▪ Wirtschaftsprüfer ▪ Steuerberater ▪ Rechtsanwälte

MTG

Mehr Sicherheit. Mehr Erfolg. Mehr vom Leben.

Lohn und Gehalt

Mandanteninformation

Lohn und Gehalt L3/2022

Regensburg Kelheim Straubing Ingolstadt Nürnberg

Mandanteninformation Lohn und Gehalt L3/2022

Inhalt

1. Steuer- und beitragsfreie Inflationsausgleichsprämie bis zu 3.000 €
2. Mitgliedsunternehmen von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen erhalten zum 1. Januar 2023 eine bundesweit einheitliche Unternehmensnummer (UNR.S)
3. Nochmaliger Hinweis: Elektronische Entgeltunterlagen ab 2022 verpflichtend
4. Lohnsteuerliche Behandlung von unbezahltem Urlaub
5. Erweiterter Anspruch auf Kinderkrankengeld auch im Jahr 2023
6. Überlassung eines Firmenwagens an den Ehepartner
7. Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ab 1. Januar 2023 verpflichtend

Fundstellennachweis

1. Steuer- und beitragsfreie Inflationsausgleichsprämie bis zu 3.000 €

Weltweit steigen die Energie- und Nahrungsmittelpreise. Die damit verbundene Erhöhung der Lebenshaltungskosten wird für viele Bürgerinnen und Bürger in Deutschland zunehmend zu einer großen Belastung. § 3 Nummer 11c - neu - EStG regelt, dass Arbeitgeber Leistungen zur Abmilderung der Inflation **bis zu** einem Betrag von insgesamt **3.000 €** steuerfrei an ihre Arbeitnehmer gewähren können (Inflationsausgleichsprämie). Es handelt sich um einen steuerlichen Freibetrag, der unabhängig davon gilt, ob die Leistungen **in Form von Zuschüssen oder Sachbezügen** gewährt werden. Die Energiepreise werden sich mittelfristig wieder entspannen, so dass eine zeitliche Befristung der Steuerbefreiung angezeigt ist. Arbeitgeberleistungen sind daher in dem Zeitraum vom **26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024** begünstigt.

An den Zusammenhang zwischen Leistung und Preissteigerung werden keine besonderen Anforderungen gestellt. Es genügt, wenn der Arbeitgeber bei Gewährung der Leistung in beliebiger Form (zum Beispiel durch entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung oder durch entsprechende Benennung der verwendeten Lohnart auf der Lohnabrechnung des Mitarbeiters) deutlich macht, dass diese im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist außerdem, dass die Leistung **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gewährt wird, also insbesondere nicht im Wege einer Entgeltumwandlung finanziert wird.

Aus arbeitsrechtlicher Sicht kann sinnvoll sein eine Vereinbarung zu treffen, um Fälligkeit, Freiwilligkeit der Leistung etc. zu regeln; dies ist allein aus steuer- und beitragsrechtlicher Sicht jedoch nicht erforderlich, dort reicht der o.g. Hinweis in beliebiger Form aus.

Gewährt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer im begünstigten Zeitraum mehrere Leistungen, gilt die Steuerbefreiung nur bis zur Höhe von insgesamt 3.000 €. Die Steuerbefreiung kann bis zu dem Betrag von 3.000 € in der Regel **für jedes Dienstverhältnis**, also auch für aufeinander folgende Dienstverhältnisse, gesondert in Anspruch genommen werden. Dies gilt allerdings nicht bei mehreren aufeinander folgenden Dienstverhältnissen in dem begünstigten Zeitraum zu ein und demselben Arbeitgeber.

Die steuerfreien Leistungen sind **im Lohnkonto aufzuzeichnen.**

Andere Steuerbefreiungen, Bewertungsvergünstigungen oder Pauschalbesteuerungsmöglichkeiten (wie z. B. § 3 Nummer 34a, § 8 Absatz 2 Satz 11, § 8 Absatz 3 Satz 2 EStG) bleiben hiervon unberührt und können neben der hier aufgeführten Steuerfreiheit in Anspruch genommen werden.

