

# Jahreswechsel 2021/2022: Alles Wichtige für Saisonbetriebe

Christiane Droste-Klempf  
19. Januar 2022

# Referentin



Christiane Droste-Klemp  
**Magister Volkswirtschaftslehre/  
Germanistik/Geschichte**

- Beraterin zu sämtlichen Themen der Entgeltabrechnung
- Zahlreiche Publikationen zu den Themen Lohnsteuer-, Sozialversicherungsrecht, bAV, ATZ und flexible Arbeitszeit
- Ausgebildet zur Blended-Learning-Trainerin

# Inhaltsverzeichnis

Änderungen bei den Rechengrößen in der Sozialversicherung	4
BAV: AG-Pflichtzuschuss ab 1/2022	7
Sachbezüge und Gutscheine	21
Corona-Update	29
Elektronische AU	35
Änderungen durch das 7. SGB IV-Änderungsgesetz	40
Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung	44
Aktuelles zur Geringfügigen Beschäftigung	46
Besonderheiten beim Kurzarbeitergeld (KUG)	48



# Änderungen bei den Rechengrößen in der Sozialversicherung

# Änderungen bei den Rechengrößen in der Sozialversicherung

## Beitragsbemessungsgrenzen

### Kranken- und Pflegeversicherung


2021: 58.050,00 Euro p. M. 4.837,50 Euro  
2022: 58.050,00 Euro p. M. 4.837,50 Euro

### Renten- und Arbeitslosenversicherung RK West

2021: 85.200,00 Euro p. M. 7.100,00 Euro  
2022: 84.600,00 Euro p. M. 7.050,00 Euro

### Renten- und Arbeitslosenversicherung RK Ost

2021: 80.400,00 Euro p. M. 6.700,00 Euro  
2022: 81.000,00 Euro p. M. 6.750,00 Euro



Achtung BAV:  
Kopplung  
Rechtsanspruch  
nach  
§ 1a BetrAVG  
an die BBG RV  
RK West

# Änderungen bei den Beitragssätzen in der Sozialversicherung

## Änderungen bei der Pflegeversicherung und Insolvenzgeldumlage

	2021	2022
Rentenversicherung	18,6 %	18,6 %
Arbeitslosenversicherung	2,4 %	2,4 %
Pflegeversicherung mit Kinderlosenzuschlag	3,05 % 3,3 %	3,05 % 3,4 %
Krankenversicherung allgemein	14,6 %	14,6 %
ermäßigt	14,0 %	14,0 %
durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz	1,3 %	1,3 %
Insolvenzgeldumlage	0,12 %	0,09 %



Kinderlosenzuschlag in Höhe von 0,35% wird durch Beschäftigte getragen!





# BAV: AG-Pflichtzuschuss ab 1/2022 nach § 1a Abs. 1a BetrAVG

## AG-Pflichtzuschuss: Höhe

### § 1a Abs. 1a BetrAVG

„Der Arbeitgeber muss 15 % des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss an den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung weiterleiten, soweit er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.“

Zuschuss nur, wenn  
SV-Beiträge  
eingespart werden



# BAV: AG-Pflichtzuschuss ab 1/2022 nach § 1a Abs. 1a BetrAVG

## AG-Pflichtzuschuss: Zeitpunkt

### § 26a BetrAVG: Übergangsvorschrift zu § 1a Abs. 1a

„§ 1a Absatz 1a gilt für individual- und kollektivrechtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, erst ab dem 1. Januar 2022.“

Ab **1.1.2022** sind alle  
Entgeltumwandlungs-  
vereinbarungen  
zuschusspflichtig

# Berechnung der SV Ersparnis

## Das Arbeitsentgelt des Arbeitnehmers liegt ...

- **innerhalb** der BBG in der KV/PV
- und innerhalb der BBG in der RV/ALV



- Zuschuss i. H. v. 15 %, bezogen auf den umgewandelten Betrag

- nur innerhalb der BBG in der RV/ALV,
- die BBG in der KV und PV ist jedoch überschritten



- Zuschuss i. H. d. **tatsächlichen AG-Ersparnis** bei den SV-Beiträgen (10,50 %, Spitzabrechnung)
- Freiwillig 15 % zulässig

- über der BBG in der RV/ALV

Keine SV-Ersparnis auf den AG-Anteil zur SV



- Kein Zuschuss vorgeschrieben
- Freiwillig 15 % zulässig

# AG-Pflichtzuschuss: Betrag, Höhe, Zeitpunkt

**Fußnote zu Rz. 26 des BMF-Schreibens v. 12.8.2021,  
IV C 5 - S 2333/19/10008 :017**

- „Wird Entgelt bspw. im Bereich zwischen der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung und der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt, kann der Arbeitgeber „spitz“ abrechnen, er kann aber auch 15 % des umgewandelten Beitrags an die Versorgungseinrichtung weiterleiten.“

Tatsächliche SV-Ersparnis

# SV-Ersparnis: Monatsgenaue Betrachtung

- Ob Sozialversicherungsbeiträge eingespart werden, **ist im Monat des Entstehens der Beitragsansprüche zu beurteilen.**
- Nach § 22 Abs. 1 SGB IV entstehen die Beitragsansprüche aus laufendem Arbeitsentgelt, wenn der Anspruch auf das Arbeitsentgelt besteht, und aus einmalig gezahltem Arbeitsentgelt, wenn dieses Arbeitsentgelt gezahlt wird.
- Der maßgebende Umfang der Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge ergibt sich daher aus **der konkreten beitragsrechtlichen Auswirkung der Entgeltumwandlung von laufendem oder einmalig gezahltem Arbeitsentgelt auf das beitragspflichtige Arbeitsentgelt in dem Monat der Entgeltabrechnung, in dem die Entgeltumwandlung erfolgt.**

GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN  
DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN  
BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

