

Arbeitgeberseminar Alles Wichtige für 2023

Agenda für das Arbeitgeberseminar

- ① Sozialversicherung
- ② Lohnsteuer
- ③ Arbeit / Soziales

Themen Sozialversicherung

- ① Reform: Mindestlohn, Minijobs und Midijobs
- ② Elektronischer Datenaustausch
- ③ Weitere Änderungen kurz & kompakt

Themen Lohnsteuer

- ① Prämie als Inflationsausgleich
- ② Inflationsausgleichsgesetz
- ③ Jahressteuergesetz 2022

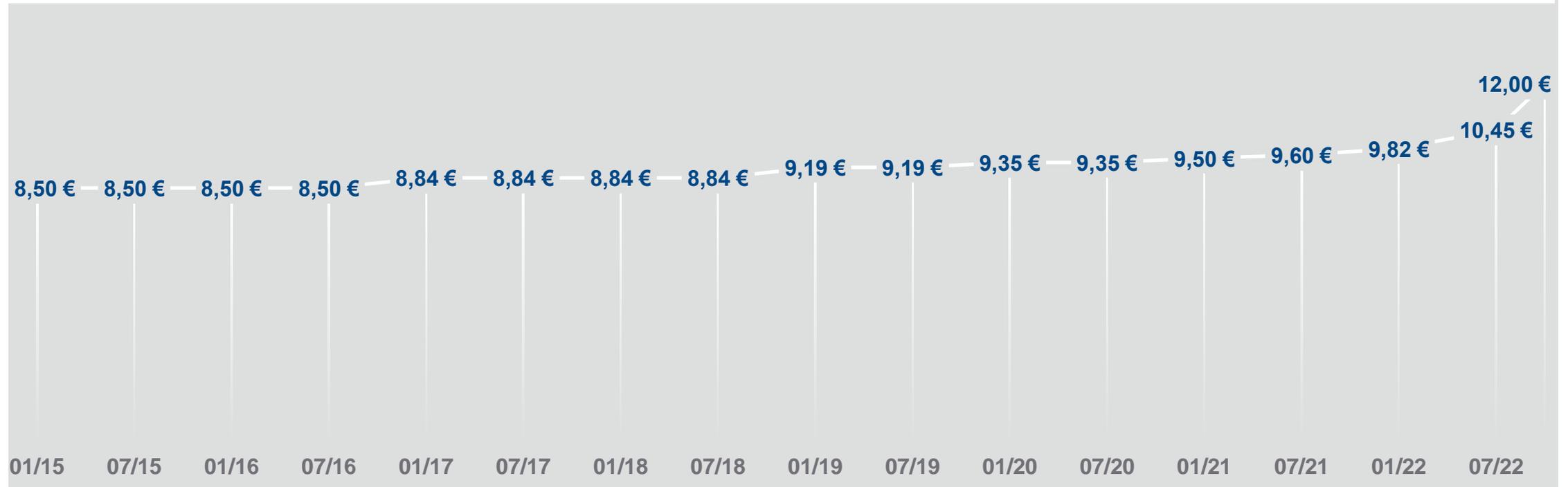
Themen Arbeit / Soziales

- ① Transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen
- ② Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben
- ③ Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2023

Sozialversicherung

Entwicklung des Mindestlohns in Deutschland

Festlegung per „Gesetz zur Erhöhung des Schutzes durch den gesetzlichen Mindestlohn und zu Änderungen im Bereich der geringfügigen Beschäftigung“ vom **1. Oktober 2022** an:



Festlegung des Mindestlohns

- Gesetzliche Höhe gültig bis 31. Dezember 2023: brutto **12,00 EUR** je Zeitstunde
- **Mindestlohnkommission** (www.mindestlohn-kommission.de) beschließt künftige Anpassungen, als nächstes bis 30. Juni 2023 mit Wirkung ab 1. Januar 2024
- **Bundesregierung** kann Kommissionsbeschlüsse per Rechtsverordnung verbindlich machen (darf der Höhe nach aber nicht abweichen)
- Nachfolgende Anpassungen wieder im **regulären Rhythmus** von 2 Jahren
- **Ausnahmen** (unverändert): Minderjährige ohne Berufsabschluss, Auszubildende (aber Mindestvergütung nach § 17 BBiG), bestimmte Praktikanten (www.bmas.de, „Klickpfad“ in die Suche eingeben), ehrenamtlich Tätige sowie Langzeitarbeitslose (in den ersten 6 Monaten)