In der Sozialversicherung entfallen aufgrund der Steuerfreiheit auf diese Leistungen **keine Beträge**, da es sich dabei nach § 1 Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 SvEV nicht um Arbeitsentgelt im Sinne von § 14 SGB IV handelt.

Da die Inflationsausgleichsprämie nicht zum Arbeitsentgelt zählt, kann sie somit auch an **Minijobber** gezahlt werden, ohne dass sich deren sozialversicherungsrechtlicher Status ändert.

Zudem wird die Inflationsausgleichsprämie bei einkommensabhängigen Sozialleistungen nicht als Einkommen angerechnet.

2. Mitgliedsunternehmen von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen erhalten zum 1. Januar 2023 eine bundesweit einheitliche Unternehmensnummer (UNR.S)

Zum 1. Januar 2023 erhalten Mitgliedsunternehmen von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen eine bundesweit einheitliche Unternehmensnummer (UNR.S). Dies teilt die Verwaltungs-Berufsgenossenschaft (VBG) auf ihrer Website unter „Mitgliedschaft und Beitrag“ mit. Die Umstellung soll die Kommunikation zwischen Unternehmen und den Trägern der gesetzlichen Unfallversicherung beschleunigen und vereinfachen. Die Vereinheitlichung des Ordnungskennzeichens ist die Grundlage für eine einheitliche Infrastruktur im Datenaustausch mit der Unfallversicherung.

Die Unternehmensnummer löst bei der VBG die bisherige Kundennummer ab. Betriebe benötigen sie also zwingend, um z. B. die Jahresmeldung zur Unfallversicherung oder Lohnnachweise digital zu übermitteln. Die Umstellung erfolgt automatisch und rechtzeitig vor dem 1. Januar 2023. Die Mitgliedsbetriebe sollen im Herbst 2022 eine schriftliche Information über den Nummernwechsel erhalten. Ab diesem Zeitpunkt ist die neue Unternehmensnummer anstelle der bisherigen Kundennummer zu verwenden

3. Nochmaliger Hinweis: Elektronische Entgeltunterlagen ab 2022 verpflichtend

Seit dem 1. Januar 2022 ist geregelt, in welcher Form begleitende Entgeltunterlagen durch den Arbeitgeber geführt werden müssen. In unserem letzten Newsletter Lohn und Gehalt haben wir bereits auf dieses Thema hingewiesen. Nicht nur der Arbeitgeber in der Pflicht ist, diese Unterlagen elektronisch zu führen, sondern auch schon derjenige (in der Regel der Arbeitnehmer), welcher dem Arbeitgeber eine Unterlage einreicht (z.B. ein Student reicht eine Immatrikulationsbescheinigung bei seinem Arbeitgeber ein), muss dies bereits elektronisch tun.

Die Regelung steht in direktem Zusammenhang mit der Verpflichtung zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP), die ab dem Jahr 2023 verpflichtend ist. Der Gesetzgeber will erreichen, dass Unterlagen und Daten nur noch elektronisch ausgetauscht werden.

Hinweis: Hält ein Arbeitgeber die begleitenden Entgeltunterlagen nach § 8 BVV nicht in der vorgegebenen Form vor, gelten diese grundsätzlich im Prüfungsfall als nicht vorgelegt. Hieraus folgt, dass notwendige Nachweise in der Prüfung nicht geführt werden können und dass dies in der Regel zu Feststellungen und Nachzahlungen zu Lasten des Arbeitgebers führt. ***Von daher ist es für den Arbeitgeber dringend geboten, die Vorgaben der zur Führung von elektronischen Entgeltunterlagen konsequent zu erfüllen*.**

4. Lohnsteuerliche Behandlung von unbezahltem Urlaub

Ob in Ferienzeiten oder aus persönlichen Gründen überlegen manche Beschäftigte, über ihren bestehenden Urlaubsanspruch hinaus unbezahlten Urlaub zu nehmen. Hier erhalten Sie einen Überblick, ob und wenn ja, welche lohnsteuerlichen Besonderheiten zu berücksichtigen sind.

