

Aktuelle Änderungen in der Lohnsteuer und Sozialversicherung

Christiane Droste-Klempp
22. Juli 2022

Referentin



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

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

Agenda

Aktuelles im Steuerrecht	4
Aktuelle Verwaltungsanweisungen	5
Viertes Corona-Steuerhilfegesetz	19
Steuerentlastungsgesetz 2022	24
Aktuelles im Sozialversicherungsrecht	47
Die aktuellen Grundsätze zu den elektronischen Entgeltunterlagen	48
Ausblick Anpassung Mindestlohn/Minijob/Midijob	60
Kurzarbeitergeldzugangsverordnung	82



1.

Aktuelles im Steuerrecht

Aktuelle Verwaltungsanweisungen



Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer

BMF, Schreiben vom 3. März 2022, IV C 5 – S 2334/21/10004 :01, Rz. 3

Kraftfahrzeuge im Sinne des § 8 Abs. 2 Satz 2 bis 5 EStG sind auch:

- Campingfahrzeuge,
- Kombinationskraftwagen, zum Beispiel Geländewagen,
- Taxen,
- Elektrokleinstfahrzeuge im Sinne des § 1 Abs. 1 Satz 1 Elektrokleinstfahrzeuge-Verordnung vom 6. Juni 2019 (BGBl 2019 I S. 756; Kraftfahrzeuge mit elektrischem Antrieb und einer bauartbedingten Höchstgeschwindigkeit von nicht weniger als 6 km/h und nicht mehr als 20 km/h), zum Beispiel E-Scooter, Elektro-Tretroller,
- Elektrofahrräder, die verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen sind (Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/h unterstützt).

Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer

BMF, Schreiben vom 3. März 2022, IV C 5 – S 2334/21/10004 :01, Rz. 3

Kraftfahrzeuge im Sinne des § 8 Abs. 2 Satz 2 bis 5 EStG sind nicht:

- Elektrofahrräder, die verkehrsrechtlich als Fahrrad einzuordnen sind (vergleich Gleichlautende Ländererlasse vom 9. Januar 2020, a. a. O.; unter anderem keine Kennzeichen- und Versicherungspflicht).

Der Erlass ersetzt das Vorgängerschreiben aus 2018 (BMF, Schreiben vom 4. April 2018, IV C 5 - S 2334/18/10001) und ist in allen offenen Fällen anzuwenden.

Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer

BMF, Schreiben vom 3. März 2022, IV C 5 – S 2334/21/10004 :01, Rz. 12

- 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 Abs. 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 %-Regelung auch Anwendung für volle Kalendermonate, in denen das Fahrzeug tatsächlich nicht für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt wird.

Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer

BMF, Schreiben vom 3. März 2022, IV C 5 – S 2334/21/10004 :01, Rz. 12

Der pauschale Nutzungswert ist auch dann anzusetzen, wenn aufgrund arbeitsvertraglicher Vereinbarung oder anderer Umstände Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte nicht arbeitstäglich anfallen.

Zum Beispiel:

- aufgrund von Teilzeitvereinbarung,
- Homeoffice,
- Dienstreisen,
- Kurzarbeit,
- Auslandsaufenthalt.

Ein durch Urlaub oder Krankheit bedingter Nutzungsausfall ist im pauschalen Nutzungswert ebenfalls berücksichtigt.

Beispiel 1

Beispiel

Arbeitgeber A überlässt Arbeitnehmer B für Privatfahrten und für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte einen Firmenwagen zur Verfügung. Der Arbeitnehmer ist überwiegend im Homeoffice tätig und fährt nur einmal die Woche in die Firma zu seiner ersten Tätigkeitsstätte.

Lösung

Neben der 1 %-Regelung für die Privatfahrten ist auch für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte ein geldwerter Vorteil nach der 0,03 %-Regelung zu berechnen. Alternativ ist natürlich auch die Berechnung mit der 0,002 %-Regelung (Einzelbewertung) möglich.

Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer

BMF, Schreiben vom 3. März 2022, IV C 5 – S 2334/21/10004 :01, Rz. 13f

- Der Arbeitgeber muss die Anwendung der 0,03 %-Regelung oder der Einzelbewertung für jedes Kalenderjahr einheitlich für alle dem Arbeitnehmer überlassenen betrieblichen Kraftfahrzeuge festlegen.
- Die Methode darf eigentlich während des Kalenderjahres nicht gewechselt werden.
- Eine rückwirkende Änderung des Lohnsteuerabzugs (Wechsel von der 0,03 %-Regelung zur Einzelbewertung oder umgekehrt für das gesamte Kalenderjahr) ist im laufenden Kalenderjahr und vor Übermittlung oder Ausschreibung der Lohnsteuerbescheinigung jedoch grundsätzlich im Rahmen des § 41c EStG möglich.

Ist eine rückwirkende Änderung von 0,03 Prozent auf 0,002 Prozent in der Sozialversicherung möglich? **Grundsätzlich = NEIN**

Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer

BMF, Schreiben vom 3. März 2022, IV C 5 – S 2334/21/10004 :01

Zuzahlungen zu Anschaffungskosten und Leasingsonderzahlungen

Aufgrund der neueren Rechtsprechung unterscheidet die Finanzverwaltung bezüglich der Berücksichtigung neuerdings Fälle mit und ohne arbeitsvertragliche Vereinbarungen zum Zuzahlungszeitraum:

- Bestehen **keine arbeitsvertraglichen Vereinbarungen** hinsichtlich des Zuzahlungszeitraums können (Einmal-) Zuzahlungen von Mitarbeitern zu den Anschaffungskosten eines auch zur privaten Nutzung überlassenen betrieblichen Kraftfahrzeugs nicht nur im Zahlungsjahr, sondern auch in den darauffolgenden Kalenderjahren auf den privaten Nutzungswert für das jeweilige Kraftfahrzeug bis auf null EUR angerechnet werden.
- Bei Zuzahlungen zu Leasingsonderzahlungen ist entsprechend zu verfahren.

Überlassung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs an Arbeitnehmer

BMF, Schreiben vom 3. März 2022, IV C 5 – S 2334/21/10004 :01

Zuzahlungen zu Anschaffungskosten und Leasingsonderzahlungen

Aufgrund der neueren Rechtsprechung unterscheidet die Finanzverwaltung bezüglich der Berücksichtigung neuerdings Fälle mit und ohne arbeitsvertragliche Vereinbarungen zum Zuzahlungszeitraum:

- Bestehen **arbeitsvertragliche Vereinbarungen** hinsichtlich des Zuzahlungszeitraums, sind zeitraumbezogene (Einmal-)Zahlungen des Arbeitnehmers zu den Anschaffungskosten eines ihm auch zur privaten Nutzung überlassenen betrieblichen Kraftfahrzeugs bei der Bemessung des geldwerten Vorteils auf den Zeitraum, für den sie geleistet werden, gleichmäßig zu verteilen und vorteilsmindernd zu berücksichtigen (vergleiche BFH, Beschluss vom 16. Dezember 2020, BStBl 2021 II S. 761).
- Maßgeblich ist dabei der vereinbarte Zuzahlungszeitraum, nicht dagegen die tatsächliche Nutzungsdauer (zum Beispiel im Falle der vorzeitigen Rückgabe, der Veräußerung, des Tauschs oder eines Totalschadens des betrieblichen Kraftfahrzeugs).

Entfernungspauschalen

BMF, Schreiben vom 18. November 2021, IV C 5 – S 2351/20/10001: 002, Rz. 41

- Bei Anwendung der Vereinfachungsregelung (15-Tage-Regelung) wird davon ausgegangen, dass bei einer 5-Tage-Woche monatlich an 15 Arbeitstagen Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder Fahrten nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4a Satz 3 EStG erfolgen.
- Die Anzahl dieser Fahrten mindert sich daher verhältnismäßig, wenn der Arbeitnehmer bei einer in die Zukunft gerichteten Prognose an der ersten Tätigkeitsstätte typischerweise an weniger als fünf Arbeitstagen in der Kalenderwoche nach den dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen beruflich tätig werden soll (zum Beispiel bei Teilzeitmodellen, Homeoffice, Telearbeit, mobilem Arbeiten).
- So kann zum Beispiel bei einer 3-Tage-Woche aus Vereinfachungsgründen davon ausgegangen werden, dass monatlich an neun Arbeitstagen (3/5 von 15 Tagen) Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte oder Fahrten nach § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4 Satz 3 EStG erfolgen.

Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug

BMF, Schreiben vom 15. März 2022, IV C 5 – S 2334/19/10007 :007, Rz. 10

Ein begrenzter Kreis von Akzeptanzstellen im Sinne der Rn. 9 Buchstabe b gilt für lohn- und einkommensteuerliche Zwecke als erfüllt:

- a. bei städtischen Einkaufs- und Dienstleistungsverbünden im Inland oder im Internetshop der jeweiligen Akzeptanzstelle,
- b. bei Einkaufs- und Dienstleistungsverbünden, die sich auf eine bestimmte inländische Region (zum Beispiel mehrere benachbarte Städte und Gemeinden im ländlichen Raum) erstrecken, oder im Internetshop der jeweiligen Akzeptanzstelle,
- c. wenn Einkaufs- und Dienstleistungsverbünde im Sinne der Buchstaben a oder b auf die – auch bundeslandübergreifend – unmittelbar räumlich angrenzenden 2-stelligen Postleitzahlen(PLZ)-Bezirke begrenzt werden (dabei werden Städte und Gemeinden, die jeweils in 2 PLZ-Bezirke fallen, als ein PLZ-Bezirk betrachtet); es bestehen keine Bedenken, wenn die Auswahl dieser PLZ-Bezirke durch den Arbeitnehmer erfolgt oder

Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug

BMF, Schreiben vom 15. März 2022, IV C 5 – S 2334/19/10007 :007, Rz. 10

Ein begrenzter Kreis von Akzeptanzstellen im Sinne der Rn. 9 Buchstabe b gilt für lohn- und einkommensteuerliche Zwecke als erfüllt:

- d. aus Vereinfachungsgründen bei Gutscheinen oder Guthabekarten zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen von einer bestimmten Ladenkette (einem bestimmten Aussteller) in den einzelnen Geschäften im Inland oder im Internetshop dieser Ladenkette mit einheitlichem Marktauftritt (zum Beispiel ein Symbol, eine Marke, ein Logo); die Art des Betriebs (zum Beispiel eigene Geschäfte, im Genossenschafts- oder Konzernverbund, über Agenturen oder Franchisenehmer) ist unerheblich. Entsprechendes gilt, wenn sich der Arbeitnehmer vor Hingabe des Gutscheins oder vor Aufladung des Guthabens auf die Geldkarte aus verschiedenen Ladenketten je eine auswählen kann.

Zuschüsse zum ÖPNV und 9-Euro-Ticket

BMF, Schreiben vom 30. Mai 2022, IV C 5 – S 2351/19/10002 :007

Lohnsteuerliche Behandlung von Zuschüssen des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für den öffentlichen Personennahverkehr während der Gültigkeitsdauer des sogenannten 9-Euro-Tickets

- Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG: Zuschüsse, die Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu deren Aufwendungen für Tickets für öffentliche Verkehrsmittel gewähren, sind hinsichtlich der Steuerbefreiung nach § 3 Nr. 15 EStG auf die Höhe der Aufwendungen des Arbeitnehmers beschränkt.
- Die Arbeitgeberzuschüsse sind hinsichtlich der Steuerbefreiung auf die Höhe der Aufwendungen der Beschäftigten beschränkt. Das bedeutet: Kostet das Ticket nur 9 Euro, bleiben monatlich auch nur 9 Euro steuerfrei.

Zuschüsse zum ÖPNV und 9-Euro-Ticket

BMF, Schreiben vom 30. Mai 2022, IV C 5 – S 2351/19/10002 :007

- Für die Monate Juni, Juli und August 2022 wird es für die Anwendung des § 3 Nr. 15 EStG aus Vereinfachungsgründen nicht beanstandet, wenn Zuschüsse des Arbeitgebers die Aufwendungen des Arbeitnehmers für Tickets für öffentliche Verkehrsmittel im Kalendermonat übersteigen, soweit die Zuschüsse die Aufwendungen bezogen auf das Kalenderjahr 2022 insgesamt nicht übersteigen (Jahresbetrachtung).
- Werden bezogen auf das Kalenderjahr 2022 insgesamt höhere Zuschüsse gezahlt, als der Arbeitnehmer Aufwendungen hatte, ist der Differenzbetrag als steuerpflichtiger Arbeitslohn zu behandeln.

Viertes Corona-Steuerhilfegesetz



Viertes Corona-Steuerhilfegesetz

- Steuerfreier Corona-Bonus für Pflegekräfte
- Steuerbefreiung der Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld
- Verlängerung der Homeoffice-Pauschale

Corona-Bonus

Vom Arbeitgeber aufgrund bundes- oder landesrechtlicher Regelungen an in bestimmten Einrichtungen - insbesondere Kranken-häusern - tätige Arbeitnehmer gewährte Sonderleistungen zur Anerkennung besonderer Leistungen während der Corona-Krise werden bis zu einem Betrag von 4.500 Euro steuerfrei gestellt (§ 3 Nr. 11b -neu- EStG).

Der Kreis der Anspruchsberechtigten in Bezug auf die Steuerbefreiung wurde erweitert:
Beschäftigte

- in Einrichtungen für ambulantes Operieren,
- bestimmte Vorsorge- und Rehabilitationseinrichtungen,
- Dialyseeinrichtungen,
- Arzt- und Zahnarztpraxen sowie
- Rettungsdienste.

Begünstigt ist der Auszahlungszeitraum ab dem 18. November 2021 bis zum 31. Dezember 2022.

Achtung | Die allgemeine Steuerfreiheit für einen Corona-Bonus bis zu einer Höhe von 1.500 Euro für alle Beschäftigten lief zum 31. März 2022 aus.

Steuerfreie Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld

Die steuerliche Förderung der steuerfreien Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld wird verlängert (§ 3 Nr. 28a EStG). Die Regelung sieht in seiner aktuellen Fassung eine begrenzte und befristete Steuerbefreiung der Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld vor.

- Die Befristung wird um sechs Monate verlängert.
- Die Steuerfreiheit gilt damit für Lohnzahlungszeiträume, die nach dem 29. Februar 2020 beginnen und vor dem 1. Juli 2022 enden.

Verlängerung der Homeoffice-Pauschale

Die bestehende Regelung zur Homeoffice-Pauschale wird um ein Jahr bis zum 31. Dezember 2022 verlängert (§ 52 Abs. 6 Satz 15 EStG).

- Liegt kein häusliches Arbeitszimmer vor oder wird auf einen Abzug der Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer verzichtet, kann der Steuerpflichtige für jeden Kalendertag, an dem er seine betriebliche oder berufliche Tätigkeit ausschließlich in der häuslichen Wohnung ausübt und keine außerhalb der häuslichen Wohnung gelegene Betätigungsstätte aufsucht, für seine gesamte betriebliche und berufliche Betätigung einen Betrag von 5 Euro abziehen, höchstens 600 Euro im Wirtschafts- oder Kalenderjahr.
- Die Homeoffice-Pauschale wird in die Werbungskostenpauschale eingerechnet und nicht zusätzlich gewährt.

Steuerentlastungsgesetz 2022



Steuerentlastungsgesetz 2022

- Anhebung des Grundfreibetrags für 2022 von derzeit 9.984 Euro um 363 Euro auf 10.347 Euro, rückwirkend ab dem 1. Januar 2022
- Anhebung des Arbeitnehmerpauschbetrags von derzeit 1.000 Euro um 200 Euro auf 1.200 Euro, ebenfalls rückwirkend zum 1. Januar 2022
- Anhebung der Entfernungspauschale ab dem 21. Kilometer auf 0,38 Euro/km, rückwirkend ab dem 1. Januar 2022, bis zum 20. Entfernungskilometer erfolgte keine Anhebung der Pauschale
- Einmaliger Kinderbonus von 100 Euro im Juli 2022
- Einmalige Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro
- Anpassung der Kurzarbeitergeld-Tabellen ab Januar 2022

Anhebung Grundfreibetrag & Werbungskostenpauschale → geänderter Lohnsteuertarif

- Der zuvor vorgenommene Lohnsteuerabzug ist nach dem Inkrafttreten der Änderungen vom Arbeitgeber zu korrigieren, wenn ihm dies wirtschaftlich zumutbar ist (§ 41c Abs. 1 Satz 1 Nr. 2 und Satz 2 EStG).
- Regelmäßig ist das der Fall.
- Die Art und Weise der Neuberechnung ist jedoch nicht zwingend festgelegt.
 - Sie kann durch eine Neuberechnung zurückliegender Lohnzahlungszeiträume,
 - durch eine Differenzberechnung für diese Lohnzahlungszeiträume oder
 - durch eine Erstattung im Rahmen der Berechnung der Lohnsteuer für einen demnächst fälligen sonstigen Bezug erfolgen.

