

FAQ des Webinars "Änderungen zum Jahreswechsel"

Existenzminimumgesetz

Frage zur Erhöhung des Grundfreibetrags: Wird also im Dezember die Erhöhung mit 2.160,00 Euro berücksichtigt und somit wird es im Januar wieder mehr Steuerabzug geben, da nur die Erhöhung von 180,00 Euro berücksichtigt wird?

Der Grundfreibetrag steigt für das Jahr 2024 von 11.604,00 Euro auf 11.784,00 Euro, das bedeutet es findet eine Erhöhung um 180,00 Euro statt, die mit der Abrechnung Dezember im Lohnsteuerverfahren berücksichtigt wird. Das Jahr 2025 wird mit einem Grundfreibetrag von 11.784,00 Euro beginnen (die weitere Anhebung des Grundfreibetrages für die Jahre 2025/2026 ist über das Steuerfortentwicklungsgesetz geplant, welches noch im Gesetzentwurf vorliegt), somit wird der Lohnsteuerabzug im Dezember geringer ausfallen als ab Januar 2025.

Grenzwerte 2025

Folie 21: Was ist, wenn 150,00 Euro im Monat bei einem Minijob verdient werden - werden dann die Beiträge von 175,00 Euro berechnet bzw. abgeführt?

Für die Berechnung der Pflichtbeiträge ist als Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nach § 163 Absatz 8 SGB VI ein Betrag in Höhe von 175,00 Euro pro Kalendermonat zugrunde zu legen. Für Personen, die mehrere geringfügig entlohnte Beschäftigungen ausüben, sind die Arbeitsentgelte für die Prüfung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlage aus allen Beschäftigungen zusammenzurechnen. Dies gilt nicht für Arbeitsentgelte aus einer nach § 230 Absatz 8 Satz 1 SGB VI weiterhin rentenversicherungsfreien geringfügig entlohnten Beschäftigung. Sofern neben der geringfügig entlohnten Beschäftigung eine rentenversicherungspflichtige (Haupt-)Beschäftigung besteht, ist die Mindestbeitragsbemessungsgrundlage nicht zu prüfen. In diesem Fall wird unterstellt, dass die beitragspflichtigen Einnahmen in der Rentenversicherung insgesamt mindestens 175,00 Euro im Monat betragen. Gleiches gilt, wenn der geringfügig entlohnte Beschäftigte bereits aufgrund anderer Tatbestände nach

den §§ 1 bis 4 SGB VI der Rentenversicherungspflicht unterliegt.

Folie 24: Wie hoch darf die Schwankung denn sein? In einigen Monaten nur 100,00 Euro, in anderen deutlich über 538,00 Euro, wäre ok, wenn es unter dem Jahreswertgrenze von 6.456,00 Euro liegt?

Die Schwankungsbreite sollte immer noch im Verhältnis zur monatlichen Geringfügigkeitsgrenze bestehen. Folglich nicht einen Monat 700,00 Euro und dann ein Monat mit 200,00 Euro - eine Abweichung von 100,00 Euro kann sicherlich noch als angemessen gewertet werden.

Wenn trotz Schwankung die Geringfügigkeitsgrenze auf das Jahr gesehen nicht überschritten wird, bleibt es bei einer geringfügigen Beschäftigung. Hierbei bitte beachten, dass in diesen „Schwankungs-Fällen“ das unvorhersehbare Überschreiten ausgeschlossen ist.

Folie 25: Wenn Werkstudenten ein schwankendes Entgelt haben, welches mal in den Midijob fällt, mal nicht, muss der Status dann jeden Monat neu betrachtet und geändert werden?

Entscheidend ist die Prognose zu Beginn der Beschäftigung bzw. am Jahresanfang; hierfür sind alle sozialversicherungspflichtigen Entgeltbestandteile, die mit einer hinreichenden Sicherheit gezahlt werden, zu berücksichtigen. Sollte dann das sozialversicherungspflichtige Entgelt im Durchschnitt 2.000,00 Euro nicht überschreiten, so handelt es sich um einen Midijob. Sollte dann das sozialversicherungspflichtige Entgelt höher ausfallen (als in der Prognose angenommen), ist eine neue Prognosebewertung vorzunehmen.

Kann man bei der Prüfung, ob ein Midijob vorliegt, auf die Jahresbetrachtung gehen oder muss eine monatliche Bewertung erfolgen?

