



Personal Aktuell

INHALT II.2024

1. Neuer Gesetzentwurf für Bürokratieentlastung und Jahressteuer 2024	1
2. E-Dienstwagen: Was gilt lohnsteuerlich, insbesondere bei Akkus?	2
3. Höchstbetrag bei der Pauschalversteuerung der Gruppenunfallversicherung fällt rückwirkend weg	3
4. Mobilitätsbudgets in der Praxis	3
5. Betriebsveranstaltung nicht bis zum 28.02. des Folgejahrs verarbeitet – Folge SV-Pflicht	5
6. Verzinsung und Erstattung von Pflegeversicherungsbeiträgen: Rundschreiben klärt Umsetzung	6
7. Beitragsrechtliche Behandlung von Abschiedsgeschenken	6
8. Ferienjobs – was gilt es zu beachten?	7
9. Die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)	8
10. Arbeiten trotz AU – was müssen Arbeitgeber beachten?	8
11. Jahresarbeitsentgeltgrenze: Besonderheiten in der Elternzeit	9
12. Die wesentlichen Neuregelungen beim Elterngeld 2024 ab 01.04.2024	10
13. Unbezahlter Urlaub: Diese Spielregeln müssen Arbeitgeber wissen	10
14. Neue Pfändungsfreigrenzen ab 1. Juli 2024	11
15. Sonderzahlungen als Bestandteil des gesetzlichen Mindestlohn?	12
16. Ausländische Grenzgänger: Regelungen zur Grenzgängerregelung mit Frankreich	12

1. Neuer Gesetzentwurf für Bürokratieentlastung und Jahressteuer 2024

Schnell gelesen: Die Entwürfe sollen in der zweiten Jahreshälfte Umsetzung finden: Schwerpunkt Bürokratieentlastung liegt in weiteren Digitalisierungsschritten und der Umsetzung der Vollmachtsdatenbank, das Jahressteuergesetz sieht ein pauschalierbares Mobilitätsbudget vor sowie Anpassungen im Lohnsteuerjahreausgleich und beiden Freibeträgen.

Der Regierungsentwurf für das BEG IV wurde vom Bundeskabinett Mitte März 2024 beschlossen. Unter anderem sind die nachfolgenden Punkte Bestandteil des Gesetzesvorhabens:

1. Kürzere Aufbewahrungsfristen für Buchungsbelege im Steuer- und Handelsrecht
2. Zentrale Vollmachtsdatenbank für Generalvollmachten zwischen Arbeitgeber und Steuerberatung
3. Verringerung von Meldepflichten für Beherbergungsbetriebe
4. Weniger Schriftformerfordernisse: Rechtsgeschäfte sollen damit völlig digital abwickelt werden können.

Darüber hinaus hat Mitte Mai 2024 das Bundesfinanzministerium (BMF) den offiziellen Referententwurf für das Jahressteuergesetz 2024 veröffentlicht. Aus Lohnsteuersicht ist insbesondere die Einführung einer neuen Pauschalbesteuerungsmöglichkeit für sogenannte Mobilitätsbudgets zu beachten. Anpassungen gibt es unter anderem auch beim

Lohnsteuerjahresausgleich und bei den Freibeträgen für Alleinerziehende. Die Änderungen sollen ab dem Inkrafttreten des Gesetzes gelten. Mit dem Abschluss des Gesetzgebungsverfahrens ist in der zweiten Jahreshälfte 2024 zu rechnen.

2. E-Dienstwagen: Was gilt lohnsteuerlich, insbesondere bei Akkus?

Schnell gelesen: E-Fahrzeuge müssen ebenfalls wie jeder Firmenwagen versteuert werden, können aber mit ¼ oder dem halben Bruttolistenpreis Ansatz finden. Die Nutzung von bestimmten Akku-Modellen kann den geldwerten Vorteil sogar auf Null reduzieren.

Die Anzahl der E-Fahrzeuge steigt und damit auch die steuerlichen Fragen dazu.

Grundsätzlich gilt für die Ermittlung des geldwerten Vorteils bei E-Fahrzeugen der gleiche Ansatz wie bei jedem anderen Firmenwagen: es muss also auch hier ein geldwerter Vorteil für die Firmenwagenüberlassung ermittelt werden.



Auch hier gilt die Option der Ein-Prozent-Regelung: Dabei werden für Privatfahrten monatlich ein Prozent des Bruttolistenpreises und für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte monatlich 0,03 Prozent des Bruttolistenpreises je Entfernungskilometer als geldwerter Vorteil angesetzt. Nutzt der Arbeitnehmer das Fahrzeug für Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung, bleibt eine Heimfahrt wöchentlich lohnsteuerfrei; für zusätzliche Heimfahrten ist ein geldwerter Vorteil in Höhe von 0,002 Prozent des Bruttolistenpreises je Entfernungskilometer zwischen dem Wohnort und dem Ort der ersten Tätigkeitsstätte zu versteuern. Dieser Ansatz kann alternativ auch für die Fahrten Wohnung und Arbeitsstätte genutzt werden, wenn weniger als 15 Fahrten pro Monat Ansatz finden.

Wichtig: Der Bruttolistenpreis ist auch bei gebraucht erworbenen oder geleasteten Fahrzeugen immer die unverbindliche Preisempfehlung des

Herstellers im Zeitpunkt der Erstzulassung zuzüglich der Kosten für werkseitig im Zeitpunkt der Erstzulassung eingebaute Sonderausstattungen und der Umsatzsteuer. Dieser Wert ist auf volle hundert Euro abzurunden.

Eine nachträglich eingebaute oder freigeschaltete vorinstallierte Sonderausstattung wirkt sich damit auch beim Elektrofahrzeug nicht erhöhend auf den Bruttolistenpreis aus. Das gilt z. B. für nachträglich freigeschaltete Navigationssysteme, Infotainment, Lichtpakete oder Parkassistenten. Auch der Wert eines Autotelefon einschl. Freisprecheinrichtung und der Wert eines weiteren Satzes Reifen einschl. Felgen bleiben außer Ansatz.

Alternativ kann auch bei E-Fahrzeugen die Fahrtenbuchmethode angewendet werden. Bei ihr sind für Privatfahrten, Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie zusätzliche Familienheimfahrten im Rahmen einer beruflich veranlasseten doppelten Haushaltsführung die tatsächlich für das jeweilige Fahrzeug entstandenen Kfz-Kosten inkl. USt als geldwerter Vorteil zu versteuern.

ABER: Bei reinen Elektrofahrzeugen gilt seit 2019 die Besonderheit, dass für lohnsteuerliche Zwecke unter bestimmten Voraussetzungen der Bruttolistenpreis bzw. die tatsächlichen Kosten nur zu einem Bruchteil angesetzt werden müssen. Voraussetzung hierfür ist, dass der Bruttolistenpreis eine bestimmte Wertgrenze nicht übersteigt. Seit dem Jahr 2020 gelten folgende Wertgrenzen:

Anschaffung und bestimmter Bruttolistenpreis (BLP)	Bemessungsgrundlage
Vom 01.01.19 bis 31.12.23	BLP ≤ 60.000 Euro	¼ des BLP
Vom 01.01.24 bis 31.12.30	BLP ≤ 70.000 Euro	1/4 des BLP
Vom 01.01.19 bis 31.12.23	BLP > 60.000 Euro	1/2 des BLP
vom 01.01.24 bis 31.12.30	BLP > 70.000 Euro	1/2 des BLP

Wichtig: Die reduzierte Bemessungsgrundlage gilt nur für die Ermittlung der Lohnsteuer. Für Umsatzsteuerzwecke bleiben die ungeminderten Bruttolistenpreise bzw. die vollen Gesamtkosten maßgebend.

Dabei stellen sich aber immer wieder einige Fragen:

Was ist in der Praxis - nach Anhebung der BLP-Grenze im Jahr 2024 - als Anschaffungszeitpunkt im obigen Sinne anzusehen? Für das BMF ist die Anschaffung die erstmalige Überlassung des Dienstwagens an einen Arbeitnehmer zur privaten Nutzung gemäß BMF-Schreibens vom 05.11.2021.

Das heißt: Hat der Arbeitgeber das jeweilige Fahrzeug vor einem der jeweiligen Stichtage bereits einem Arbeitnehmer zur privaten Nutzung überlassen, bleibt es auch bei einem Wechsel des Nutzers nach dem jeweiligen Stichtag bei der bisherigen Bewertungsregelung.



