zurückliegender Lohnzahlungszeiträume, durch eine Differenzberechnung für diese Lohnzahlungszeiträume oder durch eine Erstattung im Rahmen der Berechnung der Lohnsteuer für einen demnächst fälligen sonstigen Bezug erfolgen. Eine Verpflichtung zur Neuberechnung scheidet aus, wenn z. B. der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber keinen Arbeitslohn mehr bezieht oder wenn die Lohnsteuerbescheinigung bereits übermittelt oder ausgeschrieben worden ist.

Durch die Änderung des Lohnsteuerabzugs ab dem 1. Juli 2023 ergeben sich keine Auswirkungen bei einem zuvor gebildeten Faktor. Dieser behält weiter seine Gültigkeit, längstens bis Ende 2024, wie auch ein bereits ermittelter Freibetrag.

## 3. (Hybrid-)Elektrofahrzeuge: Lohnsteuerliche Vergünstigungen beim Dienstwagen und dessen „Betankung“

**Schnell gelesen:** Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug können anstelle von üblichen Fahrzeugen nicht mit 1 Prozent als geldwertem Vorteil Versteuerung finden, sondern mit 0,25 oder 0,5 Prozent. Darüber hinaus ist die „Betankung“ dieser Fahrzeuge teils steuerfrei möglich bzw. der Arbeitgeber kann hierzu steuerfreie Zuschüsse gewähren.

Stellen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern einen Dienstwagen zur Verfügung, wird immer öfter ein Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug gewählt – Auslöser sind unterschiedliche Beweggründe: Umweltgedanken, aber vor allem oft auch die günstigere (lohn-)steuerliche Berücksichtigung eines solchen Fahrzeugs.



Wird ein Dienstwagen einem Arbeitnehmer auch zur privaten Nutzung überlassen, unterliegt der sich dadurch ergebende Vorteil beim Arbeitnehmer

als Sachbezug der Besteuerung und den Sozialabgaben.

Wird dem Arbeitnehmer dagegen ein Elektro- oder Hybridelektrofahrzeug gestellt, lassen sich die Sachbezüge reduzieren:

Seit dem Veranlagungszeitraum 2020 gilt für zwischen dem 01.01.2019 und 31.12.2030 angeschaffte reine Elektrofahrzeuge, die keine CO<sub>2</sub>-Emission haben und deren Bruttolistenpreis bei maximal 60.000 Euro liegt, eine steuerliche Bemessungsgrundlage von einem Viertel.

Bei anderen Elektrofahrzeugen und bei den meisten Hybridelektrofahrzeugen winkt immerhin eine Halbierung der Bemessungsgrundlage. Die Hälfte ist z. B. anzusetzen für zwischen dem 01.01.2019 und 31.12.2021 angeschaffte Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge,

- die eine CO<sub>2</sub>-Emission von maximal 50 g je gefahrenem km haben oder
- deren Reichweite unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine mindestens 40 km beträgt;

für zwischen dem 01.01.2022 und 31.12.2024 angeschaffte Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge,

- die eine CO<sub>2</sub>-Emission von maximal 50 g je gefahrenem km haben oder
- deren Reichweite unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine mindestens 60 km beträgt;

für zwischen dem 01.01.2025 und dem 31.12.2030 angeschaffte Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge,

- die eine CO<sub>2</sub>-Emission von maximal 50 g je gefahrenem km haben oder deren Reichweite unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine mindestens 80 km beträgt.

Bei der Pauschalwertmethode wird die Bemessungsgrundlage bei der Ein-Prozent- sowie bei der 0,03-Prozent-Regelung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung auf die Hälfte bzw. ein Viertel reduziert. Für die Anwendung der Ein-Prozent-Regelung wird der Bruttolistenpreis auf volle 100 Euro abgerundet; dies geschieht nach der Reduzierung des Bruttolistenpreises.

**Praxistipp:** Beteiligt sich der Arbeitnehmer an den Gesamtkosten für den Dienstwagen, reduziert die Kostenbeteiligung den Sachbezug. Lädt der Arbeitnehmer den Dienstwagen und erhält er den Strom nicht vom Arbeitgeber als Auslagenersatz steuer-

und beitragsfrei erstattet, muss der Arbeitgeber die vom Arbeitnehmer getragenen Stromkosten minderdnd abziehen.

Bei der Fahrtenbuchmethode werden zunächst alle Kosten des Fahrzeugs ermittelt und diese dann abhängig von den Fahrleistungen dem privaten und beruflichen Anteil zugeordnet. Bei der Bemessung der Abschreibung werden die Anschaffungskosten nur zur Hälfte/einem Viertel angesetzt. Nutzt der Arbeitnehmer ein vom Arbeitgeber geleastes oder gemietetes Fahrzeug, sind die Leasing- oder Mietkosten auch nur zur Hälfte bzw. einem Viertel anzusetzen.

**Praxistipp:** Bei der Ermittlung der auf die private Nutzung entfallenden Gesamtkosten bleibt ebenfalls der vom Arbeitgeber gestellte Ladestrom unberücksichtigt gemäß BMF-Schreiben vom 29.09.2020.

### Stromaufladen des E-Dienstwagens zu Hause

Lädt der Arbeitnehmer ein betriebliche E-Fahrzeug zu Hause, kann der Arbeitgeber die Kosten des Ladevorgangs im Wege des Auslagenersatzes steuer- und beitragsfrei erstatten.



Grundsätzlich erfordert der steuer- und beitragsfreie Auslagenersatz, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer über dessen Auslagen für jeden Ladevorgang abrechnet. Pauschaler Auslagenersatz dagegen führt regelmäßig zu steuer- und beitragspflichtigem Arbeitslohn. Das bedeutet für den Arbeitnehmer, dass er durch einen gesonderten Stromzähler (stationär oder mobil) genau aufzeichnen muss, wie viele kWh Strom er von seinem privaten Stromanschluss für das E-Fahrzeug seines Arbeitgebers verwendet hat und auf welche Höhe sich die Stromkosten konkret belaufen. Diesen Betrag kann der Arbeitgeber dann steuer- und beitragsfrei erstatten.

Alternativ ist aus Vereinfachungsgründen der betriebliche Nutzungsanteil der Stromkosten auch mit lohnsteuerlichen Pauschalen ansetzbar. Bei der Höhe der Pauschale kommt es darauf an, ob es sich um ein Elektro- oder um ein Hybridelektrofahrzeug handelt und ob der Arbeitnehmer zusätzlich auch eine Lademöglichkeit beim Arbeitgeber hat:

Pauschaler Auslagenersatz		
	Mit zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber	Ohne zusätzliche Lademöglichkeit beim Arbeitgeber
Elektrofahrzeuge	30 Euro pro Monat ab dem 01.01.2021	70 Euro pro Monat ab dem 01.01.2021
Hybridelektrofahrzeuge	15 Euro pro Monat ab dem 01.01.2021	35 Euro pro Monat ab dem 01.01.2021

**Hinweis:** Als zusätzliche Lademöglichkeit beim Arbeitgeber gilt jeder zum unentgeltlichen oder verbilligten Aufladen des E-Dienstwagens geeigneter Stromanschluss an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des lohnsteuerlichen Arbeitgebers. Dem gleichgestellt ist eine dem Arbeitnehmer vom Arbeitgeber unentgeltlich oder verbilligt zur Verfügung gestellte Stromtankkarte zum Aufladen des E-Dienstwagens bei einem Dritten.

