INHALT IV.2023

1. Wachstumschancengesetz: Update geplante Veränderungen und Umsetzung 2
2. Inflationsausgleichsprämie (IAP) fällt steuer- und sv-rechtlich auseinander 2
3. Berufliche Auslandsreisen: Ab 01.01.2024 gelten neue Pauschalen 3
4. Steuerliche Klarstellungen zur Nutzung des Deutschlandtickets 3
5. Unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Wohnraum 3
6. Elektro-Dienstwagen und Ladestrom: So lässt sich der Auslagenersatz nachweisen 5
7. Bewirtungskosten oder Aufmerksamkeiten - Details zur Abgrenzung 5
8. So lassen sich Bewirtung und Aufmerksamkeit abgrenzen 6
9. Klagen auf Zahlung der Energiepreispauschale? 6
10. Gebrauchte Elektro- oder Hybrid-Dienstwagen: Welche Bemessungsgrundlage gilt? 7
11. Steuerfrei gewährte Entgeltbestandteile als Einmalzahlung 7
12. Beschäftigung von Altersrentnern 8
13. Gewährung von Kinderkrankengeld 8
14. Neue Meldepflicht für Elternzeit ab dem 01.01.2024 9
15. Klarstellungen und Anpassungen für die Übermittlung der eAU 9
16. Verknüpfung der Unternehmensnummer mit der Betriebsnummer 9
17. Mindestlohn und Minijobs: Erhöhungen ab Januar 2024 10
18. Übergangsregelungen seit dem 1.10.2022 Minijob endet am 31.12.2023 10
19. Elterneigenschaft in der Pflegeversicherung: Wann und wie und Wirkungen auf Zinsforderungen 11
20. Schwerbehindertenabgabe neu ab 01.01.2024 13
21. Anforderung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung 14
22. Qualifizierungsgeld: Förderung der betrieblichen Weiterbildung 14
23. Leasingraten eines Dienstrad-Leasings in Zeiträumen ohne Entgeltzahlung sind selbst zu zahlen 15
24. Abtretungsverbot im Arbeitsvertrag 16
25. Das sagt das BAG zu Equal Pay Ausnahmen bei der Arbeitnehmerüberlassung 17

1. Wachstumschancengesetz: Update geplante Veränderungen und Umsetzung

Schnell gelesen: Die final geplante Freigabe des Wachstumschancengesetz ist noch nicht erfolgt: alle darin enthaltenen Themen wie die Anhebung der Verpflegungspauschalen, Freibeträge für Betriebsveranstaltungen und der Entfall der Fünftelregelung der Abfindung sind damit ab 01/2024 noch nicht umsetzbar. Nur einige wenige Punkte wurden im Rahmen eines weiteren Gesetzgebungsverfahrens frei gegeben.

Wie angekündigt hat das BMF am 14.07.2023 den Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung von Wachstumschancen, Investitionen und Innovation sowie Steuervereinfachung und Steuerfairness (Wachstumschancengesetz) veröffentlicht.

Die final geplante Freigabe am 15. Dezember 2023 durch den Bundesrat schlug fehl, das Gesetz wurde bereits am 24.11. in den Vermittlungsausschuss gegeben. Der Bundesrat hat am 15.12.2023 mit Gesetzesauslagerungen einen Teil des Wachstumschanchengesetzes umgesetzt, u. a. die für die Praxis wichtigen Anpassungen an das MoPeG.

Wir fokussieren hier nur auf den Part der lohnsteuerlich relevanten Sachverhalte bzw. die Personalarbeiten betreffend:

- Der Datenaustausch zwischen Unternehmen der privaten Kranken- und Pflegeversicherung, der Finanzverwaltung und den Arbeitgebern wird um 2 Jahre auf den 01.01.2026 verschoben werden.
- Die Vorsorgepauschale für Arbeitnehmer in § 39 EStG wird künftig im Lohnsteuerabzugsverfahren Beitragsermäßigungen in der Sozialen Pflegeversicherung für Kinder entsprechend berücksichtigen.

Mit den Stimmen der Fraktionen von SPD, CDU, Bündnis 90/ Die Grünen und FDP beschloss der Ausschuss bei Enthaltung der AfD-Fraktion, dass die genannten Änderungen in einem Sachzusammenhang zum Kreditzweitmarktförderungsgesetz stehen.

Die weiteren Punkte des Wachstumschancengesetzes stehen weiter auf hold, d.h. es bleibt vorerst bei den bestehenden Regelungen, um nur einige zu nennen:

- Fünftelregelung der Abfindung bleibt zunächst erhalten, d.h. es verbleibt DERZEIT bei der zwei-stufigen Prüfung der Anwendbarkeit der Fünftelregelungen für Abfindungen.
- Verpflegungsmehraufwand wird NOCH NICHT von EUR 14,- auf 15,- bzw. EUR 16,- für mehr als 8 Stunden Abwesenheit und von EUR 28,- auf EUR 30,- bzw. EUR 32,- in der letzten Beschlussfassung des Wachstumschancengesetzes angepasst. Es verbleibt daher vorerst ab 01.01.2024 bei EUR 14,- für mehr als acht Stunden Abwesenheit sowie dem An- und Abreisetag und bei EUR 28,- für einen ganzen Tag Abwesenheit.
- Gruppenunfallversicherung bleibt bei einem pauschalierungsfähigen Betrag von EUR 100,-, der mit 20 % versteuert werden kann. Die Aufhebung des Limits ist erst einmal NICHT verabschiedet.
- Betriebsveranstaltungen werden weiterhin mit EUR 110,- für bis zu zwei Veranstaltungen steuerfrei verbleiben, die geplante Anhebung auf EUR 150,- wird zunächst zurückgestellt.

2. Inflationsausgleichsprämie (IAP) fällt steuer- und sv-rechtlich auseinander

Schnell gelesen: seit Oktober 2022 kann der Arbeitgeber eine sogenannte IAP bis zu einem Freibetrag von 3.000 EUR steuerfrei je Mitarbeiter zahlen. Die Sozialversicherung legt hier nun Grenzen fest.

Gemäß § 3 Nr. 11c EStG ist grundlegende Voraussetzung für die steuerfreie Gewährung die zusätzliche Leistung durch den Arbeitgeber. Eine Gehaltsumwandlung ist hier nicht denkbar. Dabei ist die Gewährung in mehreren Raten oder als einmalige Barleistung oder als Sachbezug denkbar.

Die Sonderzahlung muss als Inflationsausgleich im Zusammenhang mit allgemeinen Preissteigerungen gewährt werden und darf steuerfrei im Zeitraum vom 26.10.2022 bis 31.12.2024 Auszahlung finden.

Die laufende Anpassung der bundeseinheitlichen FAQ zur Inflationsausgleichsprämie – aktueller Stand vom 24.05.2023 – sieht nun auch einen Freibetrag von 3.000 Euro bei Arbeitslohn von dritter Seite – also durch den Konzern vor. Zudem wurde

klargestellt, dass § 3 Nr. 11c EStG auch für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer gilt.

Arbeitnehmer mit einem Arbeitgeber im Ausland können den Freibetrag bei der Einkommensteuerveranlagung geltend machen, wenn diese eine zusätzliche zweckgebundene Leistung des ausländischen Arbeitgebers erhalten haben.

Die Sozialversicherungsbehörden setzen nun allerdings am allgemeinen Gleichbehandlungsgrundsatz an und verlangen, dass es keinen willkürlichen Ausschluss einzelner Arbeitnehmer oder Gruppen von der Leistung gab.

Zudem wird seitens SV die Verwendung als Leistungsprämie kritisch gesehen. Nach Ansicht der Sozialversicherungsbehörden entfällt hier dann die (Steuer- und) Beitragsfreiheit. Gleiches gilt, wenn nur ein sozialversicherungspflichtiges Familienmitglied, z. B. der Ehegatte, die Inflationsausgleichsprämie erhält und keine weiteren Arbeitnehmer.

3. Berufliche Auslandsreisen: Ab 01.01.2024 gelten neue Pauschalen

Das BMF hat die neuen Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwand und Übernachtungskosten bei Auslandsreisen veröffentlicht, die ein Arbeitgeber seinem dienstreisenden Arbeitnehmer ab 01.01.2024 steuerfrei auszahlen kann.

Sie finden diese wie immer in unserem Vademecum: Vademecum Reisekosten 2024

4. Steuerliche Klarstellungen zur Nutzung des Deutschlandtickets

Schnell gelesen: Das Deutschlandticket wird übergreifend stark von Arbeitnehmern in Anspruch genommen. Problematisch war noch die Nutzungsmöglichkeit von IC/ICE-Verbindungen sowie der Umgang mit der Rabattierung, die hierzu Arbeitgebern gewährt wird. Beides wurde nun zugunsten der Arbeitgeber entschieden.

Das BMF hat das Schreiben vom 15.08.2019 bezüglich der Nutzungsmöglichkeit von IC/ICE-Verbindungen bei Nahverkehrstickets in Rz. 8 ergänzt: „... Wird eine Fahrberechtigung für den öffentlichen Personennahverkehr auch für die Nutzung bestimmter Fernzüge freigegeben, liegt weiterhin eine Fahrt im öffentlichen Personennahverkehr im Sinne des § 3 Nr. 15 EStG vor. Hierunter fällt insbesondere die Freigabe des Deutschlandtickets für bestimmte IC/ICE-Verbindungen." (BMF, Schreiben vom 07.11.2023. Die Deutschlandtickets verbleiben also steuerfrei, obwohl eine Nutzung von IC/ICE-Verbindungen möglich ist, was ja nicht dem klassischen Personennahverkehr entspräche.

Zudem wurde klargestellt, dass gewährte Rabatte im Rahmen von Deutschlandtickets ebenfalls steuerfrei verbleiben.

Arbeitgeber erhalten, wenn sie dabei einen Zuschuss von mindestens 25 Prozent auf den Ausgabepreis des Tickets leisten, bis zum 31. Dezember 2024 zusätzlich fünf Prozent Übergangsabschlag beziehungsweise Rabatt auf den Ausgabepreis gewährt werden. Diese Rabatte bzw. Abschläge können steuerfrei verbleiben.

