

# Arbeitsentgelt und Beiträge

## Pflegeversicherung: höherer Beitrag für Kinderlose

Kinderlose Arbeitnehmer über 23 Jahre zahlen seit dem 1. Januar 2005 ab Vollendung des 23. Lebensjahres einen zusätzlichen Beitrag („Beitragszuschlag für Kinderlose“) in der sozialen Pflegeversicherung. Dieser Beitragszuschlag wird zum 1. Januar 2022 von bislang 0,25 Prozent auf nunmehr 0,35 Prozent erhöht. Der erhöhte Zuschlag ist von allen Mitgliedern zu zahlen, die vor dem 2. Januar 1999 geboren wurden.

Die Anhebung des Beitragszuschlags für Kinderlose um 0,1 Beitragssatzpunkte dient einerseits der Gesamtfinanzierung von Reformen. Der Gesetzgeber will aber andererseits die Beitragsdifferenzierung zwischen Versicherten mit und ohne Kinder erhöhen. Der Beitragszuschlag für Kinderlose wurde – anders als der allgemeine Beitragssatz zur Pflegeversicherung – seit seiner Einführung im Jahr 2005 nicht angehoben.

## Coronazuschlag zur Privaten Pflegeversicherung

Der Gesetzgeber hat den privaten Versicherungsunternehmen die Möglichkeit eingeräumt, deren pandemiebedingte Belastungen aufgrund des Pfliegerettungsschirms durch einen zeitlich befristeten Beitragszuschlag auszugleichen. Die Regelung ist auf die Zeit bis zum 31. Dezember 2022 begrenzt. Der monatliche Zuschlag beläuft sich im Jahr 2022 auf 3,40 Euro für jeden beitragszahlenden Versicherten. Bei Arbeitnehmern trägt der Arbeitgeber davon die Hälfte.

Beihilfeberechtigte Versicherte (Beamte) leisten einen monatlichen Zuschlag in Höhe von 7,30 Euro. Der Zuschlag wird zusätzlich zum Beitrag erhoben und ist unabhängig davon, ob bereits der Höchstbeitrag gezahlt wird.

### Übersicht Beitragssatzverteilung Pflegeversicherung ab 1. Januar 2022

Beiträge zur Pflegeversicherung	Beitragsanteil in Prozent
<b>Arbeitgeber</b>	
Alle Bundesländer außer Sachsen	1,525
Arbeitgeber in Sachsen	1,025
<b>Arbeitnehmer alle Bundesländer außer Sachsen</b>	
Mit Kinderlosen-Zuschlag	1,875
Ohne Zuschlag	1,525
<b>Arbeitnehmer in Sachsen</b>	
Mit Kinderlosen-Zuschlag	2,375
Ohne Zuschlag	2,025

## Geld- und Sachbezug

### Ab 1.1.2022: Anhebung der Freigrenze von bisher 44 € auf 50 € monatlich

#### Abgrenzung Geld- von Sachbezug

Bereits seit 1.1.2020:

- Zweckgebundene Geldleistungen und nachträgliche Kostenerstattungen erfüllen nicht mehr die Vorgaben für steuerfreien Sachlohn
- Steuerfreiheit für Gutscheine und Geldkarten nur noch bei **zusätzlicher Zuwendung zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn**

#### Beispiel

Arbeitnehmer erhält 40 € mit der Auflage, sich dafür ein Buch zu kaufen

**Bis 2019:** steuer- und beitragsfreier Sachbezug  
**Seit 2020:** steuer- und beitragspflichtiger Geldbezug

2

## Tipp:

Die Freigrenze steigt auf 50 Euro im Monat.

AOK 

## Abgrenzung Geld- von Sachbezug

### Erhöhung der Freigrenze

Die Freigrenze für steuer- und beitragsfreie Zuschüsse des Arbeitgebers (steuerfreier Sachlohn) zusätzlich zum Gehalt wird ab 1. Januar 2022 von 44 Euro auf 50 Euro monatlich angehoben, wurde bereits im Jahressteuergesetz 2020 festgelegt. (Folie 2)

### Verschärfte Kriterien für steuerfreien Sachlohn

In der betrieblichen Praxis erfreuen sich Gutscheine, beispielsweise Tank- oder Einkaufsgutscheine, als Gehalts-Extras großer Beliebtheit. Dies auch, weil sie den Beschäftigten bei Beachtung aller Voraussetzungen steuer- und sozialabgabenfrei zugewendet werden können.

