

FAQ des Webinars "Änderungen zum Jahreswechsel"

Inflationsausgleichsprämie

Wer hat Anspruch auf die Inflationsausgleichsprämie?

Auf gesetzlicher Grundlage gibt es keinen Rechtsanspruch auf die Inflationsausgleichsprämie; es handelt sich um eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers (gegebenenfalls ist auf tarifliche Regelungen zu achten).

Kann ich den Minijobbern auch eine Inflationsprämie zahlen? Wahrscheinlich nur wenn er von seinem Hauptarbeitgeber keine Prämie erhalten hat, oder?

Die Steuerbefreiung im Sinne des § 3 Nummer 11c Einkommensteuergesetz kann bis zu dem Betrag von 3.000 Euro in der Regel für jedes Dienstverhältnis, also auch für aufeinander folgende oder nebeneinander bestehende Dienstverhältnisse gesondert in Anspruch genommen werden. Dies gilt auch bei mehreren Dienstverhältnissen mit unterschiedlichen Arbeitgebern verbundener Unternehmen im Sinne des § 15 Aktiengesetz. Der Arbeitgeber braucht somit nicht zu prüfen, ob der Arbeitnehmer eine Prämie bereits aus einem anderen Dienstverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber erhalten hat.

Bedeutet der Gleichheitsgrundsatz bei der Inflationsausgleichzahlung, dass alle Mitarbeiter die gleiche Höhe erhalten müssen?

Der arbeitsrechtliche Gleichbehandlungsgrundsatz ist zu beachten, das bedeutet die Auszahlung von unterschiedlichen Summen ist grundsätzlich möglich, wenn es dafür „sachliche Gründe“ gibt.

Zum Beispiel: Nach Arbeitszeitumfang (Vollzeitbeschäftigte 100 Prozent, halbschichtig Beschäftigte (mindestens 50 Prozent).

Zum Beispiel: An Beschäftigte im Homeoffice mehr als an Beschäftigte im Betrieb (aufgrund höherer Energiekostenbelastung).

Zum Beispiel: Bei unterjährig eingestellten Beschäftigten pro rata temporis.

Achtung: Das Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats für Verteilungsgrundsätze (§ 87 Abs. 1 Nr. 10 BetrVG) ist zu beachten.

Darf die Inflationsausgleichsprämie auch nur einzelnen Mitarbeitenden gezahlt werden?

Grundsätzlich ja, wobei der allgemeine Gleichbehandlungsgrundsatz hierbei zu beachten und gegebenenfalls der Betriebsrat mit einzu beziehen ist.

Inflationsprämie: Wenn Mitarbeiter bis 2024 ihre Arbeitsstelle wechseln, muss vom neuen Arbeitgeber erfragt werden, ob die Prämie bereits dem Mitarbeiter gezahlt wurde, oder kann das jeder neue Arbeitgeber wieder zu 100 Prozent zahlen?

Die Steuerbefreiung im Sinne des § 3 Nummer 11c Einkommensteuergesetz kann bis zu dem Betrag von 3.000 Euro in der Regel für jedes Dienstverhältnis, also auch für aufeinander folgende oder nebeneinander bestehende Dienstverhältnisse, gesondert in Anspruch genommen werden. Dies gilt auch bei mehreren Dienstverhältnissen mit unterschiedlichen Arbeitgebern verbundener Unternehmen im Sinne des § 15 Aktiengesetz. Der Arbeitgeber braucht somit nicht zu prüfen, ob der Arbeitnehmer eine Prämie bereits aus einem anderen Dienstverhältnis mit einem anderen Arbeitgeber erhalten hat.

Die Steuerbefreiung gilt jedoch nur bis zu dem Betrag von 3.000 Euro insgesamt bei mehreren aufeinander folgenden Dienstverhältnissen in dem Begünstigungszeitraum zu demselben Arbeitgeber.

In den Fällen einer zivilrechtlichen Gesamtrechtsnachfolge und bei Betriebsübergängen nach § 613a Bürgerliches Gesetzbuch (zum Beispiel bei Einbringung eines Einzelunternehmens in eine Kapitalgesellschaft) ist nicht von einem weiteren Dienstverhältnis auszugehen. Hier tritt zivilrechtlich der neue Betriebsinhaber lediglich in die Rechte und Pflichten aus den im Zeitpunkt des Übergangs bestehenden Dienstverhältnissen ein. In diesen Fällen kann der steuerfreie Höchstbetrag nicht mehrfach in Anspruch genommen werden.

Kann diese auch für Teilzeitbeschäftigte bis zur vollen Höhe gezahlt werden, wie bei der Corona-Sonderzahlung?

Ja, dies ist möglich.

Müssen alle Mitarbeiter die Inflationsausgleichsprämie im gleichen Monat bekommen?

Nein, wenn es für die Differenzierung bei den Zahlungsterminen eine sachliche Rechtfertigung gibt; sonst ja.

Ist die Inflationsprämie pfändbar?

Ja, aktuell ist von einer Pfändbarkeit auszugehen.