5. Unentgeltliche oder verbilligte Überlassung von Wohnraum

Schnell gelesen: Die unentgeltliche Überlassung einer Wohnung vom Arbeitgeber an den Arbeitnehmer zu eigenen Wohnzwecken ist grundsätzlich ein lohnsteuerpflichtiger Sachbezug in Höhe des ortsüblichen Mietwerts; bei verbilligter Überlassung ist es die Höhe der Differenz zwischen vereinbarter Miete und ortsüblichem Mietwert. Dies gilt auch für das Sozialversicherungsrecht.

Aufgrund Wohnraumknappheit und steigender Mieten scheint die Mitarbeiterwohnung als Lohnbestandteil wieder an Bedeutung zu gewinnen, was der Gesetzgeber durch eine besondere steuerliche Ermäßigung für Arbeitnehmer anerkennt.

Der Begriff Wohnung setzt voraus, dass die selbstständige Führung eines Haushalts möglich ist. Nicht begünstigt ist daher die Gewährung einer Gemeinschaftsunterkunft; diese wird mit dem amtlichen Sachbezugswert im Sinne bewertet.

Abweichend vom obigen Grundsatz enthält § 8 Abs. 2 S. 12 EStG zur steuerlichen Subvention einen Bewertungsabschlag für die verbilligte Überlassung einer Wohnung. Danach ist kein Sachbezug anzusetzen, soweit

- das vom Arbeitnehmer gezahlte Entgelt mindestens zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts (Kaltmiete + umlagefähige Nebenkosten) und
- der Mietwert nicht mehr als 25 Euro je m² ohne umlagefähige Kosten beträgt.

Der Bewertungsabschlag gilt nicht nur für die verbilligte Überlassung, sondern sogar für die gänzlich unentgeltliche Überlassung einer Wohnung.

Der Bewertungsabschlag begrenzt den Sachbezugswert also seiner Höhe nach und wirkt damit wie ein Freibetrag, und dies auch in der Sozialversicherung.

Als ortsüblicher Mietwert ist die Miete anzusetzen, die für eine nach Baujahr, Art, Größe, Ausstattung, Beschaffenheit und Lage vergleichbare Wohnung üblich ist. Bei Anwendung eines Mietspiegels ist die Vergleichsmiete der niedrigste Mietwert der Mietpreisspanne des Mietspiegels für vergleichbare Wohnungen.

Wird mit dem Arbeitnehmer eine Miete vereinbart, die mindestens zwei Drittel des ortsüblichen Mietwerts entspricht, ergibt sich kein steuer- und beitragspflichtiger Sachbezug.

Unterschreitet die Zuzahlung des Arbeitnehmers zwei Drittel des Mietwerts, kann der Sachbezug außer Ansatz bleiben, wenn

- die Sachbezugs-Freigrenze von monatlich 50 Euro oder
- der Rabatt-Freibetrag anwendbar ist.

Überlässt der Arbeitgeber Wohnungen überwiegend an fremde Dritte (= Wohnungsunternehmen), kann alternativ der Rabatt-Freibetrag angewendet werden. Der geldwerte Vorteil berechnet sich nach den Mietpreisen, die der Arbeitgeber von Dritten, sprich betriebsfremden Mietern, für vergleichbare Wohnungen verlangt. Bei der Bestimmung des Sachbezugs kann von dieser niedrigeren Miete ausgegangen werden. Dieser Betrag ist um vier Prozent für übliche Rabatte zu mindern. Auf den so ermittelten Preis ist der Rabattfreibetrag von 1.080 Euro jährlich anwendbar.

Unerheblich für die Anwendung des Bewertungsabschlags ist, ob die überlassene Wohnung im Eigentum des Arbeitgebers steht oder vom Arbeitgeber angemietet worden ist. Nur die Anmietung einer Wohnung durch den Arbeitnehmer und die Erstattung der Miete durch den Arbeitgeber fällt nicht unter die Vorschrift, da hier kein Sachlohn vorliegt.

Überlässt ein Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern Wohnungen und werden Nebenkosten – vollständig oder zum Teil – nicht erhoben, liegt eine verbilligte Überlassung und damit ein Sachbezug nur vor, soweit die vereinbarte Miete zzgl. der tatsächlich erhobenen Nebenkosten die ortsübliche Miete (Kaltmiete zzgl. umlagefähige Nebenkosten) unterschreitet.

Bewertungsabschlag greift bei „Luxus-Wohnung" nicht

Entsprechend § 8 Abs. 2 S. 12 EStG ist ein lohnsteuer- und beitragspflichtiger Sachbezug gegeben, sofern der ortsübliche Mietwert mehr als 25 Euro je m² ohne umlagefähige Kosten beträgt. Der Gesetzgeber bringt damit zum Ausdruck, dass die Überlassung besonders hochpreisiger Wohnungen keiner besonderen steuerlichen Förderung bedarf.

Wichtig: Der Bewertungsabschlag stellt keine „feste" Größe dar und hängt rechnerisch vom ortsüblichen Mietwert ab. Das ortsübliche Mietniveau muss daher regelmäßig überprüft und der Sachbezugswert angepasst werden - gerade bei Überlassung von Wohnungen in hochpreisigen Mietgegenden.

Der Bewertungsabschlag nach § 8 Abs. 2 S. 12 EStG wird gewährt, wenn die Wohnung durch den Arbeitgeber (oder einem von diesem beauftragten Dritten) an den Arbeitnehmer zu eigenen Wohnzwecken überlassen wird.

Eine Weitervermietung bzw. Untervermietung durch den Arbeitnehmer wäre demnach schädlich. Der Bewertungsabschlag entfällt auch, wenn der Arbeitnehmer die Wohnung nicht selbst bewohnt, sondern bspw. seinem studierenden Kind überlassen würde. Die Nutzung nur durch den Arbeitnehmer selbst und seine Haushaltsmitglieder kann vertraglich sichergestellt werden.Ungeklärt ist bisher, ob eine Nutzung von Teilen der Wohnung für berufliche Zwecke zum Ausschluss des Bewertungsabschlags führen kann. Die Nutzung eines Raums als Arbeitszimmer bzw. Büro gehört streng genommen nicht zu den eigenen Wohnzwecken. Zur Steuerbarkeit der Veräußerung einer Wohnung nach § 23 EStG hat der BFH aber entschieden, dass eine Nutzung zu eigenen Wohnzwecken auch noch hinsichtlich eines Arbeitszimmers vorliegt, das der Arbeitnehmer ausschließlich für seinen Beruf nutzt. Der BFH begründet dies mit der besonderen Verbindung des Büros zur häuslichen Sphäre.

Wichtig: Das Ergebnis des BFH kann u. E. sinngemäß übertragen werden. Der Bewertungsabschlag

ist somit auch dann anzuwenden, wenn einer der Räume in der überlassenen Wohnung vom Arbeitnehmer für dienstliche Zwecke genutzt wird. Die Finanzgerichte haben sich hierzu aber bisher noch nicht positionieren müssen.

Das gilt im Rahmen der doppelten Haushaltsführung

Ein ganz anderes Ergebnis zeigt sich bei der Überlassung einer Wohnung an einen Arbeitnehmer, der diese als Zweithaushalt im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung nutzt. Insofern lägen beim Arbeitnehmer u. a. in Höhe der Wohnungsmiete abzugsfähige Werbungskosten vor. Bei der unentgeltlichen Überlassung durch den Arbeitgeber liegt in dieser Fallkonstellation somit Werbungskostenersatz vor.

Der Werbungskostenersatz ist steuerfrei und beitragsfrei.

Der Bewertungsabschlag gemäß § 8 Abs. 2 S. 12 EStG ist im Rahmen der doppelten Haushaltsführung des Arbeitnehmers nicht anwendbar.

6. Elektro-Dienstwagen und Ladestrom: So lässt sich der Auslagenersatz nachweisen

Schnell gelesen: Immer häufiger stellt sich die Frage, wie Arbeitgeber Arbeitnehmern Ladekosten für einen E-Dienstwagen steuer- und beitragsfrei erstatten können, die ihm tatsächlich entstanden sind: genaue Erfassungen oder eine Pauschale Erstattung stellen hier die Lösung dar.

Der vom Arbeitnehmer für einen E-Dienstwagen aufgewendete Ladestrom lässt sich steuer- und beitragsfrei erstatten. Erforderlich ist, dass der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer über die Auslagen für jeden Ladevorgang einzeln abrechnet (R 3.50 Abs. 1 LStR). Denn pauschaler Auslagenersatz führt regelmäßig zu steuer- und beitragspflichtigem Arbeitslohn.

Das bedeutet konkret, dass durch einen gesonderten Stromzähler (stationär, mobil oder in der Wallbox integriert wie z. B. ein MID-Zähler) genau aufzuzeichnen ist, wie viele kWh Strom für jeden einzelnen Ladevorgang für den E-Dienstwagen verwendet wurden und auf welche Höhe sich die individuellen Stromkosten des Arbeitnehmers belaufen. Ein lediglich monatliches Ablesen des Stromzählers genügt nur, wenn über diesen Stromzähler ausschließlich der E-Dienstwagen und keine anderen Fahrzeuge oder Geräte geladen werden. Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber sowohl die verbrauchte Anzahl an kWh als auch die Stromkosten mitteilen, damit letzterer den steuer- und beitragsfrei zu erstattenden Auslagenersatz berechnen kann.

Praxistipp: Konkretere Voraussetzungen zum Nachweis des Auslagenersatzes enthält § 3 Nr. 50 EStG nicht, sodass auch ein Eigenbeleg des Arbeitnehmers genügt. Dieser sollte jedoch zwecks Nachweis gegenüber dem Finanzamt mit einem Foto vom Zählerstand sowie einmalig mit dem Strombelieferungsvertrag begründet werden. Sollte der Nachweis über eine gesonderte Software automatisch generiert werden, muss der Arbeitnehmer zunächst die Rohdaten prüfen (insbesondere anzusetzende Stromkosten je kWh). Stimmen die Rohdaten, kann der automatisch generierte Nachweis auch ohne gesonderte Bestätigung durch den Arbeitnehmer dem Arbeitgeber übermittelt werden.Wurde der Einzelnachweis für einen repräsentativen Zeitraum von drei Monaten geführt, kann der durchschnittliche Monatsbetrag auch für alle weiteren Monate erstattet werden.

Scheut der Arbeitnehmer den administrativen Aufwand für den Einzelnachweis, kann der Arbeitgeber auch die vom BMF veröffentlichten Pauschalen steuer- und beitragsfrei erstatten. Das sind monatlich je nach Fahrzeug und Lademöglichkeit bis zu 70 Euro.