Dokumentationspflichten

- **Personenkreis**

- Geringfügig Beschäftigte (Ausnahme: im Privathaushalt)
- Wirtschaftsbereiche gem. § 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz

- **Aufzeichnung** von Beginn/Ende/Dauer der täglichen Arbeitszeit (nicht aber exakte Lage und Dauer der einzelnen Pausen)

- Spätestens bis zum Ablauf des 7. auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Kalendertags

- **Aufbewahrung** durch Arbeitgeber für mind. 2 Jahre, Prüfbehörde ist auf Verlangen unverzüglich Einsicht zu gewähren

Wirtschaftsbereiche SchwarzArbG

- Baugewerbe
- Gaststätten-/Beherbergungsgewerbe
- Personenbeförderungsgewerbe
- Speditions-, Transport- und damit verbundene Logistikgewerbe
- Schaustellergewerbe
- Unternehmen der Forstwirtschaft
- Gebäudereinigungsgewerbe
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen beteiligen
- Fleischwirtschaft
- Prostitutionsgewerbe
- Wach- und Sicherheitsgewerbe

Dokumentationspflichten – Ausnahmen

- **MiLoDokV** – Mindestlohndokumentationspflichtenverordnung
 - Arbeitnehmer mit verstetigtem regelmäßigen Brutto **> 4.176 EUR/Monat** (bis 09/2022: 2.958 EUR)
oder
 - **> 2.784 EUR/Monat** (bis 09/2022: 2.000 EUR), sofern für die letzten 12 Monate nachweislich gezahlt
- **Enge Familienangehörige:** Ehegatte, eingetragener Lebenspartner, Eltern, Kinder
- **MiLoAufzV** – Mindestlohnaufzeichnungsverordnung
Bei ausschließlich mobilen Tätigkeiten (z. B. Zeitungszusteller) ist nur die tägliche Dauer festzuhalten, nicht aber Beginn und Ende (Voraussetzung: flexible und eigenverantwortliche Zeiteinteilung)

Änderungen bei geringfügigen Beschäftigungen

Versicherungsfreiheit aufgrund von ...

... kurzfristiger Dauer
(§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV)

Berufsmäßigkeit nur prüfen,
wenn Geringfügigkeitsgrenze
(seit 1.10.2022: **520 EUR**)
überschritten

... geringfügiger Entlohnung
(§ 8 Abs. 1 Nr. 1 SGB IV)

**Dynamische
Geringfügigkeitsgrenze**
(seit 1.10.2022: **520 EUR**)

**Gelegentliches unvorher-
sehbares Überschreiten**
(jetzt im Gesetz geregelt)

Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

- Im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung dürfen **520 EUR/Monat** nicht überschritten werden bzw. **6.240 EUR/Jahr** bei durchgehender Beschäftigung von mind. 12 Monaten
- **Geringfügigkeitsgrenze** orientiert sich seit dem 1. Oktober 2022 an einer Wochenarbeitszeit von 10 Arbeitsstunden zu Mindestlohnbedingungen
- **Wichtig:** Wöchentliche Arbeitszeit ist aber nach wie vor kein Beurteilungskriterium!
- **Dynamik:** gesetzlicher Mindestlohn x 130 : 3 (ggf. aufgerundet auf volle Euro):

$$\begin{array}{ccccccc} \boxed{12,00} & \times & \boxed{130} & \div & \boxed{3} & = & \boxed{520,00} \\ \text{EUR} & & \text{Stunden} & & \text{Monate} & & \text{EUR*} \end{array}$$

*) Würde der Mindestlohn ab 2024 z. B. auf 12,45 EUR erhöht, würde die Geringfügigkeitsgrenze 540,00 EUR betragen

Beispiel: Geringfügig entlohnte Beschäftigungen

Eine familienversicherte Inventurhilfe nimmt am 15.12.2022 eine Beschäftigung für ein monatliches Arbeitsentgelt von 520 EUR auf, welches in voller Höhe auch bereits im Dezember gezahlt wird.

Beurteilung:

Die Geringfügigkeitsgrenze von 520 EUR gilt bereits im Monat der Beschäftigungsaufnahme.