Zu welchem Zeitpunkt ist bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils die Abrundung des Bruttolistenpreises auf volle 100 Euro-Schritte vorzunehmen? Auch hier liefert das BMF die Antwort eindeutig: Die Abrundung erfolgt nach der Reduzierung des Bruttolistenpreises gemäß BMF-Schreiben vom 05.11.2021. Ausgehend von einem Bruttolistenpreis von beispielsweise 69.440 Euro wird also zunächst der hälftige Bruttolistenpreis ermittelt, also 34.720 Euro, dann wird gerundet auf 34.700 Euro. Die gleiche Logik gilt natürlich auch bei einer Viertelteilung des Bruttolistenpreises. Mittlerweile gibt es bereits Elektrofahrzeuge, die nicht aufgeladen werden müssen, sondern bei denen anstelle des Ladevorgangs jeweils ein Akkuwechsel vorgenommen wird. Dies führt zu einer erheblichen Zeitersparnis. Wie ist dieser Akkuwechsel lohnsteuerlich zu behandeln? Trägt der Arbeitgeber die Kosten für den Akkuwechsel, sind aus lohnsteuerlicher Sicht diese Kosten nach herrschender Meinung wie ein Ladevorgang anzusehen, d. h. die Kosten hierfür sind mit der Versteuerung des geldwerten Vorteils nach der Ein-Prozent-Regelung abgegolten. Bei Anwendung der Fahrtenbuchmethode gehören die Kosten zu den Gesamtkosten, die bei reinen E-Kfz nur zu einem Viertel anzusetzen sind. In der Praxis ist es oft üblich, dass der Arbeitgeber nur eine gewisse Anzahl von Akkuwechsel bezahlt und ansonsten der Arbeitnehmer die Zahlungen übernehmen muss. Diese Zahlungen des Arbeitnehmers an den Arbeitgeber können Anrechnung auf den geldwerten Vorteil finden und mindern diesen bis auf maximal null Euro.

3. Höchstbetrag bei der Pauschalversteuerung der Gruppenunfallversicherung fällt rückwirkend weg

Schnell gelesen: Wie bereits berichtet, fällt durch das Wachstumschancengesetzes (WCG) bei der Gruppenunfallversicherung der Höchstbetrag bei der Pauschalversteuerung rückwirkend zum 01.01.2024 weg.

Schließt der Arbeitgeber für seine Arbeitnehmer eine Gruppenunfallversicherung ab und steht –

wie in der Praxis üblich – die Ausübung der Versicherungsrechte den Arbeitnehmern zu, führen die Beitragszahlungen zu steuer- und beitragspflichtigem Arbeitslohn. Die Folge: Die Arbeitnehmer müssen ihren Anteil an der Versicherungsprämie versteuern und verbeitragen.

Steuerfrei bleiben die Beitragsteile, die bei Auswärtstätigkeiten das Unfallrisiko abdecken und deswegen zu den steuerfreien Reisekostenerstattungen gehören.

Die Pauschalierungsmöglichkeit der Versteuerung mit 20 Prozent der Beiträge vereinfacht hier das Verfahren, wenn mehrere Arbeitnehmer gemeinsam in einem Unfallversicherungsvertrag versichert sind. Dann entfallen auch die Sozialabgaben.

Bisher war die Pauschalierung ausgeschlossen, wenn der Teilbetrag, der sich bei einer Aufteilung der gesamten Beiträge nach Abzug der Versicherungssteuer durch die Zahl der begünstigten Arbeitnehmer ergibt, 100 Euro pro Kalenderjahr überstieg.

Diese Grenze von 100 Euro gibt es nun nicht mehr; sie wurde rückwirkend zum 01.01.2024 aufgehoben.

Hat also ein Arbeitgeber z.B. für zehn Arbeitnehmer eine Gruppenunfallversicherung mit einem Jahresbeitrag von 1.500 Euro zzgl. 285 Euro Versicherungssteuer abgeschlossen, so können die 1.785 Euro als Betriebsausgaben angesetzt werden. Auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallen jeweils 178,50 Euro. Davon dürfen 20 Prozent (35,70 Euro) als steuerfreien Reisekostenersatz angesetzt werden. Die verbleibenden 142,80 Euro mussten die Arbeitnehmer bislang versteuern und verbeitragen; denn eine Pauschalierung von mehr als 100 Euro durch den Arbeitgeber war ausgeschlossen. Ab 01.01.2024 kann der Arbeitgeber aufgrund der Änderung im WCG die Steuer auch mit 20 Prozent zu seinen Lasten pauschalieren.

4. Mobilitätsbudgets in der Praxis

Schnell gelesen: Arbeitgeber möchten Mitarbeiter unterschiedliche Optionen zur Verfügung stellen, um Fahrten zum Unternehmen finanziell zu unterstützen. Hier sind individuelle Beurteilungen der Möglichkeiten vorzunehmen, da es noch keine gesetzliche Regelung dazu gibt. Das in Arbeit befindliche Jahressteuergesetz sieht hier aber neue Möglichkeiten vor.

Viele Unternehmen möchten die Fahrtkostenzuschüsse für Arbeitnehmer möglichst flexibel gestalten, so dass sog. Mobilitätsbudgets immer häufiger Erwähnung finden. Grundlage hier ist, dass der Arbeitgeber für den Arbeitnehmer ein entsprechendes Budget (in der Regel in Euro) zur Verfügung stellt, dass der Arbeitnehmer nach seinen individuellen Anforderungen z. B. für öffentliche Verkehrsmittel, Mietwagen oder Sharing-Dienste nutzen kann.

Auch die Politik hat erkannt, dass eine Vereinfachung der steuerlichen Behandlung von Mobilitätsbudgets sinnvoll ist, um Anreize zu schaffen, damit Arbeitgeber ihre Arbeitnehmer dabei unterstützen, vermehrt nachhaltige Mobilität zu nutzen.



Der Referentenentwurf für ein Jahressteuergesetz 2024 liegt seit dem 27.03.2024 vor und soll erstmalig gesetzlich das Thema „Mobilitätsbudget“ beinhalten: Angedacht ist, Mobilitätsbudgets pauschal über § 40 EStG bis zu einem Höchstbetrag von 2.400 Euro zu versteuern, wenn das Mobilitätsbudget zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Hierbei sollen „insbesondere die bisherigen Pauschalbesteuerungsvorschriften um Möglichkeiten zur Nutzung moderner Fortbewegungsmöglichkeiten (wie beispielsweise E-Scooter, die gelegentliche Inanspruchnahme von Car-Sharing-, Bike-Sharing- sowie sonstige Sharing-Angebote und Fahrdienstleistungen) erweitert“ werden, so der inoffizielle Referentenentwurf eines Jahressteuergesetzes 2024. Wie eine solche Regelung letztlich konkret ausgestaltet sein wird, bleibt abzuwarten. Wir halten Sie hier informiert.

Derzeit gibt es in Deutschland also für solche Mobilitätsbudgets keine speziellen Bewertungs- oder Besteuerungsregeln. Daher müssen individuelle Beurteilungen der einzelnen gewährten Maßnahmen vorgenommen werden.

Praxishinweis: Alle hier folgenden steuerlichen Begünstigungen setzen voraus, dass das Mobilitätsbudget zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. Gehaltsumwandlungen sind also nicht begünstigt.

Gehen wir die Optionen der Reihe nach durch:

Fahrtkostenzuschuss

Der Arbeitgeber kann die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel anbieten. Diese Nutzung ist unter bestimmten Voraussetzungen steuerfrei. Arbeitgeber können Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn kostenlos oder vergünstigt Fahrberechtigungen (Sachbezüge) überlassen oder einen Barzuschuss (Barlohn) zu einer Fahrberechtigung gewähren, die der Arbeitnehmer erworben hat. Für die Steuerfreiheit kommt es also nicht darauf an, ob eine Geld- oder Sachzuwendung gewährt wird.

Wichtig: Die Steuerfreiheit der Arbeitgeberleistungen hat auch Sozialversicherungsfreiheit zur Folge.

Diese Steuerbegünstigung nach § 3 Nr. 15 EStG gilt für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr (ohne Flugzeuge) sowie alle privaten Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr (ÖPNV).

Zum Personenfernverkehr gehören Fernzüge der Deutschen Bahn (ICE, IC, EC), Fernbusse auf festgelegten Linien oder Routen und mit festgelegten Haltepunkten, vergleichbare Hochgeschwindigkeitszüge und schnellfahrende Fernzüge anderer Anbieter (z. B. TGV, Thalys).

Zum ÖPNV gehört die allgemein zugängliche Beförderung von Personen im Linienverkehr, die überwiegend dazu bestimmt ist, die Verkehrsnachfrage im Stadt-, Vorort- oder Regionalverkehr zu befriedigen. Aus Vereinfachungsgründen rechnet die Finanzverwaltung alle öffentlichen Verkehrsmittel, die nicht Personenfernverkehr sind, zum ÖPNV.

Hinweis: Da der ÖPNV nicht auf das Inland begrenzt ist, gilt die Steuerbefreiung nach herrschender Meinung auch für Fahrkarten für einen öffentlichen Linienbus, der am Wochenende Wanderer ins grenznahe Ausland bringt (sog. Wanderbus).