7. Bewirtungskosten oder Aufmerksamkeiten - Details zur Abgrenzung

Schnell gelesen: Die Abgrenzung zwischen Bewirtungskosten und Aufmerksamkeiten ist nicht einfach, aber wichtig, da für Aufmerksamkeiten im Gegensatz zu Bewirtungskosten viele steuerliche Begünstigungen gelten.

Für die Beköstigung von Arbeitnehmern gilt Folgendes:

Aufmerksamkeiten des Arbeitgebers an Arbeitnehmer dienen der Ausgestaltung des Arbeitsplatzes

und der Schaffung günstiger betrieblicher Arbeitsbedingungen. Sie haben deshalb keinen Entlohnungscharakter. Aufmerksamkeiten sind nach R 19.6 Abs. 2 S. 1 LStR nicht als Arbeitslohn zu erfassen und unterliegen nach § 1 Abs. 1 SVeV auch nicht den Sozialabgaben.

Bewirtet der Arbeitgeber aber einen Arbeitnehmer, führt die Bewirtung in der Regel zu steuer- und beitragspflichtigem Arbeitslohn. Die Bewirtung ist mit den jeweiligen Sachbezugswerten anzusetzen, z. B. für ein Frühstück, Mittag- oder Abendessen (für 2024 geplant: für ein Frühstück 2,17 Euro, für ein Mittag-/Abendessen 4,13 Euro).

Wichtig: Die Sachbezugsfreigrenze von 50 Euro kann nicht genutzt werden, weil der Sachbezug nicht nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG bewertet wird.

Werden einem Geschäftspartner Aufmerksamkeiten gereicht (z. B. Kaffee bei einer Besprechung), so stellen die Aufwendungen in voller Höhe Betriebsausgaben dar. Wird ein Geschäftspartner hingegen bewirtet, dann gilt gemäß § 4 Abs. 5 Nr. 2 EStG maximal ein beschränkter Betriebsausgabenabzug. Nur wenn erhöhte Aufzeichnungspflichten erfüllt werden (vgl. auch BMF, Schreiben vom 30.06.2021), lassen sich 70 Prozent der Aufwendungen absetzen. Der Restbetrag von 30 Prozent ist immer verloren.

8. So lassen sich Bewirtung und Aufmerksamkeit abgrenzen

Schnell gelesen: Bewirtungen und Aufmerksamkeiten unterscheiden sich in der steuerlichen Betrachtung stark: eine genaue Prüfung und Festlegung dazu ist also sehr wichtig.

Eine steuerlich ungünstige Bewirtung liegt vor, wenn Personen beköstigt werden. Das ist stets dann der Fall, wenn die Darreichung von Speisen und/oder Getränken eindeutig im Vordergrund steht bzw. die Bewirtung der Werbung oder der Repräsentation dient.

Andererseits liegt grundsätzlich keine Bewirtung vor, wenn es sich bei den gereichten Speisen oder Getränken um eine „übliche Geste der Höflichkeit" handelt. In diesem Fall liegen steuerbegünstigte Aufmerksamkeiten vor. Das können z. B. gereichter Kaffee, Tee oder Gebäck anlässlich betrieblicher Besprechungen sein.

Wichtig: Die konkrete Höhe der Aufwendungen ist in der Regel nicht dafür ausschlaggebend für die Entscheidung, ob es sich um Bewirtungskosten oder steuerlich privilegierte Aufmerksamkeiten handelt. So kann etwa selbst bei der Darreichung preiswerter Speisen, wie z. B. Bratwurst mit Brot oder Kartoffelsalat, eine Bewirtung vorliegen, während es sich bei der Darreichung von Champagner zum Abschluss eines hochwertigen Auftrags um eine Aufmerksamkeit handeln kann.

Arbeitgeber sollten bei der Beköstigung von Arbeitnehmern und Geschäftspartnern darauf achten, dass sich keine Bewirtung ergibt. Andernfalls drohen viele steuerliche Nachteile. Während die Gewährung von Kaffee, Tee und (hochwertigen) Kaltgetränken sowie von Gebäck oder Obst in normalem Umfang typischerweise den steuerlich begünstigten Aufmerksamkeiten zuzuordnen und damit in der Praxis zu empfehlen ist, sollte ein groß angelegtes Tortenbuffet oder eine Grillparty vermieden werden.

Zudem sollten Arbeitgeber Vorsicht walten lassen, wenn sie ihren Arbeitnehmern (arbeitstäglich) ein Frühstück zuwenden möchten. Dieses wäre nämlich eindeutig dem Bereich der Bewirtung zuzuordnen und würde Steuern und Sozialabgaben auslösen. Stellen Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern hingegen arbeitstäglich lediglich unbelegte Brötchen und Heißgetränke zur Verfügung und müssen die Arbeitnehmer selbst für den Belag bzw. den Aufstrich sorgen, liegen steuerbegünstigte Aufmerksamkeiten vor. Denn aus Sicht des BFH umfasst eine Bewirtung in Form eines „richtigen" Frühstücks nicht nur die Getränke und trockene Brötchen, sondern auch den dazugehörigen Belag.

9. Klagen auf Zahlung der Energiepreispauschale?

Schnell gelesen: Die Energiepreispauschale (EPP) wurde in der Regel im September 2022 ausgezahlt und beschäftigt trotzdem noch heute, da es mittlerweile Klagen hinsichtlich der EPP gibt, und für diese sind die Finanzgerichte zuständig. Bei Unklarheiten dazu muss also das Finanzamt und nicht der Arbeitgeber verklagt werden. Dies hat das FG Münster in einem Prozesskostenhilfe-Verfahren entschieden.

Die Energiepreispauschale wurde zwar über die Arbeitgeber im Sinne einer Zahlstelle ausgezahlt, es

besteht aber kein Lohnanspruch gegenüber dem Arbeitgeber. Für die Auszahlung der Energiepreispauschale sind nach § 120 Abs. 1 EStG die Vorschriften der AO entsprechend anzuwenden. Der Arbeitgeber ist in diesem Moment nicht Schuldner der Energiepreispauschale. Es handelt sich um eine Steuervergütung, die gegenüber dem Finanzamt durch Abgabe einer Einkommensteuererklärung geltend zu machen ist.

10. Gebrauchte Elektro- oder Hybrid-Dienstwagen: Welche Bemessungsgrundlage gilt?

Schnell gelesen: Für viele Arbeitnehmer ist ein Dienstwagen ein wichtiger Teil des Gehalts. Dank der stetig wachsenden Modellvielfalt werden für Angestellte nun auch Elektroautos und Plug-in-Hybride interessant. Elektro- und Hybrid-Dienstwagen werden vom Gesetzgeber besonders begünstigt und erfreuen sich daher immer größerer Beliebtheit. Gerade der für die pauschale Ein-Prozent-Regelung halbierte oder geviertelte Bruttolistenpreis verschafft einen immensen Steuervorteil.

Für Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge wurde die Bemessungsgrundlage bei der Besteuerung der Privatnutzung reduziert. Danach ist für bestimmte Fahrzeuge bei der pauschalen Ein-Prozent-Regelung nicht der volle, sondern der halbierte oder geviertelte Bruttolistenneupreis (BLP) für die Bewertung des Sachbezugs anzusetzen. Dazu muss das Fahrzeug innerhalb eines Anschaffungszeitraums vorgegebene Kriterien erfüllen. Z. B.

- bei reinen E-Fahrzeugen BLP von max. 60.000 Euro → geviertelter BLP;
- bei Hybridfahrzeugen eine CO_2-Emission von max. 50 Gramm je Kilometer oder alternativ eine rein elektrische Mindestreichweite von 40 km (Anschaffung nach dem 31.12.2018 und vor dem 01.01.2022), von 60 km (Anschaffung nach dem 31.12.2021 und vor dem 01.01.2025) bzw. von 80 km (Anschaffung nach dem 31.12.2024 und vor dem 01.01.2031) → halbierter BLP.

Die Umstände bei der Erstzulassung des Fahrzeugs sind nicht zu berücksichtigen, sondern sind nur für die Höhe des BLP vor der möglicherweise zulässigen Halbierung oder Viertelung entscheidend. Wird ein gebrauchter Elektro- oder Hybrid-Dienstwagen erworben, kommt es also grundsätzlich auf den Zeitpunkt der Anschaffung und nicht auf den Zeitpunkt der Erstzulassung an.

Im Wachstumschancengesetz war eine Erhöhung des Bruttolistenpreises auf 80.000 Euro angedacht, die dann auf 70.000 Euro reduziert wurde. Diese Regelung wurde aber NICHT final verabschiedet, gilt also noch nicht.

Sonderregelung gilt für Dienstwagenüberlassung

Das BMF legt in seinem Schreiben vom 05.11.2021 (Rz. 22) fest, dass bei der Überlassung eines Dienstwagens an einen Arbeitnehmer abweichend von obigem Grundsatz eine Besonderheit gilt. Es kommt entgegen dem Wortlaut des Gesetzes für die Begünstigung

- darauf an, zu welchem Zeitpunkt er den Elektro- oder Hybrid-Dienstwagen erstmals seinem Arbeitnehmer überlässt, und
- nicht darauf, zu welchem Zeitpunkt der Arbeitgeber den Elektro- oder Hybrid-Dienstwagen angeschafft, hergestellt oder geleast hat.

Arbeitnehmer-Wechsel führt nicht zu Änderungen

Wenn der betriebliche Elektro- oder Hybrid-Dienstwagen bereits einem Arbeitnehmer überlassen wurde, bleibt es bei einem Wechsel des Nutzungsberechtigten bei den bisherigen Bewertungsregelungen. Es muss nicht erneut geprüft werden, welche Begünstigungen bei einer erstmaligen Überlassung an den neuen Arbeitnehmer vorliegen. Die bisherigen Begünstigungen gelten unverändert weiterhin.

11. Steuerfrei gewährte Entgeltbestandteile als Einmalzahlung

Schnell gelesen: Eine mögliche Steuer- und damit verbundene Beitragsfreiheit kommt bei Arbeitgeberzuwendungen grundsätzlich nur infrage, wenn die Beschäftigten eine Leistung zusätzlich zum Lohn oder Gehalt erhalten. Unerheblich ist dabei, ob es sich umlaufende oder einmalige Zuwendungen des Arbeitgebers handelt.

