

FAQ des Webinars "Änderungen zum Jahreswechsel"

BAV: Arbeitgeber-Pflichtzuschuss ab 1/2022

Gilt der Zuschuss auch für Unterstützungskassen?

Nein, für interne Durchführungswege fällt kein Arbeitgeber-Pflichtzuschuss an.

Dürfen Arbeitgeber freiwillig auch mehr als 15 Prozent Zuschuss gewähren?

Ja, dies ist jederzeit möglich.

Folie 23: Kann der Arbeitgeber festlegen, dass nur die "Insich"-Berechnung genommen wird und muss diese Vereinbarung dann mit dem Mitarbeiter schriftlich festgehalten werden?

Grundsätzlich sieht der § 1a Abs. 1a BetrAVG vor, dass der Arbeitgeber-Zuschuss zusätzlich gewährt wird, d.h. nach gesetzlicher Formulierung, ist dies die erste Option, wenn dies allerdings nicht möglich ist, dann kommt eine „Insich-Berechnung“ bzw. ein Neuvertrag in Betracht. Die neue Entgeltumwandlung sollte zur Absicherung schriftlich vereinbart werden.

Können vom Arbeitgeber bereits gezahlte Zuschüsse angerechnet werden?

Ja, sofern diese mit der Ersparnis der Sozialversicherungsbeiträge für den Arbeitgeber begründet werden.

Wie wirkt sich die Überschreitung des Höchstbeitrages, der steuer- und sozialversicherungsfrei ist (Vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze) bei monatlicher Entgeltumwandlung auf die 15 Prozent Arbeitgeberzuschuss aus? Sind die 15 Prozent Arbeitgeber-Zuschuss auch auf den Teil zu zahlen, der über die vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze hinausgeht?

Nein, für den die vier Prozent übersteigenden Teil ergibt sich keine weitere Sozialversicherungsersparnis mehr für den Arbeitgeber, und somit entsteht kein gesetzlicher Anspruch auf den Arbeitgeber-Zuschuss.

Wenn ein Mitarbeiter mehrere bAV-Verträge hat, muss die Sozialversicherungsersparnis getrennt betrachtet, gegebenenfalls jeder Vertrag bezuschusst werden?

Welcher Vertrag bezuschusst wird, ist gesetzlich nicht vorgegeben, lediglich die betragsmäßige Ersparnis muss in einen externen Durchführungsweg eingezahlt werden.

Kann der Zuschuss (15 Prozent) (Betriebsrentenstärkungsgesetz) auch einmal jährlich gezahlt werden, oder muss das monatlich erfolgen?

Der Zuschuss muss in dem Monat gezahlt werden, in welchem es durch die Entgeltumwandlung für einen externen Durchführungsweg zu einer Sozialversicherungsersparnis kommt (monatsgenaue Betrachtung).

Muss der Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung auch für privat Versicherte und freiwillig Versicherte bezahlt werden?

Ja, der krankensicherungsrechtliche Status spielt hierbei keine Rolle; im Regelfall wird es bei diesen Fällen lediglich zu einer Ersparnis in der Renten- und Arbeitslosenversicherung kommen, so dass diese tatsächliche Ersparnis („spitz“ berechnet) als Pflichtzuschusses ausreichend wäre – freiwillig kann selbstverständlich ein höherer Betrag gezahlt werden.

Folie 20/21: Wie ist die Betrachtungsweise bei Mitarbeitende auf Provisionsbasis, bei denen der Verdienst unterhalb der Beitragsbemessungsgrenzen liegen könnte? Ist dieses dann monatlich zu betrachten?

Ja, entscheidend ist immer, ob sich im Monat, in welchem die Entgeltumwandlung erfolgt, eine Sozialversicherungsersparnis ergibt, dann muss in diesem Monat auch der Arbeitgeber-Pflichtzuschuss gezahlt werden.

Muss ich den Schritt gehen, zu entscheiden, ob sich der Vertrag aufstocken lässt, oder kann ich generell die Option der In-Sich-Berechnung wählen?

Grundsätzlich ist erst zu klären, ob sich der Vertrag aufstocken lässt, denn nach § 1a Abs. 1a BetrAVG muss der Arbeitgeber diesen zusätzlich zahlen; allerdings wird dies in den meisten Fällen aufgrund bereits geschlossener Tarife nicht möglich sein.

Was ist, wenn eine Versicherung des Arbeitgebers zum Beispiel die Beitragserhöhung zulässt, und bei einer anderen Versicherung des Arbeitgebers zum Beispiel nur die "In-Sich-Berechnung" möglich wäre, kann die Berechnung des Zuschusses dann auch bei dem jeweiligen Mitarbeiter anders gehandhabt werden, oder muss der Arbeitgeber sich für EINE der Berechnungsmethode für alle Mitarbeiter entscheiden?

Die Beurteilung erfolgt für jeden Mitarbeitenden individuell.