21. November 2018

Beitragsrechtliche Beurteilung von Beiträgen und Zuwendungen zum Aufbau betrieblicher Altersversorgung

# SV-Ersparnis: Monatsgenaue Betrachtung

- Unabhängig von der arbeitsrechtlichen Zulässigkeit einer Korrektur der Arbeitgeberzuschussgewährung ist eine **rückwirkende Korrektur** beitragsrechtlicher Konsequenzen aus der vorherigen Arbeitgeberzuschussgewährung **nicht möglich**, da im Zeitpunkt der jeweiligen Entgeltabrechnung die beitragsrechtliche Behandlung zutreffend war.
- Demnach kann z.B. bei einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze eine monatliche beitragsfreie Entgeltumwandlung zur monatlichen Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen und somit zur Arbeitgeberzuschusspflicht führen, die Beitrags-einsparung jedoch durch **eine spätere**, im Rahmen des § 23a SGB IV beitragspflichtige Einmalzahlung (z.B. Urlaubs- oder Weihnachtsgeld) **teilweise oder vollständig aufgehoben werden.**

# AG-Pflichtzuschuss: Optionen der Umsetzung

## Umsetzungsmöglichkeiten bei bestehenden Entgeltumwandlungsvereinbarungen:





# AG-Pflichtzuschuss: Betrag, Höhe, Zeitpunkt

## Fußnote zu Rz. 26 des BMF-Schreibens v. 12.8.2021 – IV C 5 - S 2333/19/10008 :017

Wie die Weiterleitung des Arbeitgeberzuschusses an die Versorgungseinrichtung technisch umgesetzt wird, obliegt den Beteiligten. So kann der Arbeitgeberzuschuss zusätzlich zu dem vereinbarten Entgeltumwandlungsbetrag an die Versorgungseinrichtung weitergeleitet werden. Sofern die Versorgungseinrichtung nicht bereit ist, den Vertrag entsprechend anzupassen, kommt der Neuabschluss eines Vertrages nur für den Arbeitgeberzuschusses in Betracht. Denkbar ist aber auch z. B. eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wonach der an die Versorgungseinrichtung abzuführende Betrag gleich bleibt und künftig neben einem entsprechend verminderten umgewandelten Entgelt den Arbeitgeberzuschuss enthält.“

Verrechnung mit  
dem bisherigen  
Beitrag ist möglich

# AG-Pflichtzuschuss: Betrag, Höhe, Zeitpunkt

Rechtzeitiger Kontakt mit dem jeweiligen Versicherungsunternehmen

Mögliche Optionen:

1. Aufstockung in den bestehenden Vertrag ist möglich
2. Keine Aufstockung in den bestehenden Vertrag möglich:
  - a. Einvernehmliche Vereinbarung über eine „Insi-Berechnung“
  - b. Neuvertrag

# Beispiel bis 12/2021

## Entgeltumwandlung mit einer regelmäßigen SZ in eine Direktversicherung nach § 40b EStG

Bruttobezüge		Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt				L	L		4.000,00 Euro
Weihnachtsgeld				S	E		2.000,00 Euro
Direktversicherung nach § 40b EStG				S	E		-1.752,00 Euro
Direktversicherung nach § 40b EStG				P	F		1.752,00 Euro
Abwälzung P-Steuer				F	F		- 401,21 Euro
							<b>Gesamtbrutto</b>
							5.598,79 Euro
St-Tg.	Steuerbrutto	LSt	Ki-Steuer		Solz		steuerliche Abzüge
	4.248,00 Euro						
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV-Beitr.	PV- Beitr.	RV-Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
	4.248,00 Euro	4.248,00 Euro					

# Wahrscheinliche Umsetzung AG-Pflichtzuschuss ab 1/2022 („Insich“)

## Entgeltumwandlung mit einer regelmäßigen SZ in eine Direktversicherung nach § 40b EStG

Bruttobezüge	Std/ Tage	Faktor	Steuer	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag		
Gehalt			L	L		4.000,00 Euro		
Weihnachtsgeld			S	E		2.000,00 Euro		
Direktversicherung nach § 40b EStG			S	E		-1.489,20 Euro/1.523,48 Euro		
Direktversicherung nach § 40b EStG			P	F		1.489,20 Euro/1.523,48 Euro		
Abwälzung P-Steuer			F	F		- 401,21 Euro		
AG-Pflichtzuschuss			P	F		262,80 Euro/228,52 Euro		
						<b>Gesamtbrutto</b>		
						5.598,79 Euro		
St-Tg.	Steuerbrutto	LSt	Ki-Steuer		Solz		steuerliche Abzüge	
	L 4.000,00 Euro S 510,80 Euro/ 476,52 Euro							
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto		KV- Beitr.	PV- Beitr.	RV- Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
	L 4.000,00 Euro E 510,80 Euro/ 476,52 Euro	L 4.000,00 Euro E 510,80 Euro/ 476,52 Euro						

# Wahrscheinliche Umsetzung AG-Pflichtzuschuss ab 1/2022 („Insich“)

## Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung nach § 3 Nummer 63 EStG

Verdienst zwischen BBG KV/PV und BBG RV/AV (10,50 %)

Bruttobezüge		Std/ Tage	Steuer	SV	%- Zuschl.	Bruttobetrag	
Gehalt			L	L		6.000,00 Euro	
Gehaltsverzicht Direktversicherung (§3 Nr. 63 EStG)			L	L		-179,00 Euro/181,00 Euro	
Bewertung Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG)			F	F		179,00 Euro/181,00 Euro	
AG-Pflichtzuschuss (§ 3 Nr. 63 EStG)			F	F		21,00 Euro/19,00 Euro	
						<b>Gesamtbrutto</b>	
						6.000,00 Euro	
St- Tg.	Steuerbrutto	LSt	Ki-Steuer		Solz		steuerliche Abzüge
30	5.821,00 Euro/ 5.819,00 Euro						
SV- Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV- Beitr.	PV- Beitr.	RV- Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
30	4.837,50 Euro	5.821,00 Euro/ 5.819,00 Euro					