Anhebung Grundfreibetrag & Werbungskostenpauschale → geänderter Lohnsteuertarif

Eine Verpflichtung zur Neuberechnung scheidet aus, wenn der Mitarbeiter

- keinen Arbeitslohn mehr bezieht oder
- wenn die Lohnsteuerbescheinigung bereits übermittelt oder ausgeschrieben worden ist (§ 41c Abs. 3 EStG).

Ändert der Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug nicht, können die höheren Freibeträge bei der Veranlagung zur Einkommensteuer geltend gemacht werden.

Faktorverfahren

Durch die rückwirkende Änderung des Lohnsteuerabzugs ergeben sich keine Auswirkungen bei einem auf einen Zeitpunkt vor Verkündung dieses Änderungsgesetzes gebildeten Faktor (§ 39f EStG). Dieser behalte weiter seine Gültigkeit, längstens bis Ende 2023 (§ 39f Abs. 1 Satz 9 EStG).

Zeitpunkt der Korrektur

Die Finanzverwaltung hat neue Programmablaufpläne aufgestellt und bekanntgemacht. Die geänderten Programmablaufpläne für den Lohnsteuerabzug 2022 sind ab dem 1. Juni 2022 anzuwenden.

Auswirkungen auf EEL-Meldungen

- Durch das Steuerentlastungsgesetz können sich die Netto-Verdienste für bereits abgerechnete Monate ändern.
- Dies kann sich auf bereits übermittelte EEL-Meldungen auswirken und führt dazu, dass die EEL-Meldungen storniert und neu erstellt werden.
- Eine Stornierung oder Neuerstellung bereits übermittelter EEL-Meldungen, nur bedingt durch das Steuerentlastungsgesetz, ist aufgrund der Gesetzgebung **unzulässig**.

AAG – Anträge (zum Beispiel Zuschuss zum Mutterschaftsgeld) |
Für AAG-Anträge ist eine Storno-Neu Meldungserstellung bereits übermittelter Anträge, bedingt durch das Steuerentlastungsgesetz, zulässig.

Alle Anträge 2022 nach dem IfSG sind durch das Steuerentlastungsgesetz nicht korrekt! Lohnsteuerbescheinigung!

Anhebung der Entfernungspauschale

- Das Steuerentlastungsgesetz 2022 enthält eine Anhebung der Entfernungspauschale.
- Sie beträgt rückwirkend ab dem 1. Januar 2022 ab dem 21. Entfernungskilometer 38 Cent.
- Bisher betrug die Pauschale bis zum 20. Kilometer 30 Cent und ab dem 21. Kilometer 35 Cent.

Auswirkungen können sich durch die höhere Pauschale bei **Fahrtkostenzuschüssen und Dienstwagengestellung** ergeben.

Beispiel 1: Fahrkostenzuschuss

Fahrt zur 1. Tätigkeitsstätte – einfache Entfernung 40 km



0,30 Euro x 20 km x 15 AT = 90 Euro

0,38 Euro x 20 km x 15 AT = 114 Euro

- Zusätzlich zum Arbeitslohn **204 Euro** vom Arbeitgeber
- 15 Prozent Pauschale Lohnsteuer (Arbeitgeber oder Arbeitnehmer)
 - Zeile „18“ – Lohnsteuerbescheinigung
 - Sozialversicherungsfrei

Neu ab 2022 | 15 Tage-Ansatz mindert sich verhältnismäßig, wenn der Arbeitnehmer bei in Zukunft gerichteter Prognose nach den dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen an erster Tätigkeitsstätte typischerweise an weniger als fünf Tagen pro Woche tätig werden soll.

Beispiel 2: Dienstwagenstellung

0,03 Prozent Zuschlag – Bruttolistenpreis 45.000 Euro – einfache Entfernung 40 km



$$\begin{aligned} 0,30 \text{ Euro} \times 20 \text{ km} \times 15 \text{ AT} &= 90,00 \text{ Euro} \\ 0,38 \text{ Euro} \times 20 \text{ km} \times 15 \text{ AT} &= 114,00 \text{ Euro} \\ &204,00 \text{ Euro} \end{aligned}$$

- 45.000 Euro x 0,03 Prozent x 40 km = 540 Euro
- Abzüglich 204 Euro - pauschal – 15 Prozent (Ziffer 18)
 - Rest 336 Euro individuell

Neu ab 2022| 15 Tage-Ansatz mindert sich verhältnismäßig, wenn der Arbeitnehmer bei in Zukunft gerichteter Prognose nach den dienst- oder arbeitsrechtlichen Festlegungen an erster Tätigkeitsstätte typischerweise an weniger als fünf Tagen pro Woche tätig werden soll.

Energiepreispauschale (EPP)

Anspruch auf die Energiepreispauschale in Höhe von 300 Euro (neue §§ 112 ff. EStG) haben aktiv tätige Erwerbspersonen.

Unbeschränkt Steuerpflichtige, die im VZ 2022 Einkünfte aus:

- § 13 Einkünfte aus Land- und Forstwirtschaft
- § 15 Einkünfte aus Gewerbebetrieb
- § 18 Einkünfte aus Selbstständige Arbeit
- § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG, Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit
 - Gehälter, Löhne, Gratifikationen, Tantiemen und andere Bezüge und Vorteile für eine Beschäftigung im öffentlichen oder privaten Dienst

erzielen.

Energiepreispauschale (EPP)

- Die Energiepreispauschale ist steuerpflichtig und wird mit dem individuellen Steuersatz besteuert.
- Zusätzlich fallen gegebenenfalls Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag an.
- Geringverdiener werden stärker von der Einmalzahlung profitieren als Besserverdienende (Sozialkomponente).
- Es erfolgt keine Kürzung oder Kappung des Betrags, etwa bei Teilzeitbeschäftigten.
- Die Pauschale steht jedem Anspruchsberechtigten nur einmal zu.

In der Sozialversicherung entfallen auf diese Pauschale keine Beiträge, da es sich **nicht** um Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 des SGB IV handelt.

Anspruchsberechtigte

Ja

Unbeschränkt
steuerpflichtige
Beschäftigte

Nein

Beschränkt
steuerpflichtige
Beschäftigte
(Ohne Wohnsitz in
Deutschland/
Grenzpendler)

Voraussetzungen der Anspruchsberechtigten

- Anspruchsberechtigt sind zum einen Arbeitnehmer, die Arbeitslohn i. S. von § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG aus einem gegenwärtigen Dienstverhältnis beziehen.
- Zu den Einnahmen i. S. des § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG zählen auch Zuschüsse des Arbeitgebers, wie der Arbeitgeberzuschuss nach § 20 MuSchG (Mutterschutzgesetz).
- Anspruchsberechtigt sind ebenfalls kurzfristig oder geringfügig Beschäftigte i. S. von § 40a Abs. 1 bis 3 EStG (zum Beispiel Mini-Jobber).
- Mini-Jobber muss schriftlich bestätigen, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt.
- Freiwillige i. S. des § 2 Bundesfreiwilligendienstgesetzes (BFDG) und Freiwillige i. S. des § 2 Jugendfreiwilligendienstgesetzes (JFDG) zählen ebenfalls zu den Anspruchsberechtigten.

Kein Anspruch | Empfänger von Versorgungsbezügen (insbesondere Beamtenpensionäre) sowie Rentner, die keine Einkünfte aus §§ 13, 15, 18 oder aus § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 EStG im Veranlagungszeitraum 2022 erzielen.

Entstehen des Anspruchs

- Stichtag: 1. September 2022 (§ 114 EStG).
- Die Regelung bestimmt ausschließlich den Entstehungszeitpunkt.
- Einen Anspruch haben jedoch auch solche Steuerpflichtige, bei denen die Voraussetzungen zu einem anderen Zeitpunkt im Jahr 2022 erfüllt sind.

Der Arbeitgeber, bei dem der Arbeitnehmer am 1. September 2022 im Rahmen des ersten Dienstverhältnisses beschäftigt ist und abgerechnet wird, zahlt die Energiepreispauschale aus.