Verringerung der BBG RV: Das hat doch dann Auswirkung auf die 4 Prozent des Höchstbeitrags in der Rentenversicherung. Der monatliche Betrag sinkt von 284,00 Euro auf 282,00 Euro. Gibt es hier eine Bestandswahrung?

Nein, die gibt es nicht.

Wie sieht der 15 Prozent-Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung bei Minijobbern aus?

Sollte im Rahmen eines Minijobs tatsächlich eine Entgeltumwandlung stattfinden (im Regelfall Arbeitgeber-finanzierte Verträge, die selbstverständlich nicht bezuschusst werden müssen), so sind diese ebenso mit 15 Prozent zu bezuschussen (Arbeitgeber spart 13 Prozent pauschale Krankenversicherung und 15 Prozent pauschale Rentenversicherung).

Muss der Versicherungsvertrag des Mitarbeiters angepasst werden, wenn der Arbeitgeber bisher nichts hinzugezahlt hat?

Im Rahmen einer Aufstockung des Vertrages muss dies erfolgen. Sollte der Zuschuss in Form einer „In-Sich-Berechnung“ gezahlt werden, dann muss lediglich die Entgeltumwandlungsvereinbarung geändert werden.

Wie verhält es sich, wenn Mitarbeiter, auf Urlaubsgeld und Weihnachtsgeld verzichtet und daraufhin eine betriebliche Altersversorgung abgeschlossen wurde, welche komplett vom Arbeitgeber gezahlt wird? Müssen diese Beiträge auch bezuschusst werden?

Auf dieser arbeitsrechtlichen Grundlage, verzichtet der Arbeitnehmende auf Arbeitsentgelt (UG/WG) und bekommt hierfür eine betriebliche Altersversorgung – aus meiner Sicht handelt es sich hierbei nicht um eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung und durch diese „Entgeltumwandlung“ spart der Arbeitgeber Sozialversicherungsbeiträge und ist verpflichtet, den entsprechenden Zuschuss zu zahlen.

Folie 17: Ein Arbeitnehmer hat zwei Verträge. Der Arbeitgeber trägt einen Vertrag in Höhe von 100 Euro allein. Der zweite Vertrag läuft über 50 Euro. Muss der Arbeitgeber hier noch die 15 % tragen?

Grundsätzlich ja – es sei denn, es gibt eine arbeitsrechtliche Regelung, dass die 100 Euro vom Arbeitgeber aufgrund der entstandenen SV-Ersparnis durch die 50 Euro-Entgeltumwandlung des Mitarbeiters gezahlt werden (was in diesem Fall nicht logisch erscheint).

Arbeitgeber-Pflichtzuschuss zur BAV betrifft aber nicht Altverträge nach § 40b, oder?

Auch im Rahmen von Entgeltumwandlungen von § 40b-Verträgen mit einer regelmäßigen Einmalzahlung haben SV-Einsparungen für den Arbeitgeber zur Folge (unter der Voraussetzung, dass die monatliche bzw. anteilige BBG nicht überschritten ist) zur Folge und sind aus diesem Grund ebenfalls zuschussverpflichtend.

Wie ist vorzugehen, wenn eine Mischfinanzierung vorliegt, bei der der Arbeitgeber-Anteil auf die 15 % angerechnet wird, jedoch übersteigt der Arbeitgeber-Anteil den 15 % Pflichtzuschuss. Ist es notwendig den Zuschuss und den übersteigenden Betrag einzeln auf der Lohnabrechnung auszuweisen/darzustellen?

Aus meiner Sicht ist dies zu empfehlen.

Was ist mit dynamischen Verträgen? Muss die Anpassung auf 15 % automatisch auf den höheren Betrag vorgenommen werden?

Ja.

Neue Verwaltungsanweisungen

Gesundheitsförderung: Können die 600 Euro auch für Verbundsysteme wie Qualitrain, Hansefit oder Machtfit geltend gemacht werden, die online zertifizierte Kurse anbieten, aber pauschal berechnet und nicht kursspezifisch werden?

Sofern die Leistungen klar abgegrenzt werden und eine entsprechende Zertifizierung vorliegt, grundsätzlich ja.

Zählen zu den Maßnahmen zur Gesundheitsförderung auch Diätkurse?

Nein, diese zählen nicht dazu.

Folie 12: Fallen darunter auch Zuschüsse zu Bürostuhl und Tisch im Homeoffice?

Nein, Zuschüsse für Büromöbel sind als Arbeitslohn zu bewerten und sind steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Sind mobile Massagen am Arbeitsplatz steuerpflichtig?

Grundsätzlich ja.

Wie gestaltet sich denn die Bezuschussung des Arbeitgebers bei der Bildschirmarbeitsplatzbrille?