Die Vorgaben für die Steuerfreiheit wurden bereits zum Jahresanfang 2020 mit dem Jahressteuergesetz vom 12. Dezember 2019 verschärft. Seitdem gilt: Zu den Einnahmen in Geld gehören auch

- zweckgebundene Geldleistungen,
- nachträgliche Kostenerstattungen,
- Geldsurrogate,
- andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten.

Mitentscheidend ist also, auf welche Weise der Arbeitgeber seinem Mitarbeiter die Gehalts-Extras verschafft.

### Beispiel:

Der Fall: Arbeitgeber A wendet seinem Arbeitnehmer einen Betrag in Höhe von 40 € zu und verbindet dies mit der Auflage, in der benachbarten Buchhandlung ein Buch zu kaufen. Der Beleg über den Kauf eines Buches liegt dem Arbeitgeber vor.

**Die Lösung:** Bei dem Geldbetrag handelt es sich um eine zweckgebundene Geldleistung des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer. Somit liegt kein Sachbezug, sondern eine Geldleistung vor. Der Arbeitslohn ist steuer- und beitragspflichtig.

### Erfordernis der Zusätzlichkeit

Damit eine Leistung als Sachbezug eingestuft wird, ist Voraussetzung, dass diese nicht auf den Anspruch des ohnehin geschuldeten Arbeitslohns angerechnet werden darf. Des Weiteren darf der Arbeitslohn nicht zugunsten eines Sachbezugs verringert oder erhöht werden, wenn der Sachbezug wegfällt. Verwendungs- oder zweckgebundene Leistungen dürfen außerdem nicht als Ersatz für eine bereits getroffene künftige Lohnerhöhung dienen.

Diese Kriterien des steuerrechtlichen Zusätzlichkeits-erfordernisses sind nach Ansicht der Spitzenorganisationen ab 2022 grundsätzlich auch in der Sozialversicherung in Ansatz zu bringen.

Bei Entgeltumwandlungen im Sinne eines vorherigen Entgeltverzichts und daraus resultierenden neuen Zuwendungen des Arbeitgebers ist daher regelmäßig davon auszugehen, dass es an der Zusätzlichkeit der neuen Zuwendungen fehlt. Das gilt sowohl für Neu- als auch für Bestandsfälle.

**Abgrenzung Geld- von Sachbezug****Bereits seit 1.1.2020:**

- Gutscheine und Geldkarten dürfen ausschließlich zum Bezug einer Sache berechtigen
- und**
- müssen die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 Zahlungsdiensteaufsichtsgesetz (ZAG) erfüllen.
- Verweis auf ZAG > erhebliche Unsicherheiten in der Praxis
- BMF-Schreiben: Übergangszeitraum bis 31.12.2021
- Anpassung von Gutscheinmodellen bis Ende 2021 erforderlich

3

**Merke**

Für 2022 gilt die Übergangsregelung nicht mehr

**AOK-Tipp:**

**Kennen Sie schon die Online-Trainings der AOK zum Basiswissen Sozialversicherung? [aok.de/fk/online-trainings](https://aok.de/fk/online-trainings) > Basiswissen Sozialversicherung**

Seit 1. Januar 2020 liegt Sachlohn nur noch vor

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

Umgekehrt gilt: Wenn der Gutschein zwar ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen (also einer Sache) berechtigt, aber die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG nicht erfüllt, liegt eine steuer- und beitragspflichtige Geldleistung vor. (Folie 3)

**Übergangsregelung endet 2021**

Der Verweis auf das ZAG hat in der betrieblichen Abrechnungspraxis zu großer Verunsicherung geführt. Um hier mehr Zeit für die Anpassung der Gutscheinmodelle einzuräumen, werden Gutscheine und Geldkarten, die die Kriterien des § 2 Abs. 1 Nr. 10 ZAG nicht erfüllen, noch bis zum 31. Dezember 2021 als Sachbezug anerkannt.