**Privates E-Fahrzeug: Stromaufladen beim Arbeitgeber**

Viele Arbeitgeber haben mittlerweile an ihrem Betriebsitz Ladesäulen installiert, an denen die Arbeitnehmer sowohl Dienstwagen als auch private E-Fahrzeuge laden dürfen. Auch für das kostenlose Aufladen von privaten Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen im Betrieb winken lohnsteuerliche Vergünstigungen. Denn zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das elektrische Aufladen eines Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugs an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens sind lohnsteuer- und beitragsfrei.



**Wichtig:** Damit erfahren Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge eine erhebliche Besserstellung als herkömmliche Verbrenner. Würde der Arbeitgeber nämlich das kostenlose Betanken eines Verbrenners des Arbeitnehmers an einer betrieblichen

Tankstelle gestatten, dann würde es sich hierbei um einen Sachbezug handeln. Dieser ist steuer- und beitragspflichtig, es sei denn, die in § 8 Abs. 2 S. 11 EStG verankerte Sachbezugsfreigrenze von 50 Euro im Monat wird nicht überschritten.

**ABER:** der Arbeitgeber muss den Vorteil zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewähren, damit die Steuer- und Beitragsfreiheit greift.

Für die Steuer- und Beitragsfreiheit des Ladevorgangs ist außerdem erforderlich, dass der Ladevorgang an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmens (§ 15 Aktiengesetz) erfolgt.

Dritten (Geschäftspartner/Kunde) an einer von einem fremden Dritten betriebenen Ladevorrichtung sowie das Aufladen beim Arbeitnehmer selbst.

**Umfang der Steuerfreiheit**

Die Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 46 EStG ist weder auf einen Höchstbetrag noch nach der Anzahl der begünstigten E-Fahrzeuge begrenzt. Auch wenn ein Arbeitnehmer täglich zwei Fahrzeuge an einer Ladevorrichtung des Arbeitgebers laden sollte, ist dies in voller Höhe steuer- und beitragsfrei.

**Exkurs E-Bikes**

Gestattet der Arbeitgeber das kostenlose Laden eines normalen E-Bikes in seinem Betrieb, darf dies aus Billigkeitsgründen steuer- und beitragsfrei behandelt werden.

**Privates E-Fahrzeug: Stromaufladen zu Hause**

Lädt der Arbeitnehmer sein privates E-Fahrzeug zu Hause, handelt es sich um privat veranlasste Stromkosten. Möchte der Arbeitgeber diesen Ladestrom erstatten, liegt in der Regel steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn vor.

**4. Gehaltsumwandlung für E-Bike: Was passiert beim Krankengeldbezug?**

Wie immer ist auch beim Firmenfahrrad die Grundlage das Arbeitsrecht: Die meisten Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer sehen vor, dass der Anspruch auf Nutzungsüberlassung entfällt, wenn der Arbeitgeber zur Fortzahlung der Vergütung aufgrund des Ruhens des Beschäftigungsverhältnisses nicht mehr verpflichtet ist. Das schließt auch die Zeit des Krankengeldbezugs oder der Elternzeit ein. Der Arbeitgeber kann das E-Bike dann zurückverlangen.

Folgende drei Konstellationen ergeben sich in der Praxis:



- Erhält der Arbeitgeber das E-Bike zurück, wird die Gehaltsumwandlung unterbrochen; beim Arbeitnehmer ist kein Sachbezug mehr zu erfassen. Der Arbeitgeber muss die Leasingrate für das E-Bike weiterhin tragen – er kann das E-Bike aber auch einem anderen Arbeitnehmer überlassen.
- Fordert der Arbeitgeber das E-Bike nicht heraus, sehen die meisten Vereinbarungen vor, dass der Arbeitnehmer für die Zeit des Krankengeldbezugs die Leasingrate übernehmen muss. Beim Arbeitnehmer ist kein Sachbezug zu erfassen, da die Eigenbeteiligung den Sachbezug regelmäßig übersteigt. Folge für den Arbeitgeber: Er ist mit keinen Kosten belastet, muss aber sicherstellen, dass nachweisbar ist, dass der Mitarbeiter die Leasingrate bezahlt.
- Fordert der Arbeitgeber das E-Bike nicht heraus und trägt auch der Arbeitnehmer die E-Bike-Kosten während des Krankengeldbezugs nicht, ist der Arbeitgeber mit der Leasingrate belastet. Der Arbeitnehmer muss aufgrund der Privatnutzung weiterhin einen Sachbezug versteuern. Sozialabgaben fallen gemäß § 23c Abs. 1 SGB IV regelmäßig keine an, da die Bagatellgrenze von 50 Euro eingehalten wird. Diese besagt, dass, wenn das Krankengeld zusammen mit weiteren Leistungen des Arbeitgebers einen Betrag von nicht mehr als 50 Euro oberhalb des regulären Netto-entgelts überschreitet, keine Sozialabgaben – wohl aber Steuern – anfallen.

## 5. Das neue „49-Euro Ticket“ und die (lohn-)steuerlichen Spielregeln

**Schnell gelesen:** Seit dem 01.05.2023 gilt das von der Bundesregierung eingeführte 49-Euro- bzw. Deutschland-Ticket. Arbeitgeber können steuer- und beitragsfreie Unterstützungen leisten. Arbeitgeber können einen Kostenzuschuss leisten, das Jobticket vergünstigt überlassen oder eine Gehaltsumwandlung zugunsten des Jobtickets vornehmen.

### Das 49-Euro-Ticket kurz erklärt

Mit dem Deutschland- bzw. 49-Euro-Ticket können alle Personen seit dem 01.05.2023 deutschlandweit für nur 49 Euro im Monat in allen Verkehrsmitteln im Nahverkehr in der zweiten Klasse reisen (ÖPNV und SPNV). Begünstigt sind bspw. Fahrten mit U- und S-Bahnen, Straßenbahnen, Trambahnen, Stadt- und Regional-bussen, aber auch Regionalzügen wie dem IRE, dem RE oder der RB. Das Ticket gilt allerdings nicht in Fernverkehrs-Zügen wie dem ICE, IC oder dem EC. Zudem ist das Ticket

personengebunden und nicht übertragbar. Es handelt sich bei dem Ticket gewissermaßen um eine „Flatrate für den Regionalverkehr“, weil mit einem gültigen Ticket der Regionalverkehr unbegrenzt oft im Monat genutzt werden kann. Zudem ist das Ticket nicht an Landes- oder Tarifgrenzen gebunden, sodass auch bundesland-übergreifende Reisen vereinfacht werden.



Das Abo kostet pro Monat 49 Euro und ist monatlich bis zum Zehnten eines Monats zum Ende des Kalendermonats kündbar. Soweit eine Bahncard vorhanden ist, rabattiert sich der Ticketpreis nicht. Zudem handelt es sich bei den 49 Euro lediglich um den Einführungspreis. Der Preis kann sich also künftig ändern. Da der Preis an die Inflation gebunden ist, dürfte 2024 die erste Preiserhöhung erfolgen.

### Berufspendler mit deutlicher Ersparnis

Durch das 49-Euro-Ticket in Kombination mit der Entfernungspauschale profitieren insbesondere Berufspendler aufgrund der Vielzahl an Fahrten.