Genauer Personenkreis

Arbeitnehmer, die am 1. September 2022

- in einem gegenwärtigen ersten Dienstverhältnis stehen und
- in eine der Steuerklassen 1 bis 5 eingereiht sind oder
- nach § 40a Abs. 2 EStG pauschal besteuerten Arbeitslohn (Minijob) beziehen (im letzteren Fall muss der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber schriftlich bestätigen, dass es sich um das erste Dienstverhältnis handelt)

Eine Übersicht der Anspruchsberechtigten sowie zur Auszahlung durch Arbeitgeber nach spezifischen Arbeitnehmer-/Personengruppen finden Sie auf [TK-Lex](#).

Genauer Personenkreis

Sonderfälle

- **Wie ist mit Arbeitnehmern zu verfahren, die im September im Krankengeldbezug sind?**
Der Arbeitgeber muss die Energiepreispauschale auszahlen, weil am 1. September 2022 ein gegenwärtiges erstes Dienstverhältnis vorliegt.
- **Wie ist mit Arbeitnehmern zu verfahren, die im September in Elternzeit sind?** Der Arbeitgeber muss die Energiepreispauschale auszahlen, wenn sie in 2022 auch Elterngeld beziehen. Den Bezug von Elterngeld hat der Arbeitnehmer dem Arbeitgeber nachzuweisen.
- **Wie ist zu verfahren, wenn die Abrechnungsstelle des Arbeitgebers erst nachträglich erfährt, dass der Arbeitnehmer vor dem 1. September 2022 ausgeschieden ist?** Die bereits ausgezahlte Energiepreispauschale ist vom Arbeitgeber gegenüber dem Arbeitnehmer bis zur Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung zurückzufordern und die auf die Energiepreispauschale entfallende Lohnsteuer zu korrigieren.

Checkliste Seite 1 - Personenkreis

Personenkreis	Anspruchsberechtigt?	Auszahlung durch Arbeitgeber?
Angestellte, Arbeiter, Beamte, Soldaten	Ja	Ja
Teilzeitkräfte	Ja	Ja
Geringfügig entlohnte Beschäftigte	Ja	Ja*
Kurzfristig Beschäftigte	Ja	Ja*
Kurzfristig Beschäftigte, pauschal besteuert	Ja	Nein
Aushilfskräfte in Land- und Forstwirtschaft	Ja	Ja*
AN im Sabbatical, wenn es sich weiterhin um die Hauptbeschäftigung handelt	Ja	Ja
Leiharbeitnehmer	Ja	Nein (Auszahlung erfolgt durch Verleiher)
Rentner, Pensionäre	Nein	Nein
Vorstände und Geschäftsführer mit Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit	Ja	Ja
Personen, die ein Wertguthaben bei der DRV Bund entsparen	Ja	Ja, wenn Dienstverhältnis vorliegt
Arbeitnehmer in der aktiven oder passiven Phase der Altersteilzeit	Ja	Ja

* Mit Nachweis 1. Dienstverhältnis

Checkliste Seite 2 - Personenkreis

Personenkreis	Anspruchsberechtigt ?	Auszahlung durch Arbeitgeber?
Empfänger von Versorgungsbezügen	Nein	Nein
Beschäftigte Rentner, Pensionäre oder Empfänger von Versorgungsbezügen, soweit diese weitere Einnahmen aus einem aktiven Dienstverhältnis (zum Beispiel geringfügig entlohnte Beschäftigung) erzielen	Ja	Ja
Freiwillige im Sinne des § 2 BFDG (sog. Bufdis)	Ja	Ja
Freiwillige im Sinne des § 2 JFDG (sog. FSJler bzw. FÖJler)	Ja	Ja
Werkstudenten	Ja	Ja
Studenten oder Praktikanten, die ein Entgelt für ihr Praktikum erhalten	Ja	Ja
Studenten oder Praktikanten, die ein unentgeltliches Praktikum absolvieren	Nein	Nein

Checkliste Seite 3 - Personenkreis

Personenkreis	Anspruchsberechtigt?	Auszahlung durch Arbeitgeber?
Grenzpendler/Grenzgänger, die ihren Wohnsitz in Deutschland haben und in einem Nachbarland arbeiten	Ja	Nein
Grenzpendler/Grenzgänger, die die ihren Wohnsitz im Nachbarland haben und in Deutschland arbeiten	Nein	Nein
Personenkreis	Anspruchsberechtigt?	Auszahlung durch Arbeitgeber?
Arbeitnehmer, die (Saison-) Kurzarbeitergeld oder Transferkurzarbeitergeld beziehen	Ja	Ja
Arbeitnehmer, die Insolvenzgeld beziehen	Ja	Ja
Arbeitnehmer, die Krankengeld beziehen	Ja	Ja
Arbeitnehmer, die (einen Zuschuss zum) Mutterschaftsgeld beziehen	Ja	Ja
Arbeitnehmer, die Elterngeld beziehen	Ja	Ja
Arbeitnehmer, die Verdienstausfallentschädigungen nach dem IfSG beziehen	Ja	Ja
Empfänger von Arbeitslosengeld	Nein	Nein

Checkliste Seite 4 - Personenkreis

Personenkreis	Anspruchsberechtigt?	Auszahlung durch Arbeitgeber? ¹
Ehegatten-Arbeitsverhältnis oder Arbeitsverhältnis mit nahen Angehörigen, sofern die Beschäftigung dem sog. Fremdvergleich standhält	Ja	Ja
Ehrenamtlich tätige Übungsleiter oder Betreuer	Ja	Ja
Menschen mit Behinderung, die in einer Werkstatt für Menschen mit Behinderung arbeiten	Ja	Ja
Personen in Einrichtungen der Jugendhilfe, Berufsbildungswerken oder ähnlichen Einrichtungen für Menschen mit Behinderungen	Ja	Ja

Auszahlung über den Arbeitgeber

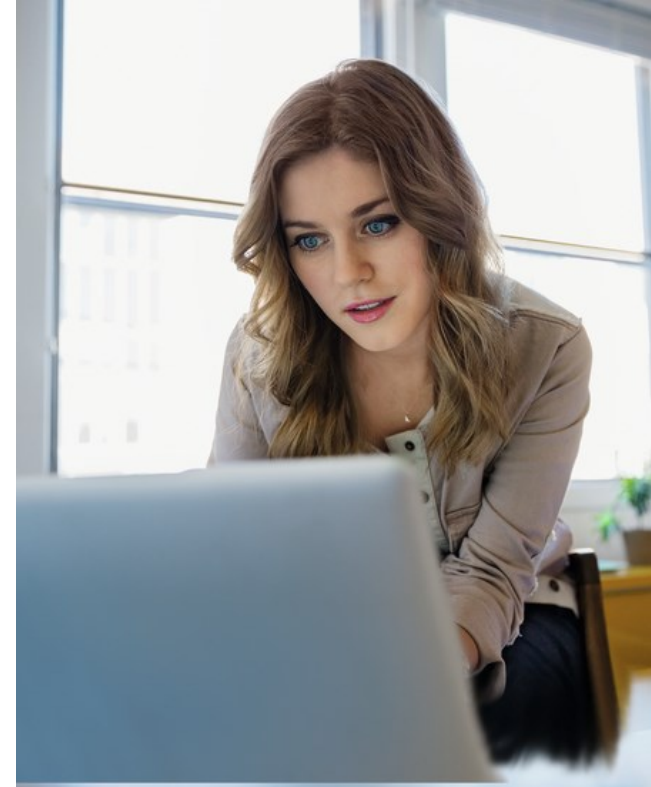
Die Arbeitgeber haben die Energiepreispauschale gesondert vom Gesamtbetrag der einzubehaltenden Lohnsteuer zu entnehmen, die

- in den Fällen des § 41a Abs. 2 Satz 1 EStG (monatlicher Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum) **bis zum 12. September 2022**,
- in den Fällen des § 41a Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 1 EStG (Kalendervierteljahr) **bis zum 10. Oktober 2022** und
- in den Fällen des § 41a Abs. 2 Satz 2 Halbsatz 2 EStG (Kalenderjahr) **bis zum 10. Januar 2023**

anzumelden und abzuführen ist.

Lohnsteuerbescheinigung – Kennzeichen „E“

In der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung (§ 41b Abs. 1 Satz 2 EStG) ist eine vom Arbeitgeber ausgezahlte Energiepreispauschale mit dem Großbuchstaben E anzugeben (§ 117 Abs. 4 EStG).