Taxen und Rufbusse sind nicht nach § 3 Nr. 15 EStG begünstigt. Denn zum ÖPNV zählen insbesondere nicht Taxen im Gelegenheitsverkehr, die nicht auf konzessionierten Linien oder Routen fahren, oder Rufbusse, die insbesondere im ländlichen Raum zwar auf festgelegten Routen nicht aber zu festgelegten Zeiten unterwegs sind.

ABER: Hier kann evtl. die monatliche 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze genutzt werden, wenn die Leistung als Sachbezug gewährt wird (mehr dazu unten).

Der Arbeitgeber kann auch das Deutschland-Ticket in ein Mobilitätsbudget einbeziehen und entweder steuerfrei erstatten oder als Sachzuwendung zur Verfügung stellen.

In den Lohnsteuerhinweisen 2024 hat die Finanzverwaltung klargestellt, dass die Steuerfreiheit auch für kostenpflichtige Upgrades (z. B. 1. Klasse oder Fahrradmitnahme) gilt. Wird das Deutschlandticket vom Arbeitgeber zu mindestens 25 Prozent bezuschusst, gewähren die Verkehrsbetriebe einen Rabatt von fünf Prozent, sodass das Ticket nur noch 46,55 Euro kostet.

Wird das Deutschland-Ticket vom Arbeitgeber als Sachzuwendung zur Verfügung gestellt, wendet die Finanzverwaltung für die Bewertung zusätzlich die sog. 96-Prozent-Regelung an, mit der üblicherweise gewährte Rabatte pauschal berücksichtigt werden.

Der steuerfreie Fahrtkostenzuschuss für Arbeitnehmer ist in der Steuererklärung des Arbeitnehmers

auf die Entfernungspauschale anzurechnen. Deshalb muss der Arbeitgeber den Betrag in der Lohnsteuerbescheinigung ausweisen.

Will der Arbeitgeber die Anrechnung auf die Entfernungspauschale vermeiden, kann er auf die Steuerfreiheit verzichten und den geldwerten Vorteil mit einem Steuersatz von 25 Prozent zzgl. Soli und ggf. Kirchensteuer pauschal versteuern; das führt zur Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung.

Sachzuwendung bis 50 Euro

Eine Sachzuwendung kann über das Mobilitätsbudget dadurch erreicht werden, dass eine aufladbare Geldkarte zum Einsatz kommt, die der Arbeitgeber einmalig oder laufend mit Guthaben auflädt und dem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlässt.

Das Mobilitätsguthaben kann dann für die vom Arbeitgeber zugelassene Mobilität verbraucht werden, z. B.

- für Fahrrad-Sharing,
- für Fahrrad-Abonnements,
- für Car-Sharing oder
- für Scooter-Sharing.

Die Karte muss bestimmte Voraussetzungen erfüllen, damit die steuerlichen Begünstigungen für Sachzuwendungen greifen:

Die Karte darf nicht über eine Barauszahlungsfunktion oder über eine eigene IBAN verfügen und nicht für Überweisungen (wie z. B. PayPal) verwendet oder als generelles Zahlungsinstrument hinterlegt werden können.

Die Karte darf nur bei einem begrenzten Kreis von Akzeptanzstellen eingelöst werden können. Die Begrenzung kann

- räumlich sein, z. B. auf eine Stadt oder ein Postleitzahlengebiet bezogen;
- inhaltlich sein, sodass die Karte nur für eine sehr begrenzte Dienstleistungspalette eingesetzt werden kann (z. B. Mobilitätsleistungen wie die Nutzung von öffentlichen Verkehrsmitteln, Sharing-Diensten, Mietwagen und Fahrrad-Abonnements).



Für Sachzuwendungen über das Mobilitätsbudget kann dann die monatliche 50-Euro-Sachbezugsfreigrenze angewendet werden; 50 Euro monatlich lassen sich so steuer- und sozialversicherungsfrei an Arbeitnehmer ausgeben.

Die Sachzuwendung fließt jeweils zu, wenn das Guthaben auf die Karte aufgeladen wird. Kosten für die Bereitstellung (z. B. Setup-Gebühr) und Aufladung der Geldkarten werden von der Finanzverwaltung nicht als zusätzlicher geldwerter Vorteil angesehen.

Pauschalversteuerung nach § 37 b EStG

Ist die Sachbezugsfreigrenze von 50 Euro überschritten, kann der Arbeitgeber die Pauschalierungsmöglichkeit des § 37 b EStG nutzen und 30 % Pauschalsteuer ansetzen. Hier fällt dann aber auch jeweils die Sozialversicherung an.

Noch einmal zur Klarstellung: Gewährt der Arbeitgeber das Mobilitätsbudget nicht zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, sondern über eine Gehaltsumwandlung, gelten die o. g. Begünstigungen **nicht** – mit Ausnahme der Pauschalversteuerung mit 25 Prozent. Das gewährte Mobilitätsbudget ist in diesem Fall mit dem Steuersatz des Mitarbeiters zu versteuern und beitragspflichtig in der Sozialversicherung.

Praxishinweis: Unklarheiten können Arbeitgeber im Rahmen einer Anrufungsauskunft mit dem zuständigen Betriebsstätten Finanzamt klären.

5. Betriebsveranstaltung nicht bis zum 28.02. des Folgejahrs verbeitragt – Folge SV-Pflicht

Schnell gelesen: die Nachverbeitragung von nicht fristgerecht versteuerten Betriebsveranstaltungen kann evtl. verhindert werden. Ein Verfahren dazu ist im Verlauf.

Immer wieder verbeitragt der Rentenversicherungsträger im Rahmen einer Betriebsprüfung Betriebsveranstaltungen, wenn diese nicht bis 28.02. des Folgejahrs versteuert wurden.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vertreten im Besprechungsergebnis vom 20.04.2016 die Auffassung, eine nachträgliche Pauschalbesteuerung könne nur bis zur Erstellung der Lohnsteuerbescheinigung geltend gemacht werden, also bis zum 28.02. des Folgejahrs. Diese Ansicht der Spitzenorganisationen findet sich aber so im Gesetz nicht wieder, so unter anderem durch das Urteil des LSG Niedersachsen-Bremen vom 24.03.2022 bestätigt.

Ob der Rentenversicherungsträger das Recht hier richtig angewandt hat, wird erst die Revision zeigen. Diese ist beim BSG anhängig.

Wenn Sie solche Fälle in größerem Umfang treffen sollten, könnten Sie daher Widerspruch gegen diese Bescheide einlegen unter Verweis auf das offene Verfahren beim BSG und die Entscheidung des LSG Niedersachsen-Bremen.

6. Verzinsung und Erstattung von Pflegeversicherungsbeiträgen: Rundschreiben klärt Umsetzung

Schnell gelesen: das WCG hat nun bestätigt: wenn Arbeitgeber seit 01.07.2023 alle Nachweise für Kinder bzgl. der Ermittlung der Pflegeversicherungsbeiträge vorliegen haben, ist die Inanspruchnahme von Zinsen weitestgehend ausgeschlossen.

Das neue Wachstumschancengesetz enthält wie angekündigt Regelungen zur Verzinsung von zu viel gezahlten Pflegeversicherungsbeiträgen. Offen war noch, wie diese Regelungen Umsetzung finden sollen: dies löst nun das Rundschreiben des GKV-Spitzenverbands vom 3. April 2024.



Erstattung und Verzinsung im Übergangszeitraum bis Juli 2025

Mit dem Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz wurde der Beitrag zur Pflegeversicherung ab Juli 2023 neu festgelegt. Familien mit mehreren Kindern unter 25 Jahren zahlen niedrigere Beiträge. Dafür muss die Elterneigenschaft bzw. Anzahl der Kinder nachgewiesen werden.

Ab Juli 2025 soll ein neues digitales Nachweissystem den Prozess vereinfachen.

Bis zum 30. Juni 2025 gilt daher ein Übergangszeitraum: In diesem sollen Beitragsabschläge so bald wie möglich berücksichtigt oder bis maximal zum 30. Juni 2025 zurückgezahlt werden.

Für diese Erstattungen wurden mit dem Wachstumschancengesetz Regeln für die Verzinsung festgelegt. Ab dem Kalendermonat nach der Zahlung bis zum Kalendermonat vor der Erstattung wird der Erstattungsanspruch mit einem Satz von 4% pro Jahr verzinst. Ein Antrag ist für die Verzinsung nicht erforderlich.

Welche Erstattungen müssen verzinst werden?

Arbeitgeber sollen die Wahl haben, auf das geplante digitale Nachweisverfahren ab 1. Juli 2025 zu warten. Allerdings müssen Erstattungen, die aus diesem Grund erst nach dem 1. Juli 2025 zurückgezahlt werden, verzinst werden.