Praxistipp: Anstelle der Entfernungspauschale können Arbeitnehmer gemäß § 9 Abs. 2 S. 2 EStG auch die tatsächlichen Aufwendungen für die Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte als Werbungskosten geltend machen, wenn diese zu einem höheren Abzug führen. Aufgrund der geringen Ticketpreise dürfte das aber der Ausnahmefall sein. Denn der Preis für zwölf Monatstickets von 588 Euro wird bereits bei 230 Arbeitstagen und einer einfachen Entfernung zur ersten Tätigkeitsstätte von neun Kilometern überschritten (230 Tage x 9 Kilometer x 0,30 Euro = 621 Euro).

### Arbeitgeber können Arbeitnehmer unterstützen

Die geringen Ticketkosten können auch Arbeitgeber dazu animieren, ihren Arbeitnehmern beim Erwerb eines Deutschland-Tickets finanziell zu unterstützen. Denkbar sind drei Varianten:

1. Kostenzuschuss an den Arbeitnehmer
2. Überlassung eines verbilligten oder kostenlosen Jobtickets
3. Gehaltsumwandlung zugunsten eines Jobtickets

## 6. 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. Arbeitgeber müssen für Entgeltabrechnungszeiträume ab dem 01.01.2023 die Beitragsabrechnung rückwirkend korrigieren, wenn nach der abschließenden Prüfung Kurzarbeitergeld an die Agentur für Arbeit erstattet werden muss.

Beantragt ein Arbeitgeber Kurzarbeitergeld, bewilligt die Agentur für Arbeit in der Regel das Kurzarbeitergeld vorläufig. Wenn der Bezug von Kurzarbeitergeld beendet ist, erfolgt abschließend die Überprüfung durch die Agentur für Arbeit bzgl. der Einhaltung der Voraussetzungen und bzgl. des Umfangs des vorläufig gewährten Kurzarbeitergelds. Das Ergebnis führt zu einer endgültigen Entscheidung, die dann zu einer teilweisen oder gar vollständigen Rückforderung des vorläufig geleisteten Kurzarbeitergelds vom Arbeitgeber führen kann.

Kurzarbeitergeld wird in der Sozialversicherung ja anders behandelt als gewöhnliches Arbeitsentgelt:

Auf das tatsächlich erzielte Bruttoarbeitsentgelt (sog. Kurzlohn) tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer auch während der Kurzarbeit wie gewohnt je die Hälfte der Beiträge.

Für das Kurzarbeitergeld trägt der Arbeitgeber aber alleine die Sozialversicherungs-Beiträge für die gesetzliche Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung, und zwar begrenzt auf 80 Prozent des fiktiven ausgefallenen Arbeitsentgelts. Dieses fiktive Arbeitsentgelt ist der Unterschiedsbetrag zwischen dem Soll-Entgelt (max. BBG Arbeitslosenversicherung 7.300 Euro für 2023) und dem Ist-Entgelt.

Beispielhaft würde sich dies wie folgt auswirken:

Ist-Entgelt	4.000 Euro
Soll-Entgelt	8.000 Euro

Das fiktive Arbeitsentgelt beträgt 3.300 (7.300 ./. 4.000); 80 Prozent davon sind 2.640 Euro. Auf dieses trägt der Arbeitgeber alleine die Sozialversicherungs-Beiträge für die gesetzliche Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung.

### Rückwirkende Korrektur ab Januar 2023

Ging also das vorläufige Kurzarbeitergeld von falschen Voraussetzungen aus und fordert die Arbeitsagentur es 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.

### Konsequenzen für die Abrechnungen

Die neue Auffassung der Sozialversicherungsträger wirkt sich wie folgt aus:

Da der Kurzlohn sich durch das fehlerhafte Kurzarbeitergeld rückwirkend erhöht, greift wieder der Grundsatz der vollen Beitragszahlung für alle Sozialversicherungszweige (inkl. Arbeitslosenversicherung) auf den höheren Kurzlohn, und nicht mehr nur auf das fiktive Arbeitsentgelt.

Diese Beiträge tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer im Grundsatz zwar je zur Hälfte. ABER: Arbeitgeber können einen unterbliebenen Abzug von Beiträgen in der Regel nur bei den nächsten drei Entgeltabrechnungen vornehmen bzw. rückwirkend bei den letzten drei Abrechnungen.

Diese Beschränkung gilt zwar dann nicht, wenn kein Verschulden des Arbeitgebers vorliegt. Dies dürfte aber aufgrund der Veröffentlichung des Rundschreibens am 14.02.2023 nicht mehr erfüllbar sein.

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

Entfällt also das Kurzarbeitergeld teilweise oder in Gänze als Bemessungsgrundlage für die Aufstockung des Kurzarbeitergelds, kann es ebenfalls zu einer nachträglichen Beitragspflicht kommen; dies ist entsprechend auch zu korrigieren.

**FAZIT** Dem Arbeitgeber wird somit ab 01.01.2023 ein erhebliches Beitragsrisiko für den Fall der Rückforderung von Kurzarbeitergeld durch die Agentur für Arbeit aufgebürdet. Ob diese Rechtsauffassung letztlich vor den Sozialgerichten standhält, wird man abwarten müssen. Positiv ist aber, dass die Covid-19-Pandemie-Zeit mit ihrer enormen Anzahl

an Kurzarbeitergeldanträgen und die damals umfassender mögliche Erstattung der Sozialversicherungsbeiträge an den Arbeitgeber nicht berührt ist.

## 7. Erleichterte Regelungen für Kurzarbeit laufen aus

**Schnell gelesen:** Um eine Kündigungswelle durch die Auswirkungen der Corona-Pandemie zu verhindern, sind die erleichterten Zugangsvoraussetzungen zur Kurzarbeit mehrmals verlängert worden. Diese laufen nun jedoch am 30. Juni 2023 endgültig aus.

Der vereinfachte Zugang zum Kurzarbeitergeld war ab Frühjahr 2020 möglich. Bundesarbeitsminister Hubertus Heil wird diese Regelung jedoch nicht über Ende Juni hinaus verlängern. Damit gelten ab Juli wieder die Regeln wie vor der Corona-Pandemie: Bei mindestens 30 Prozent der Beschäftigten muss im Monat jeweils ein Entgeltausfall von mehr als zehn Prozent vorliegen. Zudem müssen wieder Minusstunden eingebracht werden, wenn dies im Rahmen der Arbeitszeitvereinbarungen zulässig ist.

## 8. Kein höheres Elterngeld bei Arbeitslosigkeit

**Schnell gelesen:** Einer schwangeren Frau steht kein höheres Elterngeld zu, wenn sie im Bemessungszeitraum arbeitslos war und ihren bisherigen Beruf schwangerschaftsbedingt nicht wiederaufnehmen konnte. Die Gewährung eines höheren Elterngelds kommt nur in Betracht, wenn Ursache des geringeren Erwerbseinkommens eine schwangerschaftsbedingte Erkrankung ist.

Das BSG hat hier eine Klarstellung vorgenommen und damit eine Entscheidung des LSG Niedersachsen-Bremen aufgehoben.