Das Tatbestandmerkmal „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" ist im Einkommensteuerrecht definiert.

Eine entsprechende gesetzliche Definition für das Sozialversicherungsrecht existiert nicht. Deshalb definieren die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung die beitragsrechtlichen Anforderungen an die Zusätzlichkeit (sogenannte Zusätzlichkeitserfordernis) regelmäßig.

Sobald es sich um eine Entgeltumwandlung handelt, liegt das Kriterium zusätzlich zum Entgelt

nicht vor und damit keine Beitrags- oder Steuerfreiheit. Arbeitgeberleistungen werden also nicht zusätzlich gewährt, wenn sie einen teilweisen Ersatz für den vorherigen Entgeltverzicht darstellen.

Davon ist insbesondere auszugehen, wenn ein unwiderruflicher Anspruch auf die „neuen" Leistungen entsteht und die Berücksichtigung der „neuen" Leistungen als Bestandteil der Bruttovergütung für künftige Entgeltansprüche - beispielsweise bei Entgelterhöhungen eingeräumt wird.

Bei Entgeltumwandlungen im Sinne eines vorherigen Entgeltverzichts und daraus resultierenden neuen Zuwendungen des Arbeitgebers ist daher regelmäßig davon auszugehen, dass es an der Zusätzlichkeit der neuen Zuwendungen fehlt.

Nach Auffassung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ist bei den Festlegungen zur Zusätzlichkeitserfordernis nicht zwischen der Verwendung von laufendem und einmaligem Arbeitsentgelt zu unterscheiden. Eine solche Differenzierung ergibt sich weder aus dem Steuerrecht noch dem Beitragsrecht.

Von den Befürwortenden der Verwendung von Einmalzahlungen zur Erfüllung des Merkmals „Zusätzlich" werden die bisherigen Entscheidungen des Bundessozialgerichts (BSG) zur Zusätzlichkeit für Direktversicherungsbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung angeführt. Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgen dieser Argumentation allerdings ohne weitere konkrete Rechtsprechung nicht. Eine verallgemeinernde Rechtsauffassung, wonach bei der Finanzierung bestimmter Zuwendungen aus Einmalzahlungen die Zusätzlichkeit stets gegeben ist, lässt sich ihrer Meinung nach aus den Urteilen nicht ableiten.

Die Verwendung von Einmalzahlungen für beitragsfreie, zusätzlich zu Löhnen und Gehältern gewährte Direktversicherungsbeiträge zur betrieblichen Altersversorgung bleibt aber weiterhin zulässig (Bestandsschutz).

12. Beschäftigung von Altersrentnern

Schnell gelesen: Immer häufiger werden Rentner in Unternehmen aufgrund Fachkräftemangel beschäftigt. Im Rahmen von Prüfungen wurde eine nicht unerhebliche Anzahl von fehlerhaften SV-Meldungen für diese Rentner festgestellt. Maßnahmen zur Behebung dazu sind in Planung.

Auslöser für die dargelegten Fehleinschätzungen der Arbeitgeber sind scheinbar die mit dem Flexirentengesetz zum 01.01.2017 für beschäftigte Rentner eingeführten komplexen Regelungen im Versicherungsrecht der Rentenversicherung.

Eine Unterstützung des Arbeitgebers durch das Entgeltabrechnungsprogramm anhand einer verpflichtenden Plausibilitätsprüfung der Personen- und Beitragsgruppen mit Hilfe des Geburtsdatums des Versicherten und der sich daraus ergebenden individuellen Regelaltersgrenze wäre hier denkbar.

Dazu werden neue bzw. angepasste Felder im Personalstamm benötigt, die man bereits heute hinterfragen kann, um Klarheit für die Situation zu erhalten:

Abzufragen wären Dinge wie

Rentenarten (wegen Alters): Altersvollrente, Altersteilrente, Vollversorgung nach beamtenrechtlichen/berufsständischen Grundsätzen oder Teilversorgung nach beamtenrechtlichen/berufsständischen Grundsätzen.

Der Beginn der Rente (laut Rentenbescheid) und Besonderheiten der Rentenart wie ausländische Altersvollrenten oder Anpassungsgeld für entlassene Arbeitnehmer des Bergbaus.

Final abgefragt bzw. geklärt werden muss immer der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung.

13. Gewährung von Kinderkrankengeld

Schnell gelesen: Das Pflegestudiumstärkungsgesetz regelt nun auch neu den Anspruch auf Kinderkrankengeld ohne zeitliche Begrenzung bei stationärer Behandlung des versicherten Kindes und mit weiterer Fortführung der verlängerten Anzahl der Krankheitstage.

Die Änderungen treten zum 1. Januar 2024 in Kraft. Die COVID-19 bedingte Ausweitung des Leistungsanspruchs entfällt zum 31. Dezember 2023.

Umfasst davon ist weiterhin die Erhöhung der Zahl der Kinderkrankentage pro Kind und Elternteil auf 15 und für Alleinerziehende auf 30 Tage befristet

für die Jahre 2024 und 2025; danach fällt aus heutiger Sicht der Anspruch wieder auf 10 Tage zurück, wenn keine erneute Änderung Einführung findet.

14. Neue Meldepflicht für Elternzeit ab dem 01.01.2024

Schnell gelesen: Ab 1.1.2024 werden die Meldepflichten bei Elternzeiten angepasst: Zusätzlich zur DEÜV-Unterbrechungsmeldung sind Beginn und Ende der Fehlzeit zu melden: Meldegrund 17 umfasst den Beginn, Meldegrund 37 das Ende der Elternzeit.

Das Informationsdefizit bei den Krankenkassen betreffend der Prüfung des Versicherungsfalles nach Ende/Unterbrechung der versicherungspflichtigen Beschäftigung wurde durch die neuen Regelungen im 8. SGB-Änderungsgesetz hoffentlich beendet.

Die Elternzeiten für gesetzlich krankenversicherte Mitglieder sowie freiwillig gesetzlich Krankenversicherte müssen gemeldet werden.Geringfügig Beschäftigten sowie privat Krankenversicherte entfallen bei der Meldung.Die neue Meldepflicht gilt nur für Elternzeiten, die ab dem 01.01.2024 beginnen, und wird über die Lohnprogramme ausgeführt.

Einige wichtige Hinweise wollen wir nachfolgend zusammen stellen: Bei Mehrlingsgeburten wird die Elternzeit nur einmal gemeldet, nicht pro Kind. Bei erneutem anschließendem Mutterschutz ist die Elternzeit mit dem Tag vor Beginn des Mutterschutzes zu beenden.Mehrere aufeinander folgende Elternzeiten sind NICHT separat zu melden. Bei Krankenkassenwechsel an die neue Krankenkasse erfolgt eine (weitere) Beginn-Meldung. Bei Ende der Beschäftigung ist ebenfalls eine Ende-Meldung abzusetzen.

Final wird selbst bei Systemwechsel die Elternzeit mit dem Meldegrund 37 aus dem alten System beendet und aus dem neuen System mit Meldegrund 17 wieder angemeldet.

15. Klarstellungen und Anpassungen für die Übermittlung der eAU

Schnell gelesen: Ab 01.01.2024 erfolgen einige Klarstellungen in der Verfahrensbeschreibung betreffend der eAU die dazu beitragen, dass die bis dato aufgetretenen Fehler wie Doppeleinspielungen oder unklare Rückmeldungen entfallen und zukünftig noch stärkere Entlastung für den Abruf geboten wird.

Folgende Szenarien hatten in der Vergangenheit zu Problemen geführt:

Neue Krankenkasse hat die AU-Daten, weil neue Gesundheitskarte beim Arzt verwendet wurde; Arbeitgeber fragt bei der alten Krankenkasse an => Arbeitgeber erhält Rückmeldung mit Grund „1 = Krankenkasse nicht zuständig".

Neue Krankenkasse hat die AU-Daten nicht, weil noch die alte Gesundheitskarte beim Arzt verwendet wurde; Arbeitgeber fragt bei der neuen Krankenkasse an => Arbeitgeber erhält Rückmeldung mit Grund „4 = AU liegt nicht vor" von der neuen Krankenkasse

Hier soll die Weiterleitung der Anfrage an die alte Krankenkasse erfolgen und die Einbindung eines separaten Meldegrundes.

Ab 01.01.2024 wird eine zusätzliche Kernprüfung bezüglich fehlerhafter oder unvollständiger AU-Bescheinigungen eingeführt. Aktuell können diese zu einem Zeitverzug bei der Antwort der Krankenkasse führen, da der Sachverhalt manuell nachbearbeitet werden muss. Dabei erhält der Arbeitgeber zunächst die Rückmeldung „4 = AU liegt nicht vor" zurück.

Ist die Prüfung/Nachbearbeitung durch die Krankenkasse erfolgt, erfolgt automatisch die Übermittlung der eAU an den Arbeitgeber. Hier soll ab Version 2 eine Rückmeldung mit „In Prüfung" dies kenntlich machen und damit die Bearbeitung einfacher gestalten.

Ab 01.04.2024 erfolgt zudem die maschinelle Übermittlung der eAU-Daten zwischen den Krankenkassen bei Krankenkassenwechsel. Die Vorkrankenkasse nimmt dann die eAU auch nach Ende der Versicherung an und leitet an Folgekrankenkasse weiter. Die Folgekrankenkasse leitet AG-Anfragen an Vorkrankenkasse weiter, solange der Wechsel nicht abgeschlossen; die Arbeitgeber erhalten gleichzeitig die Meldung mit Grund „4".

16. Verknüpfung der Unternehmensnummer mit der Betriebsnummer

Zum Frühjahr 2024 soll es eine verpflichtende Initialmeldung systemseitig vom Entgeltabrechnungsprogramm geben, die vom Anwender nicht unterdrückt werden kann.

Pro Betriebs- und Unternehmensnummer wird eine Datensatzmeldung erstellt. Hat ein Unternehmen mehrere Unternehmensnummern, werden pro Betriebsnummer mehrere DSBD's erstellt

Ziel der Maßnahme ist die Verknüpfung der Unternehmensnummer mit der oder den Betriebsnummer(n) eines Unternehmens.

Hinweis: auch bei Unternehmen mit nicht meldepflichtigen Berufsgenossenschaften müssen diese für die Initialmeldung einmalig hinterlegt werden.