# Wahrscheinliche Umsetzung AG-Pflichtzuschuss ab 1/2022 („Insich“)

## Entgeltumwandlung in eine Direktversicherung nach § 3 Nummer 63 EStG

KV/PV und BBG RV/AV – kein AG-Pflichtzuschuss

Bruttobezüge		Std/ Tage	Steuer	SV	%- Zuschl.	Bruttobetrag	
Gehalt			L	L		8.000,00 Euro	
Gehaltsverzicht Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG)			L	L		-200,00 Euro	
Bewertung Direktversicherung (§ 3 Nr. 63 EStG)			F	F		200,00 Euro	
						<b>Gesamtbrutto</b>	
						8.000,00 Euro	
St-Tg.	Steuerbrutto	LSt	Ki-Steuer		Solz		steuerliche Abzüge
30	7.800,00 Euro						
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV-Beitr.	PV-Beitr.	RV-Beitr.	AV-Beitr.	SV-Abzüge
30	4.837,50 Euro	7.050,00 Euro/ 6.750,00 Euro					



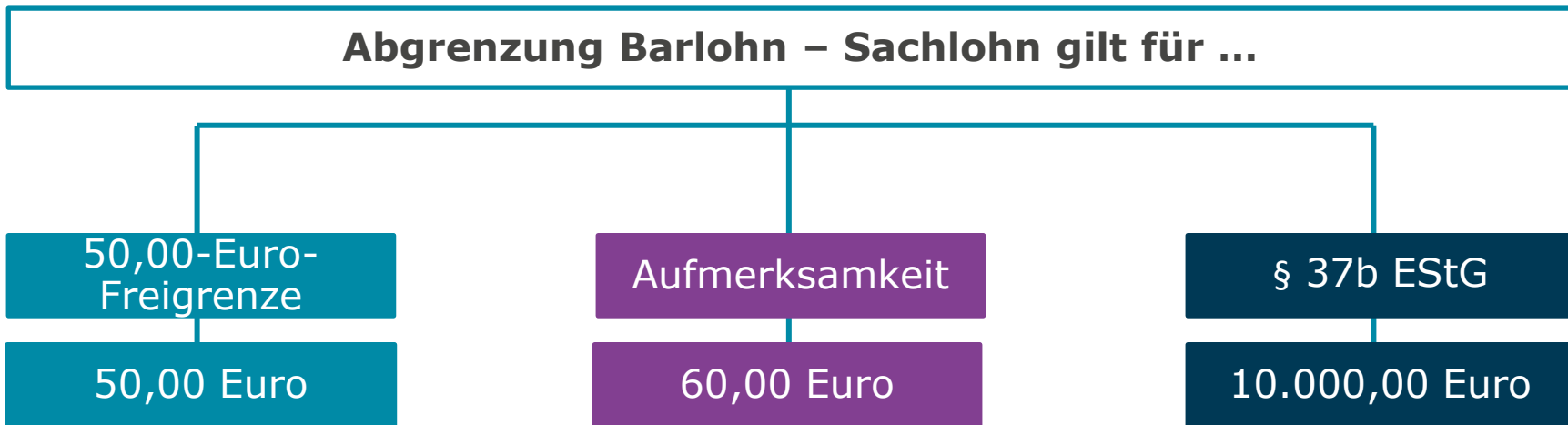


**3.**

**Sachbezüge und  
Gutscheine**

# Sachbezüge

## 1. Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG



# Sachbezüge

## 1. Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG



§ 8 Abs. 1 EStG wurde nach Satz 1 wie folgt ergänzt:

Zu den Einnahmen **in Geld** gehören auch

- **zweckgebundene Geldleistungen,**
- **nachträgliche Kostenerstattungen,**
- **Geldsurrogate und andere Vorteile,**

die auf einen Geldbetrag lauten.

Satz 2 gilt nicht bei Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen und die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nummer 10 des Zahlungsdiensteaufsichtsgesetzes (ZAG) erfüllen.

# Sachbezüge

## 1. Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG



§ 8 Abs. 2 EStG wurde nach Satz 11 wie folgt ergänzt:

Die nach § 8 Abs. 1 Satz 3 nicht zu den Einnahmen in Geld gehörenden Gutscheine und Geldkarten bleiben nur dann außer Ansatz, wenn sie **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden.

Mit dem **BMF-Schreiben vom 13.4.2021** IV C 5 S 2334/19/10007 :002, hat die Finanzverwaltung zu der gesetzlichen Regelung umfassend Stellung genommen.

# Sachbezüge

## 1. Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG sind nicht erfüllt, wenn die Gutscheine oder Geldkarten ...

- über eine **Barauszahlungsfunktion** verfügen; es ist nicht zu beanstanden, wenn verbleibende Restguthaben bis zu einem Euro ausgezahlt werden können,
- über eine eigene **IBAN verfügen**,
- für Überweisungen (**z.B. PayPal**) verwendet werden können,
- für den **Erwerb von Devisen** (z.B. Pfund, US-Dollar, Schweizer Franken) verwendet werden können oder
- als **generelles Zahlungsinstrument** hinterlegt werden können.

Gutscheine oder Geldkarten müssen ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen bei dem Arbeitgeber oder bei einem Dritten berechtigen.

# Sachbezüge

## 1. Voraussetzungen für die Steuerfreiheit nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG

Gutscheinen und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen **und** die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nummer 10 des Zahlungsdienststeuergesetzes (ZAG) erfüllen.



# Sachbezüge

Voraussetzung  
ab 2022

**GUTSCHEINE  
UND  
GELDKARTEN I.S.  
VON § 8 ABS. 1  
ESTG**

## a) Limitierte Netze:

- Gutscheinkarten von Einkaufsläden, Einzelhandelsketten sowie regionalen City-Cards,
- Karten Online-Händler zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen aus eigenen Produktpalette,
- Tankkarten.