Wenn Weihnachtsgeld gewährt wurde mit dem Hinweis, es besteht kein Rechtsanspruch. Das ist doch Gewohnheitsrecht. Was ist, wenn dann im Jahr kein Weihnachtsgeld und aber Ausgleichsprämie gezahlt wird? Geht das?

Wenn die Weihnachtsgratifikation normalerweise auch in diesem Jahr gezahlt worden wäre, ist das Zusätzlichkeitserfordernis für die Inflationsausgleichsprämie nicht erfüllt und wäre steuerpflichtig und damit auch sozialversicherungspflichtig.

Folie 5: Kann man einen Mitarbeiter von der Zahlung der Inflationsausgleichsprämie ausschließen, weil gekündigt wurde.

Das ist streitig, für die Zahlung einer Weihnachtsgratifikation als Belohnung der Betriebs-treue lässt das Bundesarbeitsgericht eine Stichtagsklausel, die die Auszahlung vom Bestand eines ungekündigten Arbeitsverhältnisses abhängig macht, zu.

Elektronische Entgeltunterlagen**Was ist eine fortgeschrittene Signatur des Beschäftigten, wenn die Unterlage in Papierform überführt werden?**

Hierbei handelt es sich um eine elektronische Unterschrift, die in eindeutiger und klarer Weise mit dem Unterzeichner verbunden sein muss und die Identifizierung des Unterzeichners muss möglich sein und wird mit Mitteln erstellt werden, die unter der alleinigen Kontrolle des Unterzeichners stehen, wie zum Beispiel Telefon, Tablet oder PC (kann bei verschiedenen Dienstleistern beantragt werden – auch von Krankenkassen).

Wenn der Befreiungsantrag bis 31. Dezember 2026 vorliegt: Kann ich trotzdem zum Beispiel zum 1. Januar 2025 die elektronische Übermittlung einführen und muss ich das dann der Rentenversicherung bekanntgeben?

Das ist dennoch möglich.

Folie 9: Gibt es bezüglich des Befreiungsantrages ein entsprechendes Formblatt oder einen Link zur Homepage?

Nein, dies kann formlos mit der Betriebsnummer und Bezug auf Befreiung nach § 8 Absatz 3 BVV beantragt werden.

Wenn man einen Minijobber angestellt hat und die Abrechnungen und Überweisungen vom Steuerberater gemacht werden, wer muss dann die elektronischen Entgeltunterlagen führen / speichern, insbesondere den Fragebogen zur Rentenversicherungsbe-freiung, Nachweis Bezug Rente, Vereinbarung über Arbeitsstunden...

Dies ist zwischen Arbeitgeber und Dienstleister zu klären – an erster Stelle der Arbeitgeber.

§ 8 Absatz 2 BVV: Reicht es aus, dass in dem Altersteilzeitvertrag auf die Paragraphen des Altersteilzeitgesetzes beziehungsweise des entsprechenden Tarifvertrages verwiesen wird? Oder muss die Regelung für Insolvenzschutz und Wertguthaben explizit im Altersteilzeitvertrag erwähnt werden?

Folgendes muss nach § 8 Absatz 1 Nummer 7 BVV elektronisch nachgewiesen werden können: "[...] das Wertguthaben aus flexibler Arbeitszeit einschließlich der Änderungen (Zu- und Abgänge), den Abrechnungsmonat der ersten Gutschrift sowie den Abrechnungsmonat für jede Änderung und einen Nachweis über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz; bei auf Dritte übertragenen Wertguthaben sind diese beim Dritten zu kennzeichnen [...]"

Müssen ältere elektronische Unterlagen umbenannt werden?

Nein, die Verpflichtung bezieht sich auf die Unterlagen ab Januar 2022 beziehungsweise mit Befreiung auf die ab Januar 2027.

Bin ich bei vorliegender Befreiung von der elektronischen Rentenversicherungsprüfung automatisch von der Führung elektronischer Unterlagen befreit?

Nein, dies sind gesonderter Befreiungen, könnten jedoch in einem Antrag gestellt werden.

Folie 7: Gibt es eine vorgeschriebene Form der elektronischen Abspeicherung von zunächst Papierunterlagen?

Nein, dies kann in einer elektronischen Personalakte, auf dem Server, in einer Cloud oder ähnlichem erfolgen.

Was gilt für die Speicherung der Entgeltunterlagen, wenn man kein Entgeltabrechnungsprogramm einsetzt?

Nach § 8 Abs. 3 Satz 2 BVV kann sich der Arbeitgeber bis zum 31.12.2026 von der Führung elektronischer Unterlagen auf Antrag bei dem für ihn zuständigen Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung nach § 28p des Vierten Buches Sozialgesetzbuch befreien lassen. Bei entsprechender Befreiung sind spätestens ab dem 1. Januar 2027 die benannten Unterlagen elektronisch zu führen.

Jede pdf- und jpg-Datei ist nachträglich veränderbar. Wie soll dann die Anforderung nach Nicht-Veränderbarkeit erfüllt werden?

Jede Veränderung würde (elektronisch) dokumentiert werden.

Nachweis Elterneigenschaft: Reicht die elektronische Lohnsteuerbescheinigung vom Finanzamt mit Kinderfreibetrag?