Trägt der Arbeitgeber aufgrund gesetzlicher Verpflichtung die angemessenen Kosten für eine spezielle Sehhilfe (Bildschirmbrille bzw. Arbeitsplatzbrille), ist die Übernahme der Kosten hierfür kein Arbeitslohn. Voraussetzung hierfür ist, dass aufgrund einer Untersuchung der Augen und des Sehvermögens durch eine fachkundige Person i. S. d. § 6 Abs. 1 Bildschirmarbeitsverordnung (Betriebs- oder Augenarzt) eine normale Sehhilfe nicht ausreichend und deshalb eine spezielle Sehhilfe notwendig ist, um eine ausreichende Sehfähigkeit in den Entfernungsbereichen des Bildschirmarbeitsplatzes zu gewährleisten. Das eigenbetriebliche Interesse des Arbeitgebers überwiegt in diesem Fall. Eine Verordnung durch den Optiker reicht hingegen nicht aus.

Firmenwagen

Folie 34: Wenn der Arbeitnehmer die 0,002 Prozent verlangt, dann kann man als Arbeitgeber nicht ablehnen, oder?

Doch, es besteht kein arbeitsrechtlicher Anspruch auf die Anwendung der 0,002%-Methode.

Folie 35: Ist es zusätzlich notwendig, dass ein Plug-In-Hybrid von außen aufladbar ist? Wie komme ich an einen Nachweis der Reichweite des Elektromotors?

Die Reichweite des Elektromotors ergibt sich aus der EuroCoc – Übereinstimmungsbescheinigung (Zweite Seite). Die Übereinstimmungsbescheinigung, auch CoC (Certificate of Conformity) genannt, ist ein Dokument, das die EU-Normen für Kraftfahrzeuge und die EG-Typgenehmigung deklariert.

Sind beim Fahrtenbuch die einfachen Kilometer zu berechnen?

Nein, ein Fahrtenbuch ist folgendermaßen zu führen:

- Datum der Fahrt
- die Angabe der Uhrzeit ist nicht erforderlich
- Ausgangspunkt und Reiseziel
- Reisezweck, d. h. aufgesuchter Kunde/Geschäftspartner oder Gegenstand der dienstlichen Verrichtung (beispielsweise „Post holen“)
- Angabe der Kilometerstände zu Beginn und Ende jeder einzeln zu erfassenden Fahrt sowie die gefahrenen Kilometer in den einzelnen Spalten
- keine gerundeten Kilometerangaben
- die Angabe der gefahrenen Kilometer ist nicht ausreichend, die Kilometerstände am Beginn und am Ende der Fahrt sind zwingend mit anzugeben
- Art der Fahrt (Wohnung – erste Tätigkeitsstätte, Privat, Beruflich/Betrieblich)
- bei Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte reicht ein kurzer Vermerk
- bei Privatfahrten genügt die Angabe der Kilometer
- Reiseroute bei Umwegen.

Folie 32: Ist die Kalenderjahresbetrachtung (0,002 Prozent) je PKW wählbar oder einheitlich für alle PKWs im Unternehmen?

Dies kann für jeden Mitarbeitenden individuell festgelegt werden.

Fahrradleasing: Ist die Entgeltumwandlung für E-Bikes sozialversicherungsfrei?

Dies ist abhängig davon, ob eine tarifliche Gehaltsregelung vorliegt oder nicht. Falls nein, dann kann die Entgeltumwandlung sozialversicherungsfrei erfolgen, falls ja, dann muss im Tarifvertrag eine entsprechende Öffnungsklausel für E-Bikes enthalten sein.

Folie 33/34: Kann der Mitarbeiter die Methode ändern, wenn er im laufenden Jahr ein neues Fahrzeug bekommt. also zum Zeitpunkt des Bezuges des neuen Firmenwagens?

Ein Wechsel zwischen der pauschalen Methode 0,03 Prozent und der für gelegentliche Fahrten 0,002 Prozent kann unterjährig nicht stattfinden (gilt für ein volles Kalenderjahr) – auch nicht im Rahmen eines Fahrzeugwechsels. Allerdings kann zwischen der pauschalen 1 Prozent- Bewertungsmethode und Fahrtenbuch im Rahmen eines Fahrzeugwechsels neu gewählt werden.

Brutto Listen Preis für Elektrofahrzeuge zum Beispiel Tesla: Bei Anschaffung unter 60.000 Euro und drei Monate später wird die Software für das Selbstfahren angeschafft zum Beispiel Brutto 10.000 Euro. Zählt diese Anschaffung noch zum Bruttolistenpreis, so dass der Wert jetzt über 60.000 Euro liegt?

Grundsätzlich gilt der inländische Listenpreis im Zeitpunkt der Erstzulassung des Kraftfahrzeugs zuzüglich der Kosten für Sonderausstattung einschließlich Umsatzsteuer (Bruttolistenpreis).

Gelegentliche Fahrten: Haften wir als Arbeitgeber für die Angaben der Mitarbeitenden, wenn wir die tatsächlichen Tage abrechnen?

Der Arbeitgeber hat aufgrund der Erklärungen des Arbeitnehmers den Lohnsteuerabzug durchzuführen, sofern der Arbeitnehmer nicht erkennbar unrichtige Angaben macht. Ermittlungspflichten des Arbeitgebers ergeben sich hierdurch nicht.