Das LSG hatte dafür plädiert, dass bei der Elterngeldberechnung auch solche Monate unberücksichtigt bleiben, in denen die Frau durch ihre Schwangerschaft an der Wiederaufnahme ihres Berufs gehindert gewesen sei. Dies ergebe sich aus der analogen Anwendung der gesetzlichen Regelung für den Fall einer schwangerschaftsbedingten Erkrankung. Das sah das BSG anders: Die gesetzliche Regelung ist hier nicht anzuwenden. Der Gesetzgeber

hat klar geregelt, welche Tatbestände eine Verschiebung des Bemessungszeitraums für die Berechnung des Elterngelds ermöglichen. Dies gilt auch im Hinblick auf Einkommenseinbußen wegen Arbeitslosigkeit.

## 9. Unterschreiten der JAEG wegen Langzeiterkrankung

Beschäftigte, die mit ihrem Arbeitsentgelt sowohl im Vorjahr als auch im neuen Jahr die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten, sind in der Krankenversicherung versicherungsfrei. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze beträgt im Jahr 2023 in den alten und in den neuen Bundesländern 66.600 Euro. Immer häufiger kommt dabei die Frage nach dem Umgang bei Krankengeldbezug auf. Wie verhält es sich, wenn ein Arbeitnehmer bisher in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig versichert gewesen war, weil er mit seinem beitragspflichtigen Arbeitsentgelt über der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) lag, aktuell aber arbeitsunfähig ist und Krankengeld bezieht.

Der Krankengeldbezug wirkt sich auf den krankenversicherungsrechtlichen Status nicht aus, weil keine Sozialversicherungstage anfallen. Zu den Zeiten der Unterbrechung eines entgeltlichen Beschäftigungsverhältnisses, die ohne Auswirkungen auf den krankenversicherungsrechtlichen Status bleiben, zählen insbesondere auch Zeiten der Arbeitsunfähigkeit nach Ablauf der Entgeltfortzahlung (unabhängig davon, ob Krankengeld oder Krankentagegeld gezahlt wird).

## 10. Beschäftigung von Rentner: Das gilt es sozialversicherungsrechtlich zu beachten

**Schnell gelesen:** Auch bei der Beschäftigung von Rentnern unterscheidet man zwischen geringfügigen Arbeitsverhältnissen und sozialversicherungspflichtigen Anstellungen. Darüber hinaus ist aber eine Vielzahl von Sonderregelungen zu beachten, abhängig vom Umfang der Rente und deren Inanspruchnahme, die sich dann ebenfalls auf die Sozialversicherungsbeiträge auswirken.

Das Arbeiten über den Rentenbezug ist hinaus längst keine Seltenheit mehr: In Zeiten des Fachkräftemangels auf einen größeren Personal-pool zurück greifen zu können, macht viel Sinn: Allerdings ist es nicht ganz so einfach, Rentner zu beschäftigen bzw. Unternehmen müssen sozialversicherungsrechtlich einige Besonderheiten beachten.

Grundsätzlich sind Arbeitgeber verpflichtet, die Versicherungspflicht bzw. -freiheit für ihre Beschäftigten zu beurteilen und die Beiträge zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung zu berechnen und an die zuständige Einzugsstelle abzuführen. Diese Pflicht besteht auch für beschäftigte Rentner.

Arbeitnehmer, die gegen Arbeitsentgelt beschäftigt sind, unterliegen grundsätzlich der Versicherungspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Ausgenommen davon sind lediglich die geringfügigen Beschäftigungsverhältnisse. Dies gilt auch für die Beschäftigung von Rentnern.

### Geringfügige Beschäftigung von Rentnern

Geringfügig ist eine Beschäftigung, wenn das monatliche Entgelt die Grenze von 520 Euro nicht überschreitet. Geringfügig ist auch, unabhängig von der Höhe des Arbeitsentgelts, eine Beschäftigung, die von vornherein auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage im Jahr befristet ist.



Geringfügige Beschäftigungen sind in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei. Seit dem 01.01.2013 sind geringfügig entlohnte Beschäftigte grundsätzlich rentenversicherungspflichtig, können sich aber auf Antrag von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Dies gilt auch für beschäftigte Rentner, es sei denn, der Rentner hat bereits die Regelaltersgrenze erreicht und ist aufgrund dessen versicherungsfrei in der Rentenversicherung (mehr dazu unten zur Regelaltersgrenze).

Für geringfügig entlohnte Rentner muss der Arbeitgeber pauschalierte Beiträge zur Kranken- und Rentenversicherung zahlen. Die Beitragssätze betragen

- 13 Prozent zur Krankenversicherung und
- 15 Prozent zur Rentenversicherung

### Sozialversicherungspflichtige Beschäftigung von Rentnern

Wird eine mehr als geringfügige Beschäftigung neben dem Rentenbezug ausgeübt, besteht auch für Rentner grundsätzlich Versicherungspflicht. Je

nach Rentenart gibt es aber in den einzelnen Versicherungszweigen Besonderheiten zu beachten.

Altersrenten können als Voll- oder Teilrente gezahlt werden. Der Anteil der Teilrente kann bei den Altersrenten beliebig gewählt werden, solange er mindestens zehn Prozent oder höchstens 99,99 Prozent der Vollrente beträgt.

Mit der Teilrente soll der Übergang in den Ruhestand erleichtert werden. Während einer Teilrente oder einer Altersvollrente erworbene Entgeltpunkte wirken sich mit Ablauf des Kalendermonats des Erreichens der Regelaltersgrenze rentensteigernd aus. Der Rentenanteil, auf den der Beschäftigte zunächst verzichtet, wird später mit einem geringeren oder ohne Abschlag gezahlt.

Entscheidend für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung eines beschäftigten Teil- oder Vollrentenbeziehers ist dessen persönliche Regelaltersgrenze. Abhängig davon, ob diese Grenze beim Bezug einer Altersrente bereits erreicht ist, gelten für die Beschäftigung unterschiedliche Regelungen.

Bei der Regelaltersgrenze handelt es sich um die Altersgrenze, ab der Personen ihre reguläre Regelaltersrente abschlagsfrei beanspruchen können. Diese Altersgrenze wird seit dem Jahr 2012 bis zum Jahr 2029 sukzessive vom vollendeten 65. Lebensjahr auf das vollendete 67. Lebensjahr angehoben. Ab dem Geburtsjahrgang 1964 liegt die Regelaltersgrenze bei 67 Jahren.

Beispielhaft lässt sich dies wie folgt darstellen: ein Mitarbeiter ist am 06.11.1958 geboren. Sein frühestmöglicher Rentenbeginn bei vorzeitiger Inanspruchnahme einer Altersrente ist der 01.12.2021. Seine Regelaltersgrenze erreicht er aber aufgrund der sukzessiven Anhebung der Altersgrenzen erst am 05.11.2024. Sein regulärer Rentenbeginn auf eine abschlagsfreie Rente ist der 01.12.2024. Erst ab diesem Tag gilt dieser Arbeitnehmer als Person, die eine reguläre Regelaltersrente bezieht.

### Für die vorgezogene Altersrente und damit Altersrentner vor Erreichen der Regelaltersgrenze gilt Folgendes:

Bis zum 31.12.2016 waren Beschäftigte, die eine Altersvollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen, rentenversicherungsfrei. Der Arbeitgeber hatte für diese Beschäftigten lediglich seinen Arbeitgeberbeitragsanteil zur Rentenversicherung zu zahlen. Mit Wirkung vom 01.01.2017 ist diese Regelung aufgrund des Flexirentengesetz geändert worden. Seither sind Beschäftigte, die nach den allgemeinen Vorschriften rentenversicherungspflichtig sind, vor Erreichen der Regelaltersgrenze auch



beim Bezug einer Altersvollrente rentenversicherungspflichtig. Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen jeweils ihren Beitragsanteil zur Rentenversicherung.

