



Entgeltbescheinigungsverordnung

Zum 01.07.2013 ist die Entgeltbescheinigungsverordnung in Kraft getreten und ist für alle deutschen Arbeitgeber ab diesem Stichtag bindend.

Die rechtliche Basis der Entgeltbescheinigungsverordnung ist § 108 Abs. 3 Satz 1 der Gewerbeordnung. Die Entgeltbescheinigungsverordnung löst damit zum 01.07.2013 die bisher freiwillig anzuwendende Entgeltbescheinigungsrichtlinie ab.

Die Umsetzung der Entgeltbescheinigungsverordnung hat erhebliche Auswirkungen auf die Lohnabrechnung. Kernpunkt ist hierbei die einheitliche Definition des Gesamt-Bruttos und die sich daraus ergebende Darstellung der Zukunftssicherungsleistungen in der Brutto/Netto-Abrechnung und die Folgen.

Neu geregelt werden außerdem die Mindestangaben und der Aufbau der Entgeltbescheinigung. Die verbindlich geregelte und bundesweit einheitlich definierte Entgeltbescheinigung kann so künftig auch als Nachweis bei Beantragung von Sozialleistungen vorgelegt werden.

Ausgewiesen werden z. B.

- die notwendigen Entgeltbestandteile
- die Steueridentifikationsnummer
- je ein Merkmal für Gleitzone und die Mehrfachbeschäftigung und
- die Kennzeichnung der Entgeltbescheinigung als Bescheinigung nach § 108 Abs. 3 S. 1 GewO

Über die Mindestangaben hinausgehende freiwillige Angaben des Arbeitgebers sind weiterhin zulässig.

Änderungen im Aufbau betreffen die Arbeitgeber- und Arbeitnehmer-Anteile zu Zukunftssicherungsleistungen. Diese dürfen zukünftig das Gesamt-Brutto nicht mehr beeinflussen. Davon betroffen sind:

- die Verträge zur betrieblichen Altersvorsorge (bAV)
- der Baulohn (Anteil Zusatzversorgung im ZVK-Beitrag)
- der Öffentlichen Dienst (ZVK/VBLU)
- die Arbeitnehmeranteile zur Seemannskasse

Aus diesem Grund muss für Arbeitnehmer mit Zukunftssicherungsleistungen in 2013 eine automatische Nachberechnung auf den Monat Januar 2013 durchgeführt werden.

Somit finden die geforderten Anpassungen der Entgeltbescheinigungsverordnung bereits rückwirkend ab Januar 2013 Anwendung.

Die Auszahlungsbeträge ändern sich dadurch selbstverständlich nicht!

Die Vorgaben der neuen Entgeltbescheinigungsverordnung wurden von uns bereits mit der Juni-Lohnabrechnung umgesetzt und angewandt.

Für Rückfragen zu den Einzelheiten der Verordnung stehen wir Ihnen natürlich gerne zur Verfügung.

Anhebung der Übungsleiter- und Ehrenamtszuschalen

Rückwirkend zum 01.01.2013 gelten folgende steuer- und beitragsfreie jährliche Zuschalen:

- Übungsleiterzuschale 2.400,00 Euro (bisher: 2.100,00 Euro) nach § 3 Nr. 26 EStG
- Ehrenamtszuschale 720,00 Euro (bisher: 500,00 Euro) nach § 3 Nr. 26a EStG

Erhöhung der Pfändungsfreigrenzen

Zum 01.07.2013 wurden turnusgemäß die Pfändungsfreigrenzen (§ 850c Abs.1 und 2 Satz 2 ZPO) erhöht.

Folgende Grenzen werden automatisch für Abrechnungen ab Juli 2013 berücksichtigt:

Pfändungsfreibetrag	1.045,04 Euro
Für die 1. unterhaltsberechtigten Person	393,30 Euro
Für die 2. bis 5. Unterhaltsber. Person je	219,12 Euro

Wenn der Netto-Lohn 3.203,67 Euro übersteigt, dann ist der Mehrbetrag voll pfändbar.