Umgekehrt bedeutet das: Erstattungsansprüche für zu viel gezahlte Pflegeversicherungsbeiträge, die im Übergangszeitraum vom 1. Juli 2023 bis 30.

Juni 2025 zurückgezahlt werden, müssen in der Regel nicht verzinst werden.

Die „Grundsätzlichen Hinweise – Differenzierung der Beitragssätze in der Pflegeversicherung nach Anzahl der Kinder und Empfehlungen zum Nachweis der Elterneigenschaft“ wurden entsprechend überarbeitet. Die Klarstellungen zur Verzinsung finden Sie in den Punkten 3.5 und 3.6.

Zukünftige Planung

Ab 1. Juli 2025 soll ein bundeseinheitliches Abrufverfahren entstehen, das die bestehende technische Infrastruktur nutzt. Dezentrale Daten der Melderegister und Finanzämter sollen dann zentral zur Verfügung stehen und zeitnah abgerufen werden können. Wenn sich an der Elterneigenschaft oder Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder etwas ändert, sollen Arbeitgeber und Pflegekassen außerdem zukünftig aktiv über die Veränderung informiert werden. Dafür müssen sich Arbeitgeber zu gesetzlich festgelegten Zeitpunkten elektronisch an- und abmelden. Wie genau das Verfahren ablaufen soll und was die Meldungen enthalten, wird aktuell erarbeitet und soll in Gemeinsamen Grundsätzen veröffentlicht werden. Auch hier halten wir weiter informiert.

7. Beitragsrechtliche Behandlung von Abschiedsgeschenken

Schnell gelesen: Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung sind alle Einnahmen aus einer Beschäftigung. Abschiedsgeschenke aus Anlass der Beendigung eines Arbeits- und Beschäftigungsverhältnisses werden aber in der Regel nicht dem Arbeitsentgelt zuzurechnen und verbleiben damit sozialversicherungsfrei.

Rechtlich kennen wir die Begrifflichkeit der Gelegenheitsgeschenke. Das sind Sachzuwendungen von geringem Wert, die ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter aus besonderem persönlichen Anlass im privaten oder beruflichen Bereich gewährt. Gelegenheitsgeschenke sind nicht dem steuerpflichtigen Arbeitslohn zuzurechnen, wenn der Wert des Gelegenheitsgeschenks den Betrag von 60 Euro (einschließlich Umsatzsteuer) nicht übersteigt und verbleibt dann auch sozialversicherungsfrei.

Ein Abschiedsgeschenk, das aufgrund der Beendigung eines Arbeitsverhältnisses übergeben wird, ist nicht dem privaten Bereich zuzuordnen. Wie aber sieht es mit dem betrieblichen Bereich aus?

Abschiedsgeschenke sind meist keine Gegenleistung für eine konkret erbrachte Arbeitsleistung, sie können auch keinen Anreiz für eine weitere erfolgreiche Arbeit leisten.

Daher ist ein Abschiedsgeschenk in der Regel bereits sv-frei. Eine abweichende Beurteilung kann sich allerdings ergeben, wenn die Art oder der Wert

des Abschiedsgeschenkes an der erbachten Arbeitsleistung der ausscheidenden Arbeitnehmerin oder des ausscheidenden Arbeitnehmers ausgerichtet wird und als Leistungsprämie gezahlt wird.



8. Ferienjobs – was gilt es zu beachten?

Schnell gelesen: Ferienjobber mit einem Einkommen von weniger als 538 Euro monatlich oder einer Beschäftigung von weniger als 3 Monaten am Stück können ohne Abzüge von Sozialversicherungsbeiträgen tätig werden. Der Arbeitgeber hat allerdings bei den Minijobbern mit Einkommen von bis zu 538 Euro die pauschalen Renten- und Krankenversicherungsbeiträge von 28 Prozent zu zahlen.

Die Ferienzeit steht an und wieder werden viele Schüler versuchen, einen Ferienjob zu bekommen, um eine finanzielle Zuwendung für den nächsten Urlaub zu erhalten. Unternehmen nutzen diese Aushilfskräfte gerne, um in der Urlaubszeit einen zusätzlichen Personalbedarf abdecken zu können.

Dabei sind gesetzliche Rahmenbedingungen zu beachten, aber auch verschiedene rechtliche Optionen zu nutzen, je nach persönlicher Situation des Schülers.

So sollen junge Menschen vor Überlastung geschützt werden. Deshalb gibt es Grenzen dafür, ab welchem Alter Schüler Jobs ausüben dürfen. Diese Altersgrenzen sind im Jugendarbeitsschutzgesetz geregelt: sollen Schüler in der Ferienzeit Vollzeit eingesetzt werden, müssen sie mindestens 15 Jahre alt sein.

Wichtig: Für Jugendliche unter 18 Jahren gilt nicht der gesetzliche Mindestlohn. Ab dem 18 Lebensjahr ist dieser dann auch für Aushilfskräfte zu berücksichtigen.

Beschäftigungen von Schülern allgemeinbildender Schulen sind meist in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei bzw. nicht versicherungspflichtig, wenn sie geringfügig entlohnt oder kurzfristig beschäftigt sind. In der Rentenversicherung besteht dagegen auch bei geringfügig entlohnnten Beschäftigungen grundsätzlich Versicherungspflicht, kurzfristig Beschäftigte sind rentenversicherungsfrei.

Schauen wir uns die Rahmenbedingungen jeweils an:

Kurzfristige Aushilfsbeschäftigungen

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres auf längstens drei Monate (90 Kalendertage) am Stück oder 70 Arbeitstage bei nicht aneinander hängenden Arbeitstagen begrenzt ist. Zudem muss das verdiente Entgelt monatlich über der Minijobgrenze von derzeit 538 Euro liegen und die Tätigkeit darf nicht berufsmäßig ausgeübt werden, also nicht die Grundlage für das finanzielle Überleben darstellen. Beiträge zur Kranken-, Renten-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung fallen unabhängig von der Höhe des gezahlten Arbeitsentgelts nicht an.

Wichtig: Werden Schüler in einem Jahr mehrfach eingesetzt, sind die Zeiten mehrerer aufeinander folgender Beschäftigungen zusammen zu rechnen.

Bei Beginn jeder Beschäftigung muss der Arbeitgeber prüfen, ob diese zusammen mit den im laufenden Kalenderjahr bereits ausgeübten Beschäftigungen die maßgebliche Zeitgrenze überschreitet. Wird die Zeitgrenze überschritten, tritt mit Beginn des aktuellen Ferienjobs Versicherungspflicht in der Sozialversicherung ein.

538-Euro-Minijobs – geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Bei einer geringfügig entlohnnten Beschäftigung sind Schüler in der Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung versicherungsfrei. In der Rentenversicherung besteht für sie Versicherungspflicht; sie können sich aber davon befreien lassen. Bei Minderjährigen muss der gesetzliche Vertreter den Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht unterschreiben.

Ist eine Befreiung nicht erfolgt, sind bei einer geringfügig entlohnnten Dauerbeschäftigung zur Rentenversicherung Pflichtbeiträge in Höhe von 18,6 % zu zahlen; davon entfallen auf den Arbeitgeber 15 % und auf den Schüler 3,6 %. Erfolgt eine Befreiung, muss der Arbeitgeber trotzdem die pauschalen Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 % abführen. Zudem werden in der Krankenversicherung für gesetzlich krankenversicherte Schüler pauschale Krankenversicherungsbeiträge in Höhe von 13 % des Arbeitsentgelts fällig, die ebenfalls der Arbeitgeber alleine zu tragen hat.

Versicherungsnummer

Nicht alle Beschäftigten haben ihre Versicherungsnummer vorliegen. Unter Angabe Geburtsdatum, Geburtsname, Geburtsort und Geburtsland kann die Versicherungsnummer bei der zuständigen Krankenkassen durch den Arbeitgeber abgefragt werden.

9. Die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

Schnell gelesen: ab 01.01.2025 müssen die Daten für die Sozialversicherungsprüfung für Lohn- und Fibu-Daten elektronisch übermittelt werden, bis zu diesem Termin gibt es Übergangsfristen. Eine Befreiung ist noch auf Antrag bis 31.12.2026 möglich.

Mindestens alle vier Jahre steht die Prüfung der Rentenversicherung an, durch die geprüft wird, ob Sie als Arbeitgeber Ihre Melde- und Beitragspflichten beim Gesamtsozialversicherungsbeitrag und bei den Umlagen ordnungsgemäß erfüllt haben.

Dafür wurde bereits zum 01. Januar 2023 ein Online-Verfahren eingeführt, die euBP. Am 28. Februar 2023 wurden die Grundsätze für die Übermittlung der Daten für die euBP der DRV angepasst. Die neue Fassung gilt seit 1. Januar 2024.