Die Elterneigenschaft ist in geeigneter Form gegenüber der beitragsabführenden Stelle (zum Beispiel Arbeitgeber) beziehungsweise bei Selbstzahlern gegenüber der Pflegekasse nachzuweisen. Der Nachweis kann entfallen, wenn dieser Stelle die Elterneigenschaft bereits aus anderen Gründen bekannt ist. Das Gesetz schreibt keine konkrete Form des Nachweises vor. Es werden alle Urkunden berücksichtigt, die zuverlässig die Elterneigenschaft des Mitglieds (als leibliche Eltern, Adoptiv-, Stief- oder Pflegeeltern) belegen.

Bei Arbeitgebern reicht es aus, wenn sich aus den Personal- bzw. den (auch steuerlichen) Entgeltunterlagen die Elterneigenschaft nachprüfbar ergibt.

Kann ich den Befreiungsantrag für alle meine Mandanten stellen, oder muss das der jeweilige Arbeitgeber selbst machen?

Wird die Lohn- und Gehaltsabrechnung im Auftrag des Arbeitgebers durch eine sogenannte Abrechnungsstelle (insbesondere Steuerbüro) durchgeführt, besteht für die Abrechnungsstelle kein eigenständiges Recht, die Befreiung für die Mandanten zu beantragen. Das Mandat zur Durchführung der Beitragsabrechnung im Rahmen der Lohn- und Gehaltsabrechnung legitimiert eine Abrechnungsstelle in der Regel nicht, die entsprechenden Anträge für einen Mandanten zu stellen. Der jeweilige Befreiungsantrag muss daher durch jeden Arbeitgeber gestellt werden. Abrechnungsstellen können die Befreiungsanträge für ihre Mandanten allerdings sammeln und dann an den Rentenversicherungsträger zur Entscheidung weiterleiten.

Soweit Anträge von Abrechnungsstellen für die Mandanten ohne deren ausdrückliche schriftliche Legitimierung gestellt werden, sind diese von den Rentenversicherungsträgern abzulehnen.

Was meinen Sie auf der Folie 10 mit: Krankenkassennachweise?

Eine Mitgliedsbescheinigung.

Aktuelle Grenzwerte ab Januar 2023**Folie 21: Ein Mitarbeiter lag im Jahr 2022 unter der Versicherungspflichtgrenze, und im Jahr 2023 wird die Versicherungspflichtgrenze überschritten. Ist der Mitarbeiter ab Januar 2023 als freiwilliges Mitglied der Krankenkasse zu melden (Firmenzahler)?**

Nein, dies würde erst ab Januar 2024 erfolgen, sofern der Mitarbeiter dann auch mit dem regelmäßigen Arbeitsentgelt vorausschauend über der Jahresarbeitsentgeltgrenze 2024 liegen wird.

Der Mitarbeiter ist krankenversicherungsfrei, wenn sein regelmäßiges jährliches Arbeitsentgelt im laufenden Kalenderjahr und voraussichtlich auch im kommenden Kalenderjahr über der Jahresarbeitsentgeltgrenze - JAEG liegt.

Wie hoch ist die Grenze für die Familienversicherung bei Minijobbern im Jahr 2023?

Die Einkommensgrenze für die Familienversicherung wird zum 1. Oktober 2022 auf die Höhe der neuen Minijob-Verdienstgrenze von 520 Euro angehoben.

Für Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die ab Oktober aufgrund dieser Erhöhung die Voraussetzungen für eine Familienversicherung erfüllen, endet die Versicherungspflicht in der Krankenversicherung (und damit auch in der Pflegeversicherung) automatisch. Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind dann über die Familienversicherung bei ihrer Krankenkasse gesetzlich krankenversichert und die Beschäftigung wird zum Minijob. Der von dem Arbeitnehmer bzw. der Arbeitnehmerin vorzulegende Nachweis der Krankenkasse ist vom Arbeitgeber bzw. von der Arbeitgeberin zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Firmenwagen Bewertungsmöglichkeiten Wohnung – Erste Tätigkeitsstätte

Ein Mitarbeiter ist ausschließlich im Homeoffice (auch laut Vertrag) tätig, hat aber einen Dienstwagen. Müssen hier auch die 0,03 Prozent auf den Bruttolistenpreis gezahlt werden? Oder lediglich die 1 Prozent für private Nutzung?

Wenn steuerrechtlich sichergestellt ist, dass keine erste Tätigkeitsstätte besteht, dann sind keine Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte (Pauschal 0,03 Prozent) zu versteuern.

Folie 26: Wie muss die Dokumentation erfolgen? Wäre ein PDF vom Zeitkonto ein geeigneter Nachweis (der Mitarbeiter trägt dort Office-Anwesenheit ein)?

Wenn dies die tatsächlichen Tage in der ersten Tätigkeitsstätte sind, dann wäre dies ein ausreichender Nachweis.

Folie 25: Fallen in einem Monat ausnahmsweise mehr als 15 Tage an, werden diese dann trotzdem mit 0,002 Prozent angerechnet?

Ja, es findet keine Begrenzung auf 15 Tage/Monat in der Anwendung der 0,002 Prozent-Methode statt.