Arbeitnehmer, die am 31.12.2016 wegen des Bezugs einer Altersvollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei beschäftigt waren, bleiben in dieser Beschäftigung im Rahmen einer Bestandsschutzregelung jedoch rentenversicherungsfrei. Der Bestandsschutz endet, wenn die Voraussetzungen der Versicherungsfreiheit nach dem am 31.12.2016 geltenden Recht nicht mehr erfüllt werden. Sofern nach der Bestandsschutzregelung die Versicherungsfreiheit fortbesteht, kann der Beschäftigte allerdings gegenüber dem Arbeitgeber auf die Versicherungsfreiheit verzichten. Der Verzicht kann nur für die Zukunft erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung bindend. Die Verzichtserklärung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

In allen Fällen, in denen Rentenversicherungsfreiheit wegen des Bezugs einer Altersvollrente besteht, hat der Arbeitgeber seinen Beitragsanteil zu zahlen.

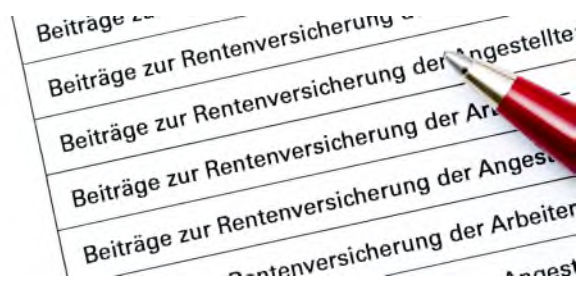
#### **Rentenversicherung bei Altersteilrentner**

Bezieher einer Teilrente sind dagegen im vollen Umfang rentenversicherungspflichtig. Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen jeweils ihren Beitragsanteil zur Rentenversicherung. Für die Bezieher einer Teilrente gilt die obige Regelung aufgrund des Flexirentengesetzes nicht.

Beiträge zur Arbeitslosenversicherung sind, unabhängig von der Zahlung einer Altersvoll- oder Teilrente, bis zum Ablauf des Monats zu zahlen, in dem der Beschäftigte die Altersgrenze für die Regelaltersrente erreicht hat. Arbeitgeber und Arbeitnehmer zahlen ihren Beitragsanteil je zur Hälfte.

Gesetzlich versicherte Vollrentenbezieher haben keinen Krankengeldanspruch. Daher werden die Krankenversicherungsbeiträge paritätisch aus dem ermäßigten Beitragssatz von 14,0 Prozent sowie dem jeweiligen Zusatzbeitragssatz erhoben. Privatversicherte Vollrentenbezieher haben einen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss.

Teilrentenbezieher können bei Arbeitsunfähigkeit auch weiter Krankengeld erhalten. Für gesetzlich Versicherte sind paritätisch Krankenversicherungsbeiträge aus dem allgemeinen Beitragssatz von 14,6 Prozent sowie dem jeweiligen Zusatzbeitragssatz zu entrichten. Privatversicherte Teilrentenbezieher haben ebenfalls einen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss.



Alle Mitglieder, für die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung aufgrund der Beschäftigung zu zahlen sind, haben auch Beiträge zur Pflegeversicherung aus dem Arbeitsentgelt zu entrichten. Der Beitragssatz beträgt unabhängig von der Rentenart 3,05 Prozent (ab 01.07.2023 3,40 Prozent entsprechend PUEG). Beschäftigte Altersrentner, die privat pflegeversichert sind, haben auch einen Anspruch auf den Arbeitgeberzuschuss.

#### **Für Altersrentner nach erreichter Regelaltersgrenze gilt Folgendes:**

Nach Erreichen der Regelaltersgrenze sind Beschäftigte rentenversicherungsfrei. Trotz Rentenversicherungsfreiheit hat der Arbeitgeber seinen Beitragsanteil zu entrichten, und zwar in derselben Höhe wie für einen rentenversicherungspflichtigen Arbeitnehmer. Dieser Rentenbeitrag des Arbeitnehmers wirkt aber nicht rentensteigernd für den Beschäftigten. Der Beitrag ist ein Solidarbeitrag. Der Beitragsanteil für den Beschäftigten entfällt.

Regelaltersrentner können aber auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und weiter Pflichtbeiträge einzahlen. Die Erklärung ist gegenüber dem Arbeitgeber abzugeben. Durch den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit wirkt sich sowohl der sonst wirkungslos bleibende Arbeitgeberanteil als auch der eigene Beitragsanteil rentensteigernd aus (sog. Flexirente).

Ab Erreichen der Regelaltersgrenze ist nur der Beitragsanteil des Arbeitgebers zur Arbeitslosenversicherung zu entrichten. Für die Zeit vom 01.01.2017 bis 31.12.2021 entfiel dieser aufgrund des Flexirentengesetzes.

Es gelten die gleichen Regelungen wie bei einem Rentenbezug vor Erreichen der Regelaltersgrenze.

#### **Rente wegen Erwerbsminderung**

Bezieher einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung sind in vollem Umfang versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung. In der Arbeitslosenversicherung besteht grundsätzlich auch Versicherungspflicht, es sei denn, die Arbeitsagentur hat festgestellt, dass der

Rentner wegen seiner Leistungsminderung der Arbeitsvermittlung auf Dauer nicht zur Verfügung steht.

Bezieher einer Rente wegen voller Erwerbsminderung müssen Beiträge zur Kranken-, Pflege und Rentenversicherung entrichten. Da sie keinen Anspruch auf Krankengeld haben, ist in der Krankenversicherung der ermäßigte Beitragssatz zugrunde zu legen. Für die Arbeitslosenversicherung sind keine Beiträge zu entrichten, auch nicht der Arbeitgeberanteil.

### Hinterbliebenen- und Erziehungsrenten

Der Bezug von Hinterbliebenen- und Erziehungsrenten hat keinen Einfluss auf die versicherungsrechtliche Beurteilung einer Beschäftigung.

**Praxistipp:** Mit dem 8. SGB IV-Änderungsgesetz wurden Änderungen bei den Hinzuverdienstgrenzen eingeführt.

Altersrenten können ab 01.01.2023 unabhängig von der Höhe des Hinzuverdienstes in voller Höhe bezogen werden. Dies bedeutet, dass Beschäftigte auch vor Erreichen der Regelaltersgrenze seit dem 01.01.2023 unbegrenzt hinzuverdienen dürfen, ohne dass ihnen die Rente gekürzt wird.

Erwerbsminderungsrenten können ab 01.01.2023 unter Beachtung dynamischer Hinzuverdienstgrenzen bezogen werden. Beim Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung ergibt sich 2023 eine Hinzuverdienstgrenze von rd. 35.650 Euro, bei Renten wegen voller Erwerbsminderung von rd. 17.820 Euro. Für Erwerbsminderungsrenten gilt weiterhin, dass eine Beschäftigung oder selbstständige Tätigkeit nur im Rahmen des festgestellten Leistungsvermögens ausgeübt werden darf, das Grundlage für die Erwerbsminderungsrente ist. Anderenfalls kann der Anspruch auf die Rente trotz Einhaltung der Hinzuverdienstgrenzen entfallen.

Die neuen Hinzuverdienstgrenzen gelten für alle Rentner, unabhängig vom Zeitpunkt des Rentenbeginns.