Diese steuerliche Übergangsregelung wurde entsprechend auch in der Sozialversicherung angewendet. Ab 1. Januar 2022 ist der Einsatz dieser Übergangsregelung nicht mehr möglich.

**Verwarnungsgelder sind beitragspflichtig**

Vom Arbeitgeber übernommene Verwarnungsgelder, die gegen seine Arbeitnehmer beispielsweise wegen Verstößen gegen das Halteverbot verhängt werden, sind als steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn zu erfassen. Dieser Grundsatz gilt schon seit 2014. (Folie 4)

Fraglich war aber, ob das auch gilt, wenn die Verwarnungsgelder gegen den Arbeitgeber (als Halter des Fahrzeugs) festgesetzt werden und dieser es unterlässt, einen Regress beim Arbeitnehmer vorzunehmen. Diese Frage hat der Bundesfinanzhof (BFH) in einem Urteil vom 13. August 2020 (Az. VI R 1/17) bejaht. Die Richter führen dazu aus: „Unterlässt der Arbeitgeber eine realisierbare Forderung, liegt hierin die Zuwendung eines als Arbeitslohn zu erfassenden geldwerten Vorteils.“

**Verwarnungsgelder**

- Vom Arbeitgeber übernommene Verwarnungsgelder sind steuer- und beitragspflichtig
- BFH-Rechtsprechung: gilt auch bei fehlendem Rückgriff
- Unterlassen wird als „geldwerter Vorteil“ des Arbeitnehmers eingestuft

4



Die Prüfdienste der Rentenversicherungsträger haben bereits angekündigt, solche Vorfälle im Rahmen der Betriebsprüfungen aufzugreifen und der Beitragspflicht zu unterwerfen.

Im Ergebnis unterliegen damit alle vom Arbeitgeber übernommenen Verwarnungsgelder der Steuer- und Beitragspflicht – unabhängig davon, ob die Sanktion nun gegen den Arbeitgeber oder gegen den Arbeitnehmer als Fahrer festgesetzt wurde.

## Bei Betriebsveranstaltungen zählen nur die Teilnehmer

Zum wiederholten Mal hatte sich der Bundesfinanzhof (BFH) mit der Frage der Bewertung von Arbeitslohn anlässlich von Betriebsveranstaltungen zu befassen. Fraglich war, ob bei der Ermittlung des Umfangs der auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Zuwendungen sog. „No-Show-Kosten“ für Personen, die sich zwar angemeldet hatten, dann aber tatsächlich nicht zur Veranstaltung erschienen sind, aus der Bemessungsgrundlage herauszurechnen sind. (Folie 5)

Dazu entschied der BFH in seinem Urteil vom 29.4.2021, Az. VI R 31/18:

- Bei der Bewertung von Arbeitslohn anlässlich einer Betriebsveranstaltung sind alle mit dieser in unmittelbarem Zusammenhang stehenden Aufwendungen des Arbeitgebers anzusetzen, ungeachtet dessen, ob sie beim Arbeitnehmer einen Vorteil begründen können.
- Die danach zu berücksichtigenden Aufwendungen (Gesamtkosten) des Arbeitgebers sind zu gleichen Teilen auf die bei der Betriebsveranstaltung anwesenden Teilnehmer aufzuteilen.

### Beispiel:

Der Fall: Für die Organisation einer Betriebsveranstaltung sind dem Arbeitgeber Gesamtkosten in Höhe von 3.000 € entstanden. Es hatten sich zunächst 25 Mitarbeiter angemeldet. Tatsächlich nahmen dann aber nur 23 Mitarbeiter teil.

**Die Lösung:** Es ist nicht zulässig, die Gesamtkosten durch die Zahl der angemeldeten Personen zu teilen ( $3.000 \text{ €} : 25$ ) und dann bei jedem der 23 teilnehmenden Mitarbeiter einen Betrag von 120 € zu erfassen. Stattdessen ist der Gesamtbetrag von 3.000 € auf 23 Mitarbeiter aufzuteilen, so dass sich ein (höherer) Betrag ergibt, nämlich ( $3.000 \text{ €} : 23 =$ ) 130,43 €. Nach Abzug des Freibetrags von 110 € sind 20,43 € je Mitarbeiter als steuer- und beitragspflichtiger Arbeitslohn zu erfassen.

