

# Chatprotokoll (Best-of) zum Online-Seminar

„Arbeitsentgelt – Fragen zum Beitrags- und Steuerrecht“ vom März 2024

## Fragen und Antworten im Überblick

### Wachstumschancengesetz

**Gibt es schon eine Information zu den Verpflegungsmehraufwendungen zur geplanten Erhöhung auf 16 Euro?**

Eine Erhöhung der Verpflegungsmehraufwendungen ist im letzten Entwurf nicht mehr vorgesehen.

**Folie 5 Berechnungsmethode Firmenfahrzeug: Kann der Arbeitgeber die Methode vorgeben oder kann der Mitarbeitende z. B. die Abrechnung mit Fahrtenbuch verlangen?**

Die Wahl der Methode hat in Abstimmung mit dem Arbeitnehmer zu geschehen.

**Woher weiß ich bei einem Hybridwagen wieviel km elektrisch gefahren werden?**

Die Hersteller spezifizieren die maximale elektrische Reichweite. Es geht nicht um die tatsächlich gefahrenen Kilometer, sondern um die theoretisch möglichen.

**Greift die Fünftelregelung auch für Jubiläumszuwendungen?**

Wenn es sich um eine Sonderzahlung handelt, die sich konkret auf die Betriebszugehörigkeit des Mitarbeiters bezieht, welche mehrere Jahre betrifft, kann die Fünftelregelung angewandt werden.

**Folie 5 wird ein elektronisches Fahrtenbuch anerkannt oder muss es immer noch handschriftlich geführt werden?**

Auch ein elektronisches Fahrtenbuch wird anerkannt, wenn die Voraussetzungen der Finanzverwaltung zutreffen. Dies bedeutet z.B., dass Veränderungen der aufgezeichneten Angaben technisch ausgeschlossen sind, zumindest aber dokumentiert werden.

**Können bei einem Mitarbeiter auch mehrere Fahrzeuge erfasst werden? Wenn ja, wird dann jeweils der volle Bruttolistenpreis (BLP) zur Berechnung angesetzt?**

Wenn dem Mitarbeiter mehrere Fahrzeuge für die Privatnutzung zur Verfügung stehen, ist für jedes Fahrzeug 1% des BLP für den daraus entstehenden Vorteil monatlich zu berücksichtigen. Stehen die Fahrzeuge mehreren Mitarbeitern zur Verfügung, ist bei den jeweiligen Mitarbeitern das Fahrzeug zu berücksichtigen, welches jeweils überwiegend genutzt wird.

## **Müssen Fahrzeuge zwischen 60.000 und 70.000 € BLP rückwirkend zum 1.1. in der Entgeltabrechnung korrigiert werden?**

Wenn das Wachstumschancengesetz beschlossen und umgesetzt ist, sollte eine Korrektur rückwirkend zum 01.01.24 erfolgen.

## **Wann kann ich die Tagespauschale 0,002 % anwenden?**

Die 0,002% Regelung betrifft die Bewertung des geldwerten Vorteils für die Einzelfahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit dem Firmenfahrzeug. Die 0,03% Regelung berücksichtigt hierfür pauschal 15 Arbeitstage.

## **D.h. die 150 Euro für Betriebsveranstaltungen kommen nicht mehr?**

Im aktuellen Gesetzentwurf des Wachstumschancengesetz ist eine Erhöhung nicht mehr vorgesehen. Aktuell also keine Anpassung.

## **Zukunftsfinanzierungsgesetz**

### **Eine Mitarbeiterbeteiligung soll aus einer Sonderzahlung, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird, durch Umwandlung "bezahlt" werden. Kann diese Mitarbeiterbeteiligung steuer- und sv-frei abgerechnet werden?**

Der jährliche Freibetrag in Höhe von 2.000 Euro (seit 1.1.2024, vorher 1.440 Euro) ist zu beachten, bis dahin ist die Mitarbeiterkapitalbeteiligung wie von Ihnen geschildert steuer- und sv-frei. Übersteigende Beträge sind steuer- und sozialversicherungspflichtig.