Folgend finden Sie auf einen Blick die sozialversicherungsrechtlichen Regeln für die Beschäftigung von Rentnern je nach Rentenart. [Beschäftigung-von-Rentnern 2022-Übersicht.pdf \(birgittenemoser.de\)](#)

### 11. Neue Pfändungsfreigrenzen zum 01.07.2023

Zum 01.07.2023 erhöhen sich turnusgemäß die Pfändungsfreigrenzen. Die neuen unpfändbaren Beträge gestalten sich wie folgt:

- Pfändungsfreibetrag: 1.402,28 Euro
- Für die erste unterhaltsberechtigten Person: 527,76 Euro
- Für die zweite bis fünfte unterhaltsberechtigten Person: 294,02 Euro

### 12. So lassen sich Rentenabschläge geschickt ausgleichen

Modelle für einen früheren Eintritt in den Ruhestand waren und sind nach wie vor von großem Interesse für Arbeitgeber. Der Gesetzgeber sieht hier vier Ruhestandsmodellen vor: Lebensarbeitszeitkonten, Altersteilzeit, Vorruhestand und Ausgleich der Rentenabschläge vertraut. Insbesondere der Ausgleich von Rentenabschlägen bei vorzeitigem Rentenbezug ist aus pragmatischer Sicht ein sinnvoller Ansatz und oftmals nach wie vor unbekannt.

#### Vorzeitiger Rentenbezug ab 63 mit Rentenabschlägen

Die Altersrente kann ab dem 63. Lebensjahr mit Abschlägen bezogen werden. Für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme mindert sich die Rente um 0,3 Prozent. Die Rentenabschläge sollen die Kosten der längeren Rentenbezugszeiten bei einer vorzeitigen Inanspruchnahme ausgleichen.



Ein Arbeitnehmer mit 65 Jahren, der zwei Jahre vor Erreichen der Regelaltersgrenze in Rente gehen möchte, muss je Monat 0,3 Prozent Abschläge in Kauf nehmen. Bei 24 Monaten sind dies insgesamt 7,2 Prozent. Bei einer monatlichen Rentenhöhe von 2.500 Euro sprechen wir also von 180 Euro je Monat.

Versicherte, die wissen möchten, wie sich die Abschläge auswirken und wie hoch die monatlichen Beiträge wären, um die Abschläge auszugleichen, können eine besondere Rentenauskunft bei ihrem Rentenversicherungsträger beantragen (Formular V0210). Die Auskunft enthält

- die voraussichtliche Höhe der Rente wegen Alters (abgestellt auf den beabsichtigten voraussichtlichen Rentenbeginn),

- die Rentenminderung wegen der beabsichtigten vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente und
- den Beitragsaufwand, der zum Ausgleich der Rentenminderung maximal gezahlt werden kann.

#### Ausgleich der Rentenabschläge an die DRV

Die abschlagsbedingten Rentenminderungen können durch zusätzliche Beitragszahlungen ganz oder teilweise vermieden werden. Der Betrag nach § 187a SGB VI kann in Form einer Einmalzahlung geleistet werden, alternativ sind maximal zwei Teilzahlungen jährlich möglich.

Vorsicht aber: Sind die Beiträge einmal eingezahlt, können sie nicht zurückgezahlt bzw. -gefordert werden. Diese bleiben auf dem Rentenkonto stehen und wirken maximal später für den Mitarbeiter, das gilt z. B., wenn

die Erklärung über die vorzeitige Inanspruchnahme einer Altersrente widerrufen wird,

die Altersrente doch nicht vorzeitig in Anspruch genommen wird oder

sich herausstellt, dass bei der Berechnung der erforderlichen Beitragszahlung von zu hohen geminderten persönlichen Entgeltpunkten ausgegangen wurde.

Die Zahlung zum Ausgleich von Rentenabschlägen lässt sich mit den anderen Rentenmodellen kombinieren, z. B. mit Altersteilzeit.

**Praxistipp:** Nicht nur der Versicherte kann einen Beitrag zum Ausgleich der Rentenminderung entrichten. Auch ein Dritter kann die Ausgleichszahlungen erbringen, z. B. der Arbeitgeber. Ebenso können sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer die Zahlung aufteilen.

Übernimmt der Arbeitgeber die Ausgleichsbeiträge nach § 187a SGB VI, stellen diese eine Form der Abfindung dar und sind sozialversicherungsrechtlich als solche zu behandeln. Somit unterliegen vom Arbeitgeber übernommene Ausgleichszahlungen nicht der Beitragspflicht in der Sozialversicherung, weil sie kein Arbeitsentgelt darstellen.

Steuerrechtlich sind diese steuerfrei, soweit sie 50 Prozent der Beiträge nicht übersteigen. Die andere Hälfte der Beiträge, die der Arbeitgeber leistet, ist lohnsteuerpflichtig. Wenn die Zahlung der Beiträge aus Anlass einer Entlassung aus dem Dienstverhältnis vereinbart wurde, stellen sie jedoch eine Entlassungsentschädigung als Ersatz für entgangene oder entgehende Einnahmen dar und

können damit nach der Fünftel-Regelung begünstigt besteuert werden.

### 13. Möglichkeiten in der Elternzeit bei einer betrieblichen Altersversorgung

**Schnell gelesen:** Ist ein Arbeitnehmer in Elternzeit, ruht das Arbeitsverhältnis. D. h. der Arbeitnehmer erbringt zwar keine Arbeitsleistung und erhält auch kein Entgelt, das Arbeitsverhältnis besteht aber fort. Folge: Die Zeiten der Elternzeit zählen für die gesetzliche Unverfallbarkeit nach § 1b Abs. 1 S. 1 BetrAVG mit. Allerdings ist es möglich, Zeiten, in denen das Arbeitsverhältnis ruht, aus der Leistungsbemessung auszunehmen. Das muss aber ausdrücklich in der Versorgungszusage bzw. dem Versorgungsplan geregelt sein. In der Praxis ist das auch regelmäßig der Fall.

Immer wieder erreicht uns die Frage, wie sich die Elternzeit auf die betriebliche Altersversorgung auswirkt. Grundsätzlich gestaltet auch hier das Arbeitsrecht die Grundlagen:

Da der Arbeitnehmer in der Elternzeit seine Arbeitsleistung nicht erbringt, wird eine arbeitgeberfinanzierte versicherungsförmige betriebliche Altersversorgung wie z. B. eine Direktversicherung für gewöhnlich während dieser Zeit beitragsfrei gestellt. Gleiches gilt für eine arbeitnehmerfinanzierte bAV, da während der Elternzeit kein Entgelt bezogen wird und damit auch kein Entgelt umgewandelt werden kann.

Da trotz ruhendem Arbeitsverhältnis nach wie vor ein erstes Dienstverhältnis vorliegt, könnte der Arbeitgeber bei einer arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung prinzipiell die Beiträge während der Elternzeit auch weiter gemäß § 3 Nr. 63 S. 1 EStG einzahlen; das wird in der Praxis aber meist nicht gemacht.

Gemäß § 1a Abs. 4 BetrAVG hat der Arbeitnehmer aber das Recht, während des ruhenden Arbeitsverhältnisses die Versicherung (Direktversicherung, Pensionskasse und Pensionsfonds) mit eigenen Beiträgen weiter zu führen. Da allerdings kein Arbeitsentgelt bezogen wird, ist eine Entgeltumwandlung nicht mehr möglich. D. h. die Beiträge können aus privatem Vermögen weitergezahlt werden. Dies kann sinnvoll sein, um den Versicherungsschutz, gerade bei vorzeitigen Risiken, aufrechtzuerhalten.