- Es handelt sich um eine geringfügig entlohnte Beschäftigung (PG **109**), sodass KV-, PV- und ALV-Freiheit sowie RV-Pflicht (mit Befreiungsoption) besteht.
- Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur KV zu zahlen und Pflichtbeiträge zur RV gemeinsam mit der Inventurhilfe (BGR **6100**) bzw. Pauschalbeiträge zur RV bei Befreiung (BGR **6500**).

Wichtig: Der Monatswert (von 520 EUR) gilt auch bei **Teilmonaten** – dabei bleibt es!

Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Dauerhaftes Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze



Ab dem Tag des regelmäßigen Überschreitens = keine geringfügig entlohnte Beschäftigung mehr

Gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten*



Statt 3 Monate nur noch max. **2 Monate** innerhalb eines Zeitjahres = **ohne Auswirkungen**



Jeweils max. bis zur **doppelten Geringfügigkeitsgrenze**
= 1.040 EUR/Monat

*) Prüfung nur, sofern **6.240 EUR** im gewählten Jahreszeitraum überschritten sind

Bsp.: Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze



Minijobs: Übergangsregelung bis 31. Dez. 2023

- Versicherungspflicht **KV/PV und ALV** bleibt erhalten, sofern im September 2022 regelmäßiges Arbeitsentgelt von 450,01 bis 520 EUR
- Wirkung längstens bis 31. Dezember 2023, aber **vorzeitige Beendigung** bei Reduzierung auf ≤ 450 EUR bzw. Erhöhung auf > 520 EUR oder auch **Befreiung** möglich
- **KV/PV:** Familienversicherung hat Vorrang (besondere Gesamteinkommengrenze = 520 EUR), ggf. auch zu späterem Zeitpunkt (z. B. Eheschließung in 2023); ansonsten: Befreiungsoption bis spätestens 2.1.2023 rückwirkend zum 1.10.2022 (Ausnahme: Inanspruchnahme von Leistungen)
- **ALV:** Befreiungsoption auch noch später (nach 2.1.2023), wirkt dann aber nicht mehr rückwirkend zum 1.10.2022, sondern ab Monat nach Antragstellung
- **RV:** RV-Pflicht besteht auch im Minijob mit allen Ansprüchen plus geringeren Beiträgen (3,6 % statt 9,3 %), daher **keine** Übergangsregelung

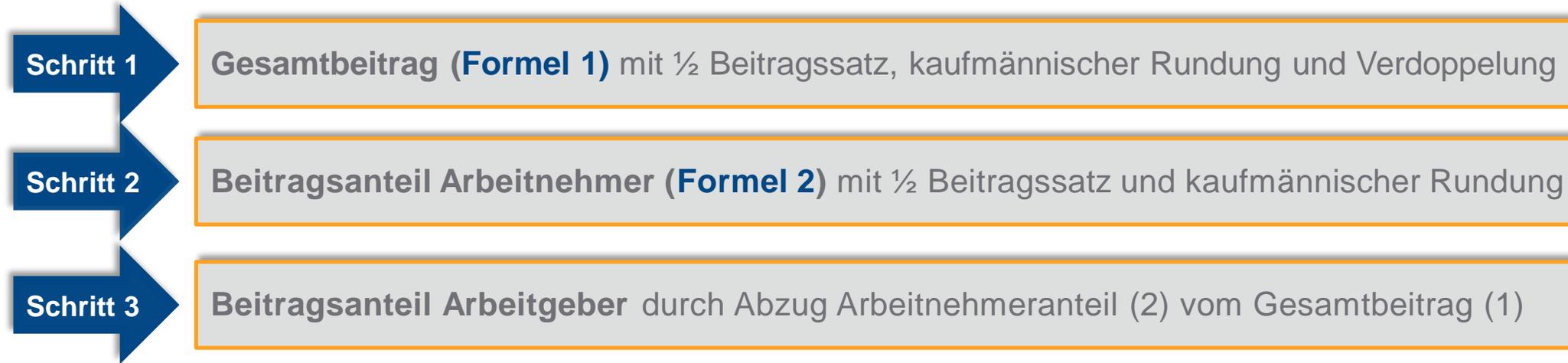
Wichtig: Nachweise der Krankenkassen über Familienversicherung und Erklärungen über Befreiung (schriftlich gegenüber Arbeitgeber) gehören in die Entgeltunterlagen