Hinweise zur Ermittlung unterhaltspflichtiger Personen

Zur Berechnung des pfändbaren Arbeitseinkommens bei einer Pfändung sind unter anderem die unterhaltspflichtigen Personen (UP) maßgeblich. Der Pfändungs- und Überweisungsbeschluss selbst enthält zur Anzahl der unterhaltspflichtigen Personen keine Angaben. Dies muss der Drittschuldner selbst aus den Personalunterlagen (Lohnsteuerkarte, usw.) ermitteln.

Bei der Ermittlung der unterhaltspflichtigen Person sind Personen zu berücksichtigen, denen gegenüber der Schuldner eine gesetzliche Unterhaltspflicht hat:

- Ehegatten oder eingetragene Lebenspartner
- Kinder, ggf. auch Enkel, Eltern
- Mutter eines nichtehelichen Kindes
- Volljährige Kinder nur, wenn für diese noch Kindergeld bezahlt wird
- Geschiedene oder getrennt lebende Ehepartner nur, wenn auf Grund einer gerichtlichen Entscheidung Unterhalt zu zahlen ist

Schüler und Studenten als Ferienjobber

Die Sommerferien nahten und viele Schüler und Studenten möchten sich in der Ferien- bzw. vorlesungsfreien Zeit etwas Geld hinzuverdienen. Aber auch sie müssen Steuern zahlen, denn der Arbeitslohn von Ferienjobbern unterliegt grundsätzlich der Lohnsteuer.

Bezüge von Schülern, die in der Ferienzeit als Aushilfe tätig werden, sind regelmäßig lohnsteuerpflichtiger Arbeitslohn. Der Arbeitslohn unterliegt den allgemeinen Regelungen des Lohnsteuerabzugs nach § 38 EStG. In



Kundeninfo für

Arbeitgeber und Arbeitnehmer

vielen Fällen kommt es aber nicht zu einem Lohnsteuereinbehalt: Die steuerlichen Frei- und Pauschbeträge führen dazu, dass zum Beispiel in Steuerklasse I erst ab einem Arbeitslohn von jährlich mehr als 11.000 EUR Lohnsteuer anfällt. Schüler und Studenten gehören im Regelfall dieser Steuerklasse an, die für ledige Arbeitnehmer im ersten Dienstverhältnis gilt.

Brauche ich eine Lohnsteuerkarte und wie ist das mit "ELStAM"?

Voraussetzung für die Anwendung ist jedoch die Vorlage einer Lohnsteuerkarte 2010 bzw. einer vom Finanzamt ausgestellten Ersatzbescheinigung. Die Vereinfachungsregelung für Auszubildende, dass der Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug auch ohne Vorlage einer Lohnsteuerkarte oder Ersatzbescheinigung nach der Steuerklasse I vornehmen kann, gilt für Ferienjobber nicht.

Nimmt der Arbeitgeber bereits am sog. ELStAM-Verfahren teil ("ELStAM" = Elektronische Lohnsteuerabzugsmerkmale), benötigt er zwingend die steuerliche Identifikationsnummer und das Geburtsdatum des Ferienjobbers. Ein Lohnsteuerjahresausgleich durch den Arbeitgeber darf nicht durchgeführt werden. Etwaige Überzahlungen kann der Schüler oder Student im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung vom Finanzamt zurückbekommen.

Ferienjobber als Minijobber

Als Alternative zum regulären Lohnsteuerabzug kommt eine Pauschalbesteuerung als Aushilfe in Betracht.

Bei einer **geringfügigen Beschäftigung** bis zu 450 EUR monatlich ohne Lohnsteuerkarte zahlt der Arbeitgeber allerdings Pauschalabgaben von insgesamt rund 30 % - darin enthalten auch die Pausch(Lohn)steuer in Höhe von 2 %.