#### Arbeitsentgelt und Beiträge

### Betriebsveranstaltungen

- BFH-Rechtsprechung: Kosten für angemeldete, aber nicht teilnehmende Mitarbeiter mindern nicht die Bemessungsgrundlage

#### Beispiel

Gesamtkosten 3.000 € für 25 angemeldete Mitarbeiter	
Tatsächliche Teilnehmerzahl:	23
<b>Geldwerter Vorteil:</b> $3.000 \text{ €} : 23$	= 130,43 €
Steuer- und beitragspflichtiger Bezug	20,43 €

### Tipp:

Bei Pauschal-  
besteuerung (25 %)  
keine SV-Beiträge

## Arbeitsentgelt und Beiträge

**Steuerfreie Coronaprämie**

- Zuschüsse und Beihilfen aufgrund der Coronakrise („Coronabonus“)
- Zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn
- Maximal 1.500 € steuer- und beitragsfrei
- Stückelung möglich bis zur Höhe des Gesamtbetrags
- Auszahlungsfrist erneut verlängert: **bis 31.3.2022**

**Beispiel**

im Juli 2021 Zahlung in Höhe von	1.000 €
Im März 2022 weitere Zahlung in Höhe von	1.000 €

**Ergebnis:** Im März 2022 unterliegen 500 € der Steuer- und Beitragspflicht

**Tipp:**

Die Zahlung einer Coronaprämie ist in allen Branchen möglich.

6



## Steuerfreie Coronaprämie noch bis März 2022

Betriebe und Mitarbeiter sind durch die Coronapandemie in vielfältiger Weise belastet. Arbeitgebern wurde daher seit dem 1. März 2020 die Möglichkeit eingeräumt, ihre Mitarbeiter in Form von Geld- oder Sachbezügen in einer Größenordnung von bis zu 1.500 Euro steuerfrei zu unterstützen. Die Zahlungen müssen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen, eine Gehaltsumwandlung ist unzulässig. (Folie 6)

**Auswirkungen auf die Sozialversicherung:** Die Steuerfreiheit bewirkt, dass auch Beitragsfreiheit in der Sozialversicherung gegeben ist (§1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Halbsatz 1 SVEV).

Die steuerfreie Auszahlung ist nicht branchengebunden und kann an jeden Mitarbeiter gezahlt werden, auch an Teilzeitbeschäftigte und geringfügig Beschäftigte. Es muss allerdings erkennbar sein, dass es sich um steuerfreie Beihilfen zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Coronakrise handelt – zum Beispiel indem auf einer individuellen Lohnabrechnung die Coronasonderzahlungen als solche ausgewiesen sind.

## Auszahlungszeitraum erneut verlängert

Durch Art. 1 Nr. 2 des Abzugssteuerentlastungsmodernisierungsgesetzes wurde der Zeitraum für die Auszahlung erneut verlängert, und zwar nunmehr bis zum 31. März 2022. Die Fristverlängerung führt allerdings nicht dazu, dass die 1.500 Euro mehrfach ausgeschöpft werden können.

**Beispiel:**

Der Fall: Arbeitgeber A hat im Juni 2021 seinen Mitarbeitern eine Coronaprämie in Höhe von 1.000 € ausgezahlt. Im März 2022 erfolgt eine weitere Zahlung in Höhe von 1.000 €.