Parallel dazu gelten die bisherigen Grundsätze in der Fassung vom 1. Januar 2023 für einen Übergangszeitraum weiter. Dieser endet am 31. Dezember 2024. Viele Softwarehersteller haben die entsprechenden Anpassungen daher noch nicht zwingend bis zum 1. Januar 2024 umgesetzt.

Grundsätzlich werden mit dem elektronischen Verfahren die prüfrelevanten Daten aus dem Gehaltsabrechnungs- und Buchhaltungsprogramm an die Betriebsprüfer der Deutschen Rentenversicherung (DRV) übermittelt.

Die nachfolgend aufgeführten Unterlagen müssen bei der euBP übermittelt werden:

- Relevante Entgeltdaten aus der Entgeltbuchhaltung wie Stammdaten der Beschäftigten
- Inhalte der Beitragsnachweise
- Lohndaten der Beschäftigten

Alle Grundsätze für die Übermittlung der Daten für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung und die dazu gehörenden Anlagen (Datensatzbeschreibungen und Verfahrensbeschreibung) finden Sie auf der Seite der Deutschen Rentenversicherung - dort unter dem Punkt "Allgemeines - Grundsätze für die Übermittlung der Daten für die euBP".

Die prüfrelevanten Arbeitgeberdaten werden in einem gesicherten und zertifizierten Online-Verfahren - dem sogenannten eXtra-Verfahren - bereitgestellt. Dabei handelt es sich um ein einheitliches, XML-basiertes Transportverfahren, das zum Beispiel bei der Sofortmeldung innerhalb der Sozialversicherung auch schon angewandt wird.

Das Ergebnis der Betriebsprüfung kann dem Arbeitgeber zukünftig auf Wunsch elektronisch zugestellt werden. Dies können Arbeitgeber angeben, wenn sie die Daten für die euBP übermitteln. Dafür willigen sie in die Datenübertragung ein und hinterlegen ihre Mail-Adresse. An diese Mail-Adresse geht dann die Benachrichtigung, dass das Prüfergebnis

abgerufen werden kann. Sobald der Prüfbescheid über den Kommunikationsserver der Datenstelle der Rentenversicherung als PDF zum digitalen Abruf bereit ist, wird der Arbeitgeber elektronisch benachrichtigt.



Wichtig: Drei Tage nach dieser Benachrichtigung gilt der Prüfbescheid als bekannt gegeben.

Wie bereits informiert führen Arbeitgeber die Entgeltunterlagen regelmäßig in elektronischer Form. Sofern Dokumente übermittelt werden sollen, die nicht direkt aus den Entgeltabrechnungsprogrammen stammen, muss sich der Arbeitgeber mit dem Rentenversicherungsträger abstimmen.

Bisher gab es Fragebögen zu bestimmten Themen (z. B. zur familienhaften Mitarbeit oder zu Wertguthaben). Bisher geschieht dies per Fragebogen oder direkt bei der Prüfung vor Ort. Der Fragebogen wurde nun in die elektronische Betriebsprüfung integriert. Die Antworten des Arbeitgebers werden so mit den übrigen Daten elektronisch an die DRV übermittelt.

Ab dem 1. Januar 2025 wird das Verfahren verpflichtend. Das heißt, ab 2025 müssen Arbeitgeber ihre Daten elektronisch übermitteln.

Falls Sie die Daten aus der Finanzbuchhaltung ab 2025 nicht über ein systemgeprüftes Entgeltabrechnungsprogramm übermitteln können: Dies ist auch über eine systemgeprüfte Schnittstelle oder ein systemgeprüftes Programmmodul aus einem Programm zur Finanzbuchhaltung möglich.

Für Zeiträume bis zum 31. Dezember 2026 kann auf die elektronische Übermittlung von Daten verzichtet werden. Dafür müssen Arbeitgeber einen Antrag stellen. Der Antrag kann formlos und unter Angabe der Betriebsnummer bei dem Rentenversicherungsträger, der für die Betriebsprüfung zuständig ist, auch bei Ankündigung der Prüfung noch gestellt werden.

10. Arbeiten trotz AU – was müssen Arbeitgeber beachten?

Schnell gelesen: Krankmeldungen müssen gegenüber der Krankenkasse nicht korrigiert werden, aber Erstattungsanträge, wenn Mitarbeiter trotz bestehender AU die Arbeit wieder aufnehmen.

Beschäftigte haben sechs Wochen (42 Kalendertage) lang Anspruch auf Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber, wenn sie arbeitsunfähig krankgeschrieben sind. Für den gleichen Zeitraum können

sich Arbeitgeber das in der Zeit gezahlte Gehalt über das AAG-Erstattungsverfahren (teilweise) bei weniger als 30 Mitarbeitern erstatten lassen. Die Erstattung erfolgt auf Antrag des Arbeitgebers.

Was aber passiert mit der Entgeltfortzahlung bzw. Erstattung, wenn jemand vorzeitig wieder arbeitet, und wie sieht es aus, wenn jemand dann doch wieder erkrankt:

Wie ist es zu handhaben, wenn ein Mitarbeiter von Montag bis Freitag krankgeschrieben ist und am Donnerstag bereits wieder zur Arbeit erscheint?

Für den Arbeitgeber bedeutet dies, dass er den bereits gestellten Antrag von Montag bis Freitag storniert und stattdessen einen Korrekturantrag für den Zeitraum Montag bis Mittwoch erstellt. Eine eventuell ausgezahlte Erstattung wird zurückgefordert bzw. muss erstattet werden. Diese Rückforderungen können überwiesen, eingezogen oder im Arbeitgeberkonto bei der Krankenkasse verrechnet werden. Der Arbeitgeber erhält dazu in der Regel von der betroffenen Krankenkasse ein Schreiben, das alle wichtigen Hinweise enthält.



Wie handhaben Arbeitgeber es, wenn jemand trotz AU wieder zur Arbeit kommt, dann merkt, dass es doch noch zu früh war, und wieder krank wird?

Dann wird für die Tage ein Erstattungsantrag korrigiert, die der Arbeitnehmer nicht arbeitsunfähig war: Auch hier kann es zu Rückforderungen bereits erstatteter Beträge kommen. Dann gilt das gleiche wie im Beispiel oben.

Bei zusammenhängenden Vorerkrankungen oder Krankengeldbezug muss dies eventuell gesondert geprüft werden.

11. Jahresarbeitsentgeltgrenze: Besonderheiten in der Elternzeit

Schnell gelesen: Während der Elternzeit arbeiten viele Beschäftigte mit einer verringerten Arbeitszeit. Teilweise wird dabei die Elternzeit nur für einen eher kurzen Zeitraum in Anspruch genommen. Daraus können sich Auswirkungen auf die Krankenversicherung ergeben - insbesondere für höherverdienende Arbeitnehmende oberhalb der Beitragsbemessungsgrenzen.

Arbeitnehmer, die mit ihrem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAE) überschreiten, sind krankenversicherungsfrei. Das heißt, sie können sich freiwillig bei einer gesetzlichen Krankenkasse oder privat versichern. Daran gekoppelt ist auch die Absicherung in der Pflegeversicherung.

Wenn eine Person Elternzeit in Anspruch nimmt, darf sie nicht mehr als durchschnittlich 32 Wochenstunden arbeiten. Bei einer bisherigen Vollzeitbeschäftigung ist also eine Reduzierung der Arbeitszeit erforderlich. Wenn die Person zu den höherverdienenden Beschäftigten zählt, muss der Arbeitgeber daher die bisherige versicherungsrechtliche Beurteilung überprüfen. Denn die Versicherungsfreiheit von Höherverdienenden endet, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Versicherungspflichtgrenze nicht mehr überschreitet. Dies gilt grundsätzlich auch dann, wenn die Entgeltminderung nur vorübergehend oder zeitlich befristet ist. Die bereits absehbare Rückkehr zur vorherigen Entgelthöhe bleibt in der Regel unberücksichtigt.

Endet die befristete Entgeltminderung, muss der Arbeitgeber eine erneute versicherungsrechtliche Beurteilung durchführen. Wird die JAE wieder überschritten, endet die Versicherungspflicht nicht sofort, sondern frühestens mit Ablauf des Kalenderjahres, sofern das Entgelt auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Folgejahres überschreiten wird.

Ein Praxisbeispiel: 2 Monate Elternzeit mit Teilzeitarbeit

Ein Arbeitnehmer ist seit Jahren im Unternehmen tätig und arbeitet 40 Stunden pro Woche. Sein monatliches Arbeitsentgelt beträgt 6.000 Euro. Damit liegt das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt bei 72.000 Euro (= 6.000 Euro x 12 Monate).

Bisher wird damit die JAE (2024: 69.300 Euro) überschritten und der Arbeitnehmer ist krankenversicherungsfrei.