Ist es möglich, die Veresterung der tatsächlichen Fahrten bei 0,002 Prozent-Methode einmal im Jahr vorzunehmen und abzurechnen, wenn die Mitarbeiter uns eine jährliche Aufstellung zukommen lassen?

Der Arbeitnehmer hat gegenüber dem Arbeitgeber kalendermonatlich fahrzeugbezogen schriftlich zu erklären, an welchen Tagen (mit Datumsangabe) er das betriebliche Kraftfahrzeug tatsächlich für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt hat; die bloße Angabe der Anzahl der Tage reicht nicht aus.

KFZ-Besteuerung Dienstwagen bei Plug-In Fahrzeugen: Gilt die 50 Prozent-Regelung für Fahrzeuge, die in diesem Jahr ange-**schafft wurden, über die Dauer der Nutzungszeit, oder entfällt der Lohnsteuer-Vorteil mit den neuen Kilometervorgaben, die ab 2022 gültig werden?**

Ja, Fahrzeuge, die noch bis zum 31. Dezember 2021 angeschafft wurden und die entsprechenden Voraussetzungen erfüllen, sind auch über diesen Zeitraum hinaus von der 50 Prozent-Regelung erfasst.

Darf man die Methode (Fahrtenbuch/1 Prozent) wechseln, wenn sich die Tätigkeit im laufenden Kalenderjahr ändert?

Nein, das geht nicht.

Bruttolistenpreis für Elektrofahrzeuge zum Beispiel Tesla: Bei Anschaffung unter 60.000 Euro und drei Monate später wird die Software für das Selbstfahren angeschafft zum Beispiel Brutto 10.000 Euro. Zählt diese Anschaffung noch zum Bruttolistenpreis, so dass der Wert jetzt über 60.000 Euro liegt?

Grundsätzlich gilt der inländische Listenpreis im Zeitpunkt der Erstzulassung des Kraftfahrzeugs zuzüglich der Kosten für Sonderausstattung einschließlich Umsatzsteuer (Bruttolistenpreis). In solchen Fällen könnte jedoch auch ein Gestaltungsmissbrauch im Rahmen der Lohnsteuer-Außenprüfung festgestellt werden. Daher empfiehlt sich hier eine Anrufungsauskunft beim Betriebsstättenfinanzamt.

Hybridfahrzeuge: Wo bekomme ich die Übereinstimmungsbescheinigung?

Die Konformitätsbescheinigung wird vom Hersteller mit ausgegeben.

Sachbezüge und Gutscheine**Kann man beim Sachbezug von 50 Euro zusätzlich den Rabatffreibetrag in Höhe von 1.080 Euro jährlich anwenden?**

Nein, das kann man nicht.

Werden bei der Prüfung der Versicherungspflichtgrenze die Sachbezüge (Gutscheinkarten) mitgerechnet?

Nein, nicht wenn diese die Voraussetzungen des § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG erfüllen.

Sachbezüge: Können wir dieses Jahr noch Wunschgutscheine steuer- und sozialversicherungsfrei bis 44 Euro an unsere Mitarbeiter ausgeben? Wann endet die Übergangsregelung?

Sogenannte „Open Loop Karten“ können noch bis 31. Dezember 2021 ausgegeben werden.

Wenn im Jahr 2022 weiterhin Amazon-Gutscheine zu Jubiläen an Arbeitnehmer verschenkt werden, sind diese Gutscheine kein Sachbezug mehr, sondern Barlohn, und somit greift kein § 37b mehr, sondern die individuelle Versteuerung?

Das ist korrekt.

Aufmerksamkeit: Geburtstag, Jubiläum, Hochzeit alles im Januar – 3 x 60 Euro steuerfrei im Januar möglich?

Ja, es handelt sich um drei persönliche Anlässe für die jeweils die 60 Euro-Freigrenze für einen Sachbezug genutzt werden kann.

Homeoffice

Überlassung von Handy an Mitarbeiter: Ist dieses für Arbeitgeber an Arbeitnehmer im Homeoffice verpflichtend, oder kann ich als Arbeitgeber dieses auch ablehnen und der Mitarbeitende erhält bei Selbstzahlung keinen Vorteil in der Sozialversicherung? Eventuell ist dies steuerlich absetzbar im Rahmen der eigenen Steuererklärung des Arbeitgebers?

Es besteht kein arbeitsrechtlicher Anspruch auf die Überlassung eines Arbeitgeber-eigenen Handys – die Kosten die für das private Handy durch betriebliche Nutzung entstanden sind, können je nach Nutzungsanteil im Rahmen der persönlichen Einkommensteuer als Werbungskosten angesetzt werden.

Folie 46: Wie sehen die aktuellen Sonderregelungen bzw. Homeoffice aus für Grenzgänger, die in D arbeiten, aber z.B. in D oder NL wohnen und dort auch im Homeoffice tätig sind?