Wenn in der Abrechnung die 0,03 Prozent Regelung rausgelassen wurde, da der Arbeitnehmer nicht im Unternehmen war und der Arbeitnehmer somit falsch abgerechnet wurde, wäre es besser die Abrechnungen nachträglich zu korrigieren?

Ja!

Der Bruttolistenpreis ist inklusive Zusatzausstattung - richtig?

Ja, der Bruttolistenpreis bei Erstzulassung inklusive Sonderausstattung.

Bleibt der geldwerte Vorteil für Wohnung - Wohnung erste Tätigkeitsstätte auch bei Elternzeit bestehen, wenn der Dienstwagen zur Weiternutzung genehmigt wurde?

Wenn während der Elternzeit arbeitsrechtlich keine aktive Beschäftigung besteht, so gibt es in dieser Zeit keine erste Tätigkeitsstätte, somit muss keine Pauschalbewertung vorgenommen werden.

Wie ist das bezüglich der 0,03 Prozent-Regelung, wenn der Mitarbeiter eine längere Zeit krank ist, zum Beispiel sechs Monate? Kann hier auf die 0,03 Prozent-Regelung verzichtet werden?

Grundsätzlich ist die Ermittlung des Zuschlags kalendermonatlich mit 0,03 Prozent des Listenpreises für jeden Kilometer der Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte vorzunehmen (§ 8 Absatz 2 Satz 3 EStG). Wird dem Arbeitnehmer ein betriebliches Kraftfahrzeug dauerhaft zur Nutzung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte überlassen, so findet die 0,03 Prozent-Regelung auch Anwendung für volle Kalendermonate, in denen das Fahrzeug tatsächlich nicht für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt wird. Der pauschale Nutzungswert ist auch dann anzusetzen, wenn aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder anderer Umstände Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte nicht arbeitstäglich anfallen (zum Beispiel aufgrund Teilzeitvereinbarung, Homeoffice, Dienstreisen, Kurzarbeit, Auslandsaufenthalt). Ein durch Urlaub oder Krankheit bedingter Nutzungsausfall ist im pauschalen Nutzungswert ebenfalls berücksichtigt.

Sachbezüge

Reicht für das Ausweisen der pauschalen Lohnsteuer, zum Beispiel bei Essenstellung oder Gruppenunfallversicherung ein Text auf dem Lohnschein?

Es muss der Hinweis auf den gesetzlichen Paragraphen (beispielsweise § 40 Absatz 2 Nummer 1 „Mahlzeiten“) und der Wert der pauschal versteuert wird bei den jeweiligen Arbeitnehmern auf der Entgeltbescheinigung gemacht werden.

Kann die Freigrenze für Aufmerksamkeiten zusätzlich zur Freigrenze von 50 Euro genutzt werden?

Ja.

Wie ist das mit Amazon-Gutscheinen als Sachzuwendung?

Diese erfüllen nicht mehr die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 a-c Zahlungsdienstleistungsgesetzes und sind seit Januar 2022 als Barlohn zu bewerten.

Kann der Arbeitgeber am Anfang des Jahres bereits 12 Gutscheine kaufen und diese dann monatlich ausgeben, oder muss immer ein aktuelles Kaufdatum draufstehen?

Dies ist möglich; für die Bewertung der jeweiligen Freigrenzen (50 Euro; 60 Euro) ist der Zeitpunkt entscheidend.

Folie 30: Geht wirklich ein Massagegutschein - kann das eine Wellnessmassage sein, oder muss es eine medizinische Massage sein?

Für ein Massagegutschein kann die 50 Euro bzw. für Aufmerksamkeiten die 60 Euro Freigrenze genutzt werden.

Ein Arbeitnehmer bekommt vom Arbeitgeber ein Gutschein von 50 Euro für Kraftstoff. Laut später vom Arbeitnehmer eigenem Beleg wurde für 50,01 Euro getankt. Ist das schädlich?

Wenn ein Beleg eingereicht wurde, der nachträglich erstattet wurde, dann handelt es sich ohnehin seit Januar 2020 um Barlohn. Ansonsten ist die Freigrenze von 50 Euro immer einzuhalten.

Zählen zu den Aufmerksamkeiten auch Zertifikatsprüfungen, die bestanden werden? Z.B. Mitarbeiter hat den MS-Office Excelkurs erfolgreich absolviert und dafür eine Prüfung abgelegt. Er hat ein Zertifikat abschließend erhalten.

Ja, das zählt dazu.

Können die 60 Euro beliebig oft genutzt werden im Jahr pro Mitarbeiter oder nur einmalig?

Die 60 Euro-Freigrenze für Aufmerksamkeiten können für jedes persönliche Ereignis genutzt werden, d.h. es handelt sich hierbei um eine anlassbezogene Prüfung. Hat ein Beschäftigter bspw. im Monat Mai geheiratet und einen runden Geburtstag, so gibt es zwei persönliche Ereignisse und je Ereignis kann eine Freigrenze in Höhe von 60 Euro als Sachbezug genutzt werden.

Verschenkte Gutscheine, die die ZAG-Kriterien nicht erfüllen, können aber über § 37b pauschal vom Arbeitgeber versteuert werden?