### **Gilt der Freibetrag für jeden geldwerten Vorteil oder er nur für Mitarbeiterbeteiligungen?**

Der Freibetrag in Höhe von EUR 2.000 bezieht sich konkret auf Mitarbeiterbeteiligungen.

### **Kann der Arbeitnehmer auch 2 Wertpapiersparverträge besparen und dafür die Arbeitnehmersparzulage von 40,00 € zweimal bekommen?**

Ja, die Anlage kann sich auch auf zwei Verträge verteilen.

## **Qualifizierungsgeld**

### **Weiterbildungsmaßnahme durch Maschinenhersteller: Wie einen Lehrgang zum Bedienen der Maschine?**

Nach den bisher vorliegenden Informationen zum Qualifizierungsgeld der Bundesagentur für Arbeit können Maßnahmen, die ganz oder teilweise am Arbeitsplatz stattfinden, arbeitsplatzbezogene, firmeninterne Qualifizierungen (z.B. kurze Einweisungsschulungen aufgrund technischer Änderungen im Betrieb) beinhalten oder zur Aufrechterhaltung des Geschäftsbetriebs zwingend notwendig sind, nicht gefördert werden. Hierunter würden nach dem ersten Eindruck auch Lehrgänge zum Bedienen von Maschinen fallen, klären Sie dies aber bitte im Einzelfall mit entsprechenden Informationen wie genau dieser Lehrgang ausgestaltet wäre usw. mit Ihrer zuständigen Agentur für Arbeit ab.

## **Und wer zahlt die Fortbildungskosten?**

Die Weiterbildungskosten sind durch den Arbeitgeber zu tragen. Zulässig ist außerdem eine Kostenübernahme durch Dritte, Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer dürfen allerdings nicht an den Weiterbildungskosten beteiligt werden.

## **Was versteht man unter strukturwandelbedingtem Qualifizierungsbedarf?**

Wenn durch die Veränderung der Arbeitswelt, z.B. Digitalisierung oder Dekarbonisierung als zentrale Treiber des beschleunigten sektoralen, qualifikatorischen und regionalen Strukturwandels, der Verlust von Arbeitsplätzen droht und durch Weiterbildungen die Beschäftigung in der Zukunft gesichert werden kann.

## **Gibt es hier Höchstgrenzen beim Qualifizierungsgeld, wenn es z.B. eine extrem teure Maßnahme ist, wird diese auch komplett gefördert?**

Die Höhe des Qualifizierungsgeldes liegt bei 60 Prozent beziehungsweise 67 Prozent (bei mind. 1 Kind) des Nettoentgeltes, das durch die Weiterbildung entfällt. Die Kosten der Maßnahme spielen für die Höhe des Qualifizierungsgeldes keine Rolle.

## **Pro Arbeitnehmer oder pro Betrieb gelten die 4 Jahre?**

Um die persönlichen Voraussetzungen zu erfüllen, darf die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer in den letzten vier Jahren vor Antragstellung nicht an einer mit Qualifizierungsgeld geförderten Maßnahme teilgenommen haben – die 4 Jahre beziehen sich also auf den Arbeitnehmer, nicht auf den Betrieb.

## **Handelt es sich bei den 120 Stunden um tatsächliche Stunden oder sind auch 120 Unterrichtseinheiten möglich?**

Die Weiterbildungsmaßnahme muss insgesamt mehr als 120 Stunden umfassen. Bei der Umsetzung können Stunden als Unterrichtseinheiten verstanden werden (bei fachtheoretischem und fachpraktischem Unterricht 45 Minuten, bei betrieblichen Lernphasen 60 Minuten).