Ausweitung des Übergangsbereichs

- **Zielsetzung:** oberhalb Geringfügigkeitsgrenze Beseitigung der sog. Niedriglohnschwelle und lineares Abschmelzen auf regulären Beitragsanteil (20 %) bis zur oberen Grenze (1.600 EUR),
Arbeitgeber werden stärker belastet!
- **Personenkreis** (unverändert): ausschließlich versicherungspflichtig Beschäftigte, ausgenommen sind u. a. Berufsausbildung, Pflichtpraktikum, duales Studium
- Regelmäßiges Arbeitsentgelt (Ermittlung analog Geringfügigkeit) liegt seit 1. Oktober 2022 im Übergangsbereich von **520,01 bis 1.600,00 EUR** (statt zuvor von 450,01 bis 1.300,00 EUR)
- Ermittlung fiktive beitragspflichtige Einnahme jetzt anhand von **zwei Formeln** ($F_{2022} = 0,7009$) zur Berechnung von Gesamtbeitrag (1) und Arbeitnehmeranteilen (2)

Hinweis: Ausweitung **zum 1. Januar 2023** im Rahmen Entlastungspaket III „zur weitergehenden Entlastung von Beschäftigten mit geringem Arbeitsentgelt“ von 520,01 **bis 2.000,00 EUR**

Ausweitung des Übergangsbereichs – Berechnung in 3 Schritten



Monat	Entgelt	Beitragspflichtige Einnahme	AN-Anteil	AG-Anteil	Gesamt	
09/2022	521,00	418,27 (gesamt)	521,00 (AG)	63,03	104,07	167,10
10/2022	521,00	365,61 (gesamt)	1,48 (AN)	0,30	145,78	146,08

Beispiel: Beitragsberechnung

Beitragsberechnung Oktober 2022 für Midijobber mit einem Arbeitsentgelt (AE) von 1.000 EUR/Monat:

(1) Gesamtbeitrag aus $(1,14401111 \times \text{AE} - 230,4177777 =)$ **913,59 EUR**

(2) Arbeitnehmeranteil aus $(1,48148148 \times \text{AE} - 770,3703703 =)$ **711,11 EUR**

Beitragslastverteilung Oktober 2022 (\neq Sachsen, in EUR):

	Gesamt	AN-Anteil	AG-Anteil	Ersparnis AN
KV-Beitrag	133,38	51,91	81,47	14,78
KV-Zusatzbeitrag (1,3 %)	11,88	4,62	7,26	1,32
RV-Beitrag	169,92	66,13	103,79	18,83
ALV-Beitrag	21,92	8,53	13,39	2,43
PV-Beitrag (kinderlos)	31,06	14,04*	17,02	3,09
Insgesamt	368,16	145,23	222,93	40,45

*) Inklusive PV-Beitragszuschlag: $913,59 \text{ EUR} \times 0,35 \% = 3,20 \text{ EUR}$

Midijobs: Übergangsregelung bis 31. Dez. 2023

- Zur Erinnerung: Versicherungspflicht in **KV/PV und ALV** bleibt erhalten, sofern im **September 2022** regelmäßiges Arbeitsentgelt von 450,01 bis 520 EUR
- Bisherige Beitragsbemessung/-tragung längstens bis 31. Dezember 2023 mit „alter“ Formel (**Formel 3**, FÜ 2022 = 0,7509, FÜ 2023 = Bekanntgabe BMAS bis 31.12.2022)
- **KV/PV/ALV:** Beitragsbemessung als **Midijob** wenn Versicherungspflicht fortbesteht, d. h.
 - keine Reduzierung/Erhöhung Arbeitsentgelt auf ≤ 450 EUR bzw. > 520 EUR
 - kein Familienversicherungsanspruch (KV/PV)
 - keine Befreiung erklärt
- **RV:** Pflicht-/Pauschalbeiträge als **Minijob** (bei gewerblichen/freiberuflichen Arbeitgebern), Besonderheit bei Beschäftigung im Privathaushalt

Meldungen: Übergangsregelung bis 31. Dez. 2023

- Abmeldung (**32**) bei Krankenkasse wegen Beitragsgruppenwechsel
- Anmeldung (**12**) bei Minijob-Zentrale (RV) **und/oder** bei Krankenkasse (KV/PV/ALV)
- Personengruppenschlüssel richtet sich nach der RV, d. h. einheitlich **109** (Minijob)
- Welche **Beitragsgruppenschlüssel** kommen in Betracht?