Grundsätzlich haben Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf die Fortzahlung des Arbeitsentgelts während ihres Urlaubs. Wenn jedoch Mitarbeitende über den ihnen zustehen-den Urlaub und eventuelle Arbeitszeitkonten hinaus freie Tage benötigen, wird teilweise von Arbeitgebern unbezahlter Urlaub gewährt.

Unbezahlter Urlaub: Versteuerung bei Gehaltsbestandteilen

Lohnsteuerlich ergeben sich bei der Gewährung von unbezahltem Urlaub grundsätzlich keine Probleme. Das liegt vor allem am sogenannten Zuflussprinzip: Solange dem Mitarbeitenden keine Lohnbestandteile zufließen, entstehen keine steuerpflichtigen Vorteile. Erhält der Mitarbeitende aber während des eigentlich unbezahlten Urlaubs trotzdem Gehaltsbestandteile weiter, zum Beispiel einen Firmenwagen, sind diese Zahlungen auch weiterhin zu versteuern.

Was bei unbezahltem Urlaub für die Lohnabrechnung gilt

Solange das Dienstverhältnis fortbesteht, sind auch solche in den Lohnzahlungszeitraum fallenden Arbeitstage mitzuzählen, für die der Arbeitnehmende keinen Lohn bezogen hat (R 39b.5 Abs. 2 Satz 3 LStR). Es entsteht also durch Beginn / Ende des unbezahlten Urlaubs im laufenden Monat kein Teillohnzahlungszeitraum. Falls die Abrechnung ansonsten monatlich erfolgt, bleibt es auch für die Zeit des unbezahlten Urlaubs bei diesem Lohnabrechnungszeitraum.

Unbezahlter Urlaub als Unterbrechung

Allerdings ist bei unbezahltem Urlaub im Lohnkonto der Buchstabe U einzutragen (U steht für Unterbrechung), wenn die Zahlung von Arbeitslohn für mindestens fünf aufeinanderfolgende Arbeitstage wegfällt (§ 41 Abs 1 Satz 5 EStG; § 4 Abs 2 Nr 2 LStDV). Die Aufzeichnung der Dauer der Unterbrechung ist nicht vorgesehen.

Weil während der Unterbrechung nur der Anspruch auf die Hauptlohnbestandteile entfallen muss, schließt zum Beispiel die Fortzahlung von vermögenswirksamen Leistungen die Eintragung des Großbuchstabens U nicht aus. Dies gilt auch für die Weitergewährung eines Firmenwagens. Für jeden einzelnen Unterbrechungszeitraum ist ein neuer Buchstabe "U" einzutragen. Der Unterbrechungszeitraum von fünf Arbeitstagen bezieht sich auf das Kalenderjahr.

Bei Unterbrechungen, die sich über den Jahreswechsel hinaus erstrecken, ist jedes Kalenderjahr für sich zu betrachten.

Besonderheit für die Lohnsteuerbescheinigung bei unbezahltem Urlaub

Abschließend ist die Anzahl der im Lohnkonto vermerkten Buchstaben "U" in die elektronische Lohnsteuerbescheinigung einzutragen (§ 41b Abs. 1 Nr. 2 EStG). Der genaue Zeitraum der Unterbrechung braucht auch hier nicht angegeben zu werden. Hat der Mitarbeitende zum Beispiel im Kalenderjahr 2021 einmal zwei Wochen und einmal eine Woche unbezahlten Urlaub genommen, so ist in Zeile zwei der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung die Zahl "2" oder in Worten "zwei" einzutragen.

5. Erweiterter Anspruch auf Kinderkrankengeld auch im Jahr 2023

Am 16. September 2022 hat der Bundesrat dem Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung vor Covid-19 zugestimmt, das der Bundestag am 8. September 2022 verabschiedet hatte. Das Gesetz sieht u. a. vor, die Regelungen beim Kinderkrankengeld zu verlängern.

- Der erweiterte Leistungszeitraum des Kinderkrankengelds für GKV-Versicherte wurde auch für 2023 verlängert.
- Damit besteht im Jahr 2023 ein Anspruch auf Kinderkrankengeld je Elternteil für jedes Kind für bis zu 30 Arbeitstage und für Alleinerziehende für bis zu 60 Arbeitstage.
- Bei mehreren Kindern ist der Anspruch je Elternteil auf 65 Arbeitstage und für Alleinerziehende auf 130 Arbeitstage begrenzt.