Es muss eine Prognose auf einen 12 Monatszeitraum (Zukunftsprognose) bei Beginn der Beschäftigung bzw. am Jahresanfang erfolgen.

Könnte ein geringfügig Beschäftigter schwankendes Entgelt (mit auch mal Überschreitung der 556,00 Euro) haben und auch 2x das Doppelte wegen Unvorhersehbarkeit, wenn er ohne 2x das Doppelte nicht die Jahresgrenze überschreitet?

Ja, in diesen Fällen handelt es sich jedoch nicht um ein unvorhersehbares Überschreiten, da die Geringfügigkeitsgrenze aufs Jahr gesehen nicht überschritten wurde.

Übergangsbereich: Bleibt die Einordnung in den Übergangsbereich bestehen, wenn (ausnahmsweise, 1-2x im Jahr) das Gehalt in Höhe von einem Minijob gezahlt wird?

Ja, denn entscheidend ist die Prognose auf einen 12 Monatszeitraum mit allen sozialversicherungspflichtigen Entgeltbestandteilen, die mit hinreichender Sicherheit gezahlt werden (so auch Sonderzahlungen) und sollte das Ergebnis im Durchschnitt zwischen 538,01 Euro (2025: 556,01 Euro) und 2.000,00 Euro liegen, dann handelt es sich um einen Midi-Job.

Folie 24: Liegt ein unvorhersehbares Überschreiten auch bei Krankheit vor (Aushilfe als Vertretung)?

Ja, unvorhersehbar ist zum Beispiel eine Vertretung bei Krankheit.

Werden die bekannten und beschlossenen Tarifierhöhungen ab Februar 2025 bei der Prüfung der JAEG zum 1. Januar 2025 tatsächlich außer Acht gelassen?

Ja, es dürfen Erhöhungen des Arbeitsentgelts erst von dem Zeitpunkt an berücksichtigt werden, von dem an der Anspruch auf das erhöhte Entgelt besteht (vgl. BSG, Urteil v. 7.12.1989, 12 RK 19/87 – USK 89115). Das bedeutet: Eine im Laufe des Jahres bereits absehbare Entgelterhöhung (z. B. aus Anlass einer bereits feststehenden Tarifierhöhung oder des Vorrückens in einer Dienstalters- oder Erfahrungsstufe) bleibt bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zunächst unberücksichtigt.

Folie 26: Welche Krankenkasse ist bei einer erneuten Krankenversicherungspflicht zuständig? Die letzte gesetzliche Krankenkasse?

Wenn ein Arbeitnehmer nach § 8 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB V wieder versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) wird, ist er bei der Krankenkasse anzumelden, bei der er zuletzt versichert war. Dies ergibt sich aus § 175 Absatz 3 Satz 1 SGB V.

Folie 26: Muss ich den Arbeitnehmer darauf hinweisen, dass er die Befreiungsmöglichkeit hat? Oder ist der Arbeitgeber nicht in der Pflicht, darauf hinzuweisen?

Eine Hinweispflicht auf die Befreiungsmöglichkeit nach § 8 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB V gibt es für den Arbeitgeber nicht. Da die Befreiung vom Beginn der Versicherungspflicht an wirkt, wenn seit diesem Zeitpunkt noch keine Leistungen in Anspruch genommen wurden (sonst vom Beginn des Kalendermonats an, der auf die Antragstellung folgt) ist es für den internen Prozess sinnvoller hierauf hinzuweisen. Die Befreiung kann nicht widerrufen werden (§ 8 Absatz 2 SGB V).

Falls der Arbeitnehmer bei keiner Krankenkasse zuletzt versichert war, hat er ein Wahlrecht und kann innerhalb von zwei Wochen nach Beginn der Versicherungspflicht eine Krankenkasse auswählen.**Folie 27: Mitarbeiter, die bis jetzt privat versichert sind und im Jahr 2025 unter der Jahresarbeitsentgeltgrenze liegen, müssen diese in die gesetzliche Krankenversicherung wechseln oder können die in der privaten Krankenversicherung bleiben?**