17. Mindestlohn und Minijobs: Erhöhungen ab Januar 2024

Schnell gelesen: Ab dem 01. Januar 2024 gilt ein Mindestlohn von 12,41 Euro pro Stunde. Der höhere Mindestlohn zieht eine höhere Minijob-Entgeltgrenze von 538 Euro monatlich nach sich.

Ab Januar 2025 wird eine erneute Erhöhung um 41 Cent auf dann 12,82 Euro pro Zeitstunde erfolgen. Da Mindestlohn und Geringfügigkeitsgrenze seit Oktober 2022 gesetzlich aneinandergekoppelt sind, ergibt sich ab 2025 eine Steigerung der Midijob-Grenze auf 556 Euro. Bis zur Gesetzesänderung 2022 führten Mindestlohnerhöhungen dazu, dass Minijobber weniger Stunden im Monat arbeiten durften. Das ist inzwischen nicht mehr nötig: Der maximale Monatslohn von Minijobbern entspricht dem Entgelt, dass bei zehn zum Mindestlohn bezahlten Wochenstunden erzielt wird.

Der Midijob findet hier nach oben keine Veränderung in der Betragshöhe: Zum 1. Januar 2023 wurde die Grenze des Übergangsbereichs auf 2.000 Euro angehoben und steht soweit fest.

18. Übergangsregelungen seit dem 1.10.2022 Minijob endet am 31.12.2023

Schnell gelesen: Für bereits am 30.9.2022 bestehende, krankenversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit Entgelt bis 520 Euro verblieb es bei der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung bis längstens 31.12.2023. Diese Übergangsregelung endet nun.

Für bereits am 30.9.2022 bestehende, krankenversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit Entgelt bis 520 Euro verblieb es bei der Versicherungspflicht in der Krankenversicherung bis längstens 31.12.2023, sofern nicht die Voraussetzungen für eine Familienversicherung nach § 10 SGB V vorlagen und solange das Arbeitsentgelt 450 Euro monatlich überschritt.

Das bedeutet, dass versicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit einem Entgelt zwischen 450,01 Euro und 520 Euro, die bis 30.9.2022 begonnen haben und dementsprechend nach den bis dahin geltenden Regelungen versicherungspflichtig beurteilt wurden, weil sie mehr als geringfügig entlohnt waren, zunächst krankenversicherungspflichtig blieben. Dieser Bestandsschutz endet am 31.12.2023. D. h., dass ab 1.1.2024 bei unverändertem Beschäftigungsverhältnis mit Ausnahme der Rentenversicherung Versicherungsfreiheit eintritt.

Beschäftigte, die am 30.9.2022 in einer mehr als geringfügigen Beschäftigung standen (Entgelt mehr als 450 Euro) und keinen Anspruch auf Familienversicherung nach § 10 SGB V haben, wurden nur dann versicherungsfrei, wenn sie einen Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht stellten. Der Antrag war für Beschäftigte mit einem Entgelt bis zu 520 Euro möglich. Der Antrag war allerdings bis spätestens 31.12.2022 bei der zuständigen Krankenkasse zu stellen.

Laufende Beschäftigungen, die bis 30.9.2022 versicherungspflichtig in der Rentenversicherung waren und deren Entgelt zwischen 450,01 Euro und 520 Euro betrug, bleiben weiterhin versicherungspflichtig. Eine Befreiungsmöglichkeit nach § 6 Abs. 1b SGB VI besteht für am 30.9.2022 bestehende Beschäftigungen nicht.

Für bis 30.9.2022 arbeitslosenversicherungspflichtige Beschäftigungsverhältnisse mit Entgelt bis 520 Euro verbleibt es bei der Versicherungspflicht bis längstens 31.12.2023, solange das Arbeitsentgelt 450 Euro übersteigt. Sofern das Arbeitsentgelt unter 450 Euro sank, trat ab diesem Zeitpunkt Versicherungsfreiheit ein. Arbeitnehmer mit einem Entgelt von 450,01 Euro bis 520 Euro konnten bei der zuständigen Agentur für Arbeit einen Antrag auf Befreiung von dieser Versicherungspflicht stellen (§ 454 Abs. 2 SGB III). Ein solcher Antrag war auf die geringfügige Beschäftigung beschränkt und wirkte vom 1.10.2022 an, wenn er bis 31.12.2022 gestellt wurde. Wurde er später gestellt, wirkte er vom Beginn des auf die Antragstellung folgenden Kalendermonats an.

Der Gesetzgeber spricht beim Bestandsschutz von einer „Übergangsregelung", die sich wie folgt darstellt:

Arbeitnehmer im Übergangsbereich werden mit dem Personengruppenschlüssel 109 abgerechnet. Dabei werden die RV-Beiträge pauschal berechnet und an die Bundesknappschaft abgeführt.

In den weiteren SV-Zweigen hatte die beschäftigte Person die Wahl:

Wenn die SV-Pflicht in den übrigen SV-Zweigen beibehalten wurde, wurden die Beiträge gemäß § 134 SGB IV auf Basis der alten, bis 09/2022 geltenden Berechnungsweise ermittelt und an die gesetzliche Krankenkasse abgeführt.

Ließ sich der Arbeitnehmer in der gesetzlichen KV/PV familienversichern, wurde der Arbeitnehmer auch in der KV/PV befreit: Die pauschalen KV-Beiträge wurden an die Bundesknappschaft abgeführt.

In der AV konnte der Arbeitnehmer sich ebenfalls befreien lassen.

Wird der Arbeitnehmer in KV, PV und AV befreit, wird er zum „ganz normalen" geringfügig entlohnt Beschäftigten.

Der Übergangsbereich durfte gelegentlich (1-2 x im Beschäftigungsjahr) überschritten werden, vorausgesetzt, die Überschreitung war unvorhersehbar. Zusätzlich durfte der Mitarbeiter im Monat der Überschreitung nicht mehr als das Doppelte der monatlichen Geringfügigkeitsgrenze (ab 10/2022: 1.040,00 EUR) verdienen.

Wenn die doppelte Geringfügigkeitsgrenze überschritten wurde, durfte die Übergangsregelung in diesem Monat und auch in den Folgemonaten nicht mehr angewandt werden.

Praxistipp: Prüfen Sie noch einmal, ob die Fälle korrekt Umsetzung fanden: hier müsste es zum 30.09.2022 eine Abmeldung wegen Beitragsgruppenwechsel und eine Anmeldung zum 01.10.2022 mit Beitragsgruppe 1011 bei der zuständigen KV und eine Anmeldung zum 01.10.2022 mit Beitragsgruppe 0100 bei der Knappschaft gegeben haben, ebenso eine 50er Jahresmeldung an beide Kassen. Ab 01.01.2024 ist dann die Übergangsregelung zu beenden und entsprechend den aktuellen Vorschriften zu behandeln. Weisen Sie betroffene Mitarbeiter am besten entsprechend darauf hin.

19. Elterneigenschaft in der Pflegeversicherung: Wann und wie und Wirkungen auf Zinsforderungen

Schnell gelesen: Seit dem 1. Juli 2023 erhalten Mitarbeiter mit Kindern eine kinderzahlabhängige Beitragsentlastung. In der Praxis stellt sich damit immer häufiger die Frage, ob Eltern nachweisen müssen, dass sie auch wirklich Eltern sind und wie dies zu erfolgen hat. Nach den Überlegungen des Gesetzgebers kann dies eine Zinsforderung des Mitarbeiters zu einem späteren Zeitpunkt reduzieren.

Die Höhe der Beiträge zur Pflegeversicherung steht in direkter Abhängigkeit dazu, ob und wie viele Kinder jemand hat. Berücksichtigt der Arbeitgeber die Anzahl der Kinder in der Lohnabrechnung nicht korrekt, wird eventuell ein zu hoher Satz an Pflegeversicherung abgeführt.

Diese Lösung ließ die Übergangsregelung aus dem PUEG aber ausdrücklich bis 30.06.2025 zu.

Neu kam nun hinzu, dass dieser zu hohe Pflegeversicherungsbeitrag ja zu einem späteren Zeitpunkt Nachzahlungen an den Mitarbeiter mit sich bringen würde und diese einer Verzinsung unterworfen werden sollten.

Wie kann diese Verzinsung vermieden werden? Ansatz dazu sollte nun eine Regelung gesetzlicher Natur bieten, die aber leider ebenfalls noch nicht final verabschiedet ist. Grundüberlegung dazu ist aber, dass Arbeitgeber, die bereits entsprechende Sorgfalt bei der Erhebung der Anzahl der Kinder walten ließen, hier keine Zinsverpflichtungen mehr aufgetragen bekommen sollten.

Wie ermittelt man nun die Zahl der Kinder?

Auch hier bot der Gesetzgeber zwei Optionen an:

- Abfrage der Geburtsurkunden und vergleichbarer Nachweise beim Mitarbeiter
- Abfrage der Kinder und schriftliche Bestätigung derselben durch den Mitarbeiter

Weitere Herausforderung ist dabei dann die Frage nach der Elterneigenschaft: Der Begriff der „Eltern" umfasst zunächst die Mutter des Kindes, also die Frau, die es geboren hat, und den Vater, der zum Zeitpunkt der Geburt mit der Mutter des Kindes verheiratet ist oder der die Vaterschaft anerkannt hat oder dessen Vaterschaft gerichtlich festgestellt ist.

Aber auch Adoptiv-, Stief- und Pflegeeltern gelten unter bestimmten Voraussetzungen als „Eltern" im Sinne der Elterneigenschaft.

Eine einmal nachgewiesene Elterneigenschaft führt dazu, dass man lebenslang vom Beitragszuschlag für Kinderlose in der Pflegeversicherung befreit ist. Dies gilt selbst dann, wenn die Elterneigenschaft zu einem späteren Zeitpunkt nicht mehr vorliegt (z.B. wenn das Kind verstirbt).

Anders sieht es aus bei den Beitragsabschlägen, diese greifen für Eltern ab dem zweiten Kind.

Bei den Beitragsabschlägen kann die Elterneigenschaft wieder entfallen, etwa

- bei den leiblichen Eltern, wenn die Adoption ihrer Kinder durch die Adoptiveltern wirksam wird;
- bei einer rechtlichen Vaterschaft, wenn ein leiblicher Vater die Vaterschaft anerkannt hat;
- bei Pflegeeltern, wenn das Pflegeverhältnis abgebrochen oder aufgelöst wird.