Der Empfehlung, möglichst zuhause zu bleiben, kommen viele Bürgerinnen und Bürger nach. Vor Herausforderungen stellt dies Beschäftigte, die normalerweise täglich von ihrem Wohnsitz aus in einen anderen Staat zur Arbeit pendeln. Wenn sie nun, aufgrund von behördlichen Empfehlungen oder Anordnungen, Anweisungen des Arbeitgebers oder der Schließung der Grenze, vermehrt von zuhause aus

arbeiten (Homeoffice), kann dies auch steuerliche Folgen auslösen, etwa dann, wenn nach den zugrunde liegenden Regelungen eines zwischen den beiden betroffenen Staaten bestehenden Doppelbesteuerungsabkommens (DBA) das Überschreiten einer bestimmten Anzahl an Tagen, an denen der eigentliche Tätigkeitsstaat nicht aufgesucht wird, zu einem teilweisen Wechsel des Besteuerungsrechts führt. Diese Frage ist in den von Deutschland abgeschlossenen DBA nicht einheitlich geregelt, weil es mit verschiedenen Nachbarstaaten unterschiedliche Sonderregelungen gibt. Nach dem DBA etwa mit Frankreich ändern die zusätzlichen Homeoffice-Tage für Beschäftigte im Grenzgebiet nichts an der vorgesehenen Aufteilung der Besteuerungsrechte. Dies gilt auch für Grenzgänger nach dem DBA mit der Schweiz, solange sich auf das Kalenderjahr bezogen noch eine Mindestzahl von Pendelbewegungen (d.h. hin und zurück) über die Grenze (eine pro Woche oder fünf im Monat) ergibt. Das Bundesministerium der Finanzen hat sich mit der Schweiz vorsorglich darauf geeinigt, Pendelbewegungen während der Maßnahmen zur Bekämpfung der Corona-Krise zu unterstellen. Dies gilt auch für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes, die unter die Grenzgängerregelung nach dem DBA mit der Schweiz fallen. Im Hinblick auf die DBA mit anderen Staaten, etwa mit Luxemburg, den Niederlanden, Österreich, Belgien und Polen kann ein erhöhtes Maß an Homeoffice-Tagen hingegen zu einer Änderung der Aufteilung der Besteuerungsrechte und damit zu einer Änderung der steuerlichen Situation der betroffenen Beschäftigten führen. Das Gleiche gilt in Bezug auf Frankreich für Beschäftigte, wenn sie nicht im Grenzgebiet leben und in Bezug auf die Schweiz für Beschäftigte, die die Grenzgängereigenschaft nicht erfüllen. Das Bundesministerium der Finanzen hat mit diesen Staaten bereits Einigungen erzielen können, um eine Änderung der Aufteilung der Besteuerungsrechte aufgrund einer durch die Corona-Krise bedingten höheren Anzahl von Homeoffice-Tagen zu verhindern. Mit Luxemburg, Österreich, Polen und der Schweiz wurde sich darauf verständigt, dass die Homeoffice-Vereinbarungen auch für Beschäftigte des öffentlichen Dienstes gelten.

Corona-Update

Folie 51: Wie viele Tage Anspruch auf Kinderkrankengeld haben Arbeitnehmer ab dem 20. März 2022, vor allem wenn bis zum 19. März 2021 vielleicht schon 15 Tage Kinderkrankengeld beantragt wurden?

Nach aktueller Rechtslage keine mehr – dies würde ich allerdings abwarten.

Darf man die Corona-Prämie auch an Mitarbeiter ausbezahlen, die erst im Jahr 2021 in das Unternehmen eingetreten sind, und darf man die Prämie dann sowohl für 2021 als auch 2022 bezahlen?

Die Corona-Prämie gilt für jedes Dienstverhältnis neu und wie diese Prämie aufgeteilt wird, obliegt dem Arbeitgeber – in Summe maximal 1.500 Euro.

Wenn ein Arbeitnehmer eine Vollbeschäftigung und eine geringfügige Beschäftigung hat, gilt dann für beide Arbeitsverhältnisse jeweils die Corona-Sonderzahlung i.H.v. 1.500 Euro, oder darf der Arbeitnehmer insgesamt nur 1.500 Euro erhalten?

Für jedes Dienstverhältnis kann die Corona-Prämie in Höhe von 1.500 Euro genutzt werden.

Dürfen für Minijobber auch 1.500 Euro bezahlt werden?

Ja.

Darf eine Impfprämie (Coronaimpfung) steuerfrei sowie sozialversicherungsfrei gewährt werden? In welcher Höhe kann gegebenenfalls eine Impfprämie gezahlt werden? Ist das auch für Mitarbeiter möglich, die bereits geimpft sind?

Bei einer Impfprämie handelt es sich um steuer- und sv-pflichtigen Arbeitslohn – wäre nur im Rahmen der Corona-Prämie § 3 Nr. 11a EStG (bis 1.500 Euro) möglich.