Der Arbeitnehmer wird nun Vater und nimmt ab 1. April 2024 zwei Monate Elternzeit in Anspruch. In dieser Zeit reduziert er seine wöchentliche Arbeitszeit auf 28 Stunden. Das monatliche Arbeitsentgelt beträgt dann 4.200 Euro. Ab 1. Juni 2024 arbeitet er wieder Vollzeit und bezieht sein vorheriges Gehalt.

Was gilt nun in Bezug auf die Krankenversicherungsfreiheit?

Durch die Minderung des monatlichen Arbeitsentgelts wird die JAE ab 1. April 2024 nicht mehr überschritten. Das heißt, vom 1. April 2024 an besteht Krankenversicherungspflicht.

Die Versicherungspflicht endet zum 31. Dezember 2024, wenn auch die JAE des Jahres 2025 wieder überschritten wird. Der Arbeitnehmer kann dann in der gesetzlichen Krankenversicherung als freiwilliges Mitglied bleiben. Tritt die Krankenversicherungspflicht ein, weil Beschäftigte während der Elternzeit ihre Arbeitsstunden reduzieren, können sie

sich auf Antrag von der Krankenversicherungspflicht befreien lassen. Die Befreiung erstreckt sich dann nur auf die Elternzeit. Der Antrag muss innerhalb von drei Monaten nach Eintritt der Versicherungspflicht bei der gesetzlichen Krankenkasse gestellt werden, bei der zuletzt eine Versicherung bestand. Arbeiten die betroffenen Personen auch nach der Elternzeit mit reduzierter Stundenzahl weiter, gilt die Befreiung nicht mehr. Es tritt von diesem Zeitpunkt an Versicherungspflicht ein. Eine weitere Befreiungsmöglichkeit besteht dann nicht.



12. Die wesentlichen Neuregelungen beim Elterngeld 2024 ab 01.04.2024

Schnell gelesen: Für Geburten ab dem 01.04.2024 haben politische Vorgaben und haushaltspolitische Einsparmaßnahmen zu strukturellen Einschnitten beim Elterngeld geführt, daher wurden neue Einkommensgrenzen für Elterngelder festgelegt.

Beim Basiselterngeld gelten neue Einkommensobergrenzen: Bis zum 31.03.2024 erhielten Paare und getrenntlebende Erziehende ab einem zu versteuernden Einkommen von mehr als 300.000 Euro oder Alleinerziehende mit einem zu versteuernden Einkommen von mehr als 250.000 Euro kein Elterngeld. Diese Einkommensobergrenzen wurden nun für Geburten

- ab dem 01.04.2024 auf 200.000 Euro zu versteuernden Einkommen und
- ab dem 01.04.2025 auf 175.000 Euro zu versteuernden Einkommen

einheitlich für Paare und Alleinerziehende abgesenkt.

Maßgeblich ist das zu versteuernde Einkommen, also der Gesamtbetrag der Einkünfte, von dem Sonderausgaben, Vorsorgeaufwendungen, individuelle Freibeträge und außergewöhnliche Belastungen abgezogen werden. Auch für den Bezug des Elterngelds wurden Neuregelungen eingeführt. Ein gleichzeitiger Bezug von Basiselterngeld ist für maximal einen Monat und nur innerhalb der ersten zwölf Lebensmonate des Kindes möglich. Dies betrifft alle Geburten ab dem 01.04.2024. Eine Ausnahme von dieser strengen Regelung gilt beim ElterngeldPlus. Sobald ein Elternteil ElterngeldPlus bezieht, kann der andere Teil auch länger als einen

Monat Basiselterngeld oder ElterngeldPlus beziehen.

Weitere Ausnahmen gelten auch für

- Eltern von besonders früh geborenen Kindern, die mindestens sechs Wochen vor dem errechneten Entbindungstermin geboren werden,
- Eltern von Zwillingen, Drillingen und weiteren Mehrlingen sowie
- Eltern neugeborener Kinder mit Behinderung und Geschwisterkindern mit Behinderung, für die sie den Geschwisterbonus erhalten.

Diese Eltern können weiterhin Basiselterngeld für mehr als einen Monat gleichzeitig beziehen. Basiselterngeld kann weiter bis zum 14. Lebensmonat des Kindes bezogen werden, wenn beide Elterngeld beantragen und einer der Elternteile weniger Einkommen hat als davor. Ab dem 13. Lebensmonat kann ein Elternteil allerdings nur dann Basiselterngeld bekommen, wenn der andere Elternteil im selben Zeitraum entweder kein Elterngeld oder ElterngeldPlus bezieht.

13. Unbezahlter Urlaub: Diese Spielregeln müssen Arbeitgeber wissen

Schnell gelesen: Immer häufiger fragen Arbeitnehmer nach unbezahltem Urlaub, weil der „normale“ Urlaub nicht ausreicht, weil sie eine längere Auszeit für eine Weltreise wünschen oder weil sie die Elternzeit verlängern möchten. Eine gesetzliche Regelung dazu gibt es nicht. Daher müssen hier rechtliche Rahmenbedingungen geschaffen werden.

Der bezahlte Erholungsurlaub ist im BUrlG geregelt und beträgt bei einer Vollzeitbeschäftigung mindestens 24 Tage im Jahr.

Dagegen ist der unbezahlte Urlaub nicht gesetzlich geregelt. Das bedeutet, dass die Gewährung zusätzlicher Urlaubstage grundsätzlich im Ermessen des Arbeitgebers liegt. Ein Anspruch kann sich aber z. B. aus vertraglichen Vereinbarungen mit dem Arbeitnehmer ergeben, wie z. B. aus dem Arbeits- oder Tarifvertrag.

Wichtig: Ein gesetzlicher Anspruch auf unbezahlten Urlaub besteht nur in Sonderfällen, z. B. wenn der Arbeitnehmer nahe Angehörige pflegen muss (maximal sechs Monate im Rahmen des PflegeZeitGesetzes), er kranke Kinder unter zwölf Jahren betreuen muss (maximal zehn Tage pro Kind gemäß Sozialgesetzbuch, er seinen Anspruch auf Elternzeit geltend macht, oder er unverschuldet in eine Notsituation geraten ist (z. B. bei Überschwemmungen oder dergleichen).

Während des unbezahlten Urlaubs besteht das Arbeitsverhältnis weiter. Es entfallen aber die Hauptpflichten für beide Parteien: also die Pflicht zur Arbeit sowie zur Vergütung. Zudem besteht kein Anspruch auf Entgeltfortzahlung, falls während des unbezahlten Urlaubs ein Krankheitsfall eintreten sollte. Nebenpflichten wie z. B. das Wettbewerbsverbot, die Treue- und Fürsorgepflicht und der Kündigungsschutz bleiben aber bestehen.

Praxistipp: auch während des unbezahlten Urlaubs ist es möglich, einen Arbeitnehmer zu kündigen. Hierfür müssen die regulären Voraussetzungen für eine Kündigung vorliegen. Zudem wird der unbezahlte Urlaub nicht auf den bezahlten Erholungsurlaub angerechnet. Allerdings darf der Arbeitgeber den bezahlten Erholungsurlaub anteilig kürzen, wenn für mindestens einen Monat unbezahlter Urlaub genommen wird.



Hier sind die Regelung des Urlaubsgesetzes zu beachten, d.h. der Arbeitgeber darf den normalen Urlaubsanspruch anteilig kürzen, bei zwei Monaten Unterbrechung also von 30 Tagen auf 25 Tage (30 : 12 Monate x 2 Monate = 5 Tage Kürzung). Wird nur für einen Monat unbezahlter Urlaub gewährt, wäre nur eine Kürzung um zwei Tage möglich: $30 : 12 \text{ Monate} \times 1 = 2,5$; abgerundet: 2.

Gewährt der Arbeitgeber unbezahlten Urlaub, so wirkt sich dieser auch auf das dem Arbeitnehmer zustehende Arbeitsentgelt aus. Einfach ist es, wenn sich der unbezahlte Urlaub über einen kompletten Monat erstreckt. In diesem Fall erhält der Arbeitnehmer für diesen Monat kein Arbeitsentgelt. Dauert der unbezahlte Urlaub jedoch keinen ganzen Monat, dann ist das dem Arbeitnehmer zustehende Arbeitsentgelt wie folgt zu berechnen:

- Bei einem Stundenlohn sind die geleisteten Arbeitsstunden maßgebend.
- Bei einem festen Gehalt ist dieses durch die Anzahl der regulären Arbeitstage in diesem Monat zu teilen und mit der Anzahl der tatsächlich geleisteten Arbeitstage zu multiplizieren.

Ein Teillohnzahlungszeitraum entsteht dabei nicht: Stehen dem Arbeitnehmer neben dem Grundlohn also zusätzliche Gehaltsbestandteile zu, die auch im unbezahlten Urlaub weitergewährt werden (z. B. Dienstwagen), dann ist insoweit der Sachbezug nicht zu kürzen.