Minijob-Zentrale	Krankenkasse
KV = 0 oder 6	KV = 0 oder 1
RV = 1 oder 5	RV = 0
ALV = 0	ALV = 0 oder 1
PV = 0	PV = 0 oder 1

- Anwendung Übergangsbereich: **Entgeltpunkte** für spätere Rente aus tatsächlichem Arbeitsentgelt (Datenfeld „Entgelt Rentenberechnung“ in Entgeltmeldungen)

Beispiel: Übergangsregelung

Eine Hausaufgabenhilfe war seit Jahren für ein Nachhilfeinstitut geringfügig entlohnt beschäftigt und familienversichert über ihren Ehemann (10 Wochenstunden zu Mindestlohnbedingungen). Da eine Anpassung der Arbeitszeit unmöglich war, bestand SV-Pflicht seit 1.7.2022 (10 Stunden x 10,45 EUR x 13 Wochen : 3 Monate = **452,83 EUR**).

Beurteilung:

Seit 1.10.2022 liegt nun grundsätzlich wieder eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor (10 Stunden x 12,00 EUR x 13 Wochen : 3 Monate = **520,00 EUR**).

Die Übergangsregelung in der KV/PV findet keine Anwendung, da seit 1.10.2022 wieder Anspruch auf Familienversicherung besteht. Abhängig davon, ob gegenüber dem Nachhilfeinstitut die Befreiung von der Übergangsregelung in der ALV erklärt wird oder nicht, ergeben sich folgende Konsequenzen (RV-Pflicht unterstellt):

- Abmeldung (**32**) zum 30.9.2022, Krankenkasse, PGR 101, BGR **1111**
- Anmeldung (**12**) zum 1.10.2022, Minijob-Zentrale, PGR 109, BGR **6100** und
Anmeldung (**12**) zum 1.10.2022, Krankenkasse, PGR 109, BGR **0010**
- **oder** nur Anmeldung (**12**) zum 1.10.2022, Minijob-Zentrale, PGR 109, BGR **6100**

eAU – Phase I

Phase I: Datenübermittlung der Ärzte (seit 1. Januar 2022 verpflichtend)



- Nicht beteiligt sind derzeit u. a. Privatärzte sowie Ärzte im Ausland
- Patienten bekommen weiterhin AU-Bescheinigung (Papierausdruck, sog. Stylesheets) mit Unterschrift und Diagnosen (als gesetzlich vorgesehenes Beweismittel gerichtlich/außergerichtlich)

Hinweis: Ab 1. Januar 2023 besteht nur noch Anzeigepflicht (keine Vorlagepflicht mehr) – es ist also ausreichend, sich einem Arzt vorzustellen, das Bestehen von AU feststellen zu lassen und (telefonisch) die AU und ihre voraussichtliche Dauer dem Arbeitgeber mitzuteilen.

eAU – Phase II

Phase II: Verfahren mit den Arbeitgebern (ab 1. Januar 2023 verpflichtend)

- **Gesicherter/verschlüsselter Abruf** mittels Abrechnungsprogramm bzw. Ausfüllhilfe:



Voraussetzungen: Arbeitgeber sind zum Erhalt der AU-Daten nur berechtigt, wenn

- für angefragte Zeiträume ein Beschäftigungsverhältnis mit Arbeitnehmer bestand **und**
- dieser seiner Anzeigepflicht nachgekommen ist (kein regelmäßiger automatisierter Abruf!)

Rückübermittlung **unverzüglich**, spätestens jedoch am folgenden Werktag (Samstag ≠ Werktag)

Hinweis: Abruf sinnvoll **frühestens** am 5. Feiertag (2. Feiertag, sofern Arbeitgeber ärztliche Feststellung früher verlangt), weil AU-Daten sonst noch nicht vorliegen (Ziel: **Meldegrund 4** vermeiden).