**Die Lösung:** Von den im März 2022 gezahlten 1.000 € unterliegen 500 € der Steuer- und Beitragspflicht.

## Arbeitsentgelt und Beiträge

**Mindestlohn steigt weiter**

- Verbindlicher Anspruch
- Entstehungsprinzip in Sozialversicherung

**Tipp:**

Auswirkungen auf Minijobber beachten:

Ab 1. Januar 2022:  
45 Stunden monatlich

Ab 1. Juli 2022: 43 Stunden  
monatlich

7

**Mindestlohn steigt weiter**

Der Mindestlohn wird zum 1. Januar 2022 von 9,60 Euro auf 9,82 Euro angehoben. Die nächste Änderung zum 1. Juli 2022 steht auch schon fest; der Mindestlohn steigt dann auf 10,45 Euro. (Folie 7)

Diese Erhöhungen haben auch immer Auswirkungen auf die Arbeitsstunden der Minijobber. Die Grenze von 450 Euro im Monat wird nicht geändert. Demzufolge darf die Arbeitszeit vom

- 1. Juli 2021 bis 31. Dezember 2021 = 46,88 Stunden (450 Euro : 9,60 Euro),
- 1. Januar 2022 bis 30. Juni 2022 = 45,82 Stunden (450 Euro : 9,82 Euro),
- 1. Juli 2022 bis 31. Dezember 2022 = 43,06 Stunden (450 Euro : 10,45 Euro) betragen.

Neben dem gesetzlichen Mindestlohn sind in einigen Branchen dort explizit vereinbarte Mindestlöhne zu beachten. Diese werden von den Tarifparteien ausgehandelt und regelmäßig von der Politik für allgemein verbindlich erklärt. Solche Branchen-Mindestlöhne gelten dann für alle Betriebe dieser Branche – auch für die Betriebe, die nicht tarifgebunden sind.

Eine Besonderheit gilt unverändert für die Auszubildenden. Für diese Personen gilt das Mindestlohngesetz nicht – in der Folge wurde eine sogenannte Mindestvergütung (Monatswert) festgelegt. Diese Höhe hat sich 2022 nicht geändert – hier ist erst zum 1. Januar 2024 eine Anpassung geplant.

**Auswirkungen des Mindestlohns auf SV-Beiträge**

Das Mindestlohngesetz (MiLoG) sieht einen verbindlichen Anspruch für jeden Arbeitnehmer auf den festgelegten Mindestlohn vor. Eine Abweichung ist nur in eng begrenzten Ausnahmen möglich. Auch in der Sozialversicherung ist dieser Anspruch unbedingt zu beachten, denn im Beitragsrecht gilt das sogenannte Entstehungsprinzip. Dies bedeutet, dass Sozialversicherungsbeiträge zu zahlen sind, wenn der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist.

Die Höhe des Anspruchs auf Arbeitsentgelt richtet sich als unterster Wert nach dem geltenden Mindestlohn. Wird dem Arbeitnehmer nicht mindestens der vorgesehene Mindestlohn gezahlt, sondern ein geringeres Entgelt, ist auch der nicht gezahlte Entgeltbestandteil (die Differenz bis zum Mindestlohn) beitragspflichtig.

Im Steuerrecht gilt dagegen das Zuflussprinzip – hier ist immer das tatsächlich zugeflossene Entgelt steuerpflichtig.

Arbeitsentgelt und Beiträge

## Auswirkungen bei Rückzahlung von Kurzarbeitergeld

**Sozialversicherungsrechtliche Auswirkungen bei**

<b>Versäumen der Antragsfrist:</b>	· Korrektur erforderlich
<b>Freiwilliger Rückzahlung:</b>	· Keine Korrektur erforderlich
<b>Rückforderung:</b>	· Grundsätzlich keine Korrektur; ggf. Ausnahme: bei rückwirkendem Anspruch auf Arbeitsentgelt



**Merke**  
Erleichterter Zugang und Bezugsdauer Kurzarbeitergeld bis 31.3.2022 verlängert.

**AOK** 

8

## Auswirkungen bei Rückzahlung oder Rückforderung von Kurzarbeitergeld

Der erleichterte Zugang zur Kurzarbeit in der Coronapandemie wird bis zum 31. März 2022 verlängert. Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht nur, wenn die dafür im Sozialgesetzbuch III genannten Voraussetzungen erfüllt sind. Unter anderem ist der Antrag auf Erstattung des Kurzarbeitergelds innerhalb einer Ausschlussfrist von drei Monaten zu stellen. (Folie 8)

### Fristversäumnis für die Erstattung des Kurzarbeitergelds

In den Fällen, in denen der Arbeitgeber die Frist für die Antragstellung versäumt, liegen die tatsächlichen sowie rechtlichen Voraussetzungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld nicht vor. Die Zahlung des Arbeitgebers in Höhe des (vermeintlichen) Kurzarbeitergelds ist dann grundsätzlich als (Brutto-)Arbeitsentgelt zu werten, sofern nicht im Einzelfall eine besondere Vergütungsregelung oder eine Nettovergütungspflicht vereinbart ist.