Nein, auch für die Anwendung der pauschalen Versteuerung nach § 37b EStG sind für Gutscheine/Geldkarten die Kriterien des ZAG zu beachten.

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Ist die eAU-Abfrage auch über SV.net Standard möglich?

Ja, dies geht über SV.net Standard und Comfort.

Folie 32: Ich rufe die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung elektronisch bei der Krankenkasse ab. Diese meldet zum Beispiel Krankheitstage vom 2. Januar 2023 bis 5. Januar 2023 für den Mitarbeiter zurück. Der Mitarbeiter kommt aber bereits wieder am 4. Januar 2023 arbeiten. Ändere ich die Daten dann manuell im Programm und muss ich dann noch weitere Schritte unternehmen? Die Erstattung muss ja korrekt erfolgen.

In diesem Fall müssen sie diese Daten abändern (wie heute auch), denn der Mitarbeiter würde ja im Fall einer längeren Erkrankung wegen des identischen Grundleidens eine entsprechend längere Lohnfortzahlung vom Arbeitgeber erhalten.

Folie 36: Warum erfolgt bei Grund "4" die Rückmeldung der Krankenkasse maximal innerhalb von 14 Tagen?! Das ist doch viel zu lange! Gerade, wenn eine Entgeltabrechnung ansteht, braucht der Arbeitgeber doch die Daten zeitnah.

Sie erhalten die Angaben im ersten Schritt vom Arbeitnehmer, dieser ist nach § 5 Absatz 1 EFZG verpflichtet dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und die voraussichtliche Dauer anzuzeigen; der entsprechende Abruf erfolgt dann im Anschluss und wenn der Arbeitgeber den Abruf verfrüht gestartet hat und es liegen noch keine Daten vor, dann erhält der Arbeitgeber binnen von 14 Tagen eine Rückmeldung, sobald die Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung von diesem Mitarbeiter eingegangen sind, ohne erneut einen Abruf starten zu müssen.

Folie 36, eAU: In einem anderen Seminar hieß es, der Arbeitgeber müsse mindestens einmal die Woche einen Abruf starten. Stimmt das?

Nein, den Prozess des Abrufs kann jeder Arbeitgeber selbst (gegebenenfalls in Abstimmung mit dem Systemanbieter) bestimmen. Es macht jedoch Sinn, den Abruf nicht verfrüht zu starten, sondern ein wenig Geduld zu haben, da die Daten vom Arzt über die Krankenkasse mit Zeitverzug übertragen werden (am Tag 1 geht der Arbeitnehmer zum Arzt, frühestens am Tag 2 könnten Daten abgerufen werden).

Kann ich denn beim Erstellen der Löhne einfach die Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigungen abrufen und da für alle Mitarbeiter?

Nein, dies muss für jeden Arbeitnehmer für jede Arbeitsunfähigkeits-Bescheinigung getrennt abgerufen werden.

Müssen die Vorerkrankungen separat abgerufen werden?

Ja, dies läuft weiterhin über EEL.

Wir benutzen kein Lohnabrechnungsprogramm. Wie kann ich die Arbeitsunfähigkeits-Meldung bei der Krankenkasse abrufen?

Beispielsweise über ein zertifiziertes Abrechnungsprogramm oder über eine Ausfüllhilfe (beispielsweise SV-net).

Folie 33: Ist die eAU auch bei geringfügig Beschäftigten anzuwenden?

Ja, aus diesem Grund ist die gesetzliche Krankenkasse im System für den Datenabruf zu hinterlegen.

Ist es geplant, das mit der Antwort auf die Anfrage eAU man auch gleich die Meldung "anrechenbare Vorerkrankungen" erhält? Aktuell muss man hierfür immer noch eine zusätzliche Abfrage senden.

Nein, dies läuft auch weiterhin über das EEL-Verfahren.

Arbeitnehmer/in erhält bereits Krankengeld, erfolgt dann ein automatischer Abruf für die eAU oder muss diese immer wieder neu abgerufen werden?

Bei Bezug von Krankengeld ist ein Abruf der eAU grundsätzlich nicht erforderlich, weil kein Entgeltfortzahlungsanspruch gegenüber dem Arbeitgeber mehr besteht. Ist das weitere Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit für den Arbeitgeber erforderlich, kann das Ende der Entgeltersatzleistung im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL) mit dem Abgabegrund „42 = Anforderung Ende Entgeltersatzleistung“ beim Sozialversicherungsträger angefragt werden.

Was wenn es eine Diskrepanz zwischen unseren Abwesenheitstagen und den von der Krankenkasse gemeldeten Abwesenheitstagen unseres Arbeitnehmers gibt?

Dies kommt auch heute bereits in der Praxis vor – immer dann, wenn ein Mitarbeitender früher als auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung ausgewiesen wieder anfängt zu arbeiten und diese sind im Fall einer längeren Erkrankung aufgrund des identischen Grundleidens mit der Krankenkasse abzustimmen.

Werkstudenten sind meist familienversichert. Wie geht das mit der eAU-Abfrage?

Für Werkstudenten sind Rentenversicherungsbeiträge abzuführen (PGR 106 BGR 0100), das heißt die gesetzliche Krankenversicherung ist im Entgeltsystem hinterlegt, dort wird die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung abgefragt.