Die Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V endet, wenn das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht mehr übersteigt. Dabei tritt das Ende der Versicherungsfreiheit unmittelbar ein, das heißt mit dem Tag, der dem Tag vorhergeht, von dem an die Jahresarbeitsentgeltgrenze unterschritten wird, und nicht erst mit dem Ende des Kalenderjahres; § 6 Abs. 4 Satz 1 SGB V ist im Falle des Unterschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht entsprechend anzuwenden. Eine Minderung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts auf einen Betrag gleich oder unterhalb der Jahresarbeitsentgeltgrenze führt dementsprechend zur Versicherungspflicht des Arbeitnehmers, sofern nicht andere Regelungen (z. B. die Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 3a SGB V für Arbeitnehmer, die bei Erfüllung des Versicherungspflichttatbestandes das 55. Lebensjahr bereits vollendet haben und ohne ausreichende GKV-Vorversicherung sind) den Eintritt der Versicherungspflicht verhindern. Das Ende der Versicherungsfreiheit nach § 6 Abs. 1 Nr. 1 SGB V tritt auch ein, wenn das Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze auf die Anhebung der Jahresarbeitsentgeltgrenze zurückzuführen ist. In diesem Fall haben betroffene Arbeitnehmer allerdings die Möglichkeit der Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SGB V.

Zählen erfolgsabhängige Prämien zum regelmäßigen Einkommen bzgl. der JAEG?

Variable Arbeitsentgeltbestandteile gehören – unabhängig davon, ob sie individuell-leistungsbezogen oder unternehmererfolgsbezogen gezahlt werden – grundsätzlich nicht zum regelmäßigen Arbeitsentgelt, da in aller Regel zum Zeitpunkt der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts ungewiss ist, ob und gegebenenfalls in welcher Höhe diese Entgeltbestandteile gewährt werden. Besteht hingegen ein Anspruch auf einen Mindestbetrag oder garantierten Anteil an individuell-leistungsbezogenen oder unternehmererfolgsbezogenen Arbeitsentgeltbestandteilen, sind diese Entgeltbestandteile bei der Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zu berücksichtigen.

Entsprechend dieser Grundsätze sind auch variable Arbeitsentgeltbestandteile, die in Form von einmalig gezahltem Arbeitsentgelt gewährt werden, angesichts der regelmäßig nicht vorhersehbaren Erfüllung der üblicherweise an sie gestellten Voraussetzungen und mithin der im Vorfeld ungewissen Gewährung von vornherein nicht dem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt zuzuordnen.

Neues aus der Pflegeversicherung

Berücksichtigung von Stiefkindern beim Kinderfreibetrag bei der Pflegeversicherung: Meines Wissens werden diese nicht berücksichtigt. Unter welchen Voraussetzungen nun doch? Müssen sie im Haushalt leben oder reicht es, wenn der Ehemann Kinder aus einer vorangegangenen Ehe hat?

Stiefeltern sind des Weiteren dann nicht vom Beitragszuschlag für Kinderlose ausgenommen, wenn das Kind vor Erreichen der für die Familienversicherung vorgesehenen Altersgrenzen nicht in den gemeinsamen Haushalt mit dem Mitglied aufgenommen worden ist, selbst wenn die Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft mit dem Elternteil des Kindes zu einem Zeitpunkt erfolgt ist, in dem das Kind die vorgenannten Altersgrenzen noch nicht erreicht hat. In diesen Fällen können die Stiefkinder auch nicht beim Beitragsabschlag berücksichtigt werden. Sind die Stiefkinder dagegen vor Erreichen der vorgenannten Altersgrenzen in den gemeinsamen Haushalt mit dem Mitglied aufgenommen worden, führt die Beendigung des gemeinsamen Haushalts nicht zum Wegfall der Stiefelterneigenschaft.

Nachweise bei Stiefeltern

Als Nachweise bei Stiefeltern (Eltern im Sinne des § 56 Absatz 3 Nummer 2 SGB I und § 55 Absatz 4 Nummer 2 SGB XI) kommen wahlweise in Betracht:

- Heiratsurkunde oder Nachweis über die Eintragung einer Lebenspartnerschaft und eine Meldebescheinigung des Einwohnermeldeamtes oder einer anderen für Personenstandsangelegenheiten zuständigen Behörde oder Dienststelle, dass das Kind als wohnhaft im Haushalt des Stiefvaters oder der Stiefmutter gemeldet ist oder war (vgl. Haushaltsbescheinigung oder Familienstandsbescheinigung für die Gewährung von Kindergeld - Vordrucke der BA zur Erklärung über die Haushaltszugehörigkeit von Kindern und für Arbeitnehmer, deren Kinder im Inland wohnen)
- Feststellungsbescheid des Rentenversicherungsträgers, in dem Kindererziehungs- und Kinderberücksichtigungszeiten ausgewiesen sind
- Meldung des Rentenversicherungsträgers im KVdR-Meldeverfahren, aus der Kindererziehungsleistungen hervorgehen
- Einkommensteuerbescheid (Berücksichtigung eines oder eines halben Kinderfreibetrages)
- Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale aus der ELStAM-Datenbank (Eintrag eines oder eines halben Kinderfreibetrages)
- Bescheinigung des Finanzamtes für den Lohnsteuerabzug in Ausnahmefällen (Eintrag eines oder eines halben Kinderfreibetrages)

Sofern das Kind zum Zeitpunkt der Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft mit dem Elternteil des Kindes bereits das 18. Lebensjahr vollendet hat, ist ein weiterer Nachweis darüber zu verlangen, dass das Kind die Altersgrenzen-Voraussetzungen, die in § 25 Absatz 2 SGB XI verlangt werden, erfüllt hat (z. B. durch eine Bescheinigung über die Schul- oder Berufsausbildung). Für Kinder, die zum Zeitpunkt der Eheschließung oder Begründung einer eingetragenen Lebenspartnerschaft das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, genügt als Nachweis eine Erklärung des Kindes über die Nichtausübung einer Erwerbstätigkeit.

Muss man am DaBPV teilnehmen oder ist es freiwillig? Wir fordern bisher immer die Geburtsurkunden an, bräuchten das also nicht.

Die Teilnahme am Datenaustausch zur Beitragsdifferenzierung in der sozialen Pflegeversicherung (DaBPV) ist für alle beitragsabführenden Stellen und Pflegekassen, die zur Berücksichtigung von Zu- und Abschlägen in der sozialen Pflegeversicherung verpflichtet sind, obligatorisch.

Folie 33 ff: Bedeutet das, dass der Arbeitgeber bei Neueinstellung von Mitarbeitenden die Daten zu Elterneigenschaft bzw. Kindern nicht mehr vom Mitarbeitenden erheben muss? Können diese Fragen aus dem Personalstammblatt gestrichen werden?

Es handelt sich bei diesem Verfahren um eine Orientierungshilfe, nicht um ein abschließendes Verfahren, somit sind die Nachweise von den Arbeitnehmern ab 1. Juli 2025 entsprechend zu berücksichtigen; weiterhin gilt zu beachten, dass dieses Verfahren Stiefkinder, Pflegekinder und Kinder im Ausland nicht berücksichtigt; dies läuft über das „analoge“ Nachweisverfahren.

Hinsichtlich des ZfA-Abrufs bei steuerberatenden Berufen: Muss jeder Mandant eine eigene Zugangsnummer beantragen oder wird über den Zugang des Steuerberaters abgerufen?

Es wird für jeden Mandanten eine ZfA Nummer benötigt; allerdings übernimmt dies im Regelfall der Systemanbieter.

Gilt es als ausreichend erfragt, wenn auf jeder zweiten Abrechnung immer wieder ein Hinweis vermerkt ist? Also textlich auf der Abrechnung steht "Ab Juli 2023 kann die Anzahl und das Alter Ihrer Kinder Ihren Anteil am Pflegeversicherungsbeitrag senken. Wenn Sie Kinder haben, die das 25. Lebensjahr noch NICHT vollendet haben, informieren Sie Ihren Arbeitgeber bitte umgehend über die exakten Geburtsdaten."?

Ja.

Folie 36. Wenn der Mitarbeiter uns mehr Kinder angegeben hat als er tatsächlich hat, darf ich nicht korrigieren, richtig?

Korrekt.

Folie 36: Wie ist das mit verstorbenen Kindern?

Zu den Eltern im Sinne der Regelungen zu den Beitragsabschlägen zählen – wie auch bei der Ausnahme vom Beitragszuschlag für Kinderlose – neben den leiblichen Eltern und den Adoptiveltern auch Stiefeltern und Pflegeeltern. Berücksichtigungsfähig sind deren Kinder, die das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat oder vollendet hätte. Als berücksichtigungsfähig gelten auch Kinder, die vor Vollendung des 25. Lebensjahres verstorben sind.