Die Gesamtsozialversicherungsbeiträge und Umlagen sind nach dem (Brutto-)Arbeitsentgelt im Entgeltabrechnungszeitraum zu bemessen. Hierzu gehören

- die als Kurzarbeitergeld gezahlten Bezüge und
- gegebenenfalls das für einzelne Tage oder Stunden tatsächlich erzielte Arbeitsentgelt sowie
- gewährte Zuschüsse zum Kurzarbeitergeld.

In diesen Fällen ist eine bereits vorgenommene Beitragsabrechnung unter Berücksichtigung fiktiver beitragspflichtiger Einnahmen zu korrigieren.

### Freiwillige Rückzahlung des Kurzarbeitergelds

In Fällen, in denen der Arbeitgeber das rechtmäßig ausgezahlte Kurzarbeitergeld freiwillig zurückzahlt, bleibt der Anspruch auf Kurzarbeitergeld erhalten. Infolgedessen wird weder rückwirkend in das Versicherungsverhältnis der Arbeitnehmer eingegriffen, noch ist die Beitragsbemessung nach fiktiven beitragspflichtigen Einnahmen in Höhe von 80 Prozent der Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt zu korrigieren. Auch die gegebenenfalls neben dem Kurzarbeitergeld geleisteten beitragsfreien Aufstockungsbeträge zum Kurzarbeitergeld bleiben beitragsrechtlich unangetastet.

### Rückforderung des Kurzarbeitergelds

Wird im Zuge einer späteren Prüfung durch die Agentur für Arbeit festgestellt, dass ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld nicht bestand, werden das Kurzarbeitergeld sowie die darauf entfallenen Sozialversicherungsbeiträge vom Arbeitgeber zurückgefordert.

In den Fällen, in denen das im Rahmen einer vorläufigen Entscheidung von den Arbeitsagenturen dem Arbeitgeber erstattete Kurzarbeitergeld sowie die darauf entfallenen Sozialversicherungsbeiträge zurückgefordert werden, wird das Versicherungs- und Beitragsrechtsverhältnis grundsätzlich nicht rückwirkend beseitigt. Die versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung des Kurzarbeitergeldbezugs bleibt mithin bei einer späteren Rückforderung des

Kurzarbeitergelds grundsätzlich unberührt. Dies gilt entsprechend für gegebenenfalls neben dem Kurzarbeitergeld geleistete beitragsfreie Aufstockungsbeträge zum Kurzarbeitergeld.

Sofern jedoch aufgrund der Rückforderung des Kurzarbeitergelds an die Stelle des Kurzarbeitergeldbezugs rückwirkend ein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die durch die Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit tritt, ist die versicherungs- und beitragsrechtliche Behandlung des Kurzarbeitergeldbezugs rückabzuwickeln.

Da arbeitsrechtlich nicht abschließend geklärt ist, ob durch die Rückforderung des Kurzarbeitergelds (wieder) ein Anspruch auf Arbeitsentgelt für die aufgrund der Kurzarbeit ausgefallene Arbeitszeit entsteht, wird in aller Regel davon auszugehen sein, dass ein solcher Arbeitsentgeltanspruch nicht besteht. Demnach wird die Versicherungs- und Beitragspflicht aufgrund des Kurzarbeitergeldbezugs durch dessen Rückforderung vom Arbeitgeber nicht rückwirkend beseitigt.