Eltern können über den 23. September 2022 hinaus bis zum Ablauf des 7. April 2023 pandemiebedingtes Kinderkrankengeld auch dann in Anspruch nehmen, wenn ihr Kind nicht krank ist, aber zu Hause betreut werden muss, weil eine Einrichtung zur Betreuung von Kindern (Kindertageseinrichtung, Hort oder Kindertagespflegestelle), Schule oder eine Einrichtung für Menschen mit Behinderungen geschlossen ist oder eingeschränkten Zugang hat.

6. Überlassung eines Firmenwagens an den Ehepartner

Der BFH (Urteil v. 10. Oktober 2018 - X R 44-45/17) hatte entschieden, dass die Überlassung eines Firmen-Pkw zur privaten Nutzung an einen geringfügig entlohnt beschäftigten Ehepartner fremdunüblich und deswegen steuerrechtlich nicht anzuerkennen sei. Auch wenn der Fremdvergleich im Sozialversicherungsbeitragsrecht irrelevant ist, nimmt die Deutsche Rentenversicherung Bund das Urteil zur Pkw-Nutzung durch Ehepartner zum Anlass, in ihrer Zeitschrift summa summarum 4/2021, S. 7 auf folgenden, beitragsrechtlichen Fallstrick hinzuweisen. Dem Ehepartner muss danach

„unter Beachtung seiner Arbeitsleistung mindestens der gesetzliche Mindestlohn gezahlt werden. Dabei ist zu beachten, dass durch Sachbezüge der gesetzliche Mindestlohn nicht erfüllt wird. [...] Andernfalls muss nach dem Entstehungsprinzip der Differenzbetrag verbeitragt werden (sog. Phantomlohn).“

7. Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ab 1. Januar 2023 verpflichtend

Mit dem Verfahren der eAU müssen Arbeitnehmende ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht mehr beim Arbeitgeber in Papier vorlegen. Stattdessen stellen die Krankenkassen die entsprechenden Arbeitsunfähigkeitsdaten elektronisch zur Verfügung und die Arbeitgeber rufen diese Daten dann ab.

Die Einführung einer eAU hatte der Bundestag bereits am 18. September 2019 im Bürokratieentlastungsgesetz III beschlossen. Ursprünglich sollte sie zum 1. Januar 2022 starten. Nun startet der Echteinsatz am 1. Januar 2023 verpflichtend für alle Arbeitgeber. Die Arbeitsunfähigkeitszeiten der Arbeitnehmer sind im Rahmen der sog. Testphase bereits ab sofort bzw. spätestens ab dem 1. Januar 2023 im elektronischen Meldeverfahren der eAU vom Arbeitgeber z. B. über Zeiterfassungsprogramme, sv.net oder sonstige Softwarelösungen elektronisch bei der Krankenkasse abzurufen.

Nach dem Willen des Gesetzgebers läuft das Meldeverfahren in mehreren Schritten ab:

Schritt 1: Stellt der behandelnde Arzt die Arbeitsunfähigkeit eines Arbeitnehmers fest, über-mittelt er die notwendigen Daten, die sich bisher auf der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung in Papier befunden haben, elektronisch an die zuständige Krankenkasse des Arbeitnehmers.

Schritt 2: Arbeitnehmer müssen den Arbeitgeber über die festgestellte Arbeitsunfähigkeit unterrichten. Dazu händigen sie neu dem Arbeitgeber nicht mehr die Bescheinigung in Papier aus, sondern der Arbeitgeber wendet sich an die Krankenkasse und ruft die Daten elektronisch ab.

Schritt 3: Nachdem der Arbeitgeber über die Arbeitsunfähigkeit informiert wurde, ruft er die Daten bei der zuständigen Krankenkasse ab. Diese meldet ihm folgende Informationen zurück:

- Name des/der Beschäftigten,
- Beginn und Ende der Arbeitsunfähigkeit,
- Datum der ärztlichen Feststellung der Arbeitsunfähigkeit,
- Kennzeichnung als Erst- oder Folgemeldung und
- Angabe, ob Anhaltspunkte dafür vorliegen, dass die Arbeitsunfähigkeit auf einem Arbeitsunfall oder sonstigen Unfall oder auf den Folgen eines Arbeitsunfalls oder sonstigen Unfalls beruht.