Für Personen mit Elterneigenschaft reduziert sich der Beitragssatz zur Pflegeversicherung für jedes berücksichtigungsfähige Kind ab dem zweiten Kind (bis zu fünf Kindern) um jeweils 0,25 Beitragssatzpunkte. Aktuell ist noch keine darüberhinausgehende Reduzierung des Beitragssatzes vorgesehen.

Außerdem ist für die Berücksichtigung der Kinder im Zusammenhang mit den Beitragsabschlägen zu beachten, dass diese nur berücksichtigt werden bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat oder vollendet hätte.

Bis dato gibt es noch keine gesetzlich vorgeschriebene Art des Nachweises der Elterneigenschaft. Wichtig ist, dass man die Elterneigenschaft sowie die Anzahl der Kinder unter 25 Jahren gegenüber der beitragsabführenden Stelle (im Regelfall der Arbeitgeber) oder im Falle von Selbstzahlern gegenüber der Pflegekasse nachweist. Dies gilt nur dann, wenn die Angaben nicht bereits dort vorliegen.

Bis 30.06.2025 gilt ein vereinfachtes Verfahren. Hier reicht es, die erforderlichen Angaben zu den berücksichtigungsfähigen Kindern formlos mitzuteilen. Der Nachweis gilt als erbracht – und die Angaben dürfen ohne weitere Prüfung verwendet werden. Auf weitere Nachweise wird verzichtet. Dies ist auch möglich, um sich die erstmalige Elterneigenschaft anzeigen zu lassen, durch die der Beitragszuschlag für Kinderlose wegfällt.

Achtung: Beschäftigte sind dazu gesetzlich verpflichtet, dass die Angaben der Wahrheit entsprechen sowie vollständig sein müssen. Sind die Abgaben fehlerhaft, gilt: Nur wenn die versicherte Person zu viele Beiträge gezahlt hat, erfolgt eine Korrektur und Erstattung. Sonst erfolgt keine rückwirkende Korrektur.

Hier ein Überblick über anzuerkennende Nachweise für eine Elterneigenschaft

1. Leibliche Eltern und Adoptiveltern
   - (internationale) Geburtsurkunde
   - Abstammungsurkunde
   - Auszug aus dem Geburtenbuch des Standesamts
   - Auszug aus dem Familienbuch/Familienstammbuch
   - Steuerliche Lebensbescheinigung des Einwohnermeldeamts
   - Vaterschaftsanerkennungs- und Vaterschaftsfeststellungsurkunde Adoptionsurkunde
   - Kindergeldbescheid der Bundesagentur für Arbeit oder Familienkasse
   - Kontoauszug, aus dem sich die Auszahlung des Kindergelds ergibt
   - Erziehungsgeld- oder Elterngeldbescheid
   - Bescheinigung über Bezug von Mutterschaftsgeld
   - Nachweis der Inanspruchnahme von Elternzeit nach dem BErzGG oder dem BEEG
   - Einkommensteuerbescheid
   - Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale aus der ELStAM-Datenbank
   - Sterbeurkunde des Kindes
   - Feststellungsbescheid des RV-Trägers, in dem Kindererziehungs- und Kinderberücksichtigungszeiten ausgewiesen sind
   - Meldung des RV-Trägers im KVdR-Meldeverfahren, aus der Kindererziehungsleistungen hervorgehen

2. Stiefeltern
   - Heiratsurkunde oder Nachweis über die Eintragung einer Lebenspartnerschaft und eine Meldebescheinigung des Einwohnermeldeamts, dass das Kind als wohnhaft im Haushalt des Stiefvaters oder der Stiefmutter gemeldet ist oder war
   - Feststellungsbescheid des RV-Trägers, in dem Kindererziehungs- und Kinderberücksichtigungszeiten ausgewiesen sind
   - Meldung des RV-Trägers im KVdR-Meldeverfahren, aus der Kindererziehungsleistungen hervorgehen
   - Einkommensteuerbescheid (Berücksichtigung eines oder eines halben Kinderfreibetrags)

- Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale aus der ELStAM-Datenbank
- Bescheinigung des Finanzamts für den Lohnsteuerabzug in Ausnahmefällen

3. Pflegeeltern
   - Meldebescheinigung des Einwohnermeldeamts und Nachweis des Jugendamts über „Vollzeitpflege" nach § 27 i. V. m. § 33 SGB VIII

Die Nachweise wirken für Kinder, die vor dem 01.07.2023 geboren wurden, vom 01.07.2023 an.

Für Kinder, die zwischen dem 01.04.2023 und dem 30.06.2023 geboren wurden, gilt der Nachweis in Bezug auf den Beitragszuschlag für Kinderlose mit dem Beginn des Monats der Geburt als erbracht, wenn er innerhalb von drei Monaten nach der Geburt des Kindes erfolgt.

Nachweise für Kinder, die im Zeitraum vom 01.07.2023 bis zum 30.06.2025 geboren werden, wirken ab Beginn des Monats der Geburt.

Der Zeitpunkt der Vorlage des Nachweises gegenüber der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse ist insofern unbedeutend.

Nachweise für Kinder, die ab dem 01.07.2025 geboren werden, wirken mit Beginn des Monats der Geburt, wenn der Nachweis innerhalb von drei Monaten nach der Geburt des Kindes erfolgt. Ein späterer Nachweis wirkt ab Beginn des Monats, der dem Monat folgt, in dem der Nachweis erbracht wird. Nachweise, die im digitalen Verfahren abgerufen werden, wirken stets ab Beginn des Monats der Geburt.

Die beitragsabführende Stelle muss den Nachweis für die Dauer des die Beitragszahlung zur Pflegeversicherung begründenden Versicherungsverhältnisses aufbewahren und darüber hinaus bis zum Ablauf von weiteren vier Kalenderjahren. Die Aufbewahrungspflicht gilt auch für die Mitteilungen und die Dokumentation von Mitteilungen im vereinfachten Nachweisverfahren.

20. Schwerbehindertenabgabe neu ab 01.01.2024

Schnell gelesen: Beschäftigt ein Arbeitgeber mehr als 20 Mitarbeiter, wird sich der Einsatz eines Schwerbehinderten für den Unternehmer als finanzieller Vorteil im Rahmen der Schwerbehindertenabgabe erweisen. Ab 01.01.2024 verändern sich die Höhen der zu zahlenden Beträge, die der Arbeitgeber zu leisten hat, dies gilt also erst für die Abgabe 2024 im März 2025.

In diesem Zusammenhang bestehen trotzdem noch Sonderregelungen für kleinere Arbeitgeber mit der Vorgabe zur Beschäftigung von Einzelpersonen (ein schwerbehinderter AN bzw. zwei):

- Unternehmen mit durchschnittlich mindestens 20 und höchstens 39 Mitarbeitern müssen einen Schwerbehinderten beschäftigen.
- Unternehmen mit mindestens 40 und höchstens 59 Mitarbeitern sind verpflichtet, zwei Schwerbehinderte einzustellen.

Ab 60 Arbeitnehmern ändert sich die Berechnung grundlegend. Dann müssen fünf Prozent der Arbeitsplätze mit Schwerbehinderten besetzt werden, wobei bei der Berechnung Bruchteile von 0,5 und mehr aufgerundet werden müssen.

Ab 2024 ändern sich die Abgaben für nicht besetzte Pflichtarbeitsplätze für Schwerbehinderte wie folgt:

- Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von drei Prozent, aber weniger als der geltenden Pflichtzahl: 140 Euro
- Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von zwei bis drei Prozent: 245 Euro
- Bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von mehr als 0 Prozent bis weniger als 2 Prozent: 360 Euro
- Neue vierte Stufe: Wenn gar keine Schwerbehinderten beschäftigt werden: 720 Euro

Etwas abweichende Regelungen gibt es für Arbeitgeber mit weniger als 40 Beschäftigten. Hier werden bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 140 Euro fällig, werden gar keine Schwerbehinderten beschäftigt, sind es 210 Euro.

Bei Arbeitgeber mit weniger als 60 Beschäftigten und einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen 140 Euro erhoben, bei weniger als einem schwerbehinderten Menschen 245 Euro erhoben, werden

gar keine Schwerbehinderten beschäftigt, sind es 410 Euro

Die Abgabe versteht sich pro nicht besetztem Arbeitsplatz und für jeden Monat.

Beispiel:

Ein Unternehmen mit 200 Beschäftigten muss also 10 Arbeitsplätze (5 Prozent) mit Schwerbehinderten besetzen. Beschäftigt es das ganze Jahr über keinen einzigen Schwerbehinderten, so wird ab 2024 die Ausgleichsabgabe von 720 Euro monatlich fällig – für jeden Arbeitsplatz, insgesamt also 86.400 Euro (720 Euro x 10 Arbeitsplätze x 12 Monate). Als Arbeitgeber kann man zudem Aufträge, die an anerkannte Werkstätten für Behinderte vergeben wurden, um die Hälfte des Rechnungsbetrags (ohne Materialkosten) auf die Ausgleichsabgabe anrechnen lassen.

21. Anforderung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung

Schnell gelesen: Wie im 8. SGB-Änderungsgesetz geplant ist ab 1.1.2024 die Unbedenklichkeitsbescheinigungen für Krankenkassen von diesen über ein Entgeltsystem elektronisch anforderbar. Die Rückmeldung dazu erfolgt ebenfalls elektronisch.

Die Krankenkassen kann wir bisher auch abhängig vom Sachverhalt qualifizierte oder einfache Unbedenklichkeitsbescheinigung zurückmelden. Dabei ist eine einmalige Anforderung oder ein Abonnement möglich. Besteht bereits ein Abo, muss dieses erneut elektronisch angefordert werden.

Bei Abo-Wahl werden Unbedenklichkeitsbescheinigungen im gewählten Turnus (monatlich, viertel-/halbjährlich) bis auf elektronischen Widerruf ohne weiteren elektronischen Antrag des AG bereitgestellt.

Hinweis: Die Unbedenklichkeitsbescheinigung kann auch zusätzlich in englischer Sprache angefordert werden.

22. Qualifizierungsgeld: Förderung der betrieblichen Weiterbildung

Schnell gelesen: Das Qualifizierungsgeld soll ab 1. April 2024 die Beschäftigten fördern, denen durch den Strukturwandel der Verlust des Arbeitsplatzes droht und denen Weiterbildungen eine zukunftssichere Beschäftigung im gleichen Unternehmen ermöglichen können.