Praxistipp: Bei Erstellung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung hat der Arbeitgeber neben dem reduzierten Bruttolohn noch eine weitere Besonderheit zu beachten.

Erstreckt sich der unbezahlte Urlaub auf mindestens fünf zusammenhängende Arbeitstage im Jahr, dann muss der Arbeitgeber im Lohnkonto und auf der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung den Großbuchstaben „U“ (Unterbrechung) vermerken, nicht jedoch der genaue Zeitraum anzugeben.

Während der Beschäftigung haben Arbeitnehmer eine Absicherung in allen Zweigen der Sozialversicherungen, insbesondere besteht Krankenversicherungsschutz. Dieser Versicherungsschutz bleibt auch während des unbezahlten Urlaubs erhalten – allerdings nur für einen Monat. Nach Ablauf des Monats hat der Arbeitgeber den Arbeitnehmer abzumelden und erst mit Wiederaufnahme der Tätigkeit neu anzumelden. Das bedeutet: In der Zwischenzeit muss der Arbeitnehmer selbst für seinen Versicherungsschutz sorgen.

14. Neue Pfändungsfreigrenzen ab 1. Juli 2024

Schnell gelesen: Zum 1. Juli 2024 werden die Pfändungsfreigrenzen angehoben. Die neuen Werte wurden im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Dabei kam es zunächst zu einem Fehler, der nun berichtigt wurde. Die Pfändungsfreigrenzen werden jährlich immer zum 1. Juli angepasst. Ihre Höhe richtet sich nach der Entwicklung des steuerlichen Grundfreibetrags.

Arbeitgeber müssen die unpfändbaren Beträge nicht selbst ausrechnen, sondern können diese der Pfändungstabelle entnehmen, die immer rechtzeitig zum Stichtag im Bundesgesetzblatt veröffentlicht wird. Dabei kam es jedoch dieses Jahr zu einem Fehler in der Tabelle, die im Bundesgesetzblatt am 16. Mai 2024 veröffentlicht wurde: Wenn Unterhaltspflicht besteht, erhöht sich der Betrag ab 1. Juli 2024 um 561,43 Euro monatlich (bis 30.06.2024: 527,76 Euro). In der fehlerhaften Tabelle stand stattdessen der falsche Wert von 560,90 Euro. Dieser Wert wurde inzwischen korrigiert.

Die korrekten Pfändungstabellen finden Sie in der korrigierten Fassung des Bundesgesetzblattes Nr. 165a vom 24. Mai 2024 unter recht.bund.de.

Durch Pfändungsfreigrenzen soll sichergestellt werden, dass verschuldete Arbeitnehmer trotz Gehaltspfändung noch laufende Kosten wie z. B. die Miete, Essen und Strom zahlen können. Der monatliche unpfändbare Grundbetrag liegt noch bis zum 30. Juni 2024 bei 1.402,28 Euro und wird ab 1. Juli 2024 auf 1.491,75 Euro erhöht. Neben dieser Existenzsicherung sollen aber weiterhin auch gesetzliche Verpflichtungen wie Unterhaltszahlungen möglich sein. Das bedeutet: Die Pfändungsfreigrenzen richten sich nicht nur nach dem Nettolohn – entscheidend ist auch die Anzahl an Personen, für

die eine Unterhaltspflicht besteht. Kommen unterhaltsberechtigten Personen dazu, erhöht sich daher der Pfändungsfreibetrag.

Auch weitere Lohnanteile sind von der Pfändung ausgenommen. Dazu gehören zum Beispiel: Erziehungsgelder, Aufwandserschädigungen oder Gefahrenzulagen. Es gelten außerdem Sonderregelungen, sobald Unterhaltszahlungen vollstreckt werden müssen. Die Regelungen zum Pfändungsschutz sind in der Zivilprozessordnung festgehalten.

Die neuen Pfändungsfreigrenzen gelten vom 1. Juli 2024 bis zum 30. Juni 2025.



15. Sonderzahlungen als Bestandteil des gesetzlichen Mindestlohn?

Schnell gelesen: Sonderzahlungen können auf den Mindestlohn Anrechnung finden, wenn diese monatlich erbracht werden. Diese müssen aber arbeitsrechtlich eindeutig vereinbart und geregelt sein, sonst ist dies in Zweifelsfällen nicht haltbar.

Die Frage, welche Lohnbestandteile auf den gesetzlichen Mindestlohn angerechnet werden dürfen, führt bei Sonderzahlungen des Arbeitgebers immer wieder zu Zweifelsfällen. Das LAG Baden-Württemberg hat darüber entschieden, ob der Arbeitgeber berechtigt ist, Einmalzahlungen wie Weihnachts- und Urlaubsgeld in monatliche Zahlungen aufzuteilen, um sie im jeweiligen Monat auf den Mindestlohn anzurechnen.

Im Arbeitsvertrag der Arbeitnehmerin war vereinbart, dass die Arbeitnehmerin jährlich jeweils ein halbes Monatsgehalt als Weihnachts- und Urlaubsgeld erhält. Die Zahlungen leistete der Arbeitgeber regelmäßig mit der Gehaltszahlung für Juni (Urlaubsgeld) und November (Weihnachtsgeld). Der Arbeitgeber ging im Jahr 2022 dazu über, Urlaubs- und Weihnachtsgeld auf zwölf gleiche Monatsbeträge aufzuteilen und zahlte die Teilbeträge jeweils mit dem monatlichen Gehalt aus. Er rechnete die Zahlungen auf den Mindestlohnanspruch der Arbeitnehmerin an. Dagegen wehrte sich die Arbeitnehmerin. Sie bestand darauf, dass die Zahlungen jeweils einmal jährlich zu leisten seien und nicht auf monatliche Teilbeträge aufgeteilt werden dürften.

Das LAG BaWü gab mit Urteil vom 11.01.2024 der Arbeitnehmerin Recht: Der Arbeitgeber war nicht

berechtigt, die Auszahlungspraxis einseitig zu ändern. Infolgedessen hätte er die Zahlungen auch nicht auf den Mindestlohn anrechnen dürfen.

Zwar ist das arbeitsvertraglich vereinbarte Urlaubs- und Weihnachtsgeld als Gegenleistung für die erbrachte Arbeitsleistung und beim Mindestlohn grundsätzlich berücksichtigungsfähig. Allerdings hatten sich Arbeitgeber und Beschäftigte angesichts der Praxis, die Sonderzahlungen jeweils halbjährlich auszuzahlen, stillschweigend auf die langjährig praktizierten Auszahlungstermine geeinigt. Damit kann der Arbeitgeber die Zahlungen nur in diesen Monaten auf den Mindestlohn anrechnen. Für die anderen Monate, in denen der Arbeitgeber die anteilige Zahlung nicht hätte erbringen dürfen, ist eine Anrechnung auf den Mindestlohn unzulässig.

Das Recht des Arbeitgebers, als Schuldner (der Sonderzahlungen) eine Leistung im Zweifel auch vor einem vereinbarten Fälligkeitszeitpunkt zu erbringen, ist nach Ansicht des Gerichts auf diese Zahlungen nicht anwendbar. Denn hier liege eine Vereinbarung über bestimmte Auszahlungstermine vor; darüber hinaus habe die Arbeitnehmerin als Gläubigerin der Urlaubs- und Weihnachtsgeldzahlungen wegen der Zweckbestimmungen der Zahlungen (Zusatzentgelt für erhöhte urlaubs- und weihnachtsfestbedingte Aufwendungen) ein berechtigtes Interesse daran, dass die Zahlungen erst zum Fälligkeitstermin geleistet würden.

Für die betriebliche Praxis führt dies zu klaren Konsequenzen: Will der Arbeitgeber Sonderzahlungen wie Urlaubs- und Weihnachtsgeld monatlich auf den Mindestlohn anrechnen, so muss er sich die rätliche monatliche Auszahlung im Arbeitsvertrag vorbehalten oder diese einvernehmlich mit dem Mitarbeiter neu vereinbaren. Eine entsprechende Klausel zur Aufteilung eines Weihnachtsgelds könnte etwa lauten: Der Arbeitgeber gewährt dem Arbeitnehmer ein Weihnachtsgeld in Höhe eines monatlichen Gehalts auf Basis der vereinbarten Arbeitszeit. Die Auszahlung erfolgt mit dem Gehalt für den Monat November. Der Arbeitgeber behält sich vor, das Weihnachtsgeld auf bis zu zwölf gleichmäßigen Teilbeträgen aufzuteilen und mit der monatlichen Gehaltsabrechnung auszuzahlen.

16. Ausländische Grenzgänger: Regelungen zur Grenzgängerregelung mit Frankreich

Schnell gelesen: Die Grenzgängerregelung im DBA D/F stellt für französische Grenzgänger eine steuerlich attraktive Regelung dar. Sofern es aus geschäftlicher Sicht möglich ist, sollten Reisen außerhalb der Grenzzone bewusst so gesteuert werden, dass 45 Nicht-Rückkehrtage nicht überschritten werden.