FAQ Energiepreispauschale

<https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/energiepreispauschale.html>

Bundesministerium
der Finanzen

Stand: 20. Juli 2022

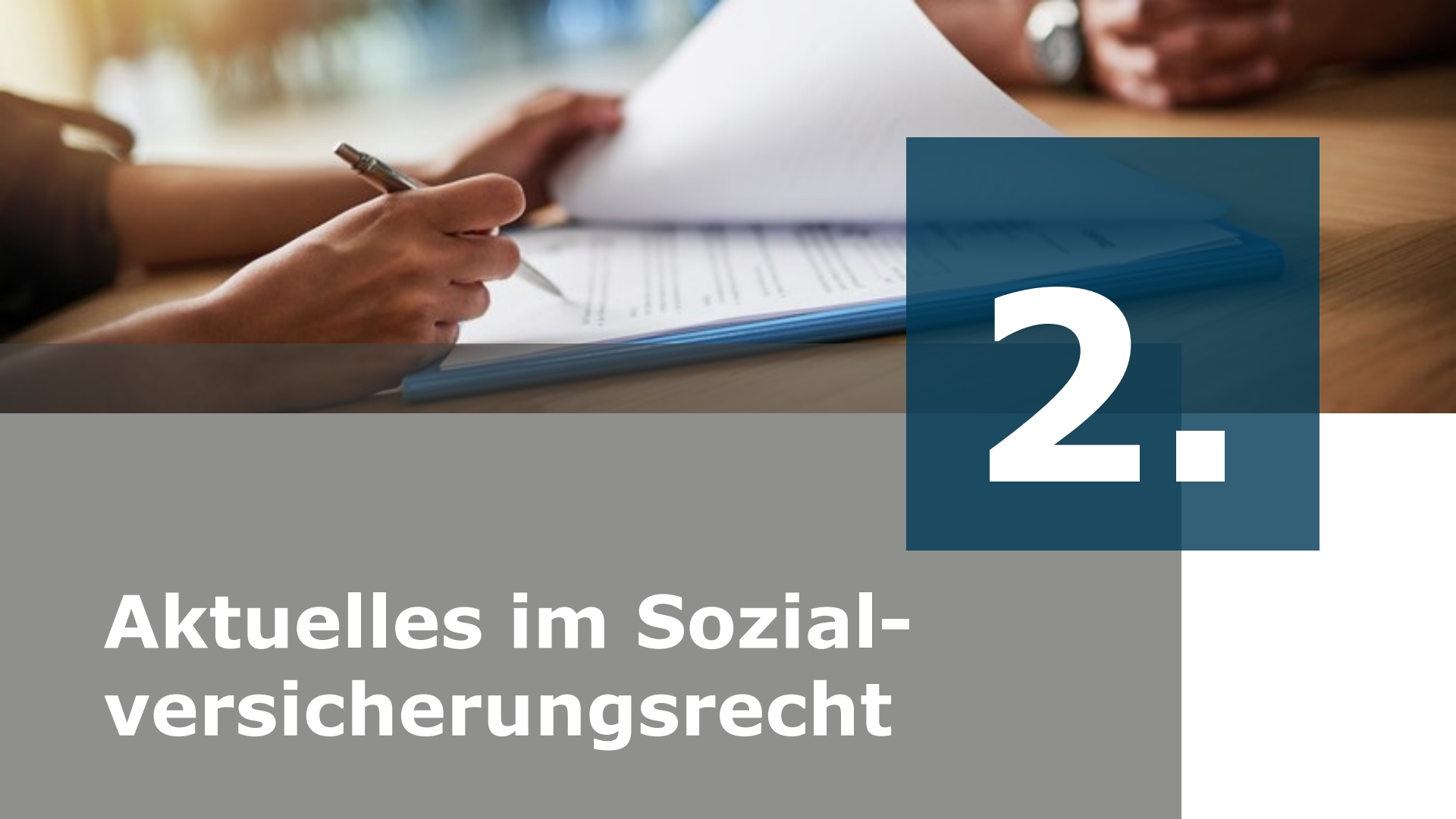
FAQs „Energiepreispauschale (EPP)“¹

Inhalt

I.	Allgemeines.....	4
II.	Anspruchsberechtigung.....	4
1.	Wer ist anspruchsberechtigt?	4
2.	Welche Arbeitnehmer sind anspruchsberechtigt?	4

Energiepreispauschale - Pfändung

- Die Energiepreispauschale ist von einer Lohnpfändung nicht umfasst, da es sich arbeits- und sozialversicherungsrechtlich nicht um „Arbeitslohn“ oder „Arbeitsentgelt“ handelt. Die steuerrechtliche Einordnung der Energiepreispauschale als Arbeitslohn ist insoweit unbeachtlich.



2.

Aktuelles im Sozial- versicherungsrecht

Die aktuellen Grundsätze zu den elektronischen Entgeltunterlagen



Einführung

GKV-SPITZENVERBAND, BERLIN

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG BUND, BERLIN

BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT, NÜRNBERG

DEUTSCHE GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG, BERLIN

DEUTSCHE RENTENVERSICHERUNG KNAPPSCHAFT-BAHN-SEE, BOCHUM

18. März 2022

Gemeinsame Grundsätze nach § 9a BVV

für die Entgeltunterlagen nach § 8 BVV und für die Beitragsabrechnung nach § 9 BVV

in der vom 01.04.2022 an geltenden Fassung¹

Unterlagen nach § 8 Abs. 2 BVV – Wertguthaben/Insolvenzschutz

Die **Unterlagen** nach § 8 Abs. 2 BVV und die **Nachweise über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz von Wertguthaben** nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 BVV sind vom Arbeitgeber **elektronisch vorzuhalten**.

Die elektronische Führung der Entgeltunterlagen nach § 8 Abs. 2 BVV und der Nachweise über die getroffenen Vorkehrungen zum Insolvenzschutz von Wertguthaben nach § 8 Abs. 1 Satz 1 Nr. 7 BVV **gilt für alle neuen Tatbestände und Ereignisse, die sich ab dem 1. Januar 2022** ergeben.

Sofern ein **Antrag auf Befreiung** im Sinne des § 8 Abs. 3 BVV durch den Arbeitgeber gestellt und durch den zuständigen Rentenversicherungsträger **bewilligt wurde**, gilt die elektronische Führung der Entgeltunterlagen ebenfalls für alle neuen Tatbestände und Ereignisse, die sich **spätestens ab dem 1. Januar 2027** ergeben.

Eine rückwirkende elektronische Führung der Entgeltunterlagen für Zeiten vor dem 1. Januar 2022/ 1. Januar 2027 ist nicht zwingend erforderlich.

Beispiele für Unterlagen

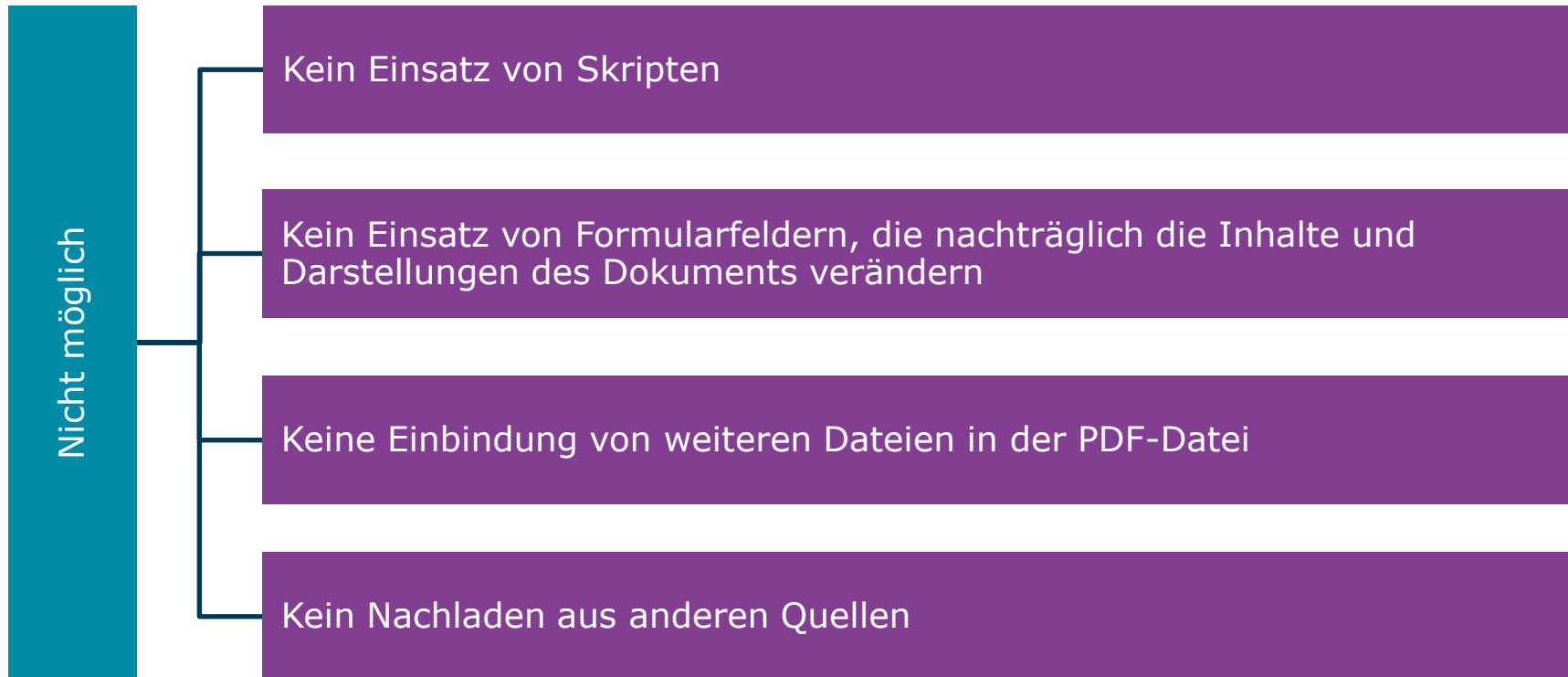
§ 8 Abs. 2 BVV (Auswahl)