## Beitragszuschuss für PKV-Versicherte während Kurzarbeit

Höher verdienende Arbeitnehmer, die wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze krankenversicherungsfrei sind, haben die Wahl, sich zwischen einer freiwilligen Versicherung in der gesetzlichen Krankenversicherung oder einer privaten Krankenversicherung (PKV) zu entscheiden. Egal, wie diese Entscheidung ausfällt – sie haben in jedem Fall Anspruch auf einen Zuschuss zu den von ihnen zu

zahlenden Beiträgen zur Kranken- und Pflegeversicherung. Dieser Zuschuss ist – soweit der steuerfreie Rahmen nicht überschritten wird – beitragsfrei in der Sozialversicherung. (Folie 9)

Steuerfrei ist bei einem privat krankenversicherten Arbeitnehmer der Beitragszuschuss dann, wenn er – grundsätzlich – die Hälfte des Betrags, der bei Anwendung des allgemeinen Beitragssatzes der gesetzlichen Krankenversicherung (14,6 Prozent) zuzüglich des durchschnittlichen Zusatzbeitragssatzes (2021 = 1,3 Prozent) auf die bei angenommener Versicherungspflicht des Arbeitnehmers zugrunde zu legenden Einnahmen zu zahlen wäre. Der Beitragszuschuss ist allerdings begrenzt auf die Hälfte der Aufwendungen des Arbeitnehmers für seine private Krankenversicherung.

### Berechnung des Zuschusses bei Kurzarbeit

Im Hinblick auf den Zuschuss des Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung eines Beschäftigten muss während der Kurzarbeit zwischen dem Ist-Entgelt, also dem tatsächlich gezahlten Lohn, und dem fiktiven Entgelt, also 80 Prozent des Unterschiedsbetrags zwischen dem Bruttoarbeitsentgelt bei normaler Beschäftigung und dem Ist-Entgelt, differenziert werden. (Folie 10)

- Fiktives Entgelt: Hier muss der Arbeitgeber die auf das fiktiv anzusetzende Arbeitsentgelt entfallenden Beiträge vollumfänglich als Beitragszuschuss übernehmen, höchstens jedoch in Höhe des Betrags, den der Beschäftigte für seine Krankenversicherung tatsächlich zu zahlen hat.

Arbeitsentgelt und Beiträge

### Beitragszuschuss für PKV-versicherte Bezieher von Kurzarbeitergeld

**Privat krankenversicherte Arbeitnehmer erhalten vom Arbeitgeber einen Beitragszuschuss zur Krankenversicherung** in Höhe der Hälfte des Betrags, der bei Versicherungspflicht des Arbeitnehmers zu zahlen wäre

- = 384,58 € (4.837,50 € x 7,3 % + 4.837,50 € x 0,65 %)
- begrenzt auf die Hälfte des tatsächlich zu zahlenden Betrags

## Merke:

Der Beitragszuschuss ist begrenzt auf die Hälfte des Betrags zur PKV.



- Ist-Entgelt: Hier ist der Zuschuss des Arbeitgebers auf die Höhe der Hälfte des Betrags begrenzt, den der Beschäftigte tatsächlich für seine Krankenversicherung zu zahlen hat. Da ein Teil des Beitrags zur privaten Krankenversicherung bereits durch den Arbeitgeberzuschuss zum Fiktivlohn getragen wird, mindert sich der Betrag, den der Beschäftigte für seine Krankenversicherung zu zahlen hat, entsprechend. Es ist damit nicht mehr die Hälfte des gesamten PKV-Beitrags anzusetzen, sondern nur noch die Hälfte des noch verbleibenden, tatsächlich zu zahlenden Betrags.

Mit dieser Berechnungsweise wird der privat krankenversicherte Beschäftigte gleichermaßen – wie ein gesetzlich versicherter Beschäftigter auch – während der Kurzarbeit bei der Tragung seines Krankenversicherungsbeitrags zusätzlich entlastet und trägt gemeinsam mit dem Arbeitgeber paritätisch den verbleibenden Krankenversicherungsbeitrag zum Ist-Entgelt. Damit wird zudem sichergestellt, dass auch der Arbeitgeber in wirtschaftlich schwierigen Zeiten nicht über Gebühr belastet wird.