Thema Pflegeversicherung: Also wenn der Arbeitgeber seine Pflicht zur Information der Kinderzahl getan hat, muss ich rückwirkend bis 1. Juli 2024 eine Rückrechnung ohne Zinsen durchführen und nicht ab dem Zeitpunkt, wo doch erst bekannt wird, dass Kinder existieren.

Korrekt, sofern sich eine Veränderung zugunsten des Arbeitnehmenden ergibt.

Pflegeversicherung: Abschläge müssen ab 1. Juli 2023 rückwirkend korrigiert werden? Unser Abrechnungsprogramm kann nur ins Vorjahr korrigieren. Also in 2025 kann ab 1. Januar 2024 korrigiert werden. Wir haben unsere Mitarbeiter abgefragt und von einigen keine Rückmeldung bekommen, das heißt hier müssen wir manuell für 2023 rangehen, obwohl der Mitarbeiter "Schuld" ist?

Leider ja.

Neuerungen bei der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung

Gilt die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung für privat Versicherte?
Nein.

Krankengeld/Entgeltbescheinigung: Können die 3 gesetzl. Karentzage mit in die 42-Tage eingerechnet werden? Wie müssen diese Karentzage im Zweifel belegt werden?

Nur, wenn hierfür der Nachweis für eine AU vorliegt (der Arbeitnehmer beim Arzt gewesen ist).

Wertguthaben**Ich habe eine Mitarbeiterin mit einem Wertguthaben von 2.000 Stunden. Ist die Auszahlung beitragspflichtig?**

Ob es sich um ein Wertguthaben nach § 7b SGB IV handelt ist im Einzelfall zu prüfen. Ein Wertguthaben ist in Geld und nicht in Stunden zu führen (es sei denn es handelt sich um eine rechtliche Grundlage vor Januar 2009).

Die Tatsache, dass ein Guthaben von 2.000 Stunden besteht, bedeutet nicht automatisch, dass es sich um ein Wertguthaben handelt, entscheidend ist in diesem Zusammenhang die Länge der Freistellung: Sollte diese mehr als drei Monate umfassen, dann handelt es sich um ein Wertguthaben, da ein einzig in Stunden aufgebautes Guthaben nach § 7 Absatz 1a SGB IV eine maximale Freistellung von drei Monaten umfasst, die sozialversicherungsrechtlich abgesichert ist.

Arbeitszeitguthaben aus den letzten fünf Jahre sollen ausbezahlt werden. Wie muss die Zuordnung auf welche Beitragsjahre erfolgen oder kann es vereinfacht dem Vorjahr zugeordnet werden?

Wenn es sich tatsächlich um ein Wertguthaben nach § 7b SGB IV handelt, dann hätten von Beginn der Wertguthabenbildung an SV-Lüfte gebildet werden müssen und auf dieser Grundlage muss eine Störfallabrechnung erfolgen (vgl. GKV-RS vom 31. März 2009).

Folie 47: Sie sagten, Wertguthaben bei Vollrente sei problematisch - kann derjenige aber eine Teilrente beziehen (99,99%) oder ist dies ebenfalls problematisch?

Dies löst ebenfalls einen Störfall aus. Wertguthabenvereinbarungen können nur für die Zeit bis zum Beginn einer Altersrente (sowohl als Voll- als auch als Teilrente), längstens bis zum Ablauf des Monats, in dem die Altersgrenze für den Anspruch auf Regelaltersrente erreicht wird, getroffen werden. Wird eine Wertguthabenvereinbarung über den Zeitpunkt der Inanspruchnahme einer Altersrente oder das Erreichen der Regelaltersgrenze hinaus fortgeführt, sind die Voraussetzungen des § 7b in Verbindung mit § 7c SGB IV nicht mehr erfüllt. In diesen Fällen nicht regelkonformer Verwendung (Störfall) ist das Wertguthaben nach § 23b Absatz 2 SGB IV beitragsrechtlich aufzulösen.

Wie verhält es sich mit dem Wertguthaben, wenn der Mitarbeiter während der Auszahlungsphase eine EU-Rente bewilligt bekommt?