Welche Konsequenzen/Sanktionen hat es für den Arbeitgeber, wenn der Abruf der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht erfolgt? Er vertraut den Angaben der Mitarbeiter. Wird dann die eventuelle Erstattung zur U1 versagt? Kann der Abruf auch alle sechs Monate erfolgen?

Die Abgabepflicht der AU seitens des Mitarbeiters entfällt ab Januar 2023, somit haben Sie, wenn die Daten bei der Krankenkasse nicht abgerufen werden, keine „echten“ Arbeitsunfähigkeitszeiten. Das U1 Verfahren erfolgt weiterhin über das AAG – hier gibt es keine Änderung und die Daten liegen der Krankenkasse vor.

Stimmt es, dass kleine Unternehmen von der eAU ausgenommen sind? Unser Lohnbüro hat uns (80 Mitarbeiter) mitgeteilt, wir würden an diesem Verfahren nicht teilnehmen.

Nein, das stimmt nicht.

Wie verfare ich, wenn ein gesetzlich Krankenversicherter Beschäftigter ab Januar noch eine Papier-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorlegt?

Dann versuchen Sie dennoch diese Daten elektronisch abzurufen.

Ein Mitarbeiter teilt mit, dass der Arzt EDV-Probleme hat und keine eAU versenden kann. Was mache ich dann?

Wenn der Versand der elektronischen Arbeitsunfähigkeit (eAU) aus der Praxis an die Krankenkasse nicht möglich ist, speichert das PVS die AU-Daten und versendet die eAU erneut, sobald dies wieder möglich ist.

Wenn bereits beim Ausstellen oder beim Versand klar ist, dass die eAU nicht elektronisch verschickt werden kann, händigen Sie dem Patienten oder der Patientin neben den Ausfertigungen für den Patienten und den Arbeitgeber einen weiteren unterschriebenen Ausdruck aus, den dieser an seine Kasse schickt.

Wenn erst später festgestellt wird, dass eine Störung der TI vorliegt und die eAU auch am nächsten Werktag nicht an die Krankenkassen übertragen werden kann, versendet die Praxis selbst die Papierbescheinigung an die zuständige Krankenkasse.

Ändert sich etwas bei den Erstattungsanträgen mit der eAU?

Nein, es ändert sich nichts.

Muss bereits eine Anmeldung zur Sozialversicherung des Mitarbeiters erfolgt sein, um die eAU abrufen zu können?

Ja, die Anmeldung muss erfolgt sein.

Änderungen beim Minijob

Frage zum regelmäßigen Arbeitsentgelt bei geringfügig Beschäftigten: Zählen zum regelmäßigen Arbeitsentgelt auch Sonntags- / Feiertagszuschläge?

Grundsätzlich ja, wenn die Voraussetzungen nach § 3b EStG erfüllt und diese steuerfrei sind, dann sind diese Zahlungen dem sozialversicherungsrechtlichen Arbeitsentgelt nicht hinzuzurechnen (bitte jedoch auf die Besonderheiten „Lohnausfallprinzip“ Regelungen im EFZG beachten).

Seite 50: Kann auch die bisherige Befreiung in der Rentenversicherung weiter gelten oder muss immer ein neuer Antrag gestellt werden?

Sobald Versicherungspflicht eintritt, muss immer ein neuer Antrag gestellt werden.

Wenn ein Minijobber über die 42 Tage arbeitsunfähig ist und keine Entgeltfortzahlung mehr erhält, gelten dann in dem Monat die anteiligen SV-Tage für die Berücksichtigung der 520 Euro-Grenze oder kann der volle Betrag für den Monat angesetzt werden?

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt die Geringfügigkeitsgrenze übersteigt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Das regelmäßige Arbeitsentgelt ermittelt sich abhängig von der Anzahl der Monate, für die eine Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt besteht, wobei maximal ein Jahreszeitraum (12 Monate) zugrunde zu legen ist.

Ist es richtig, dass bei den GFBs im Rahmen der Ermittlung des unvorhersehbaren Überschreitens (maximal 2 x 1.040 Euro) zusätzlich steuer- und sozialversicherungsfreie Zusendungen geleistet werden dürfen? (zum Beispiel Nutzung des Rabatffreibetrages)

Ja, sofern die Kriterien der Steuerfreiheit und damit der Sozialversicherungs-Freiheit (Entstehungsprinzip ist hierbei zu beachten) erfüllt sind.

Ein Minijobber hat bis September 2022 bereits dreimal die Geringfügigkeitsgrenze überschritten (im Zeitraum Oktober 2021 bis September 2022). Ab Oktober sind maximal zwei Überschreitungen möglich. Hat diese dreimalige Überschreitung im Oktober 2022 Auswirkungen auf die Geringfügigkeit für den Arbeitnehmer?

Wenn der Mitarbeiter bis 30. September 2022 bereits dreimal aus unvorhersehbaren Gründen! überschritten hat, dann ist aktuell keine Überschreitung mehr möglich, da die Prüfung sich auf die zurückliegenden 12 Monate bezieht und die aktuelle Regelung (maximal zweimaliges Überschreiten) seit 1. Oktober 2022 gilt.