## b) Limitierte Produktpalette:

- Kraftstoffe,
- Fitnesskarten,
- Kinokarten, Streaming

## c) Instrumente zu steuerlichen und sozialen Zwecken

- Essensgutscheine

# Sachbezüge

## 5. Nichtbeanstandungsregel 13.4.2021 bis zum 31.12.2021



„Es ist jedoch – abweichend von § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG – nicht zu beanstanden, wenn Gutscheine und Geldkarten, die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen, jedoch die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nummer 10 ZAG nicht erfüllen, noch bis zum 31.12.2021 als Sachbezug anerkannt werden.“

Unter den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung besteht Einvernehmen, dass Gutscheine und Geldkarten, die von den Finanzverwaltungen **übergangsweise bis zum 31.12.2021 als Sachbezug angesehen werden**, ohne dass die Voraussetzungen des § 8 Abs. 1 Satz 3 EStG erfüllt sind, und insofern die Anwendung der 44,00 Euro-Sachbezugs-Freigrenze (§ 8 Abs. 2 Satz 11 EStG) anerkannt wird, **auch nicht zur Beitragspflicht führen**.



4.

**Corona-Update**

# Corona-Prämie

Verlängerung bis zum 31.3.2022

Steuerfrei nach § 3 Nummer 11a EStG

- Die steuerfreien Leistungen **sind im Lohnkonto aufzuzeichnen.**
- Für die Lohnsteuer-Außenprüfung muss die Corona-Prämie als solche erkennbar sein.
- Keine arbeitsrechtliche Vereinbarung notwendig.
- Ausweis in Lohnabrechnung oder Überweisungsbeleg reicht.

- **Zusätzlich** zum geschuldeten Arbeitslohn.
- Unterstützungen und Beihilfen von Arbeitgeber (ArbG) seit 1.3.2020.
- Als Leistung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Krise.
- Bis zu einem Betrag von 1.500,00 Euro.

- Keine mehrfache oder jährliche Gewährung.
- Freibetrag je Dienstverhältnis.
- Gesamtrechtsnachfolge/  
Betriebsübergang  
= kein neues Dienstverhältnis.

# Steuerfreie Gesundheitsleistungen zu Corona-Zeiten

## Steuerfreie Arbeitgeber-Leistungen

- Übernahme der Kosten für Covid-19-Test für eigene Arbeitnehmer (ArbN) – nicht für Familienangehörige
- Überwiegend betriebliches Interesse

- Corona-Impfungen für eigene ArbN, Angehörige und Geschäftskunden
- Schutzmasken für eigene ArbN

### **Achtung: Impfprämie!**

- Nur steuerfrei im Rahmen der Corona-Prämie
- Ansonsten steuerpflichtiger Arbeitslohn

# Quarantäne: Steuerrechtliche Folgen bei Versagen bzw. Rückforderung

- ArbG hat den **nicht vorgenommenen Lohnsteuerabzug anzuzeigen** (§ 41c Abs. 4 EStG).
- Die Anzeige ist schriftlich zu erstatten.
- Das betrifft die Erhöhung des Bruttoarbeitslohns und der Sozialversicherungsbeiträge sowie die Minderung der dem Progressionsvorbehalt unterliegenden Einnahmen (Verdienstauffallentschädigung nach dem IfSG).
- Das Betriebsstätten-Finanzamt fordert die zu wenig erhobene Lohnsteuer nach (Nachforderungsbescheid).
- Die nachgeforderte Lohnsteuer wird bei der Einkommensteuerveranlagung angerechnet.

# Quarantäne: Sozialversicherungsrechtliche Folgen bei Versagen bzw. Rückforderung

- ArbG entrichtet Sozialversicherungsbeiträge **aus 100 % des fiktiven entgangenen Bruttoarbeitsentgelts** inkl. U1, U2 und Insolvenzgeldumlage (kein UV-Entgelt).
- Erfolgt eine geringere Erstattung, hat dies grundsätzlich keine Auswirkungen.

# Neufassung § 56 Abs. 1a IfSG - § 45 Abs. 2 SGB V

Galt seit 1.4.2021 bis 24.11.2021

Koppelung der Geltung an „Feststellung der epidemischen Lage von nationaler Tragweite“ (vom BT mit **Beschluss v. 25.8.2021** um drei Monate verlängert)

Gilt ab 24.11.2021

Dem Absatz 1a wird folgender Satz angefügt:  
 „Der Anspruch nach Satz 1 besteht in Bezug auf die dort genannten Maßnahmen auch unabhängig von einer durch den Deutschen Bundestag nach § 5 Absatz 1 Satz 1 festgestellten epidemischen Lage von nationaler Tragweite, soweit diese zur Verhinderung der Verbreitung der Coronavirus-Krankheit-2019 (COVID-19) im Zeitraum bis zum Ablauf des 19. März 2022 erfolgen.“

Gilt ab 5.1. bis 31.12.2021

Erweiterung von § 45 SGB V für gesetzlich Versicherte um neuen Absatz 2a (Art. 8 GWB-Digitalisierungsgesetz, BGBl. I., 2021, 29) für das KJ 2021 je Elternteil für jedes Kind 30 (statt 20 bzw. 10) Arbeitstage, für Alleinerziehende 60 (statt 40 bzw. 20) Arbeitstage.

