

Ausgabe 15/2023 vom 16. Juni 2023

Beitragsstaffelung für die Pflegeversicherung ab dem 1. Juli 2023 / Erste Handlungsschritte

Sonderzahlung: ja - Steuerfreiheit: jein?



Beitragsstaffelung für die Pflegeversicherung ab dem 1. Juli 2023 / Erste Handlungsschritte

Das Pflegeunterstützungs- und -Entlastungsgesetz (PUEG) sieht zum 1. Juli 2023 unter anderem eine Erhöhung des Beitragssatzes für die Pflegeversicherung von 3,05 auf 3,4 Prozent (für Mitglieder mit einem Kind) sowie einem Zuschlag für kinderlose Versicherte von 0,35 auf 0,6 vor. Gleichzeitig werden gestaffelte Beitragssätze für Eltern geschaffen. Ab dem zweiten bis zum fünften Kind wird jeweils ein Abschlag von 0,25 Beitragssatzpunkten vorgenommen. Die Ermittlung der Kinderanzahl und deren Alter soll durch den Arbeitgeber erfolgen. (Wir berichteten dazu mehrfach.)

Immerhin ist es der vereinigten Arbeitgeberschaft gelungen, die ursprünglich vorgesehenen größten Nachweis- und Kontrollpflichten für die Arbeitgeber abzuwenden. Bis die Bundesregierung ein digitales Verfahren durch eine zentrale Stelle zur Erhebung und zum Nachweis der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entwickelt hat - dies soll nun bis Ende März 2025 geschehen - können die Arbeitgeber ein vereinfachtes Nachweisverfahren anwenden. D.h. sie können die Daten über die Kinderanzahl von ihren Mitarbeitenden anfordern und ohne weitere Prüfung verwenden. Ab 1. Juli 2025 müssen sich die Unternehmen dann entscheiden, ob sie dem digitalen Verfahren beitreten oder analog eine Nachweisführung erbringen. Erfasst werden muss nicht nur die Anzahl der Kinder, sondern auch noch das genaue Geburtsdatum, weil die differenzierten Abschläge nur für Kinder bis 25 Jahren gelten sollen.

Für die Pflegearbeitgeber ist empfehlenswert, ihre Beschäftigten zu informieren und zügig die Auskünfte bei ihren Mitarbeitenden einzuholen. Auch wenn die gesetzlichen Regelungen hierzu keine unmittelbaren Fristvorgaben beinhalten, raten wir wegen einer sonst drohenden Korrekturbürokratie und der Erwartungshaltung der Mitarbeitenden mit Kindern zu einer raschen Umsetzung.

Um diese Auskünfte einzuholen bzw. die Mitarbeitenden zu informieren, stellen wir unseren Mitgliedern Musterdokumente im geschützten Mitgliederbereich auf unserer Homepage unter www.bpa-arbeitgeberverband.de, (dort: Inhalte für Mitglieder/Musterdokumente - Allgemein) zur Verfügung.

Wichtig ist noch der Haftungsausschluss des Arbeitgebers für falsche oder verspätete Angaben der Mitarbeitenden. Es besteht eine Mitwirkungspflicht der Beschäftigten. Wenn beispielsweise Beschäftigte ihre Elternschaft trotz Aufforderung des Arbeitgebers nicht nachweisen, ist eine Beitragsrückerstattung im Nachhinein zu Lasten des Arbeitgebers ausgeschlossen.

Wir werden Sie über die weiteren Entwicklungen zur Umsetzung der Beitragsatzdifferenzierung auf dem Laufenden halten.



Sonderzahlung: ja - Steuerfreiheit: jein?

Seit circa drei Jahren hat der Gesetzgeber es Arbeitgebern vermehrt ermöglicht, (Prämien)-Zahlungen an Arbeitnehmende steuerfrei zu gewähren. Zu nennen sind hier insbesondere die Coronaprämie für Pflegekräfte sowie eine noch bis zum 31.10.2024 steuerfreie sogenannte Inflationsausgleichsprämie. Aus gegebenem Anlass weisen wir darauf hin, dass solche Zahlungen nur zu den Voraussetzungen und Zwecken, die das Gesetz ausdrücklich nennt (siehe hierzu § 3 Nr. 11c. Einkommensteuergesetz), steuerfrei sind. Das bedeutet für die Praxis, dass nicht jede Prämienzahlung bzw. (einmalige) Sonderzahlung, auch wenn sie in den vom Gesetz benannten Zeiträumen gewährt wird, steuerfrei ist. Wir bitten sehr, dies zu beachten.

Sofern Sie Fragen zu dem Thema haben sollten, wenden Sie sich gerne an uns.

bpa Arbeitgeberverband e.V.
Friedrichstr. 147
10117 Berlin
presse@bpa-arbeitgeberverband.de