Für eine **kurzfristige Beschäftigung** im Sinne des § 40a EStG sind sogar 25 % Lohnsteuer zu entrichten; diese Vorschrift, deren Voraussetzungen zudem von den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen abweichen, findet daher kaum Anwendung. Die Pauschalierung ist nämlich nur möglich, wenn

- der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird,
- die Dauer der Beschäftigung über 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht hinausgeht, die Höhe des Arbeitslohns während der Beschäftigungsdauer 62 EUR durchschnittlich je Arbeitstag nicht übersteigt und
- der auf einen Stundenlohn umgerechnete Arbeitslohn keinen höheren Betrag als durchschnittlich 12 EUR ergibt.

Arbeitsrechtliche Vorschriften

Schüler sind grundsätzlich ganz normale Arbeitnehmer. Dennoch sind arbeitsrechtliche Besonderheiten zu beachten.

Am Anfang steht ein Verbot! Die Beschäftigung von Kindern ist **grundsätzlich verboten** (§ 5 Abs. 1 JArbSchG).

Als **Kind** im Sinne des Jugendarbeitsschutzgesetzes gilt, wer entweder **noch nicht 15 Jahre** alt ist oder noch der **Vollzeitschulpflicht** unterliegt, vgl. § 2 JArbSchG. Diese dauert je nach Bundesland neun oder zehn Schuljahre.

Erlaubte Schülerarbeit

Ausnahme: Das Verbot der Kinderarbeit gilt nicht für die Beschäftigung von Kindern **über 13 Jahren mit Einwilligung der Personensorgeberechtigten** mit leichten und für sie geeigneten Arbeiten bis zwei Stunden täglich (in der Landwirtschaft bis drei Stunden), nicht zwischen 18 und 8 Uhr und nicht vor oder während des Schulunterrichts (§ 5 Abs. 3 JArbSchG, Jugendarbeitsschutz).

Schüler, deren Beschäftigung nach den vorstehenden Ausführungen erlaubt ist und die in den Schulferien ein Arbeitsverhältnis eingehen, sind **echte Arbeitnehmer**, deren Arbeitsverhältnis jedoch befristet ist, sodass das Arbeitsverhältnis mit Ablauf der vereinbarten Zeit ohne Kündigung endet.

Zu beachten sind bei **Schülern unter 18 Jahren** insbesondere die Arbeitszeit- und Beschäftigungsbeschränkungen des **Jugendarbeitsschutzgesetzes**; allerdings ist eine ärztliche Untersuchung nicht für eine geringfügige oder eine nicht länger als zwei Monate dauernde Beschäftigung mit leichten Arbeiten erforderlich, von denen keine gesundheitlichen Nachteile zu befürchten sind.

Auch Schüler, die Ferienarbeit leisten, haben Anspruch auf **Entgeltfortzahlung**.

Anspruch auf **Urlaub** besteht regelmäßig nur nach dem Zwölftelungsprinzip bei Arbeitsverhältnissen, die mindestens einen vollen Monat bestehen.

Fallstricke in der Sozialversicherung

Für die Beschäftigung von Schülern in deren Ferien gelten grundsätzlich die Kriterien, wie sie auch für alle anderen Arbeitnehmer anzuwenden sind. Dennoch gibt es einige Besonderheiten zu beachten.

Kurzfristige Beschäftigung ist die 1. Wahl

Schüler sind zur Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung dann versicherungsfrei, wenn die Beschäftigung innerhalb eines Kalenderjahres seit ihrem Beginn auf nicht mehr als 2 Monate oder 50 Arbeitstage befristet ist. Die Kurzfristigkeit ergibt sich bei reinen Ferienjobs schon aus der Natur der Sache heraus. Dennoch ist zu empfehlen, einen schriftlichen Vertrag zu schließen.

Bei einer kurzfristigen Beschäftigung spielen die wöchentliche Arbeitszeit und das monatliche Entgelt aus sozialversicherungsrechtlicher Sicht keine Rolle – wohl aber ist an die zeitlichen Arbeitsbeschränkungen des Jugendarbeitsschutzgesetzes zu denken!