Muss bei den 30 Arbeitstagen im Fall des § 45 SGB V ein Nachweis vorgelegt werden, dass es mit Maßnahmen wegen Corona zusammen hängt, oder eine AU des Arztes, oder können diese auf "Wunsch" genommen werden?

Die Krankenkassen können für die Beantragung des Kinderkrankengelds die Vorlage einer Bescheinigung der Kita oder der Schule verlangen. Sollten Krankenkassen einen Nachweis durch die Einrichtungen verlangen, hat das Bundesfamilienministerium im Rahmen seiner Öffentlichkeitsarbeit eine Musterbescheinigung entwickelt, die von Kindertageseinrichtungen, Kindertagespflegestellen oder Schulen verwendet werden kann und eine Ergänzung zum formellen Antrag bei der gesetzlichen Krankenversicherung darstellt.

Steht die Corona Sonderzahlung Mitarbeitern in Elternzeit zu?

Ja, auch dies ist möglich.

Geht Kinderkrankengeld vor Kurarbeit?

Ja, es sei denn es besteht Kurarbeit „Null“, dann wäre keine weitere Freistellung von der Arbeitsleistung notwendig.

Folie 50.: Wie verhält sich das, wenn das Entgelt weiterbezahlt wurde und nicht im Abrechnungssystem erfasst wurde. Wir haben erst im Juni 2021 die Erstattungen für das Jahr 2020 beantragt. Das ging Abrechnungssystemmäßig nicht mehr. Ich habe das manuell über eine Exceltabelle und dann beim IfSG beantragt. Dann ist doch beim Mitarbeiter alles versteuert, oder?

In diesen Fällen sind haftungsbefreiende Anzeigen bei den jeweilig zuständigen Betriebsstättenfinanzämtern zu stellen.

Infektionsschutzgesetz: Sie hatten von einem Merkblatt zu den Rückforderungen bzw. Versagen bei Quarantäne gesprochen. Wo finde ich dieses Merkblatt?

Beim Finanzministerium des jeweiligen Bundeslandes „Merkblatt zur steuerlichen Behandlung der Entschädigung nach § 56 Abs. 1 Infektionsschutzgesetz“.

Elektronische AU

Folie 54: Wird beim Abruf der AU durch den Arbeitgeber bei der Krankenkasse automatisch geprüft und gemeldet, ob Vorerkrankungen vorliegen und angerechnet werden?

Dies ist langfristig geplant.

Wenn ein Mitarbeiter zum Monatsende krank ist, und wir den Abruf der Daten frühestens erst einen Tag später erstellen können, kann dann die Abrechnung dadurch unter Umständen verspätet erst erstellt werden, da uns die AU-Daten fehlen?

Nein, der Mitarbeiter meldet sich beim Arbeitgeber weiterhin krank, dazu ist er arbeitsrechtlich verpflichtet und es besteht nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz für den Arbeitgeber die Verpflichtung den Lohn sechs Wochen weiter zu zahlen, demzufolge entsteht in der Abrechnung auch in AU-Fällen am Ende des Monats für die Abrechnung kein teillohnzahlungszeitraum, es sei denn es handelt sich um eine Folgerkrankung, die jedoch dann immer wieder abgerufen wird. Hier kann es gegebenenfalls insbesondere in der Anfangsphase zu Korrekturläufen kommen.

Habe ich das richtig verstanden, dass Minijobber nicht mehr bei der Minijobzentrale angemeldet werden müssen?

Der Minijobber wird weiterhin bei der Minijobzentrale gemeldet, allerdings werden die AU-Daten bei der gesetzlichen Krankenkasse des Minijobbers abgerufen. Aus diesem Grund wird die Krankenkasse zukünftig benötigt.

Wenn die Regelungen zur eAU nicht geändert werden und diese somit bereits ab 1. Januar 2022 möglich ist und auch unser Abrechnungsprogramm dies ab dem 1. Januar 2022 umsetzen kann, können wir dann bereits ab Januar bei der TK die eAU abrufen?

Für das erste Halbjahr 2022 wurde eine Pilotphase vereinbart. In dieser können Arbeitgeber – falls möglich – diese Daten bereits elektronisch abrufen.

Muss der Abruf der AU pro Arbeitnehmer erfolgen, oder kann für die gesamte Firma abgerufen werden?

Der Abruf erfolgt pro Arbeitnehmer – mit Name und mit Angabe des Beginns der AU.

Bekomme ich als Arbeitgeber auch die eAU bei EM-Rentnern? Bisher haben die Krankenkassen die AU's nicht gespeichert, da kein Anspruch auf Krankengeld besteht.

Auch diese müssen Sie anfordern können.

Ist die Abfrage der AU-Daten über SV-Net möglich?

Für das Jahr 2022 ist eine neue Version von sv.net geplant, die eine Abfrage der AU-Daten ermöglicht.