Gerade Arbeitnehmer, die im Ausland grenznah zu Deutschland wohnen, pendeln oft zur Arbeit nach

Deutschland, ggf. mit einer zusätzlichen Vereinbarung über tageweise Home-Office-Tätigkeit im Ausland. Dadurch nimmt die Anzahl der ausländischen Grenzpendler bzw. -gänger tendenziell zu. Aufgrund der vermehrten Anfragen dazu, möchten wir die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen verschiedener Länder genauer betrachten: In dieser Ausgabe geht es um die für französische Grenzpendler attraktive Grenzgängerregelung mit Frankreich.



Grenzpendler sind Arbeitnehmer, die im Ausland wohnen, aber grundsätzlich arbeitstäglich nach Deutschland pendeln. Einige Doppelbesteuerungsabkommen (DBA), u. a. auch das Abkommen zwischen Deutschland und Frankreich, sehen Sonderregelungen für diesen Personenkreis vor. Ist eine derartige Sonderregelung im DBA verankert, wird allgemein nicht mehr von Grenzpendlern, sondern von Grenzgängern gesprochen.

Das DBA Deutschland und Frankreich sieht als Grundsatz die Besteuerung im Tätigkeitsstaat vor. Ein Arbeitnehmer, der in Frankreich wohnt und nach Deutschland zu seinem Arbeitgeber pendelt, wird demnach also grundsätzlich steuerpflichtig in Deutschland. Eine Abweichung von diesem Tätigkeitsstaatsprinzip stellt die Grenzgängerregelung mit Frankreich im DBA dar. Sind die Voraussetzungen dieser Grenzgängerregelung erfüllt, erfolgt die Besteuerung des französischen Grenzgängers nicht im Tätigkeitsstaat Deutschland, sondern im Ansässigkeitsstaat Frankreich. Die Grenzgängerregelung ist insbesondere deshalb sehr attraktiv für französische Grenzpendler, weil die Besteuerung in Frankreich gegenüber der Besteuerung in Deutschland vergleichsweise niedrig ist. Die Grenzgängerregelung sieht zunächst eine räumliche Einschränkung vor: Grenzgänger ist demnach nur, wer innerhalb der Grenzzone wohnt und arbeitet. Gemäß Vorgaben in Frankreich muss der Wohnort in einer Gemeinde liegen, die maximal 20 km von der Grenze entfernt liegt. Praxistipp: Der Wohnsitz selbst darf durchaus weiter entfernt sein. Entscheidend ist, dass die äußerste Grenze der Gemeinde, in der sich der Wohnsitz befindet, nicht mehr als 20 km von der Grenze entfernt ist. Dies sind die Départements Haut-Rhin, Bas-Rhin oder Moselle. Dies lässt sich sogar noch weiter ausdehnen: Der Lebensmittelpunkt/Familienwohnsitz muss sich NICHT in der Grenzzone befinden; die Grenzgängerregelung kann auch genutzt werden, wenn der Arbeitnehmer ein kleines Apartment als Zweitwohnsitz in der Grenzzone anmietet, um von dort zu pendeln. Der Tätigkeitsort in Deutschland muss sich in einer Entfernung von 30 km Luftlinie zur

Grenze befinden (z. B. das Saarland, Teile von Baden-Württemberg und Rheinland-Pfalz).

Grundsätzlich hat ein Grenzpendler arbeitstäglich zu pendeln, also nach Feierabend aus Deutschland an seinen Wohnsitz in Frankreich zurückzukehren. Kehrt ein Arbeitnehmer nicht täglich an seinen Wohnsitz zurück oder ist er an ganzen Arbeitstagen an Arbeitsorten außerhalb der Grenzzone beschäftigt, kann er seinen Grenzgängerstatus behalten: Das setzt voraus, dass der Arbeitnehmer seine Tätigkeit während des gesamten Kalenderjahrs im Grenzgebiet ausübt und während dieses Zeitraums an maximal 45 Arbeitstagen

- nicht an seinen Wohnsitz zurückkehrt bzw.
- außerhalb des Grenzgebietes für seinen Arbeitgeber tätig ist (sog. Nicht-Rückkehr-Tage).

Sollte das Beschäftigungsverhältnis nicht das gesamte Kalenderjahr andauern (z. B. bei unterjähriger Tätigkeitsaufnahme), wird abweichend von den 45 Tagen auf 20 Prozent der insgesamt während des Beschäftigungszeitraums geleisteten Arbeitstage abgestellt.

Zu den für die Grenzgängereigenschaft unschädlichen Tagen gehören

- Arbeitstage im Home-Office in der Grenzzone oder
- kurzzeitige Tätigkeiten des Arbeitnehmers außerhalb der Grenzzone, wenn am gleichen Tag auch innerhalb der Grenzzone gearbeitet wird.

Somit kann eine eintägige Dienstreise nur dann zu schädlichen Tagen führen, wenn der Arbeitnehmer an dem Tag nicht innerhalb der Grenzzone tätig war. Sprich: Nur ganze Arbeitstage außerhalb der französischen und deutschen Grenzzone sind schädliche Tage.

Zu den Arbeitstagen, die für die Grenzgängereigenschaft schädlich sind, gehören mehrtägige Dienstreisetage außerhalb der Grenzzone. Bei mehrtägigen Dienstreisen sind sämtliche Reisetage als schädlich anzusehende Arbeitstage einzubeziehen. Ausnahme sind die einzelnen Tage, an denen nicht gearbeitet wird (z. B. Sonntag). Erstreckt sich die Arbeitszeit eines Arbeitnehmers über mehr als einen Tag (z.B. Schichtarbeit, Nachtdienst etc.), so ist kein Nicht-Rückkehrtag anzunehmen. Sind die Voraussetzungen für die Anwendung der Grenzgängerregelung erfüllt und ist die Anwendung der Grenzgängerregelung beantragt, kann der deutsche Arbeitgeber vom Lohnsteuereinbehalt in Deutschland absehen. Dazu muss der Grenzgänger mit dem Formular 5011 eine Freistellungsbescheinigung beim zuständigen deutschen Finanzamt beantragen und das Finanzamt muss diese Freistellungsbescheinigung erteilt haben. Der Grenzgänger wird dann ausschließlich in seinem Ansässigkeitsstaat Frankreich steuerpflichtig. Die Abführung der Steuer in Frankreich im Rahmen einer französischen Einkommensteuererklärung ist dabei allein

die Verpflichtung des Grenzgängers. Der deutsche Arbeitgeber ist nicht dazu verpflichtet, französische Lohnsteuer abzuführen.

Verliert der Arbeitnehmer seinen Grenzgängerstatus, z. B. weil er mehr als 45 schädliche Nicht-Rückkehrtage hat, finden die allgemeinen Regelungen des DBA zwischen Deutschland und Frankreich Anwendung. Demnach wird der Grenzgänger beschränkt steuerpflichtig in Deutschland mit dem anteiligen Gehalt für deutsche Arbeitstage. Der inländische Arbeitgeber muss darauf entsprechend deutsche Lohnsteuer berechnen und abführen. Dieser Lohnsteuereinbehalt hat grundsätzlich abgeltende Wirkung, d. h. der Arbeitnehmer ist nicht dazu verpflichtet, eine Einkommensteuererklärung in Deutschland abzugeben (unterstellt, dass der Arbeitnehmer keine weiteren privaten Einkünfte aus deutschen Quellen erzielt, die zu einer Erklärungs-pflicht in Deutschland führen).

Praxistipp: Der Arbeitnehmer kann auf Antrag als fiktiv unbeschränkt einkommensteuerpflichtig betrachtet werden. In diesem Fall kann er vom Familiensplitting und dem Abzug von Werbungskosten, Sonderausgaben und außergewöhnlichen Belastungen profitieren, was einem lediglich beschränkt steuerpflichtigen Arbeitnehmer nicht erlaubt ist. Die Beantragung der fiktiven unbeschränkten Steuerpflicht ist allerdings nicht in jedem Fall vorteilhaft, da in Frankreich steuerpflichtige Einkünfte im Rahmen des Progressionsvorbehalts, also zur Ermittlung des persönlichen Steuersatzes herangezogen werden. Es wird daher empfohlen, bei Wegfall der Grenzgängereigenschaft im Zweifel eine Vergleichsberechnung durchzuführen, um festzustellen, ob im konkreten Fall die fiktiv unbeschränkte Steuerpflicht vorteilhaft ist oder eben nicht. Das Besteuerungsrecht für Arbeitstage in Frankreich oder Drittstaaten steht Frankreich als Ansässigkeitsstaat zu. In Frankreich hat der Arbeitnehmer eine Einkommensteuererklärung einzureichen.