- Unterlagen zu einer Versicherungspflicht oder Befreiung von der Versicherungspflicht (**zum Beispiel Immatrikulationsbescheinigung**)
- Niederschrift nach § 2 des Nachweisgesetzes
- **Anträge auf Befreiung von der Rentenversicherungs-Pflicht als Minijobber**
- Erklärungen von kurzfristig Beschäftigten über **weitere kurzfristige Beschäftigungen**
- Erklärungen von Altersvollrentner über den **Verzicht auf die Versicherungsfreiheit**

Voraussetzungen an die Unterlage bei Anforderung

- Eine Unterlage ist bei Anforderung in einer **separaten Datei** zur Verfügung zu stellen.
- **Unzulässig** sind zwei **oder mehr Unterlagen in einer Datei**.
- In dieser Datei müssen alle für die Darstellung der Unterlage **notwendigen Inhalte** (insbesondere Grafiken und Schriftarten) **enthalten und lesbar** sein.
- Der Dokumenteninhalt muss **orts- und systemunabhängig** darstellbar sein.
- Erlaubt sind hierbei **PDF-Dateien und Bilddateien** im Format jpeg, bmp, png oder tiff.
- Für PDF-Dateien ist das **Einbinden von Inline-Signaturen und Transfervermerken sowie Formularfeldern zulässig**.
- Sie dürfen **nachträglich nicht** mehr **veränderbar** sein.

Voraussetzungen an die Unterlage bei Anforderung



Voraussetzungen an die Unterlage bei Anforderung

- Datei mit einem sprechenden Namen (Art der Entgeltunterlage, namentliche und zeitliche Zuordnung zum Inhalt des Dokuments) versehen.
- Alternativ zu einem sprechenden Namen kann die angeforderte Entgeltunterlage durch andere Erläuterungen beschrieben werden, beispielsweise durch eine tabellarische Zuordnung oder durch eine textliche Beschreibung.
- Damit soll sichergestellt werden, dass eine Identifizierung bereits vor der sozialversicherungsrechtlichen Beurteilung der Entgeltunterlage in jedem Fall möglich ist.
- Die Daten der von den Krankenkassen übermittelten Meldungen, die Auswirkungen auf die Beitragsberechnung des Arbeitgebers haben (§ 8 Abs. 2 Nr. 3a BVV) dürfen als Datensatz gespeichert werden.

Verantwortung liegt beim Arbeitgeber

Beispiele

- **... für einen sprechenden Dateinamen:**
„immatrikulationsbescheinigung-mustermann_max-WS_2023-2024.pdf“
- **... für eine tabellarische Zuordnung:**

Dateibezeichnung bei Übersendung	Erläuterung der Entgeltunterlage
Datei1.pdf	Immatrikulationsbescheinigung für Mustermann Max (WS 2023-2024)

Dabei darf der Name nicht mehr als 64 Zeichen betragen und keine Sonderzeichen beinhalten.

- **... für eine textliche Beschreibung:**
Anbei übersende ich Ihnen die Datei1.pdf. Inhalt dieser Entgeltunterlage ist die Immatrikulationsbescheinigung für Mustermann Max (WS 2023-2024).

Unterlagen mit Unterschriftserfordernis

Schriftform

- Antrag auf Befreiung von der Versicherungspflicht nach § 6 Abs. 1b SGB VI, auf dem der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist
- Erklärung über den Auszahlungsverzicht von zustehenden Entgeltansprüchen
- Erklärung des oder der Beschäftigten zur Inanspruchnahme einer Pflegezeit im Sinne des § 3 des Pflegezeitgesetzes
- Erklärung des Verzichts auf die Versicherungsfreiheit nach § 5 Abs. 4 Satz 2 oder § 230 Abs. 9 Satz 2 SGB VI, auf der der Tag des Eingangs beim Arbeitgeber dokumentiert ist

Unterlagen mit Unterschriftserfordernis

- Stellt der Beschäftigte dem Arbeitgeber die oben genannten Erklärungen und Anträge elektronisch mit **qualifizierter elektronischer Signatur** zur Verfügung, sind sie in dieser elektronischen Form zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.
- Stellt der Beschäftigte dem Arbeitgeber die oben genannten Erklärungen und Anträge **nicht elektronisch mit qualifizierter elektronischer Signatur** zur Verfügung, muss der Arbeitgeber das **Originaldokument** in Papierform **entgegennehmen**.
- Überführt der Arbeitgeber das Originaldokument in Papierform in elektronische Form nach diesen Grundsätzen, hat er diese mit einer fortgeschrittenen Signatur des Arbeitgebers zu versehen. Das ihm im Meldeverfahren nach dem Vierten Buch Sozialgesetzbuch ausgestellte Zertifikat kann dafür verwendet werden. **Nach vollständiger Übernahme in elektronischer Form können die schriftlichen Entgeltunterlagen vernichtet werden (gemäß § 9 Abs. 5 BVV).**

Unterlagen mit Unterschriftserfordernis

- Überführt der Arbeitgeber das Originaldokument **ohne fortgeschrittene Signatur** in die elektronische Form, muss er das Originaldokument **zusätzlich in Papierform** aufbewahren.

Nicht zulässig ist die Führung von **nicht unterschriebenen** schriftlichen Erklärungen und Anträgen **mit Unterschriftserfordernis** als **PDF-Dateien oder als Bilddateien im Format jpeg, bmp, png oder tiff.**

Befreiung von der Führung elektronischer Unterlagen

- Nach § 8 Abs. 3 Satz 2 BVV kann sich der Arbeitgeber bis zum 31. Dezember 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.
- Gemäß § 14 BVV in der vom 1. Januar 2023 an geltenden Fassung wird die Angabe über die Befreiung des Arbeitgebers von der Führung elektronischer Unterlagen nach § 8 Abs. 3 Satz 2 BVV im bei der Deutschen Rentenversicherung Bund maschinell geführten Dateisystem (§ 28p Abs. 8 Satz 1 SGB IV) abgelegt.
- Die dort abgelegten Angaben dürfen nur von dem zuständigen Träger der Rentenversicherung und der Datenstelle der Rentenversicherung und für Abfragen nach § 28q Abs. 5 Satz 2 des Vierten Buches Sozialgesetzbuch verarbeitet werden (§ 14 Abs. 2 BVV).

Ausblick Anpassung Mindestlohn/Minijob/Midijob



Mindestloohnerhöhung und deren Auswirkung

1. Erhöhung

Erhöhung des
Mindestlohns auf
12 Euro ab dem
1. Oktober 2022.

2. Erhöhung

Erhöhung der Grenze
bei den geringfügig
Beschäftigten nach
§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB
IV auf 520 Euro mit
einer zukünftigen
Dynamisierung.