#### Beitragszuschuss in der Pflegeversicherung

Der Beitragszuschlag für kinderlose Arbeitnehmer in der Pflegeversicherung für das Ist-Entgelt ist vom Arbeitnehmer allein zu tragen. Für das fiktive Arbeitsentgelt ist der Kinderlosenzuschlag nicht vom Arbeitgeber zu entrichten. Die Bundesagentur für Arbeit überweist diesen in pauschaler Höhe an den Ausgleichsfonds der Pflegeversicherung. Für die private Pflegeversicherung gilt dies nicht. In der privaten Pflegeversicherung gibt es keinen Kinderlosenzuschlag.

Für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses für die private Pflegeversicherung ist für das Ist-Entgelt zudem eine Besonderheit für das Land Sachsen zu beachten. Hier beträgt der hälftige Arbeitgeberbeitrag für das Ist-Entgelt nur 1,025 Prozent (für alle anderen Bundesländer: 1,525 Prozent), da das Land Sachsen die landesweiten Feiertage nicht um einen Feiertag vermindert hat, sodass Beschäftigte in Sachsen den Beitrag in Höhe von 1 Prozent allein zu tragen haben.

#### Beispiel

Der Fall: Die monatliche Prämie eines Arbeitnehmers zu seiner privaten Krankenversicherung beträgt 500 Euro. Das Soll-Entgelt, also das Bruttoarbeitsentgelt, beträgt 5.600 Euro. Das Ist-Entgelt beläuft sich dagegen nur auf 2.800 Euro.

Monatliche Prämie zur privaten Krankenversicherung:	500 €
---	-------

#### Berechnung:

Soll-Entgelt	5.600 €
--------------	---------

Ist-Entgelt	2.800 €
-------------	---------

Fiktiventgelt (gekürzt auf BBG KV*3)	2.037,50 €
---	------------

#### Beitragszuschuss:

Fiktiv-Entgelt (2.037,50 € x 14,6%)	297,48 €
(2.037,50 € x 1,3%)	26,49 €
	323,97 €*1

Ist-Entgelt (2.800 € x 7,3%)	204,40 €
(2.800 € x 0,65%)	18,20 €
	222,60 €*2

\*1 begrenzt auf die Höhe des vollen PKV-Beitrags

\*2 begrenzt auf die Hälfte der Differenz zwischen PKV-Beitrag und Zuschuss für das fiktive Entgelt  
(500 € - 323,97 € = 176,03 € : 2 =) 88,02 €

\*3 Beitragsbemessungsgrenze gesetzliche Krankenversicherung

**Die Lösung: Beitragszuschuss beträgt insgesamt:  
323,97 € + 88,02 € = 411,99 €**

Arbeitsentgelt und Beiträge

#### Beitragszuschuss für PKV-versicherte Bezieher von Kurzarbeitergeld

Bei Bezug von Kurzarbeitergeld berechnet sich die Höhe aus dem

##### fiktiven Arbeitsentgelt

- der Betrag, der bei Versicherungspflicht des Arbeitnehmers zu zahlen wäre,
- begrenzt auf die Beitragsbemessungsgrenze Krankenversicherung,
- Berechnung: fiktives Arbeitsentgelt x 14,6 % + fiktives Arbeitsentgelt x 1,3 %

##### und dem

##### tatsächlichen Arbeitsentgelt

- begrenzt auf die Hälfte des tatsächlich zu zahlenden Betrags,
- Berechnung: tatsächliches Arbeitsentgelt x 7,3 % + tatsächliches Arbeitsentgelt x 0,65 %.

10

AOK 

# Impressum

**Herausgeber:**

AOK-Bundesverband,  
Rosenthaler Straße 31,  
10178 Berlin  
[aok.de/fk/jahreswechsel](https://aok.de/fk/jahreswechsel)

**Verlag und Redaktion:**

CW Haarfeld GmbH,  
Robert-Bosch-Straße 6,  
50354 Hürth

**Internet:** [cwh.de](https://cwh.de)

**Tel.:** 0800 888-5440,

**Fax:** 0800 888-5445,

**E-Mail:** [service@cwh.de](mailto:service@cwh.de)

**Fachredaktion:**

Heike Bohn, Silke Siems

Alle Angaben ohne Gewähr.

**Stand:** 14. Dezember 2021