Sofern hierdurch die Beschäftigung beendet wird, löst dies ebenfalls einen Störfall aus und das Wertguthaben ist nach § 23b Absatz 2 SGB IV beitragsrechtlich aufzulösen.

Beschäftigung von Rentnern**Beschäftigung von Rentnern: Haben freiwillig versicherte Rentner mit Schlüssel 9121 nach sechs Wochen Lohnfortzahlung Anspruch auf Krankengeld?**

Nein nicht in Verbindung mit einer Altersvollrente.

Welcher Beitragsschlüssel gilt bei Arbeitnehmern mit Rentenbezug als Teilrente?

Vor der Regelaltersgrenze 1111 (PGR 101) ab Regealtersgrenze 1101 (PGR 101).

Folie 49: Rentner vor Regelaltersrente (also Nummer 1), ist aber freiwillig gesetzlich versichert. Wie ist hier der Beitragsgruppenschlüssel?

Die Beiträge von freiwillig Krankenversicherten werden nach einem einheitlichen Beitragssatz erhoben. Umfasst der Versicherungsschutz des Mitglieds einen Krankengeldanspruch, werden die Beiträge vom allgemeinen Beitragssatz berechnet. Besteht hingegen kein Anspruch auf Krankengeld, werden sie vom ermäßigten Beitragssatz berechnet.

Die BGR „9“ bei Firmenzahlern wird in diesen Fällen auf der Grundlage des ermäßigten Beitragssatzes berechnet.

Der Beitragszuschuss für freiwillig gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer ergibt sich ab dem 1. Januar 2019 durch Anwendung der Hälfte des bei Krankenversicherungspflicht maßgebenden (allgemeinen oder ermäßigten) Beitragssatzes auf das beitragspflichtige Arbeitsentgelt zuzüglich der Hälfte des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes auf das beitragspflichtige Arbeitsentgelt.

Folie 49/50: Wie sieht es denn mit dem Zuschuss zur privaten Krankenversicherung aus?

Privat krankenversicherte Beschäftigte, die nur wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze oder auf Grund von § 6 Absatz 3a SGB V versicherungsfrei oder die von der Versicherungspflicht befreit sind, erhalten nach § 257 Absatz 2 Satz 1 SGB V von ihrem Arbeitgeber einen Beitragszuschuss. Der Zuschuss wird in Höhe des Betrages gezahlt, der sich bei Anwendung der Hälfte des Beitragssatzes nach § 241 SGB V zuzüglich der Hälfte des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes nach § 242a SGB V und der nach § 226 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SGB V bei Versicherungspflicht zugrunde zu legenden beitragspflichtigen Einnahmen als Beitrag ergibt, höchstens jedoch in Höhe der Hälfte des Betrages, den der Beschäftigte für seine Krankenversicherung zu zahlen hat.

Freiwillig oder privat krankenversicherte Bezieher einer Rente der gesetzlichen Rentenversicherung erhalten nach § 106 Absatz 1 Satz 1 SGB VI zu ihrer Rente einen Beitragszuschuss zur Krankenversicherung.

Für freiwillig krankenversicherte Rentner wird der Zuschuss in Höhe des halben Betrages geleistet, der sich aus der Anwendung des allgemeinen Beitragssatzes der gesetzlichen Krankenversicherung zuzüglich des kassenindividuellen Zusatzbeitragssatzes nach § 242 SGB V auf den Zahlbetrag der Rente ergibt (§ 106 Absatz 2 SGB VI).

Für privat krankenversicherte Rentner wird der Zuschuss ebenfalls in Höhe des halben Betrages geleistet, der sich aus der Anwendung des allgemeinen Beitragssatzes der gesetzlichen Krankenversicherung zuzüglich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes nach § 242a SGB V auf den Zahlbetrag der Rente ergibt. Der Zuschuss wird jedoch auf die Hälfte der tatsächlichen Aufwendungen für die Krankenversicherung begrenzt (§ 106 Absatz 3 SGB VI).

Nach dem Wegfall der Hinzuverdienstgrenzen für vorgezogene Altersrenten zum 1. Januar 2023 wird vermehrt angefragt, ob sich durch den Beitragszuschuss zur Rente von freiwillig oder privat krankenversicherten Beschäftigten, die neben der Beschäftigung eine Rente beziehen, Auswirkungen auf die Berechnung des Beitragszuschusses des Arbeitgebers ergeben. Die Gewährung eines Beitragszuschusses zu einer Rente wirkt sich nicht auf die Berechnung des Beitragszuschusses des Arbeitgebers aus.