Gilt ab 1.1.2022

Nach § 45 Absatz 2 werden die folgenden Absätze 2a und 2b eingefügt:  
 „(2a) Abweichend von Absatz 2 Satz 1 besteht der Anspruch auf Krankengeld nach Absatz 1 für das Jahr 2022 für jedes Kind längstens für 30 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte längstens für 60 Arbeitstage. Der Anspruch nach Satz 1 besteht für Versicherte, für nicht mehr als 65 Arbeitstage, für alleinerziehende Versicherte für nicht mehr als 130 Arbeitstage. Der Anspruch nach Absatz 1 besteht bis zum Ablauf des 19. März 2022.“



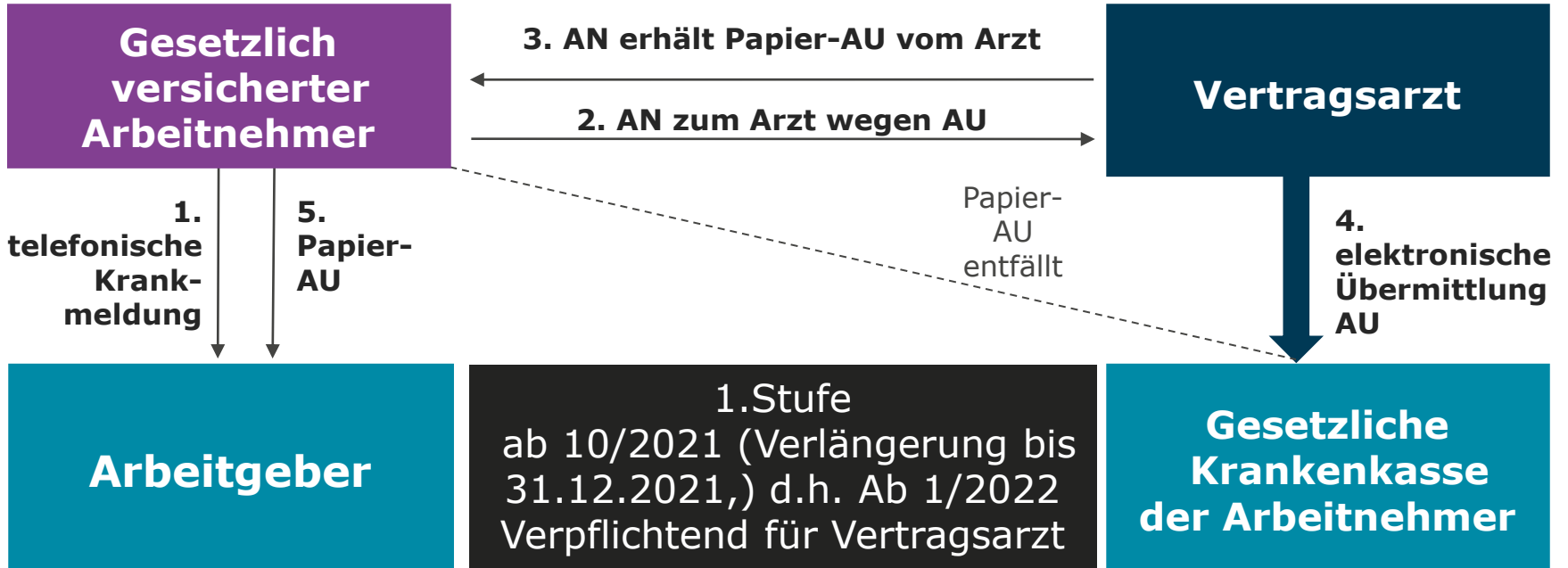


5.

Elektronische AU

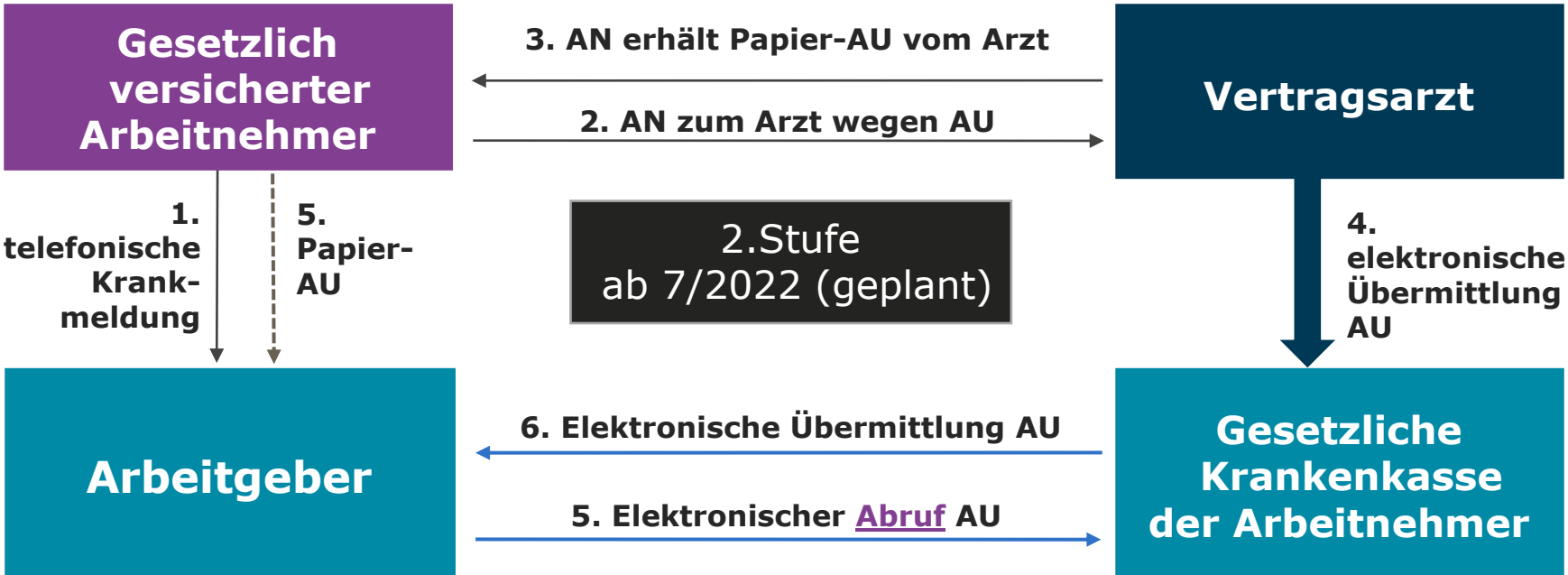
# Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

## Digitalisierung des Verfahrens zwischen Vertragsarzt und gesetzlicher Krankenkasse (eAU)



# Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

## Digitalisierung des Verfahrens zwischen Vertragsarzt und gesetzlicher Krankenkasse (eAU)



# Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Bis zum **30.6.2022** sind Arbeitnehmer daher weiterhin dazu **verpflichtet**, die Arbeitsunfähigkeit dem Arbeitgeber mittels ärztlicher Bescheinigung **nachzuweisen**.