Das Qualifizierungsgeld soll das Arbeitsentgelt ersetzen, das durch die Freistellung von der Arbeit zur Teilnahme an einer Weiterbildung entfällt. In Anlehnung an die Regelungen zum Kurzarbeitergeld beträgt es

- für Beschäftigte mit Kind, die deshalb Anspruch auf den erhöhten Leistungssatz beim Arbeitslosengeld haben würden, 67 %
- für die übrigen Beschäftigten 60 %

der Nettoentgeltdifferenz, die sich ergeben würde, wenn im letzten – mindestens drei Monate vor Beginn der geförderten Weiterbildung liegenden – Entgeltabrechnungszeitraum (Referenzzeitraum) der Entgeltausfall aufgrund der Teilnahme an der Weiterbildung eingetreten wäre.

Die Berechnung folgt hier der aus der Kurzarbeit bekannten Grundlage: die Nettoentgeltdifferenz entspricht also der Differenz zwischen dem pauschalierten Nettoentgelt aus dem beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt (Soll-Entgelt) im Referenzzeitraum und dem pauschalierten Nettoentgelt aus einem fiktiven beitragspflichtigen Bruttoarbeitsentgelt (Ist-Entgelt).

Dabei wird wie auch bei Kurzarbeit Nebeneinkommen auf das Qualifizierungsgeld angerechnet. Dies gilt nicht, wenn das Nebeneinkommen aus Erwerbstätigkeiten erzielt wird, die bereits im maßgeblichen Referenzzeitraum ausgeübt wurden.

Zuschüsse des Arbeitgebers zum Qualifizierungsgeld werden ebenfalls nicht auf das Qualifizierungsgeld angerechnet, soweit sie zusammen mit dem Qualifizierungsgeld das Soll-Entgelt nicht übersteigen.

Beschäftigte erhalten das Qualifizierungsgeld für eine betriebliche Weiterbildung, wenn

- die betrieblichen und persönlichen Voraussetzungen erfüllt sind,
- in der Weiterbildung Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten, die über ausschließlich arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinausgehen, vermittelt werden,
- der Maßnahmenträger für eine Förderung zugelassen ist und
- die Maßnahme mehr als 120 Stunden – maximal die Dauer einer Vollzeitmaßnahme – umfasst.

Die betrieblichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

- strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe bestehen und diese mindestens 20 % der Beschäftigten betreffen (in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten mindestens 10 %),

- der Arbeitgeber die berufliche Weiterbildung finanziert und
- beim Arbeitgeber durch eine Betriebsvereinbarung oder durch einen Tarifvertrag (in Betrieben mit weniger als 10 Beschäftigten auch durch schriftliche Erklärung des Arbeitgebers) betriebsbezogene Regelungen getroffen wurden über
- strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf,
- nachhaltige Beschäftigungsperspektiven im Betrieb,
- Zahlung des Qualifizierungsgeldes.

Die persönlichen Voraussetzungen sind erfüllt, wenn

- die Weiterbildung im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses erfolgt,
- der Beschäftigte in den letzten vier Jahren nicht an einer mit Qualifizierungsgeld geförderten beruflichen Weiterbildung teilgenommen hat und
- das Arbeitsverhältnis nicht gekündigt oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst ist.

Die Gewährung von Qualifizierungsgeld ist wie beim Kurzarbeitergeld vom Arbeitgeber bei der Arbeitsagentur zu beantragen. Die Einhaltung der Voraussetzungen für die Erbringung von Qualifizierungsgeld sind von ihm nachzuweisen. Zudem ist dem Antrag die Zustimmung der Beschäftigten zur Teilnahme an der Weiterbildungsmaßnahme anzuhängen.

Das Qualifizierungsgeld ist vom Arbeitgeber kostenlos zu berechnen und auszuzahlen. Die Verpflichtung des Arbeitgebers zur Berechnung des Qualifizierungsgeldes umfasst auch die Ermittlung des anzurechnenden Nebeneinkommens. Hierzu hat der Beschäftigte die erforderlichen Auskünfte zu erteilen.

In Folgeanträgen muss der Arbeitgeber erläutern, wie viele der Beschäftigten bereits eine entsprechende Weiterbildungsmaßnahme abgeschlossen haben und ob diese noch im Betrieb beschäftigt sind. Dies gilt nicht, wenn seit dem letzten Antrag weniger als drei Jahre vergangen sind.

Die versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung des Qualifizierungsgeldes orientiert sich am Kurzarbeitergeld. Demnach besteht während des Bezuges von Qualifizierungsgeld das Versicherungsverhältnis in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung fort. In der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung besteht zudem Beitragspflicht. Die Beiträge sind aus einem fiktiven Arbeitsentgelt in Höhe von 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt zu zahlen und vom Arbeitgeber allein zu tragen. Für die in der gesetzlichen Krankenversicherung freiwillig oder bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen versicherten Bezieher von Qualifizierungsgeld zahlt der Arbeitgeber den auf das fiktive Arbeitsentgelt entfallenden Beitragszuschuss zur Kranken- und Pflegeversicherung (einschließlich des zusätzlichen Beitrags zur Krankenversicherung) in voller Höhe. Der Beitragszuschlag für Kinderlose wird allerdings wie beim Kurzarbeitergeld in einer Pauschalzahlung von der BA übernommen. Zur Arbeitslosenversicherung sind keine Beiträge zu zahlen. Während für Arbeitgeberzuschüsse zum Kurzarbeitergeld nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung Beitragsfreiheit besteht, wenn sie zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen Soll- und Ist-Entgelt nicht übersteigen, gib es für Zuschüsse zum Qualifizierungsgeld keine solche Regelung zur Beitragsfreiheit. Daher werden entsprechende Arbeitgeberzuschüsse der Beitragspflicht in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung auch dann unterliegen, wenn sie 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen Soll- und Ist-Entgelt nicht übersteigen.

23. Leasingraten eines Dienstrad-Leasings in Zeiträumen ohne Entgeltzahlung sind selbst zu zahlen

Schnell gelesen: Die Diskussionen um das Dienstrad-Leasing bei langfristiger Krankheit eines Arbeitnehmers bleiben bestehen: nur eindeutige vertragliche Gestaltung kann Klarheit bringen wie die Rechtsprechung zeigt.

Das Arbeitsgericht Aachen hatte in einem aktuellen Fall entschieden, dass ein Arbeitnehmer für die Leasingrate seines Dienstrades auch dann aufkommen muss, wenn er längerfristig erkrankt. Dazu abweichend urteilte im Jahr 2019 das ArbG Osnabrück.

ArbG Aachen: Auch bei entgeltfreien Beschäftigungszeiten ist Rate zu zahlen

Im Urteilsfall war der Arbeitgeber Leasingnehmer für zwei Fahrräder, die dem Arbeitnehmer im Rahmen des „JobRad-Modells" zur Nutzung überlassen wurden. Die Leasingraten wurden mittels Entgeltumwandlung vom monatlichen Bruttoarbeitsentgelt abgezogen. Der Arbeitnehmer erkrankte arbeitsunfähig und erhielt nach Ablauf des Entgeltfortzahlungszeitraums von sechs Wochen Krankengeld. Während des Krankengeldbezugs zahlte der Arbeitnehmer an die Arbeitgeberin keinen Beitrag zur Leasingrate. Als der Arbeitnehmer wieder arbeitete, zog der Arbeitgeber die zwischenzeitlich angefallenen Leasingraten von der nächsten Entgeltzahlung ab.

Das ArbG Aachen bestätigte, dass der Arbeitgeber dazu berechtigt sei: Die Zahlungspflicht des Arbeitnehmers besteht auch bei entgeltfreien Beschäftigungszeiten wie dem Bezug von Krankengeld fort.

Der Abschluss des Leasingvertrags geht auf die Initiative des Arbeitnehmers zurück, ein von ihm ausgewähltes Fahrrad zu leasen. Auch während einer längeren Arbeitsunfähigkeit bleibt das Fahrrad im Besitz des Arbeitnehmers. So besteht beim Arbeitnehmer weiterhin die Nutzungsmöglichkeit, wodurch die Verpflichtung zur Zahlung der Leasingrate bestehen bleibt. Der Arbeitnehmer finanziert die Nutzung des Fahrrads aus seinem Einkommen. Diese Regelung benachteilige den Arbeitnehmer nicht in unangemessenem Ausmaß. Daher unterliege die entsprechende Vertragsgestaltung nicht der Kontrolle nach dem Maßstab, der für Allgemeine Geschäftsbedingungen gilt.

ArbG Osnabrück: Arbeitnehmer muss Leasingraten nicht tragen

Anders sah es das ArbG Osnabrück. Es hat die Klage eines Arbeitgebers auf Zahlung der Leasingraten durch die Arbeitnehmerin für den Zeitraum nach Ablauf der sechswöchigen Entgeltfortzahlung als unbegründet zurückgewiesen. Es hielt die Vertragsklausel, in der die Verpflichtung zur Übernahme der Leasingkosten durch die Arbeitnehmerin festgehalten wurde, für undurchsichtig und unwirksam. Sie fiel dadurch ersatzlos weg. Die Verpflichtung zur Übernahme der Leasingraten bei Wegfall der Vergütung sei in dem Vertrag nicht ausreichend deutlich gemacht und widersprüchlich formuliert.

Es zeigt sich also auch hier wieder: Klarheit in vertraglichen Formulierungen zahlt sich nicht nur aus, sondern ist Grundvoraussetzung für die Umsetzung vieler Sachverhalte.

24. Abtretungsverbot im Arbeitsvertrag

Schnell gelesen: Abtretungen dürfen in neu erstellten Arbeitsverträgen seit 01.10.2021 nicht mehr ausgeschlossen werden. Für bereits bestehende Verträge bleiben die Vertragsvereinbarungen vorerst gültig.

Seit Oktober 2021 waren ja im Rahmen der Regelungen zu den „AGB-Verträgen" einige Anpassungen in den Arbeitsverträgen nötig, unter anderem sind seit damals die Verbote der Abtretungen nicht mehr generell erlaubt. Basis dafür war die Feststellung, dass ein Standard-Arbeitsvertrag eine „Allgemeine Geschäftsbedingungen" darstellt und damit – selbst bei nur einmaliger Verwendungsabsicht – einer entsprechenden Kontrolle nach den §§ 307 ff. BGB unterliegt.