Alternativ besteht die Möglichkeit, nach dem Ende der Elternzeit die während der Elternzeit nicht geleisteten Beiträge nachzuholen bzw. nachzuentrichten.

Steuerfrei sind demnach Beiträge, die für Kalenderjahre nachgezahlt werden, in denen das erste Dienstverhältnis ruhte und vom Arbeitgeber im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde.



Für jedes Dienstjahr (maximal für zehn Jahre) können acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der allgemeinen Rentenversicherung (West) nachgezahlt werden, (BBG West 2023: 87.600 Euro).

Im Zeitraum des Ruhens und im Zeitpunkt der Nachzahlung muss ein erstes Dienstverhältnis vorliegen. Die Nachholung muss im Zusammenhang mit dem Ruhen des Dienstverhältnisses stehen. Von einem solchen Zusammenhang kann ausgegangen werden, wenn die Beiträge spätestens bis zum Ende des Kalenderjahrs nachgezahlt werden, das auf das Ende der Ruhensphase folgt.

Die Nachholung kann in einem Betrag oder in mehreren Teilbeträgen erfolgen. Bei Teilbeträgen gilt die Beitragsbemessungsgrenze des Jahres der ersten Teilzahlung.

In dem Kalenderjahr, in dem die Ruhensphase endet und im darauffolgenden Jahr können die Steuerbefreiungen nach § 3 Nr. 63 S. 1 und 4 EStG nebeneinander beansprucht werden.

Die Nachholungsregelung ist eine Jahres-Regelung, d. h., es sind nur solche Kalenderjahre zu berücksichtigen, in denen vom 01.01. bis zum 31.12. vom Arbeitgeber im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde.

Die Nachholungsregelung gilt für die arbeitnehmer- und arbeitgeberfinanzierte bAV.

Auch der Arbeitgeber kann bei einer arbeitgeberfinanzierten Direktversicherung die während der Elternzeit nicht geleisteten Beiträge nachholen. Dies kann für den Arbeitnehmer Anreiz sein, nach der Elternzeit ins Unternehmen zurückzukehren. Der Arbeitgeber hat dann durch die Nachholung nach Ende der Elternzeit entsprechend erhöhte Kosten, aber in Zeiten von Fachkräftemangel dürfte das Interesse groß sein, die eingearbeiteten Mitarbeiter auch nach der Elternzeit wieder ins Unternehmen zurückzuholen.

Nachzahlungen sind grundsätzlich nicht sozialversicherungsfrei. Da sich bei Nachzahlungen in Form von Entgeltumwandlungen keine Sozialversicherungsersparnisse ergeben, besteht keine gesetzliche Zuschusspflicht zur Entgeltumwandlung gemäß § 1a Abs. 1a BetrAVG.

Etwas Anderes kann jedoch gelten, wenn die nach der Rückkehr geleisteten regulären Beiträge im Rahmen von § 3 Nr. 63 S. 1 EStG den sozialversicherungsfreien Rahmen von vier Prozent der BBG nicht voll ausschöpfen, d. h. noch ein Teil der Nachholung in den vier Prozent der BBG „Platz hat“. Bei Entgeltumwandlung wäre dieser Teil dann auch Zuschusspflichtig.

Das Thema Sozialabgabenersparnis ist natürlich nur für Arbeitnehmer relevant, deren Arbeitsentgelt unterhalb der jeweiligen BBG in den Zweigen der Sozialversicherung liegt.

#### 14. EU-Whistleblower-Richtlinie wird nationales Recht

Nach erheblichen Verzögerungen hat der Bundesrat am 12. Mai 2023 dem zuvor vom Bundestag beschlossenen Hinweisgeberschutzgesetz zugestimmt. Dadurch wird jetzt auch Deutschland die EU-Whistleblower-Richtlinie (2019/1937) in nationales Recht umsetzen. Das Gesetz wird einen Monat nach seiner Verkündung, also noch im Juni 2023, in Kraft treten.

Wie bereits angekündigt, verpflichtet das Gesetz alle deutschen Unternehmen mit mindestens 250 Mitarbeitern, eine interne Meldestelle einzurichten. Damit soll sichergestellt werden, dass Meldungen zu Verstößen gegen nationale und europäische Rechtsvorschriften im beruflichen Kontext sicher und vertraulich abgegeben werden können. Darüber hinaus haben Unternehmen dafür Sorge zu tragen, dass Hinweisgeberinnen und Hinweisgeber wirksam vor Benachteiligungen geschützt werden.

**Wichtig:** Ab dem 17. Dezember 2023 gilt diese Regelung auch für Unternehmen ab 50 Mitarbeitern. Unternehmen, die bislang noch nicht über ein Hinweisgebersystem verfügen, sollten daher schnellstmöglich mit den Vorbereitungen beginnen.



## 15. Welche pandemiebeschränkten Einreisebestimmungen gibt es noch

**Schnell gelesen:** Ob für die Einreise in ein Land ein negativer Corona-Test oder ein Impfnachweis nötig ist, hängt von den aktuell gültigen länderspezifischen Bestimmungen ab. Wo welche Nachweise Pflicht sind, zeigt unser Überblick, der in Abstimmung mit der Ärztekammer aktuell erstellt wurde.

Zum Glück hat sich die Thematik COVID nun reduziert und konnte weitestgehend eingedämmt werden. Das Reisen ist wieder erlaubt, doch welche Themen müssen bei internationalen Reisen beachtet werden?

### China und Hongkong: PCR-Test 48 Stunden vor Abreise

Voraussetzung für die Einreise nach China oder Hongkong ist ein negativer PCR-Test, der bei Abflug in Deutschland nicht älter als 48 Stunden sein darf. Alternativ kann dieser auch am Ziel-flughafen durchgeführt werden. In China müssen sich Einreisende aktuell zudem einer routinemäßigen Infektionskontrolle unterziehen. Der Nachweis über das Testergebnis muss in die Gesundheitserklärung des chinesischen Zolls eingetragen werden. Reisende nach Hongkong können alternativ zum PCR-Test auch einen Schnelltest durchführen. Dieser darf beim Abflug (oder bei einer Anreise über den Landweg bei Ankunft an der Grenze) jedoch nicht älter als 24 Stunden sein. Der Nachweis über das Testergebnis sollte unbedingt 90 Tage lang aufbewahrt oder über das Health Declaration Forum hochgeladen werden.



### Indonesien und Aserbaidschan verlangen Impf- oder Genesenennachweis

Ab der Vollendung des 18. Lebensjahrs müssen Einreisende in Aserbaidschan einen offiziellen Impf- oder Genesenennachweis vorlegen. Für Minderjährige besteht diese Pflicht nicht – auch ein PCR-Test ist nicht erforderlich.

Indonesien verlangt mindestens zwei Impfungen, dabei muss die zweite Impfung mindestens 14 Tage vor der Abreise verabreicht worden sein. Alternativ kann ein Nachweis über die Genesung oder die Befreiung von der Impfung aus medizinischen Gründen erbracht werden.