Folie 53: Ein Hausarzt hat jetzt schon auf eAU umgestellt. Benötige ich vom Arbeitnehmenden ein Original oder reicht die Kopie der AU? Unser System kann dies aber noch gar nicht abrufen. Was tun?

Sie müssen weiterhin die AU-Bescheinigung vom Arbeitnehmer einfordern.

Können Lohnbüros für Mandanten den Abruf der elektronischen AU durchführen? Oder muss das der Mandant selbst tun?

Dies werden die Lohnbüros über das Abrechnungssystem übernehmen.

Worin erkennt man bei der AU-Bescheinigung, dass es sich um einen Arbeitsunfall handelt?

Wie dies genau zurückgemeldet wird, ist mit dem jeweiligen Softwarehersteller zu klären, jedoch findet eine Angabe statt.

Zuständige Krankenkasse Minijobber: "Arbeitgeber sind über die Beitragsverfahrensverordnung ab 1. Januar 2022 verpflichtet, in den für den jeweiligen kurzfristig beschäftigten Arbeitnehmer zu führenden Entgeltunterlagen einen Nachweis über den Krankenversicherungsschutz aufzunehmen." Was wird als Nachweis benötigt? Reicht die Angabe des Mitarbeiters im Personalbogen, oder benötigen wir hier eine Kopie der Krankenkarte oder sogar einen Mitgliedsnachweis der Krankenkasse?

Zur Prüfung der Richtigkeit der von dem Arbeitgeber gemeldeten Angaben über die Art des Krankenversicherungsschutzes nach § 28a Absatz 9a des SGB IV für kurzfristig Beschäftigte ist der elektronische Nachweis des Krankenversicherungsschutzes Teil der von dem Arbeitgeber aufzubewahrenden Entgeltunterlagen nach § 8 Absatz 2 SGB IV.

Grenzgänger/Minijob: Wie verhält sich das mit der Angabe der gesetzlichen Krankenkasse für die eAU, da Grenzgänger nicht in Deutschland versichert sind?

Für Grenzgänger, die im Ausland versichert sind, und für Arbeitnehmende, die im Ausland zu Arzt gehen, bleibt es bei der Papierbescheinigung.

Wird die eAU auch bereitgestellt, wenn der Arbeitnehmende familienversichert ist?

Ja, das ist so.

Werden im Rahmen der eAU Krankheitstage bis drei Tage ohne Attest auf die Frist der Lohnfortzahlung angerechnet?

Ja, das wird angerechnet.

Sind Praktikanten und Werkstudenten ebenfalls von dem eAU-Verfahren betroffen?

Ja, sofern diese gesetzlich krankenversichert sind.

Was ist, wenn gesetzlich Versicherte zu einem Arzt gehen, der keine Kassenzulassung hat, also auch die Behandlung privat bezahlen?

In diesen Fällen bleibt es dann bei der Papierbescheinigung.

Muss eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bis Ende Juni 2022 immer in Papierform an den Arbeitgeber geschickt werden oder reicht es aus die AU einzuscannen und elektronisch an den Arbeitgeber zu schicken?

Reicht aus meiner Sicht auch elektronisch, sofern alle entsprechend notwendigen Angaben erkennbar sind.

Wird die AU auf Kind krank auch elektronisch abgerufen?

Nein, in diesen Fällen bleibt es weiterhin bei Papierbescheinigungen.

Wer ist in Handlungs-/ Klärungspflicht, wenn Krankenkasse rückmeldet, dass AU nicht vorliegt, der Arbeitnehmer aber behauptet, dass er beim Arzt war?

Aus meiner Sicht ist erstmals seitens des Arbeitgebers sicherzustellen, dass alle technischen Voraussetzungen für den digitalen Abruf erfüllt sind – ansonsten ist der Arbeitnehmer miteinzubeziehen.

Beispiel: Mitarbeiter meldet sich telefonisch krank am 16.8., geht zum Arzt am 18.8., AU wird erteilt ab 18.8, Erstattung nach U1 dennoch ab 16.8?

Korrekt.

Wie beeinflusst die elektronische AU das Thema Ende Entgeltfortzahlung / Beginn Krankengeld. Wird dieser Prozess durch die neue elektronische Übermittlung gerade bei Beginn Krankengeld den doch eher manchmal etwas verzögerten Ablauf beschleunigt? Oder läuft die Mitteilung Beginn Krankengeld noch über übliche Wege?

Aus meiner Sicht wird dieser Prozess langfristig beschleunigt werden.

Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung

Muss auch die Personengruppe 120 auf den Schlüssel „2“ in der Arbeitslosenversicherung umgeschlüsselt werden?

Ja, das ist korrekt.

Gilt BGR 3321 (alt 3301) auch für langjährig versicherte Rentner nach Erreichen der Regelaltersgrenze?

Ja, für alle Rentnerinnen und Rentner, die die Regelaltersgrenze erreicht haben.