## **S.27 wird das Qualifizierungsgeld auch gezahlt, wenn der Mitarbeitende weiterhin Entgelt erhält?**

Ja, es ist auch möglich die Maßnahme beispielsweise berufsbegleitend zu besuchen und entsprechend weiterhin Entgelt zu beziehen. Die Höhe des Qualifizierungsgeldes beträgt dann immer 60% bzw. 67% der durchschnittlich auf den Tag entfallenen Nettoentgeltdifferenz im Referenzzeitraum. Genaue Details zur Berechnung finden Sie unter anderem unter [www.arbeitsagentur.de/](http://www.arbeitsagentur.de/)

Zahlt der Arbeitgeber einen Zuschuss zum Qualifizierungsgeld wird dieser nicht angerechnet. Voraussetzung: Summe aus Zuschuss, Qualifizierungsgeld und gegebenenfalls noch erarbeitetem Arbeitsentgelt übersteigt nicht das Soll-Entgelt.

Für Nebenbeschäftigung während Qualifizierungsgeld gilt: Freibetrag 165 Euro nach Abzug von Steuern, Sozialversicherungsbeiträgen und Werbungskosten. Übersteigender Betrag wird auf Qualifizierungsgeld angerechnet. Keine Anrechnung, wenn Nebenbeschäftigung bereits im maßgeblichen Referenzzeitraum ausgeübt wurde.

## **Ist das Soll-Entgelt das sonst erhaltene 100%ige Nettoentgelt?**

Das Qualifizierungsgeld wird aus der durchschnittlichen auf den Tag entfallenen Nettoentgeltdifferenz im Referenzzeitraum berechnet. Zur Berechnung dieser Nettoentgeltdifferenz sind die Regelungen analog Kurzarbeitergeld anzuwenden.

## Familienstartzeitgesetz

### **Die Freistellung gilt direkt nach der Geburt?**

Ja richtig, das Familienstartzeitgesetz spricht von einer Freistellung in den ersten zehn Arbeitstagen nach der Geburt.

### **Was ist mit den Alleinerziehenden?**

Nach dem Referentenentwurf des Familienstartzeitgesetzes sollen auch Alleinerziehende durch die Partnerfreistellung die Möglichkeit erhalten, sich in einem familiär-vertrauten Umfeld von den Anstrengungen der Geburt zu regenerieren. Dazu können sie eine Person benennen, die sie als Partner oder Partnerin anstelle des anderen Elternteils nach der Entbindung unterstützen kann.

### **Sonderurlaub und Partnerschaftsgeld auch bei Totgeburt?**

Laut dem Referentenentwurf des Familienstartzeitgesetzes besteht der Anspruch auf Partnerfreistellung auch im Fall einer Totgeburt da die Mutter auch nach der Entbindung von einem toten Kind einen hohen Bedarf an Regeneration und Unterstützung durch ihren Partner oder ihre Partnerin hat.

### **Wenn sich der Partner im Februar 2024 10 Urlaubstage nach der Geburt des Kindes genommen hat, kann man später den Antrag auf Erstattung zusenden und die 10 Tage als Sonderurlaub dem Mitarbeiter buchen?**

Aktuell ist noch nicht bekannt wann das Gesetz in Kraft tritt und ob es Regelungen für frühere Geburten beispielsweise ab 01.01.2024 umzugehen ist. Hier müssen wir Sie leider auf die Verabschiedung des Gesetzes vertrösten.

### **Folie 33: Muss der Arbeitgeber sich etwas nachweisen lassen, um den Partnerschaftslohn auszahlen zu können?**

Laut Referentenentwurf des Gesetzes kann der Arbeitgeber vom Partner oder von der Partnerin der Frau einen Nachweis über die Entbindung verlangen. Das Zeugnis hat dann den Namen der Frau, den Namen des Partners oder der Partnerin sowie den Tag der Entbindung zu enthalten und kann von Ärzten, Hebammen oder Entbindungspflegern ausgestellt werden. Genauere Details hierzu sind aber leider noch nicht bekannt.

### **Folie 33: Darf nur eine Person beim Familienstartzeitgesetz die 10 Tage in Anspruch nehmen? Oder mehrere Personen?**

Nach aktuellem Stand darf nur eine Person Partner oder Partnerin im Sinne des Familienstartzeitgesetzes sein, eine Aufteilung der 10 Tage auf mehrere Personen ist nicht vorgesehen.