Anbindung der Arbeitgeber an das elektronische Verfahren erfolgt erst zum 1.7.2022 (3. Bürokratieentlastungsgesetz).

# Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

## Hinweis

- Neues Verfahren gilt **nicht für privat krankenversicherte** Arbeitnehmer.
- Unklar ist z. Zt. noch, ob der Gesetzgeber Zeiten stationärer Behandlung mitberücksichtigen wird.

## Praxistipp

- Arbeitgeber: Umstellung auf eAU bedeutet **Anpassung ihrer Prozesse und Abläufe.**
- **Wichtig:** Rechtzeitige Vorbereitung, um Einführung der eAU in bestehende Prozesse zu integrieren und alle Beteiligten frühzeitig in die Änderungen einzubeziehen.
- Arbeitnehmer überreichen ihren Arbeitgebern nach der AU-Anzeige zukünftig auch **nach dem dritten Tag der Arbeitsunfähigkeit kein ärztliches Attest mehr.**
  - Information über tatsächliche Dauer der Arbeitsunfähigkeit erst durch Abruf bei gesetzlicher Krankenkasse AN.



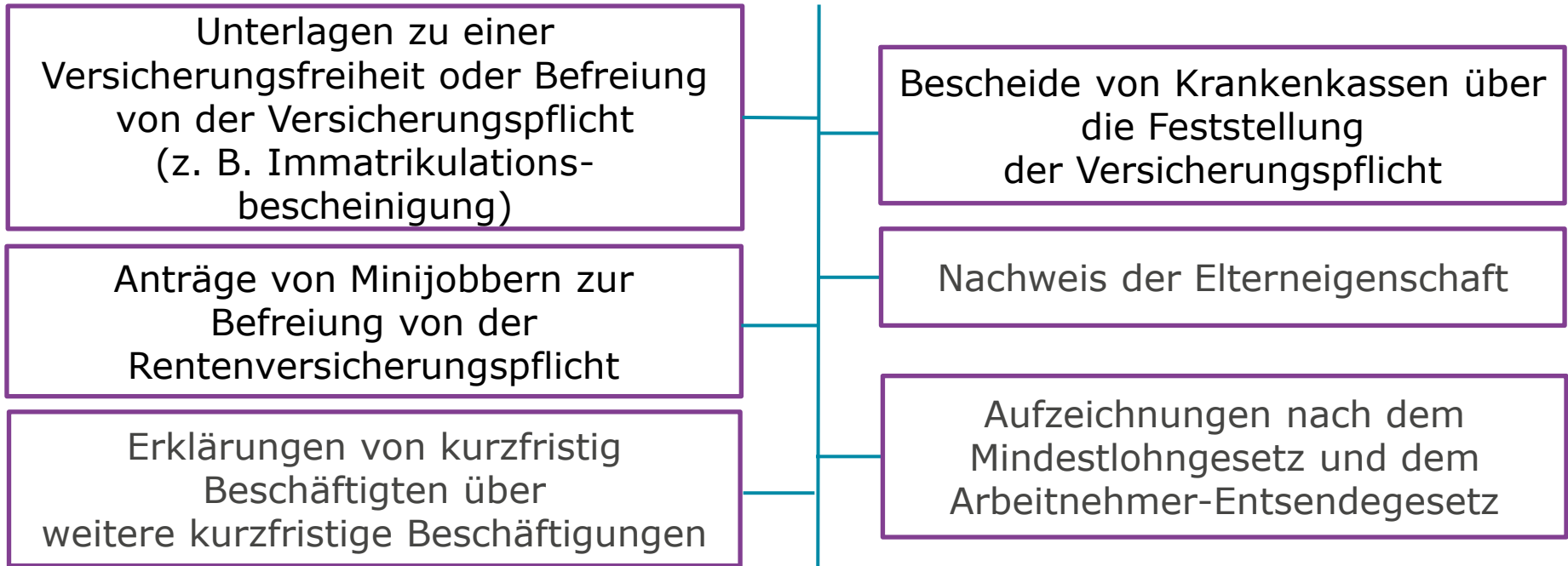
6.

**Änderungen durch das  
7. SGB IV-  
Änderungsgesetz**

# Änderungen durch das 7. SGB IV-Änderungsgesetz

Ergänzende Unterlagen zu den Entgeltunterlagen künftig elektronisch

Diese sind u.a.



# Änderungen durch das 7. SGB IV-Änderungsgesetz

Arbeitgeber müssen künftig alle Entgeltunterlagen und die Beitragsabrechnung in elektronischer Form vorhalten.

- Verpflichtung tritt zum **1.1.2022** in Kraft.
- Arbeitgeber können sich bis zum 31.12.2026 von Verpflichtung zur Führung elektronischer Unterlagen **befreien lassen** (analog Befreiungsmöglichkeit von euBP).
- 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 dazugehörige gemeinsamen Grundsätzen der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung stehen noch aus (**vgl. GKV Rundschreiben 2020/476 vom 24.6.2020 Punkt 10 auf Seite 11**).