Altersvollrentner ohne Verzicht: 119/3321 richtig?

Ja.

Folie 50: Hat der Arbeitnehmer im Fall von Nummer eins die Wahl, den normalen Beitragssatz in der Krankenversicherung zu zahlen, damit er Anspruch auf Krankengeld hat?

Nein, dies ist nicht möglich.

Wenn ein Rentner auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, muss er doch dies vorher bei der Deutschen Rentenversicherung beantragen, oder? Und erst dann den Arbeitgeber informieren...

Nein, es ist vereinfacht über den Arbeitgeber möglich. Der Arbeitgeber kann den Verzicht auf die Rentenversicherungsfreiheit abfragen und diese Entscheidung als Entgeltunterlage nach § 8 Absatz 2 Nummer 19 Beitragsverfahrensverordnung abspeichern.

Folie 50: Diese Schlüsselungen gelten ab Antragstellung oder ab Bewilligung der Rente? - Wir hatten mehrere Fälle, bei denen die Regelaltersgrenze erreicht war, aber der Rentenantrag noch gar nicht gestellt wurde.

Mit Rentenbezug.

Folie 51: Wenn der Rentner nicht auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet, wirkt sich der Arbeitgeberanteil in der Rentenversicherung auf seine schon gezahlte Rente aus? Oder nur in dem Fall, wenn der Arbeitnehmer verzichtet, dass dann sowohl Arbeitnehmer- als sich auch Arbeitgeberanteile bei der Rente auswirken?

Grundsätzlich nur, wenn der Arbeitnehmer auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet.

Wie sind beschäftigte Rentner zu melden, wenn das Entgelt nächstes Jahr (auf Grund der Erhöhung des Mindestlohns) innerhalb der Minijobgrenze z.B. 540,00 Euro liegt?

Vor der Regelaltersgrenze 6100 mit Möglichkeit des Verzichts auf Rentenversicherungspflicht – ab Regelaltersgrenze 6500 mit Möglichkeit des Verzichts auf Rentenversicherungsfreiheit.

Teilzeitbeschäftigter Altersrentner mit Verzichtserklärung auf Rentenversicherungsfreiheit hat gekündigt und schließt beim selben Arbeitgeber einen Minijob an. Gilt dann die Rentenversicherungsfreiheit wieder oder kann es bei der Verzichtserklärung auch für das Folge-Arbeitsverhältnis im Minijob bleiben?

Es handelt sich um einen Wechsel des Versicherungsstatus und es ist eine erneute Erklärung auf den Verzicht der Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung abzugeben.

Zeitpunkt der pauschalen Versteuerung

Anmerkung zu Folie 56: Meine Lohnbuchhalterin wies mich darauf hin, dass die Betriebsveranstaltung im Monat des stattfindenden Events abgerechnet werden muss. Notfalls muss geschätzt werden. Nun sagen Sie, dass es doch bis zum 28. Februar des Folgejahr abgerechnet werden darf. Wie es bisher ja immer war. Sie meinte, das wäre ganz neu und sie hat es mir erst vor ein paar Tagen mitgeteilt.

- Pauschal versteuerte Bezüge sind nur dann dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen, soweit diese vom Arbeitgeber mit der Entgeltabrechnung für den jeweiligen Abrechnungszeitraum pauschal versteuert werden.
- Der jeweilige Abrechnungszeitraum ist grundsätzlich der Monat, in dem Beschäftigte den geldwerten Vorteil erlangen.
- Eine Beitragspflicht kann nur dann rückwirkend entfallen, wenn ein Abrechnungsfehler des Arbeitgebers vorliegt, weil die steuerrechtliche Beurteilung unzutreffend war.
- Derartige Berichtigungen müssen bis zur Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung (spätestens Ende Februar des Folgejahres) erfolgen.