Auswirkungen der Mindestloohnerhöhung

Entwurf

Änderung des § 8 SGB IV

Nach Absatz 1 werden die folgenden Absätze 1a und 1b eingefügt:

- (1a) Die Geringfügigkeitsgrenze im Sinne des Sozialgesetzbuchs bezeichnet das monatliche Arbeitsentgelt, das bei einer Arbeitszeit von zehn Wochenstunden zum Mindestlohn nach § 1 Absatz 2 Satz 1 des Mindestlohngesetzes in Verbindung mit der auf der Grundlage des § 11 Absatz 1 Satz 1 des Mindestlohngesetzes jeweils erlassenen Verordnung erzielt wird. Sie wird berechnet, indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch drei geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird. Die Geringfügigkeitsgrenze wird jeweils vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekannt gegeben.
- (1b) Ein unvorhersehbares Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze steht dem Fortbestand einer geringfügigen Beschäftigung nach Absatz 1 Nummer 1 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.“

Auswirkungen der Mindestloohnerhöhung

Erläuterung zu § 8 Abs. 1a SGB IV NEU

- Der neue Absatz 1a definiert die neue Geringfügigkeitsgrenze als dynamische Obergrenze.
- Orientierung erfolgt an einer Wochenarbeitszeit von 10 Stunden zum gesetzlichen Mindestlohn.
- Berechnung: Der gesetzliche Mindestlohn wird mit 130 vervielfacht, durch 3 geteilt und der sich daraus ergebende Betrag auf volle Euro aufgerundet.
- Die Geringfügigkeitsgrenze erhöht sich dementsprechend mit einer Anhebung des Mindestlohns auf 12 Euro pro Stunde auf 520 Euro.
- Da sich die Geringfügigkeitsgrenze künftig nicht mehr unmittelbar aus dem Gesetz ergibt, wird sie vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales im Bundesanzeiger bekannt gegeben.

Gelegentliches Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze ab 1. Oktober 2022

Erläuterung zu § 8 Abs. 1b SGB IV NEU

- Eine begrenzte, lediglich ausnahmsweise erfolgende Überschreitung soll nicht zu einer unbeabsichtigten Statusänderung und entsprechenden Beitragsnachforderungen führen.
- Es bleibt bei einer geringfügigen Beschäftigung wenn 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.
- Es bleibt bei einer geringfügigen Beschäftigung wenn 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.

Überprüfung Minijob ab 1. Oktober 2022

- 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.

Es handelt sich um einen Stichtag! Das bedeutet, die Beurteilung muss an diesem Tag für alle geringfügig Beschäftigten NEU durchgeführt werden!

Bestandsschutzregelungen für Minijobber

- Bestandschutzregelungen für Midijobber mit einem Entgelt zwischen 450,01 Euro und 520,00 Euro.
- Arbeitnehmer, die am 30. September 2022 Midijobber mit einem durchschnittlichen Arbeitsentgelt bis 520 Euro im Monat sind, bleiben aufgrund von Bestandschutzschutzregelungen
 - längstens bis 31. Dezember 2023 unter den alten Midijob-Bedingungen
 - versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung.

Die Befreiung von der Versicherungspflicht kann beantragt werden.

Bestandsschutzregelungen in der Krankenversicherung/Pflegeversicherung für Minijobber

- Minijobber (bis 520 Euro) bleiben in der Kranken- und Pflegeversicherung bis längstens 31. Dezember 2023 als Arbeitnehmer versicherungspflichtig, solange das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt mehr als 450 Euro, aber nicht mehr als 520 Euro beträgt.
- Bestandsschutz tritt nicht ein, wenn
 - in der Krankenversicherung (und damit auch in der Pflegeversicherung) die Voraussetzungen für eine Familienversicherung nach § 10 SGB V vorliegen.

Eine Befreiung von der Versicherungspflicht kann ab 1. Oktober 2022 innerhalb von drei Monaten bei der Krankenkasse beantragt werden.

Bei späterer Antragstellung gilt die Befreiung – wie in der Arbeitslosenversicherung – ab dem Folgemonat der Antragstellung (§ 8 Abs. 2 SGB V).

Bestandsschutzregelungen in der Arbeitslosenversicherung für Minijobber

Bestandschutzregelung in der Arbeitslosenversicherung

- Minijobber (bis 520 Euro) bleiben in der Arbeitslosenversicherung bis längstens 31. Dezember 2023 als Arbeitnehmer versicherungspflichtig, solange das durchschnittliche monatliche Arbeitsentgelt mehr als 450 Euro, aber nicht mehr als 520 Euro beträgt.

Eine Befreiung von der Versicherungspflicht ist auf Antrag bei der Agentur für Arbeit möglich.

Die Befreiung wirkt vom 1. Oktober 2022 an, wenn sie bis zum 31. Dezember 2022 beantragt wird - im Übrigen von dem Beginn des Kalendermonats an, der auf den Kalendermonat folgt, in dem der Antrag gestellt worden ist.

Bestandsschutzregelungen in der Rentenversicherung für Minijobber

Keine Bestandschutzregelung in der Rentenversicherung

In der Rentenversicherung gibt es keine Bestandsschutzregelung (mit **Ausnahme von Beschäftigungen in Privathaushalten**).

Die Rentenversicherungspflicht bleibt bestehen, solange in dem Minijob keine Befreiung von der Rentenversicherungspflicht beantragt wird.

- Arbeitnehmer haben deshalb einen Vorteil, weil ihre Belastung bei einem rentenversicherungspflichtigen Minijob nur noch 3,6 Prozent beträgt, denn der Arbeitgeber trägt in diesem Fall bereits 15 Prozent.

Arbeitnehmer, die über den 30. September 2022 hinaus beschäftigt sind und ein Arbeitsentgelt bis durchschnittlich maximal 520 Euro verdienen, werden ab 1. Oktober 2022 Minijobber.

Keine Bestandsschutzregelung in der Rentenversicherung!

DEÜV-Folgen der Bestandsschutzregelungen

- Für **geringfügig entlohnte Beschäftigungen** ist die **Minijob-Zentrale** zuständige Einzugsstelle,
- Für **Beschäftigungen im Übergangsbereich** die **Krankenkasse**.

Für Bestandsschutzfälle werden Arbeitgeber daher ab 1. Oktober 2022 mit zwei Einzugsstellen zu tun haben, weil zumindest für den Zweig der Rentenversicherung ein Minijob vorliegt, der bei der Minijob-Zentrale zu melden und mit ihr abzurechnen ist.

Beispiel 1

Beispiel

Ein Arbeitnehmer A übt eine Beschäftigung mit einem monatlichen Verdienst von 510 Euro aus. Bis zum 30. September 2022 ist der Arbeitnehmer A, aufgrund des Überschreitens der Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro in allen Zweigen pflichtversichert. Er ist bei der Techniker Krankenkasse versichert.

Lösung

Aufgrund der Bestandschutzregelung in der Kranken- und Pflege- sowie in der Arbeitslosenversicherung bleibt der Arbeitnehmer A auch ab dem 1. Oktober 2022 weiterhin pflichtversichert (maximal bis 31. Dezember 2023).

In der Rentenversicherung gibt es keine Bestandschutzregelung. Somit wird der Arbeitnehmer A im Bereich der Rentenversicherung ein Minijobber.

Die Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 Prozent Arbeitgeber- und 3,6 Prozent Arbeitnehmeranteil müssen an die Minijob-Zentrale abgeführt werden. Die Kranken- und Pflege- sowie die Arbeitslosenversicherungsbeiträge müssen an seine zuständige Krankenkasse (TK) abgeführt werden.

Beispiel 1



Bis 30.9.2022	KV	RV	AV	PV
Beitragsgruppenschlüssel	1	1	1	1
Übergangsbereich	Ja	Ja	Ja	Ja
Personengruppe	101			
steuerliche Behandlung	ELStAM			



Ab 1.10.2022	KV	RV	AV	PV
Beitragsgruppenschlüssel	1	0	1	1
Übergangsbereich	Ja	Nein	Ja	Ja
Personengruppe	109			
steuerliche Behandlung	2 % pauschal oder ELStAM			



Ab 1.10.2022	KV	RV	AV	PV
Beitragsgruppenschlüssel	0	1	0	0
Übergangsbereich	nein	nein	nein	nein
Personengruppe	109			
steuerliche Behandlung	2 % pauschal oder ELStAM			

Optional kann sich der Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 1b SGB VI befreien lassen!