### Höchstens 72 Stunden alter Test in Bhutan, Japan, Kenia und Nepal

Alternativ zu einem Impfnachweis kann in Japan, Kenia und Nepal ein negativer PCR-Test vorgelegt werden, der nicht länger als 72 Stunden vor der Abreise durchgeführt wurde. In Bhutan gilt diese 72-Stunden-Frist rückwirkend ab dem Zeitpunkt der Einreise.

Ausnahmen für diese Regelung gelten in Kenia für Personen unter zwölf, in Nepal für Personen unter fünf Jahren. Wichtig: In Japan gilt nur als vollständig geimpft, wer drei Impfungen nachweisen kann. Die Zertifikate dafür sollten Reisende möglichst in Papierform mit sich führen. Der Genesenenstatus wird dort nicht anerkannt. Genesene, aber nicht geimpfte Personen müssen einen PCR-Test machen.

### USA: Ausnahmen von der Impfpflicht nur in wenigen Fällen

Wer in die USA einreisen möchte, muss eine vollständige Impfung nachweisen. Ausnahmen gelten unter anderem für Minderjährige und Teilnehmende an klinischen Studien. Welche das genau sind, kann man im Gesundheitsformular nachlesen, das bei der Beantragung eines Visums ausgefüllt werden muss. Wer aus China, Hongkong oder Macau in die USA einreist, muss einen negativen PCR-Test oder einen COVID-19-Antigen-Test vorlegen, der bei Abflug nicht älter als 48 Stunden.

### Philippinen: vollständige Impfung

Voraussetzung für die Einreise ins Inselreich der Philippinen ist eine vollständige Impfung oder ein offizieller negativer Antigen-Test, der bei der Abreise nicht älter als 24 Stunden sein darf. Wichtig: Wer eine Corona-Infektion bereits überstanden hat, muss dennoch zwei Impfungen nachweisen.

### Kontrollen in Kosovo nur in Einzelfällen

Reisende in den Kosovo müssen mindestens einen PCR-Test vorweisen können, der bei der Einreise nicht älter als 48 Stunden ist. Die PCR-Testpflicht fällt jedoch weg, wenn ein Nachweis über zwei oder drei Impfungen gezeigt werden kann. Genesene benötigen einen positiven PCR-Test innerhalb der letzten 90 Tage vor der Einreise. Einer dieser Nachweise sollte bei der Ankunft vorliegen, auch wenn es nur sporadisch zu Kontrollen kommt.

### Seychellen, Marokko, Südkorea und Indien verlangen keine Nachweise

Bei der Ankunft auf den Seychellen, Marokko oder Südkorea oder Indien muss aktuell kein Impfbizertifikat oder Testnachweis erbracht werden. In Indien

kann es allerdings passieren, dass Ankommende einen kostenpflichtigen Corona-Test machen müssen. Für wen dies gilt, entscheidet das Zufallsprinzip – unabhängig vom Herkunftsland oder anderen Faktoren. Bei einem positiven Testergebnis gilt eine Quarantänepflicht.

### **Verpflichtende Krankenversicherung in Katar, Kuba und Uruguay**

In Katar, Kuba und Uruguay besteht bei der Einreise keine Pflicht zum Nachweis eines Testergebnisses oder einer COVID-19-Impfung. Stattdessen müssen Reisende eine Auslandskrankenversicherung nachweisen können – in Katar sogar eine spezifische, vom dortigen Gesundheitsministerium akkreditierte Versicherung.

### **Empfehlungen der WHO zur COVID-Impfung**

In den meisten Ländern mit einer Impfnachweispflicht gilt: Die Impfung muss nach den Richtlinien der WHO vollständig sein. Die neuesten Empfehlungen der Organisation beinhalten die Einstufung in die drei Risikogruppen "hoch", "mittel" und "niedrig". Je nach Einteilung gelten unterschiedliche Empfehlungen für die Anzahl der Impfungen.

### **Empfehlung nach Risikogruppe**



Als "hoch" stuft die WHO das Risiko für ältere Menschen, Menschen mit schweren Erkrankungen wie Diabetes oder Herzerkrankungen, Menschen mit Immunschwächeerkrankungen, Babys unter sechs Monaten, Schwangere sowie medizinisches Personal ein. Für diese gilt die Empfehlung, ihre COVID-19-Impfung alle sechs bis zwölf Monate aufzufrischen. Für die mittlere Risikogruppe gelten drei Impfungen (also die Grundimmunisierung sowie ein einmaliger Booster) als ausreichend. Darunter fallen gesunde Erwachsene unter 60 Jahren sowie Kinder und Jugendliche mit Vorerkrankungen. Für Menschen mit einem niedrigen Risiko, also gesunde Kinder und Jugendliche zwischen sechs Monaten und 17 Jahren, empfiehlt die WHO, die spezifischen Umstände und etwaige Begleiterkrankungen einzubeziehen. Für diese Gruppe seien Grundimmunisierung und ein einmaliger Booster in der Regel ausreichend.

## **16. Entgeltfortzahlung an Feiertagen im In- und Ausland**

Der 1. Mai, Himmelfahrt und Pfingsten sind in Deutschland gesetzliche Feiertage. Wie sieht es aus, wenn Mitarbeiter an diesen Tagen dienstlich im Ausland eingesetzt sind? Müssen sie dort arbeiten oder haben sie Anspruch auf Entgeltfortzahlung? Und was ist, wenn im Ausland ein Feiertag ist, im Entsendeland Deutschland aber nicht: Die Weiterzahlung des Gehalts an deutschen gesetzlichen Feiertagen im Inland ist im Entgeltfortzahlungsgesetz geregelt (§ 2 EntgFG).

Wenn Arbeitnehmer an einem deutschen gesetzlichen Feiertag dienstlich im Ausland unterwegs sind oder sich dort fortbilden, müssen sie an diesem Tag arbeiten. Deutsche gesetzliche Feiertage begründen im Ausland kein Arbeitsverbot und führen daher auch nicht zum Arbeitsausfall.

Ist der Feiertag jedoch gleichzeitig auch im Ausland ein freier Tag – also wird in der ausländischen Betriebsstätte an diesem Tag ebenfalls nicht gearbeitet –, haben Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer einen Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber. Dieser Anspruch ergibt sich aus

§ 615 Satz 1, 3 BGB, nach dem der Arbeitgeber das Risiko für den Arbeitsausfall trägt.

Wenn ein Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht, berechnet er sich in der Regel auf Basis des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes, das der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen vor dem Feiertag erhalten hat.

Wenn Mitarbeiter in einem anderen Land tätig werden, muss man sich über die Regelungen zur Entgeltfortzahlung im Zielland informieren:

Einige Länder haben eine ähnliche Feiertagsreglung wie Deutschland, während andere keine Entgeltfortzahlung an Feiertagen vorsehen.

Eine Übersicht über weltweite Feiertage bietet der Germany Trade & Invest (GTAI). Dort finden Sie pro Land eine Aufstellung der Feiertage – zusammen mit Hinweisen zu den gesetzlichen Regelungen: [gtai.de](https://gtai.de).

Werden umgekehrt Mitarbeiter aus dem Ausland in Deutschland beschäftigt, gelten für sie die Feiertage ihres Heimatlandes nicht. An Tagen, die nur in ihrem Heimatland gesetzliche Feiertage sind, müssen sie hier also trotzdem arbeiten. Wenn sie an diesen Tagen frei haben möchten, müssen sie dafür Urlaub nehmen oder sich anderweitig freistellen lassen.