Achtung: Gibt es eine Vorbeschäftigung?



Kundeninfo für

Arbeitgeber und Arbeitnehmer

Für Schüler, die nur in den „großen“ Ferien arbeiten, fallen unabhängig von der Höhe des Entgelts keine Sozialversicherungsbeiträge an, auch keine Pauschalbeiträge. Wichtig ist allerdings zu erfragen, ob zuvor schon andere Aushilfsjobs neben der Schule ausgeübt wurden. Sinnvoll ist der Einsatz eines Personalfragebogens bei der Einstellung, der auch diesen Aspekt mit berücksichtigt. Denn Vorbeschäftigungen ab dem Beginn des Kalenderjahres sind - wie bei allen anderen Arbeitnehmern - zusammenzurechnen, wenn jeweils die Merkmale einer kurzfristigen Beschäftigung erfüllt sind.

Alternative: Minijob

Eine Zusammenrechnung des kurzfristigen Ferienjobs mit einer geringfügigen Dauerbeschäftigung erfolgt dagegen nicht. Deshalb könnte eine Alternative sein, Schüler mit Vorbeschäftigung im Rahmen eines Minijobs mit einem Entgelt bis 450 EUR zu beschäftigen.

Arbeitslosen- und Unfallversicherung

Schüler allgemeinbildender Schulen sind im Übrigen zur Arbeitslosenversicherung generell versicherungsfrei. In der Unfallversicherung besteht grundsätzlich kostenfreier Versicherungsschutz als Schüler. Dieser gilt auch während eines Ferienjobs. Der Versicherungsschutz umfasst sogar den Weg von und zur Arbeitsstätte.

Schulentlassene Jobber

Unbedingt wichtig: Zwischen Schulentlassung und einer späteren Beschäftigung (oder Ausbildung) gilt der Jobber nicht mehr als Schüler! Solche kurzfristigen Beschäftigungen ehemaliger Schüler sind stets versicherungspflichtig in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung - soweit das Entgelt 450 EUR monatlich übersteigt.

Nicht vergessen: Entgeltunterlagen

Auch für Ferienjobber müssen Entgeltunterlagen geführt werden. Zu den Entgeltunterlagen gehört auf jeden Fall eine Kopie der aktuellen Schulbescheinigung, mit der bei späteren Betriebsprüfungen die Schülereigenschaft nachgewiesen werden kann. Daneben sollte der Personalfragebogen mit Aussagen zu weiteren ggf. zuvor ausgeübten Beschäftigungen ebenfalls aufbewahrt werden.

Ergebnisse der Lohnsteuer-Außenprüfungen im Kalenderjahr 2012

Nach den statistischen Aufzeichnungen der obersten Finanzbehörden der Länder haben die Lohnsteuer-Außenprüfungen im Kalenderjahr 2012 zu einem Mehrergebnis von 760 Mio. Euro geführt. Abschließend geprüft wurden hierbei 115.652 private und öffentliche Arbeitgeber, so dass sich eine durchschnittliche Steuernachforderung in Höhe von ca. 6.571,00 Euro je Prüfung ergibt.

Personalfragebögen / Arbeitsverträge

Unsere aktuellen Personalfragebögen zur Einstellung neuer Mitarbeiter finden Sie wie gewohnt auf unserer Homepage im Bereich "Downloads".

In diesem Zusammenhang möchten wir darauf hinweisen, dass wir nur vollständig ausgefüllte und unterschriebene Personalfragebögen und Arbeitsverträge berücksichtigen können.

Bei Fragen - auch zu anderen Themen - stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Bitte sprechen Sie uns an!

Ihre Lohnabteilung in der Kanzlei

Heiko Brand, Steuerberater

Nadine Schönfeld, Jasmin Potsch, Kristina Koch

Rechtsstand: Juli 2013

Alle Informationen und Angaben in diesem BranchenBrief haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Diese Information kann eine individuelle Beratung im Einzelfall nicht ersetzen.