Besteht für die Mitarbeiter zwischen 450 und 520 Euro (Bestandsschutz), bei denen die Sozialversicherungspflicht beibehalten wird, dann auch Anspruch auf Krankengeld, Arbeitslosengeld?

Ja.

Folie 49 (Zeitjahr): Wenn ein Arbeitnehmer im Oktober 2022 eintritt, muss ich bis September 2023 die Zeitgrenze prüfen - klar! Aber was ist ab dem zweiten oder dritten Jahr? Gilt dann immer die Zeitgrenze von Oktober bis September? Oder wird das irgendwann von Januar bis Dezember gerechnet?

Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze steht dem Fortbestand einer geringfügigen Beschäftigung nach § 8 Absatz 1 Nummer 1 SGB IV nicht entgegen, wenn die Geringfügigkeitsgrenze innerhalb des für den jeweiligen Entgeltabrechnungszeitraum zu bildenden Zeitjahres in nicht mehr als zwei Kalendermonaten um jeweils einen Betrag bis zur Höhe der Geringfügigkeitsgrenze überschritten wird.

Darf man 500 Euro Gehalt weiter mit der Personengruppe 101 abrechnen?

Nein, ab 1. Oktober 2022 mit dem Personengruppenschlüssel „109“ abgerechnet, sowohl in der Renten- als auch Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung unabhängig von den zwei unterschiedlichen Meldestellen.

Änderungen beim Midijob

Seite 52 Midijob: In unserem Abrechnungsprogramm muss die Verschlüsselung "Midijob" aktiv vorgenommen werden, wird also nicht automatisch vom Programm vorgenommen. Kann ich daraus schließen, dass der Arbeitgeber das Wahlrecht hat, ob er eine Beschäftigung bis 1.600 Euro als Midijob verschlüsselt oder nicht? Oder muss so eine Beschäftigung bis 1.600 Euro auf jeden Fall als Midijob verschlüsselt werden?

Der Arbeitgeber muss die Prognose vornehmen, ob es sich um eine Beschäftigung im Übergangsbereich handelt oder nicht und dies entsprechend im Abrechnungssystem kennzeichnen. Der Arbeitgeber hat kein Wahlrecht.

Was kann passieren, wenn der Übergangsbereich absichtlich nicht berücksichtigt wird?

Dann hat der Arbeitnehmer einen Erstattungsanspruch seiner Beiträge und der Arbeitgeber ist zu einer Nachzahlung derselben verpflichtet.

Midijob: Der Mindestlohn beträgt 12 Euro. Im Durchschnitt arbeiten unsere Mitarbeiter 173 Stunden im Monat (2.076 Euro). Bei unseren Mitarbeitern schwanken die Stunden monatlich so, dass sie gegebenenfalls öfter unter die neue Grenze von 2.000 Euro fallen werden. Ist das dann auch ein Midijob oder nicht? Wie müssen wir das handhaben?

Bei der Prüfung der Frage, ob das Arbeitsentgelt im Übergangsbereich liegt, ist vom regelmäßigen Arbeitsentgelt auszugehen. Dabei ist grundsätzlich auf das Arbeitsentgelt abzustellen, auf das der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat (zum Beispiel aufgrund eines Tarifvertrags, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache).

Bleibt es dabei, dass der Übergangsbereich ab Januar erneut steigt (von 1.600 Euro auf 2.000 Euro)?

Ja.

Sind Beschäftigte in Altersteilzeit mit der Aufstockung zur Altersteilzeit auch im Rahmen eines Midijobs zu melden?

Ja.

Midijob: Gilt der reduzierte Rentenversicherungsbeitrag (Arbeitnehmer) auch für die Werkstudenten, die sozialversicherungsrechtlich ja einen Sonderstatus haben.

Ja.

Wird für Midijob das Sozialversicherungsbrutto zu Grunde gelegt? Wenn ein Mitarbeiter 2.400 Euro verdient und davon 500 Euro ins LAZ wandelt, fällt er dann schon in den Midijob?

Ja, ab Januar 2023, sofern keine weiteren regelmäßigen Entgeltbestandteile zu berücksichtigen sind.

Wenn ein Arbeitnehmer ein regelmäßiges Gehalt von 2.000 Euro bekommt und unregelmäßig Prämien, wie behandle ich diesen Arbeitnehmer? Wird monatlich überprüft und abgerechnet oder der Jahreszeitraum betrachtet? Anmerkung: Dass der Mitarbeiter Provisionen bekommt, ist wahrscheinlich, aber es muss nicht dazu kommen, wenn er nichts verkauft.

Der Arbeitgeber muss jeweils bei Beschäftigungsbeginn und bei jeder dauerhaften Änderung in den Verhältnissen eine vorausschauende Betrachtung für einen Prognosezeitraum anstellen. Dabei ist grundsätzlich das Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zu berücksichtigen, auf das der Arbeitnehmende einen Rechtsanspruch hat, zum Beispiel aufgrund eines Tarifvertrages, einer Betriebsvereinbarung oder einer Einzelabsprache. Die Prognose für die vorausschauende Betrachtung zur Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts stellt der Arbeitgeber für einen Zeitraum von 12 Monaten an. Bei kürzerer Beschäftigungsdauer ist der Prognosezeitraum entsprechend anzupassen.