# Änderungen durch das 7. SGB IV-Änderungsgesetz

## Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

Rechtsgrundlagen: § 28p Abs. 6a SGB IV  
Verfahrensgrundsätze der DRV Bund

**Fassung bis  
31.12.2022:**

Übermittlung von Daten als  
freiwilliges Verfahren

**Fassung ab 1.1.2023  
(7. SGB IV-ÄndG vom  
12.6.2020)**

Übermittlung von  
Entgeltabrechnungsdaten  
verpflichtend, Befreiung durch RV-  
Träger möglich für Zeiträume bis  
31.12.2026

Übermittlung von Finanzbuch-  
haltungsdaten freiwillig



7.

# Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosen- versicherung

# Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung

- Personen, die das Lebensjahr für den Anspruch auf eine Regelaltersrente vollenden, sind mit Ablauf des Monats, in dem sie das maßgebende Lebensjahr vollenden, versicherungsfrei in der Arbeitslosenversicherung (ALV).
- ALV-Freiheit stellt allein auf das Lebensalter ab. Ein Rentenbezug ist dabei unerheblich.
- ArbG ist zur Entrichtung des ArbG-Anteils zur ALV verpflichtet.
- Diese Entrichtung hat der Gesetzgeber vom 1.1.2017 bis 31.12.2021 ausgesetzt.
- Umschlüsselung im Abrechnungsprogramm ist erforderlich.

---

## Art der Meldung   Abgabegrund   Beitragsgruppenschlüssel   Personengruppenschlüssel

<b>Abmeldung</b>	32	3301	119
<b>Anmeldung</b>	12	3321	119



8.

# Aktuelles zur Geringfügigen Beschäftigung

# Meldungen für geringfügig Beschäftigte

Ab 1.1.2022 in allen DEÜV-Entgeltmeldungen:  
Angabe der Steuermerkmale

- Datenbaustein (DBST) enthält
    - Steuernummer des Arbeitgebers
    - Identifikationsnummer (§ 139b AO) des Beschäftigten (optionales Feld)
    - Kennzeichen zur Art der Besteuerung: 1 bzw. 0
- Wichtig:**  
Mit der Art der **Besteuerung 1** sind nur Arbeitnehmer mit einer Pauschsteuer von 2 % zu melden.  
Individuelle Versteuerung oder 20 % Pauschsteuer sind mit Kennzeichen „0“ zu melden.
- Angabe auch in der Jahresmeldung für 2021



9.

## **Besonderheiten beim Kurzarbeitergeld (KUG)**

# Verlängerung der Erleichterungsregelungen KUG

- Anzahl der notwendig betroffenen AN von 1/3 auf 10 % reduziert
- Keine Verpflichtung zur Bildung negativer Arbeitszeitsalden
- Anspruch auf Kurzarbeitergeld für Leih-AN möglich
- Die bisherige vollständige Erstattung der SV-Beiträge wird auf die **Hälfte** reduziert.
- erhöhtes KUG bis 31.3.2022 (ab 4. Monat 70/77 %/ab 7. Monat 80/87 %)
- Keine Anrechnung von neu aufgenommen Minijob nach § 8 Abs. 1 Nummer 1 SGB IV während KUG bis zum 31.3.2022 verlängert.
- ***Zuschuss zum KUG ist ab 1.1.2022 wieder steuerpflichtig.***

Erleichterungsregelungen **bis 31.3.2022** verlängert.