In diesem Rahmen gilt es, seit dem 01.10.2021 bei der Gestaltung von Arbeitsverträgen den durch das „Gesetz für faire Verbraucherverträge" neu eingefügten § 308 Nr. 9 a) BGB zu beachten. Danach ist eine Bestimmung in Allgemeinen Geschäftsbedingungen unwirksam, durch die die Abtretbarkeit für einen auf Geld gerichteten Anspruch des Vertragspartners gegen den Verwender ausgeschlossen wird. Dieses neue Klauselverbot umfasst nicht nur den Ausschluss der Abtretung an sich, sondern auch sämtliche Beschränkungen der Abtretung. So darf auch nicht festgelegt werden, dass nur beispielweise an eine bestimmte Person oder unter bestimmten Voraussetzungen oder nur mit Zustimmung des Arbeitgebers abgetreten werden darf.

Davon ausgenommen sind lediglich Versorgungsleistungen im Sinne des Betriebsrentengesetzes, so dass in Arbeitsverträgen formularmäßig auch weiterhin Abtretungsausschlüsse über betriebliche Altersversorgung vorgesehen werden können.

Wichtig zu beachten: die Regelung, wonach Abtretungen verboten sind, bleibt für Altverträge weiterhin zulässig und wirksam. Nur für neue Arbeitsverträge, die nach dem 01. Oktober 2021 geschlossen wurden, ist diese Verbotsregelung zu streichen.

Bei Arbeitsverträgen, die vor dem 01.10.2021 geschlossen wurden, besteht dagegen kein Handlungsbedarf. Für diese ist § 308 BGB in der bis dahin geltenden Fassung maßgeblich (Art. 229 EGBGB § 60 Satz 1) und der einmal vereinbarte Abtretungsausschluss weiterhin wirksam.

25. Das sagt das BAG zu Equal Pay Ausnahmen bei der Arbeitnehmerüberlassung

Schnell gelesen: Das BAG hat Mitte 2023 ein wichtiges Urteil zum Equal Pay Grundsatz in § 8 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) gefällt. Ein guter Anlass, um Grundsätze und Ausnahmen des Entgeltgleichstellungsgrundsatzes in der Zeitarbeit darzustellen und die Ausnahmeoptionen aufzuzeigen, die tarifvertraglich denkbar sind.

In § 8 Abs. 1 AÜG ist der Gleichstellungsgrundsatz für Leiharbeitnehmer geregelt. Er besagt, dass der verleihende Arbeitgeber verpflichtet ist, dem Leiharbeitnehmer die wesentlichen Arbeitsbedingungen einschließlich des Arbeitsentgelts zu gewähren, die im Betrieb des Entleihers für einen vergleichbaren Arbeitnehmer des Entleihers gelten. Der Gleichstellungsgrundsatz umfasst daher einen Anspruch auf Equal Treatment und Equal Pay.

Maßstab für die Gleichstellung sind die Arbeitsbedingungen eines vergleichbaren Arbeitnehmers beim Entleiher. Man möchte so erzielen, dass dem Leiharbeitnehmer mindestens diejenigen Arbeitsbedingungen und das Gehalt zukommt, das er bekommen hätte, wenn er beim Entleiher für die Überlassungszeit als Stammarbeitnehmer eingestellt worden wäre. Eine höhere Vergütung und bessere Arbeitsbedingungen für Leiharbeitnehmer sind erlaubt; § 8 Abs. 1 AÜG umfasst ein Verbot der Schlechterstellung.

Um diese Gleichstellung zu ermitteln, sind als Vergleichsmaßstab die Bedingungen des zuletzt eingestellten Stammarbeitnehmers mit gleicher oder ähnlicher Tätigkeit zu betrachten, der keine zusätzlichen entgeltrelevanten Kriterien, wie z. B. eine besondere Fachkenntnis, erfüllt.

Sollte es keinen vergleichbaren Stammarbeitnehmer geben, ist ein hypothetisches Einstellungsgehalt zu ermitteln, dazu sind sämtliche Vergütungsbestandteile der vergleichbaren Stammarbeitnehmer einzubeziehen. Neben dem Grundgehalt zählen z. B. auch Zuschläge, Zulagen, Prämien, Provisionen, Gratifikationen oder Sachleistungen dazu.

Da es sehr aufwendig ist, das vergleichbare Arbeitsentgelt für jede zeitlich begrenzte Überlassung zu ermitteln, wurde zur Erleichterung eine Vermutungsregel im Gesetz aufgenommen. Erhält der Leiharbeitnehmer das für einen vergleichbaren Stammarbeitnehmer des Entleihers geschuldete tarifvertragliche Arbeitsentgelt, wird vermutet, dass der Leiharbeitnehmer hinsichtlich des Arbeitsentgelts gleichgestellt ist. Diese Vermutung kann vom Leiharbeitnehmer widerlegt werden, dann ist dieser aber in der Pflicht, die fehlende Gleichstellung darzulegen und zu beweisen.

Es ist möglich vom Gleichstellungsgrundsatz nach § 8 Abs. 2 AÜG durch einen Tarifvertrag abzuweichen. Dies findet sich in der Praxis häufig wieder. Tarifverträge können kraft Tarifgebundenheit der Parteien oder aufgrund arbeitsvertraglicher Inbezugnahme des Tarifvertrags, in dessen Geltungsbereich die Parteien fallen, Anwendung finden. Hierbei stellt das Gesetz jedoch einige inhaltliche, sowie zeitliche Grenzen auf.

Wichtig ist:

1. Lohnuntergrenze beachten
   a. derzeit ein Mindeststundenentgelt von 13 Euro. Ab Januar 2024 wird dies auf 13,50 Euro angehoben (durch Rechtsverordnung vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales festgesetzt).
2. Drehtürklausel
   a. Die Drehtürklausel soll ausschließen, dass Arbeitgeber ihre Angestellten entlassen, um sie nach wenigen Wochen oder Monaten erneut einzustellen, um sich dem Equal Treatment zu entziehen.
   b. Ausgeschiedene Mitarbeiter dürfen innerhalb von sechs Monaten nach ihrer Entlassung nur dann vom gleichen Betrieb wieder eingestellt werden, wenn sie die gleiche Bezahlung wie zuvor erhalten.
3. Equal Pay – Wartezeit
   a. Laut § 8 Abs. 4 AÜG dürfen Tarifverträge hinsichtlich des Arbeitsentgelts nur für eine bestimmte Zeit von der gesetzlichen Regelung abweichen. Im Anschluss muss die Entgeltgleichstellung folgen. Eine vorherige Überlas-

sung an denselben Entleiher ist vollständig anzurechnen, sollten zwischen den Einsätzen jeweils nicht mehr als drei Monate liegen.

Hinsichtlich der tarifvertraglichen Abweichung vom Equal Pay Grundsatz kann zwischen zwei Tarifmodellen unterschieden werden:

- Eine Abweichung vom Equal Pay Grundsatz ist innerhalb der ersten neun Monate der Überlassung ohne weitere Voraussetzungen möglich, wenn es sich um einen Tarifvertrag ohne Branchenzuschläge handelt. Anschließend findet für die restliche Überlassungszeit der Entgeltgleichstellungsgrundsatz Anwendung. Den Leiharbeitnehmern ist das Entgelt zu zahlen, das vergleichbaren Stammarbeitnehmern im Betrieb des Entleihers gezahlt wird.
- Durch § 8 AÜG ist zudem die Abweichungsmöglichkeit durch Tarifvertrag mit Branchenzuschlägen geregelt. Die Besonderheit ist, dass keine exakte Gleichbehandlung nach § 8 Abs. 1 AÜG mit den Stammarbeitnehmern im Entleihbetrieb geschaffen werden soll. Maßstab für die Gleichbehandlung ist vielmehr das ungefähre Tarifniveau der Einsatzbranche. Dafür muss – nach einer Einarbeitungszeit von längstens sechs Wochen – das Gehalt stetig ansteigen, sodass nach spätestens 15 Monaten mindestens ein Arbeitsentgelt erreicht wird, das in dem Tarifvertrag als gleichwertig mit dem tarifvertraglichen Arbeitsentgelt vergleichbarer Arbeitnehmer in der Einsatzbranche festgelegt ist. Während der weiteren Überlassungszeit bildet der Tarifvertrag mit dem geregelten Tarifniveau die Grundlage für das Arbeitsentgelt. Streng genommen gilt Equal Pay damit nicht mehr verglichen mit den Stammarbeitnehmern des Entleihers, sondern Equal Pay orientiert sich am Maßstab des Tarifniveaus der Einsatzbranche.

In der neuen BAG-Entscheidung ging es darum, ob die Abweichungsmöglichkeit vom Grundsatz des Equal Pay nach § 8 Abs. 2 AÜG mit dem Unionsrecht vereinbar ist. Dabei hatte das BAG dem EuGH die Frage vorgelegt, welche Voraussetzungen und Kriterien erfüllt sein müssen, damit bei einer Abweichung vom Equal Pay Grundsatz die von Art. 5 Abs. 3 Leiharbeits-RL geforderte „Achtung des Gesamtschutz der Leiharbeitnehmer" gewahrt ist.

Nach dem EuGH ist die durch Tarifvertrag niedrigere Vergütung von Leiharbeitnehmern zulässig, wenn zur „Achtung des Gesamtschutz der Leiharbeitnehmer" Ausgleichsvorteile in Bezug auf wesentliche Arbeits- und Beschäftigungsbedingungen gewährt werden, die geeignet sind, die Ungleichbehandlung zu neutralisieren.

Diese Voraussetzungen sind bei der gesetzlichen Abweichungsmöglichkeit vom Gleichstellungsgebot laut BAG durch das Zusammenspiel der gesetzlichen Schutzbestimmungen für Leiharbeitnehmer und einem Tarifvertrag gewahrt, der die Fortzahlung des Arbeitsentgelts auch in verleihfreien Zeiten gewährleistet.

Das BAG bestätigt damit die Wirksamkeit von Abweichungen vom Grundsatz des Equal Pay durch Tarifvertrag unter bestimmten Voraussetzungen. An dieser Einordnung können sich die übrigen Tarifwerke der Leiharbeitsbranche orientieren und so die Anwendbarkeit der Tarifverträge sichern.