Frage zum Thema Betriebsveranstaltungen: Ein Arbeitgeber feiert ein Sommerfest sowie eine Weihnachtsfeier, zu denen jeweils alle Mitarbeiter des Unternehmens eingeladen sind. Darüber hinaus gewährt der Arbeitgeber beispielsweise einer Abteilung einen zusätzlichen Abteilungsausflug. Kann die dritte Veranstaltung pauschal versteuert werden nach § 40 EStG mit 25 %, da der Paragraph noch nicht ausreichend ergänzt wurde und muss erst zukünftig – also nach Anpassung des §40 EstG - nach §37b EstG mit 30% pauschal versteuern? Oder muss direkt mit 30% versteuert werden, da bereits zwei Veranstaltungen stattgefunden haben / es sich um die dritte Veranstaltung handelt?

Der Freibetrag gilt für bis zu zwei Betriebsveranstaltungen jährlich. Nimmt der Arbeitnehmer an mehr als zwei Betriebsveranstaltungen teil, können die beiden Veranstaltungen, für die der Freibetrag gelten soll, ausgewählt werden. Arbeitslohn aus Anlass von Betriebsveranstaltungen kann mit 25 % pauschal besteuert werden (§ 40 Absatz 2 Satz 1 Nummer 2 EStG).

Pauschale Versteuerung: Muss die pauschale Lohnsteuer auf den Entgeltnachweis ausgewiesen werden?

Ja, vgl. § 1 Absatz 2 Nummer 2d Entgeltbescheinigungsverordnung.

Aktuelles aus der Rechtsprechung und Verwaltung

Folie 63: Mit der Versicherung ergibt sich dann aber eine Forderung an den Mitarbeiter, oder?

Nein, dann übernimmt die Versicherung die Zahlung der Leasingrate an den Arbeitgeber.

Folie 65: Ist der Zuschuss (mindestens 25 Prozent) beim Deutschland-Ticket auch sozialversicherungsfrei oder nur steuerfrei?

Ja.

Folie 68 (Pauschalierung von Betriebsveranstaltungen): Wenn der Freibetrag nicht angewendet wird, die Betriebsveranstaltung aber mit 25 Prozent pauschaliert wird, was hat das für Auswirkungen auf den Vorsteuerabzug?

Ein Vorsteuerabzug ist in diesen Fällen nicht möglich.

Abgeltung von Zeitguthaben: Ist es möglich einen Aufhebungsvertrag mit einer Abfindung zu schließen und zu vereinbaren, dass damit das Zeitguthaben erledigt ist?

Eine solche Vereinbarung halte ich arbeitsrechtlich grundsätzlich nicht für umsetzbar.

Folie 71: Wie sieht es bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses nach einer Elternzeit aus?

In diesen Fällen hat sich nichts geändert. Bei Elternzeit handelt es sich um eine Ruhezeit, das bedeutet es greift die Regelung nach § 23 d SGB IV „Für die Abgeltung von Entgeltguthaben, die aus Arbeitszeitguthaben abgeleitet sind, findet § 23a mit der Maßgabe Anwendung, dass nach Beendigung oder bei Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses ausgezahlte Entgeltguthaben auch dann dem letzten Entgeltabrechnungszeitraum zuzuordnen sind, wenn dieser nicht im laufenden Kalenderjahr liegt.“

Mit der Urlaubsabgeltung bleibt es im Zuflussprinzip und wird dem Auszahlungszeitpunkt „laufendes Kalenderjahr“ zugeordnet.

Digitalisierung Entgeltunterlagen: Muss die Datei die Personalnummer enthalten?

Nein.

Folie 72: Wie sieht es mit weiteren pauschal besteuerten Bezügen aus? Müssen alle pauschal besteuerten Bezüge in die Entgeltbescheinigung aufgenommen werden? Zum Beispiel Geschenke oder Betriebsveranstaltungen, wenn der Wert pro Arbeitnehmer über den Freigrenzen liegt.

Nach § 1 Absatz 2 Nummer 2d der Entgeltbescheinigungsverordnung sind u.a. auch pauschal versteuerte Entgeltbestandteile darzustellen:

Pauschal besteuerte Bezüge nach den §§ 37b, 40 Absatz 1 und 2, nach § 40a Absatz 2 und § 40b sowie § 52 Absatz 40 des Einkommensteuergesetzes jeweils nach ihrer gesetzlichen Grundlage getrennt, als sonstiges Pauschalsteuerbrutto alle weiteren pauschal besteuerten Bezüge

Grundlohn: Arbeitgeber finanzierte bAV in Form einer DV §3, 63: Wird diese mit zum Grundlohn gezählt?

Nein.