# Allgemeines



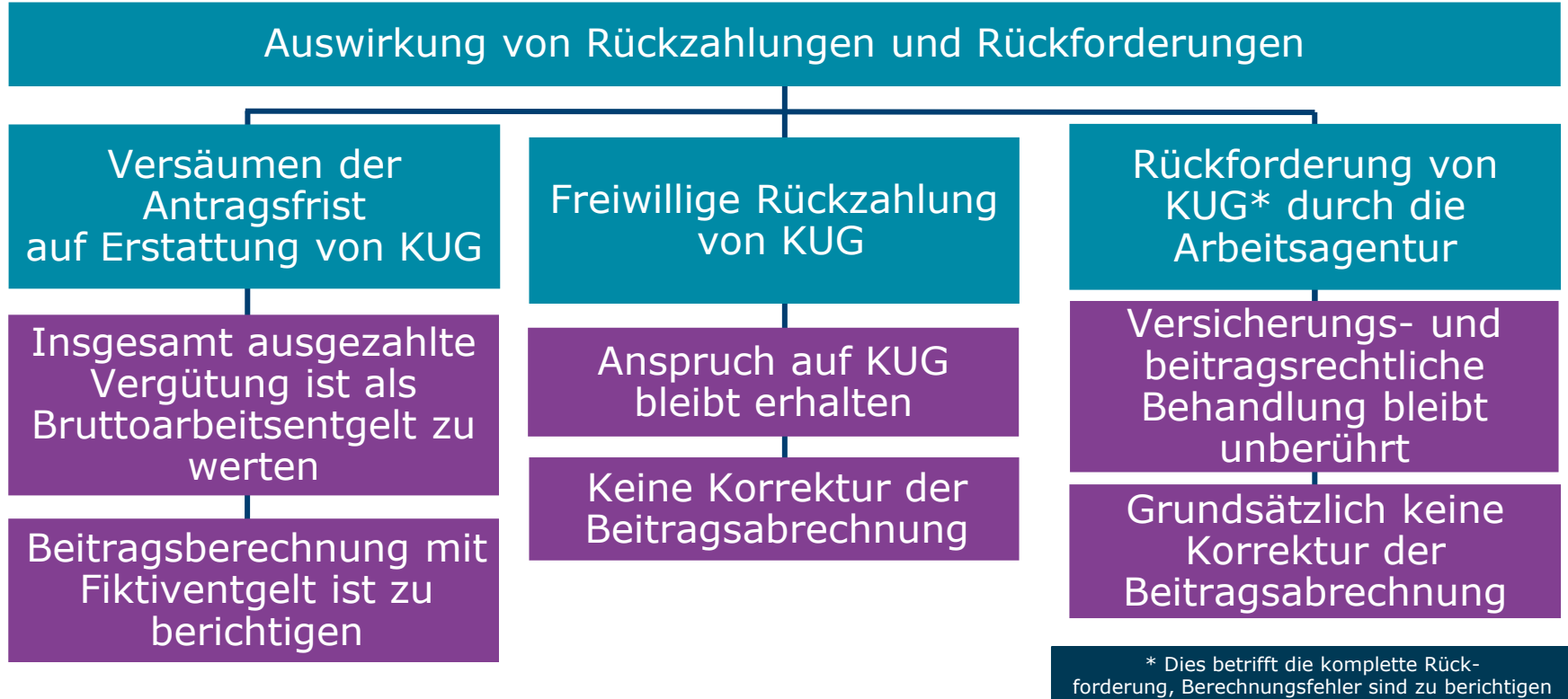
## RUNDSCHREIBEN

RS 2021/518 vom 20.07.2021

- Es gibt Fallgestaltungen im Zusammenhang mit der Rückzahlung oder Rückforderung von Kurzarbeitergeld in versicherungs- und beitragsrechtlicher Hinsicht die sich in der praktischen Umsetzung als sehr schwierig herausstellen.
- Aus diesem Grunde wurde ein Rundschreiben am 20.7.2021 veröffentlicht.
- Die entsprechenden Sachverhalte und deren Bewertung, haben die GKV-Spitzenverbände mit der Deutschen Rentenversicherung Bund und der Bundesagentur für Arbeit abgestimmt.



# Übersicht: Auswirkungen von Rückzahlungen und Rückforderungen von KUG



# Abwicklung der Korrektur



## Lohnsteuer:

Das Kurzarbeitergeld ist nach § 3 Nummer 2a EStG steuerfrei, **soweit** die Voraussetzungen nach §§ 95 ff. SGB III erfüllt sind.

- Progressionsvorbehalt und Bescheinigungspflicht (Ziffer 15).
- Dies gilt auch für den Zuschuss zum KUG.

Wird das Kurzarbeitergeld **versagt oder kommt es zu einer Rückforderung**, so ist das Kurzarbeitergeld **und** auch der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld steuerpflichtig.

Die Lohnsteuerbescheinigung **ist zu korrigieren** bzw. ggfs. muss eine **haftungsbefreiende Anzeige nach § 41c EStG erfolgen**.

## Wichtiger Hinweis:

**Die Steuerfreiheit vom Zuschuss zum Kurzarbeitergeld soll ab 2022 wieder wegfallen!**

# KUG – Beitragszuschuss für PKV-Versicherte ab 1.1.2022

## Beispiel

Eine beschäftigte Person hat ohne Kurzarbeit ein monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 6.000 Euro (Soll-Entgelt). Während der Kurzarbeit beträgt das monatliche Arbeitsentgelt lediglich 2.000 Euro (Kurzlohn). Der monatliche Beitrag zur privaten Krankenversicherung beträgt 650 Euro (alternativ: 800 Euro) monatlich.

## Lösung

Differenz zwischen dem Soll-Entgelt und dem Kurzlohn:	4.000,00 Euro
Berechnungsgrundlage für den Beitragszuschuss (80 % von 4.000 Euro):	3.200,00 Euro
Kurzlohn + Fiktiventgelt 2.000,00 Euro + 3.200,00 Euro =	5.200,00 Euro
Kürzung Fiktiventgelt auf BBG (4.837,50 Euro – 2.000,00 Euro =)	2.837,50 Euro
Daraus ergibt sich ein Beitragszuschuss in Höhe von (2.837,50 x 15,9 % =)	451,16 Euro

# KUG – Beitragszuschuss für PKV-Versicherte ab 1.1.2022

## Lösung

Grundsätzlich ( $2.000,00 \text{ Euro} \times 7,95 \% =$ )	159,00 Euro
Beitrag KV abzüglich Beitragszuschuss aus Fiktiventgelt ( $650,00 \text{ Euro} - 451,16 \text{ Euro} =$ )	198,84 Euro
Max. Beitragszuschuss ( $198,84 \text{ Euro} : 2 =$ )	99,42 Euro
$99,42 \text{ Euro} < 159,00 \text{ Euro}$	
Beitragszuschuss insgesamt: $451,16 \text{ Euro} + 99,42 \text{ Euro} =$	550,58 Euro
Belastung Arbeitnehmer am KV-Beitrag:	99,42 Euro
<b>Auswirkung bei alternativem Beitrag:</b>	
Beitrag KV abzüglich Beitragszuschuss aus Fiktiventgelt ( $800,00 \text{ Euro} - 451,16 \text{ Euro} =$ )	348,84 Euro
Max. Beitragszuschuss ( $348,84 \text{ Euro} : 2 =$ )	174,42 Euro
$174,42 \text{ Euro} > 159,00 \text{ Euro}$	
Beitragszuschuss insgesamt: $451,16 \text{ Euro} + 159,00 \text{ Euro} =$	610,16 Euro
Belastung Arbeitnehmer am KV-Beitrag:	189,84 Euro



## Falls Sie noch Fragen haben ...

... stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

**Weiter Informationen finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://firmenkunden.tk.de)**

**Einfach die Suchnummer ins Suchfeld eintragen**

<b>Checkliste Geringf. Beschäftigung</b>	<b>2037938</b>
<b>Beratungsblatt sv.net</b>	<b>2033340</b>
<b>Beratungsblatt KUG</b>	<b>2032958</b>
<b>Beratungsblatt Melde- wesen</b>	<b>2032114</b>
<b>Beratungsblatt Mutterschutz + Beschäftigungsverbot</b>	<b>2033334</b>
<b>Newsletter</b>	<b>2032116</b>