Beispiel 2

Ergebnis mit Familienversicherung

- Die Bestandschutzregelungen in der Kranken- und Pflegeversicherung greifen aufgrund des Vorliegens einer Familienversicherung nach § 10 SGB V nicht.
- Das bedeutet, der Arbeitnehmer A wird in der Krankenversicherung zum Minijobber. Die Pflegeversicherung würde somit entfallen.
- In der Arbeitslosenversicherung bleibt der Arbeitnehmer A auch ab dem 1. Oktober 2022 weiterhin pflichtversichert.
- In der Rentenversicherung gibt es keine Bestandsschutzregelung. Somit wird der Arbeitnehmer auch im Bereich der Rentenversicherung ein Minijobber.
- Die Rentenversicherungsbeiträge in Höhe von 15 Prozent Arbeitgeber- und 3,6 Prozent Arbeitnehmeranteil müssen an die Minijob-Zentrale abgeführt werden.
- Dies gilt nun auch für die pauschalen Krankenversicherungsbeiträge (13 Prozent).
- Die Arbeitslosenversicherungsbeiträge müssen an seine zuständige Krankenkasse (TK) abgeführt werden.

Beispiel 2: Ergebnis mit Familienversicherung



Bis 30.9.2022	KV	RV	AV	PV
Beitragsgruppenschlüssel	1	1	1	1
Übergangsbereich	Ja	Ja	Ja	Ja
Personengruppe	101			
steuerliche Behandlung	ELStAM			



Ab 1.10.2022	KV	RV	AV	PV
Beitragsgruppenschlüssel	0	0	1	0
Übergangsbereich	Nein	Nein	Ja	Nein
Personengruppe	109			
steuerliche Behandlung	2 % pauschal oder ELStAM			



Ab 1.10.2022	KV	RV	AV	PV
Beitragsgruppenschlüssel	6	1	0	0
Übergangsbereich	nein	nein	nein	nein
Personengruppe	109			
steuerliche Behandlung	2 % pauschal oder ELStAM			

Optional kann sich der Arbeitnehmer nach § 6 Abs. 1b SGB VI befreien lassen!

Bestandschutzregelungen - Übergangsbereich

Bestandschutzregelungenregelungen nach § 134 SGB IV

Für versicherungspflichtig Beschäftigte, für die am Tag vor Inkrafttreten der Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze auf 520 Euro die Regelungen für den Übergangsbereich gelten und die ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt in Höhe von 450,01 bis 520 Euro erzielen, werden die beitragspflichtigen Einnahmen nach dieser neuen Regelung bestimmt.

Betroffene Arbeitnehmer

- Grundsätzlich alle Arbeitnehmer mit einem **regelmäßigen** monatlichen Arbeitsentgelt zwischen **520,01 Euro und 1.600 Euro**
- Vorausschauende Betrachtung bei Beginn der Beschäftigung.
- Grundsätze, wie für die Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts bei geringfügig entlohnnten Beschäftigungen gelten.
- Berücksichtigung einmaliger Einnahmen, deren Gewährung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten sind.
- Bei schwankender Höhe des Arbeitsentgelts Schätzung des Jahresarbeitsentgelts.

Die Obergrenze des Übergangsbereichs ist weiter eine fixe Grenze. Der Einstieg in den Übergangsbereich ist künftig dynamisch und entspricht einer Arbeitszeit von 10 Stunden/Woche zum jeweiligen gesetzlichen Mindestlohn.

Beitragsberechnung im Übergangsbereich

- Der bisherige Beitragssprung beim Übergang von einem Minijob zum Midijob wird geglättet.
- Innerhalb des Übergangsbereichs wird der Satz künftig gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag reduziert.

Beitragsberechnung im Übergangsbereich

- Die Beitragsberechnung ergibt sich aus **zwei neuen** Formeln und bewirkt eine niedrigere Arbeitnehmer-Belastung und höhere Arbeitgeber-Belastung
- Arbeitgeber trägt bisher immer Beitragsanteil in Höhe von 50 Prozent des Gesamtsozialversicherungsbeitragssatzes (19,975 Prozent) vom **tatsächlichen** Arbeitsentgelt.

Neu | Auch der Arbeitgeberbeitrag wird nun aus einem fiktiv reduzierten Entgelt berechnet.

- Der Arbeitgeber-Beitragsanteil beginnt bei 28 Prozent im unteren Bereich des Übergangsbereichs (ab 520,01 Euro),
- er wird gleitend bis zum oberen Bereich (1.600 Euro) auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen.

Beitragsberechnung im Übergangsbereich

Bisherige Regelung	Regelung ab 1. Oktober 2022
Arbeitgeber-Anteil = 50 Prozent des Gesamtsozialversicherungsbeitragssatzes (= 19,975 Prozent) vom tatsächlichen Arbeitsentgelt.	Berechnung des Gesamtbeitrags auf Basis der reduzierten beitragspflichtigen Einnahmen nach Formel 1 (§ 20 Abs. 2a S. 1 SGB IV)
Arbeitnehmer-Anteil wird aus einem reduzierten Arbeitsentgelt ermittelt, daraus ergibt sich der Gesamtbeitrag (für jeden Sozialversicherungszweig einzeln)	Berechnung Arbeitnehmer-Anteil auf Basis der reduzierten beitragspflichtigen Einnahmen nach Formel 2 (§ 20 Abs. 2a S. 6 SGB IV)
Arbeitnehmer-Anteil = Gesamtbeitrag – Arbeitgeber-Beitragsanteil	Arbeitgeber-Beitragsanteil = Gesamtbeitrag – Arbeitnehmer-Beitragsanteil

Beitragsberechnung im Übergangsbereich

Beispiel: Arbeitsentgelt **650 Euro**, Berechnung der **Rentenversicherungsbeiträge**.

Schritt 1: Berechnung Gesamtbeitrag auf Basis der beitragspflichtigen Einnahme (BE), die über diese (vereinfachte) **Formel 1** ermittelt wird:

$$BE = 1,1440 \times AE - 230,4178$$

- 513,18 Euro ($1,1440 \times 650 \text{ Euro} - 230,4178$)

Gesamtbeitrag Rentenversicherung:

95,46 Euro ($513,18 \text{ Euro} \times 9,3 \% = 47,73 \text{ Euro} \times 2$)

Beitragsberechnung im Übergangsbereich

Beispiel: Arbeitsentgelt **650 Euro**, Berechnung der **Rentenversicherungsbeiträge**.

Schritt 2: Berechnung des Arbeitnehmer-Anteils auf Basis der beitragspflichtigen Einnahme, die über diese (vereinfachte) **Formel 2** ermittelt wird:

Reduzierte beitragspflichtige Einnahme:

$$BE = 1,4815 \times AE - 770,3704$$

192,60 Euro (1,4815 x 650 Euro – 770,3704)

- **Arbeitnehmer-Anteil: 17,91 Euro** (192,60 Euro x 9,3 %)

Schritt 3: Berechnung des Arbeitgeber-Anteils durch Abzug des Arbeitnehmer-Anteils vom Gesamtbeitrag.

- **Arbeitgeber-Anteil: 77,55 Euro** (95,46 Euro – 17,91 Euro)



3.

Kurzarbeitergeld- zugangsverordnung

Kurzarbeitergeld ab 1. Juli 2022

- Mit der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung (KugZuV) wurden die folgenden Regelungen über den 30. Juni 2022 hinaus bis zum **30. September 2022** verlängert:
 - Erleichterte Zugangsvoraussetzungen zum Kurzarbeitergeld
 - Absenken des Quorums der im Betrieb Beschäftigten, die vom Arbeitsausfall betroffen sein müssen, auf bis zu 10 Prozent.
 - Teilweise oder vollständiger Verzicht auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden
- Die maximale Bezugsdauer für Betriebe die spätestens bis zum 30. Juni 2021 mit dem Kurzarbeitergeld begonnen haben, wurde von 24 auf 28 Monate verlängert.
- Entgelt aus einer während der Kurzarbeit aufgenommenen, geringfügig entlohten Beschäftigung ist ab 1. Juli 2022 nicht mehr anrechnungsfrei beim Kurzarbeitergeld.
- Leistungssätze betragen ab 1. Juli 2022 wieder 60 Prozent bzw. 67 Prozent (Kind) der Nettoentgeltdifferenz.
- Zuschuss des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld bis zu 80 Prozent des Entgeltausfalls nicht mehr steuerfrei.
- Leiharbeitnehmer haben ab 1. Juli 2022 keinen Kurzarbeitergeld-Anspruch.



Falls Sie noch Fragen haben ...

... stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

**Weitere Informationen finden
Sie unter firmenkunden.tk.de**

**Einfach die Suchnummer ins
Suchfeld eintragen**

Webinarübersicht 2083362

Beratungsblätter 2068424

Broschüre Beiträge 2054354

SV-Lexikon (TK-Lex) 2032352

Newsletter 2032116