### **Und wenn der Partner die 10 Tag in Anspruch nimmt, werden diese von der Elternzeit (14 Monate) dann abgezogen also angerechnet?**

Die Zeit der Partnerfreistellung soll - nach aktuellem Stand des Gesetzesentwurfs - wie die Zeit der Mutterschutzfrist auch, auf den Anspruch auf Elternzeit angerechnet. Änderungen sind hier aber natürlich, solange das Gesetzes nicht verabschiedet ist, noch möglich.

### **Folie 33: Handelt es sich bei der Freistellung um 10 TAGE oder 10 ARBEITSTAGE? Wenn Arbeitstage, wäre dann jemand, der eine 1-Tage-Woche hat, 10 Wochen weg? Und kann die Freistellung bei mehreren Arbeitgebern beantragt werden?**

Der aktuelle Gesetzesentwurf sieht 10 Arbeitstage vor. Das Gesetz ist noch nicht beschlossen, deshalb fehlen auch noch die genauen Ausführungsbestimmungen und Informationen, ob beispielsweise mit Mitarbeitenden mit 1-Tage-Woche gesondert umzugehen ist.

## Arbeitsentgelt während des Bezugs von Entgeltersatzleistungen

### **Lohnsteuer ergibt sich i. d. R nicht bei weitergewährter Arbeitgeber-Leistung KFZ-Nutzung. Inwiefern soll hier LSt einbehalten werden?**

Wenn der Arbeitnehmer das Recht hat, den Dienstwagen weiter zu nutzen, resultiert daraus ein geldwerter Vorteil. Darauf muss Lohnsteuer einbehalten werden. Es kommt hier lediglich auf die Möglichkeit der Weiternutzung an, nicht auf die tatsächliche Nutzung.

### **Wenn ein MA aus der LFZ ist und einen Dienstwagen mit privater Nutzung hat, was muss der AG beachten?**

Wird der Firmenwagen während des Krankengeldbezuges auf dem Betriebsgelände abgestellt und der Schlüssel an den Arbeitgeber gegeben besteht kein geldwerter Vorteil mehr und es ist nichts zu beachten. Vereinbaren Arbeitgeber und Mitarbeiter, dass der Firmenwagen auch nach der Entgeltfortzahlung weiter privat genutzt werden darf, entsteht ein geldwerter Vorteil, während dem Bezug von Entgeltersatzleistungen und es ist der SV-Freibetrag usw. nach § 23c SGB IV zu prüfen. Beitragsrechtlich ist unter Umständen Beitragsfreiheit möglich, steuerrechtlich liegt ein lohnsteuerpflichtiger Sachbezug vor.

### **Seite 44/45: Wie sieht die Berechnung aus, wenn es einen festen Bruttolohn gibt und durch Mehrstunden und Zuschlägen der Bruttolohn monatlich unterschiedlich hoch ist. Zählt dann immer der Grundlohn?**

Neben der vertraglichen wöchentlichen Arbeitszeit sind Mehrarbeitsstunden zu berücksichtigen, wenn sie regelmäßig geleistet wurden. An einer regelmäßigen Verrichtung von Mehrarbeitsstunden fehlt es, wenn im Ausgangszeitraum von 3 Monaten bzw. 13 Wochen während eines Monats nicht jeweils wenigstens eine volle Mehrarbeitsstunde geleistet worden ist. Die Mehrarbeitsstunden, die bei der regelmäßigen wöchentlichen Arbeitszeit zu berücksichtigen sind, können nach folgender Formel berechnet werden: Mehrarbeitsstunden im Ausgangszeitraum: 13 = regelmäßige wöchentliche Mehrarbeitsstunden.

### **Bei der privaten KV gibt es kein Nettokrankengeld. D.h. hier müsste das vereinbarte KG berücksichtigt werden, richtig?**

Richtig, bei privaten Leistungsträgern sind Brutto- und Netto-Sozialleistung gleich.