Änderungen durch das 7. SGB-Änderungsgesetz

Folie 59: Bedeutet "elektronisch", dass die Unterlagen im Entgeltabrechnungsprogramm integriert sein müssen oder reicht die Ablage als PDF-Datei aus (anstatt als Papier im Ordner)?

Als PDF reicht aus, die Unterlage muss im Rahmen einer Prüfung elektronisch zur Verfügung gestellt werden können.

Wo sollen die elektronischen Daten gespeichert werden?

Art und Umfang der Speicherung, die Datensätze und das Weitere zum Verfahren für die Entgeltunterlagen nach § 8 BVV und für die Beitragsabrechnung nach § 9 BVV regeln. Die dazugehörigen gemeinsamen Grundsätze der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung stehen noch aus (vgl. GKV-Rundschreiben 2020/476 vom 24.6.2020 Punkt 10 auf Seite 11).

Gilt das Vorhalten von allen elektronischen Nachweisen also nur für Neueinstellungen ab 2022, oder auch für die bestehenden Arbeitsverhältnisse?

Alle Unterlagen sind ab Januar 2022 für neue und aktuelle Mitarbeiter (ausgenommen Befreiung bis 31. Dezember 2026) elektronisch vorzuhalten.

Muss der Nachweis direkt in den Löhnen erfolgen, oder können die Belege gescannt und in einem anderen Programm abgelegt werden, bzw. muss bei Prüfungen dann auch Zugang zu diesem Programm gewährt werden?

Dies reicht ebenfalls aus.

Folie 60: Wo kann man sich von der Verpflichtung zur Führung elektronischer Unterlagen befreien lassen, und bis wann ist der Antrag zur Befreiung von der Verpflichtung zur Führung elektronischer Unterlagen zu stellen: bis 31. Dezember 2026 oder noch im Jahr 2021?

Bei dem jeweils für den Arbeitgeber zuständigen Rentenversicherungsträger können Sie sich wenden. Die Verpflichtung tritt 1/2022 in Kraft, d.h. grundsätzlich in 2021; ich denke es wird auch noch im nächsten Jahr möglich sein. Am besten mit dem zuständigen Rentenversicherungsträger direkt klären.

Haben Sie einen Tipp für ein Formular für den Befreiungsantrag für die elektronischen Unterlagen?

Dies reicht formlos aus.

Ist die Befreiung von der Teilnahme zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP) bis 2026 identisch mit der Befreiung zur Führung von elektronischen Entgeltunterlagen?

Nein, dies sind zwei unterschiedliche „Befreiungstatbestände“, die jedoch aus meiner Sicht in einem Befreiungsantrag beide beim zuständigen Rentenversicherungsträger beantragt werden können.

Kann ein Steuerbüro als Lohnabrechnungsbüro die Befreiung bzgl. der elektronischen Unterlagen bei der Personalakte für alle betreuten Mandanten bei der DRV als Gesamtantrag stellen.

Sofern dies bezüglich eine Vollmacht vorliegt, kann auch seitens des Steuerberaters die Befreiung beim zuständigen Rentenversicherungsträger erfolgen.

Besonderheiten beim Kurzarbeitergeld (KUG)

JAEG: Wie ist das Jahresarbeitsentgelt in Zeiten der Kurzarbeit festzustellen: Wird das Sollentgelt für die Monate der Kurzarbeit herangezogen?

Ja, das ist korrekt.

Neuantrag KUG zum 1. Januar 2022. Gilt auch hier die Erleichterungsregelung (10-Prozent-Regelung)?

Ja, noch bis zum 31. März 2022 (aber maximal 24 Monate)

Betriebe, bei denen die Kurzarbeit bis 31. Dezember 2021 bewilligt war und die, die 24 Monate noch nicht erreicht haben, können eine Verlängerung der Kurzarbeit bis 31. März 2022 beantragen - oder?

Ja, das ist korrekt.

Wenn dem Arbeitgeber der Antrag auf Kurzarbeitergeld im Jahr 2021 abgelehnt wurde, und der Arbeitnehmer deswegen jeden Monat einige Tage unbezahlter Urlaub nimmt, wobei sein Bruttogehalt unter der Grenze liegt, soll der SV-Schlüssel auf 1111 geändert werden, oder kann der Arbeitnehmer weiter freiwillig versichert sein?

Dies hängt von der unterjährigen Prognose ab – nur sofern arbeitsrechtlich für die nächsten Monate unbezahlter Urlaub über drei Monate hinweg vereinbart wurde, dann muss eine Prüfung unterjährig erfolgen; ansonsten erst zum Jahreswechsel.

Aus welcher Informationsquelle stammt die Verlängerung der KUG-Erleichterungen ab 1.1.2022?

Die dargestellten Verlängerungen entstammen der Kurzarbeitergeldverlängerungsverordnung und dem Gesetz zur Stärkung der Impfprävention gegen COVID-19 und zur Änderung weiterer Vorschriften im Zusammenhang mit der COVID-19-Pandemie, die am 6.12.2021 bzw. 11.12.2021 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht wurden.