Bei Beschäftigungen, in denen die Arbeitsentgelte von Monat zu Monat unvorhersehbar schwanken und in den Fällen, in denen bei einer auf Dauer angelegten Beschäftigung vorhersehbar unterschiedliche Arbeitsentgelte erzielt werden, ist das regelmäßige monatliche Arbeitsentgelt zu schätzen bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Arbeitgeber gehen dabei bei einem seit einem Jahr oder länger beschäftigten Arbeitnehmenden von dem im Vorjahr erzielten Arbeitsentgelt aus oder bei neu eingestellten Arbeitnehmenden von der Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmenden aus.

Diese Feststellung bleibt für die Vergangenheit auch dann maßgebend, wenn sie infolge nicht sicher voraussehbarer Umstände mit den tatsächlichen Arbeitsentgelten aus der Beschäftigung nicht übereinstimmt.

Einmalige Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit - zum Beispiel aufgrund eines für allgemeinverbindlich erklärten Tarifvertrags oder aufgrund Gewohnheitsrechts wegen betrieblicher Übung - mindestens einmal jährlich zu erwarten ist, sind bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Achtes SGB IV Änderungsg

Folie 60 (Versicherungsnummernnachweis): Wo kann man das abrufen?

Bei der Rentenversicherung.

Folie 61: Können Sie bitte die "Ausfüllhilfe" erklären?

Beispielsweise sv.net, dies steht für „Sozialversicherung im Internet“ und ist eine mandantenfähige Anwendung zur einfachen und gesicherten elektronischen Übermittlung von Meldungen an Sozialversicherungsträger. Mit der grundsätzlich kostenlosen Ausfüllhilfe sv.net können Arbeitgeber beziehungsweise andere Meldepflichtige für jeden in der Kranken-, Pflege-, Rentenversicherung oder nach dem Recht der Arbeitsförderung kraft Gesetzes Versicherten Meldungen gesichert und verschlüsselt übertragen. sv.net steht als Internetanwendung sv.net/online und als MS Windows-Einzelplatzanwendung sv.net/classic zur Verfügung. Beide Produktvarianten unterscheiden sich in Leistungsumfang und Komfort. sv.net ist kein Ersatz für Entgeltabrechnungsprogramme. Beispielsweise werden Entgelte sowie Sozialversicherungs- und Steueranteile nicht berechnet. Weitere Informationen finden Sie im Internet unter www.svnet.info.

Seite 61 8 SGB IV Änderungsgesetz: Ab wann gilt dies? Bereits für 2022?

Nein, ab Januar 2023.

Ist die Regelung zum Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen schon verabschiedet?

Der Bundesrat hat am 16. Dezember 2022 das 8. SGB IV-ÄndG gebilligt. Damit können die Regelungen zum Hinzuverdienst zum 1. Januar 2023 nach Verkündung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten.

Wenn ein Arbeitnehmer die Altersrente erreicht hat, aber erstmal keine Rente will und auf die Rentenversicherungs-Freiheit verzichtet, unter welchem Beitragsschlüssel soll man ihn dann im Lohnprogramm erfassen?

1 1 1 1

Seit wann ist die Regelung zum Ausweis der Arbeitgeber-Pauschalierungen auf der Entgeltabrechnung bekannt? Dazu gab es von Seiten der Software-Hersteller (DATEV) bislang noch keinerlei Infos.

Vgl. Artikel 30 Nr. 1 Buchst. b) des 8. SGB IV-Änderungsgesetzes (BGBl I 2022, Nr. 56, Seite 2759) . Am 1. Januar 2023 ist § 1 Abs. 2 Nr. 2 Buchst. d) der Entgeltbescheinigungsverordnung in Kraft getreten:

„(2) In der Entgeltbescheinigung sind mindestens folgende Entgeltbestandteile der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers darzustellen:

...

2. der Saldo der Bezüge und Abzüge nach Nummer 1 als

...

d) pauschal besteuerte Bezüge nach den §§ 37b, 40 Absatz 1 und 2, nach § 40a Absatz 2 und § 40b des Einkommensteuergesetzes jeweils nach ihrer gesetzlichen Grundlage getrennt, als sonstiges Pauschalsteuerbrutto alle weiteren pauschal besteuerten Bezüge;“

Folie 61: Wenn der Arbeitgeber Geschenke (Blumenstrauß) pauschal versteuern (Arbeitgeber bezahlt die Steuer), müssen wir trotzdem bei dem Mitarbeiter auf der Entgeltbescheinigung es nochmal aufführen, obwohl der Mitarbeiter es nicht bezahlt?

Das ist korrekt.

Sozialversicherungsrecht – Rechtsprechung

Gibt es bereits eine Info wie die Änderung der Pflegeversicherung erfolgen soll? Müssen wir uns von den Mitarbeitern alle Geburtsurkunden vorlegen lassen oder kann man diese Daten elektronisch bei einer Behörde abrufen?

Dies bleibt abzuwarten.