Der Abruf der eAU ist nur für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer möglich und nur, wenn der Arbeitnehmer den Anspruch auf Entgeltfortzahlung bei Krankheit geltend macht. Aktuell ist der Abruf möglich bei Arbeitsunfähigkeit wegen Arbeitsunfall und Berufskrankheiten, wegen Krankheit (Vertrags-) Arzt/ (Vertrags-)Zahnarzt oder bei stationärer Krankenhausbehandlung. Für Abwesenheitszeiten bei Reha, Mutter-Kind-Kur oder Erkrankung eines Kindes ist der Abruf in Planung. Hier sind nach wie vor Papierbescheinigungen vorzulegen.

Handlungsempfehlung: Arbeitgeber haben ab sofort die Voraussetzungen im Betrieb zu schaffen, um ab dem 1. Januar 2023 alle Abläufe und technische Voraussetzungen vorhalten zu können. Die Arbeitnehmer sind zu informieren und die internen Prozesse für den Erhalt der Daten zur Arbeitsunfähigkeit auf das neue papierlose Verfahren umzustellen. Bereits vor dem 1. Januar 2023 können die Abrufe der eAU im Rahmen der sog. Testphase schon elektronisch erfolgen.

Alle Informationen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr. Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung!

Ihre Ansprechpartnerin

Antje Ubben
Associate Partnerin
angestellte Rechtsanwältin

+49 9441 2970-0
Antje.Ubben@mtg-group.de

Fundstellennachweis

1. **Steuer- und beitragsfreie Inflationsausgleichsprämie bis zu 3.000 €**
   Bundestagsdrucksache vom 29. September 2022, Bundesgesetzblatt 2022 I S. 1743

2. **Mitgliedsunternehmen von Berufsgenossenschaften und Unfallkassen erhalten zum 1. Januar 2023 eine bundesweit einheitliche Unternehmensnummer (UNR.S)**
   NWB Nr. 34 vom 26. August 2022 Seite 2431

3. **Nochmaliger Hinweis: Elektronische Entgeltunterlagen ab 2022 verpflichtend**
   Gemeinsames Rundschreiben der Sozialversicherungen v. 18. März 2022, Summa Summarum Ausgabe 2-2022.

4. **Lohnsteuerliche Behandlung von unbezahltem Urlaub**
   Haufe.de, Haufe Online Redaktion, News vom 13. Oktober 2022

5. **Erweiterter Anspruch auf Kinderkrankengeld auch im Jahr 2023**
   Online-Nachricht vom 23. September 2022 Kinderkrankengeld LGP Löhne und Gehälter professionell

6. **Überlassung eines Firmenwagens an den Ehepartner**
   NWB 2022, S. 316-327

7. **Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ab 1. Januar 2023 verpflichtend**
   Haufe Online Redaktion 3. November 2022; LGP professionell Ausgabe 4/2022, S. 79; AOK Fachportal für Arbeitgeber, Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ab Januar 2023 verbindlich, 31. Mai 2022

▪ Wirtschaftsprüfer ▪ Steuerberater ▪ Rechtsanwälte

MTG

Mehr Sicherheit. Mehr Erfolg. Mehr vom Leben.

Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Rechtsberatung aus einer Hand!

Kontaktieren Sie uns!
Wir beraten Sie gerne!
info@mtg-group.de
www.mtg-group.de

MTG Wirtschaftskanzlei

EXZELLENTER 20/22 ARBEITGEBER
BESTE CHANCEN FÜR IHRE KARRIERE
LSWB
Beruf. Verband. Gemeinschaft.

Beruf + Familie.
Geht gut bei uns!
2021
ausgezeichnet vom Landkreis Regensburg

Ausbildung +
Geht gut bei uns!
2021
ausgezeichnet vom Landkreis Regensburg

Regensburg Kelheim Straubing Ingolstadt Nürnberg

www.mtg-group.de
Weltweit vertreten durch: agn