Beginn der Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber

Beginn der Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber (Datenfeld: AU_ab_AG)

Ersterkrankung

= AU-Beginn beim Arbeitgeber

Folgeerkrankung

= Tag nach Ende vorheriger AU

Wichtig: Erst- und Folgeerkrankungen sind jeweils separat anzufordern

AU_ab_AG

- entscheidet darüber, an welche Krankenkasse die Anforderung geht
- wird zum Bestandteil der Rückmeldung an den Arbeitgeber (auch bei Abweichungen)
- bestimmt Zeitpunkt für Prüfung im Kassenbestand, welche AU-Zeiten maßgebend sind
- ermöglicht Arbeitgeber, die Daten zu dem Zeitpunkt abzurufen, wenn er diese benötigt (auch für zurückliegende Zeiträume)

Rückmeldungen der Krankenkassen

Prüfreihefolge (Schritte werden so lange fortgesetzt, bis einer zutrifft); AU-Beginn beim Arbeitgeber ...

entspricht dem Beginn bei der Krankenkasse: Kasse übermittelt den AU-Zeitraum (mit bislang vom „Gelben Schein“ gewohnten Angaben, außer: behandelnder Arzt)

fällt in einen laufenden Zeitraum bei der Krankenkasse: Kasse übermittelt (ggf. zusätzlich) diesen AU-Zeitraum und im Feld AU_seit den abweichenden AU-Beginn

liegt vor dem Beginn bei der Krankenkasse: Kasse übermittelt diesen AU-Zeitraum, sofern das Datum im Feld AU_ab_AG max. 5 Tage vor dem ihr übermittelten AU-Beginn liegt

liefert keine Übereinstimmung bei der Krankenkasse: Kasse übermittelt **Meldegrund 4** im Feld Kennzeichen_aktuelle_Arbeitsunfähigkeit (darüber hinaus keine weiteren Angaben)*

*) geht innerhalb von 14 Tagen noch eine passende Datenübermittlung ein, stellt die Kasse die AU-Daten von sich aus zur Verfügung

Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL)

- Rechtlich bestehen zwei parallele Vorerkrankungsverfahren parallel nebeneinander: im Rahmen der **eAU** (auf Initiative der Krankenkasse) und bisheriges im DTA EEL (auf Initiative Arbeitgeber)
- Aus Zwischenlösung wird angepasste Dauerlösung (vgl. Achstes SGB IV-Änderungsgesetz):

Bis 31. Dezember 2022

Bisheriges **Verfahren DTA EEL**
(auf Initiative des Arbeitgebers)
findet wie gewohnt Anwendung
(DB Vorerkrankungszeiten)

Ab 1. Januar 2023

Weiterentwicklung **Verfahren DTA EEL**:
d. h. Rückmeldung relevanter Vorerkrankungen (unter Berücksichtigung 6-/12-Monats-Frist) sowie Beginn-Datum der 12-Monats-Frist

- **Vorabprüfung** (unverändert): weitere AU in 6-Monats-Frist **und** zusammen mind. 30 AU-Tage

Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL)

Aktuelle AU	Vorherige AU	Rückmeldung	Ergebnis
06/2023, 30 Tage	01/2023, 20 Tage	Kennzeichen Nachweis der zu prüfenden AU = „4“ (liegt nicht vor)	Arbeitgeber fordert Arbeitnehmer zur Vorlage der AU bei der Krankenkasse auf
06/2023, 30 Tage	01/2023, 20 Tage	Kennzeichen AU = „1“ (anrechenbare Zeiten)	Entgeltfortzahlung 06/2023 nur für 22 AU-Tage
06/2023, 30 Tage	01/2023, 20 Tage	Kennzeichen AU = „2“ (keine Anrechnung)	Entgeltfortzahlung 06/2023 für 30 AU-Tage

Datenaustausch Entgeltersatzleistungen (DTA EEL)

Aktuelle AU	Vorherige AU	Rückmeldung	Ergebnis
06/2023, 30 Tage	(A) 10/2022, 20 Tage (B) 01/2023, 20 Tage	(A) + (B) Kennzeichen AU = „1“ (anrechenbare Zeiten) Beginn 12-Monats-Frist: 12.10.2022	Entgeltfortzahlung 06/2023 nur für 2 AU-Tage (Ende 12-Monats-Frist: 11.10.2023)
06/2023, 30 Tage	(A) 05/2022, 20 Tage (erstmalig) (B) 10/2022, 20 Tage (C) 01/2023, 20 Tage	(A) + (B) + (C) Kennzeichen AU = „1“ Beginn 12-Monats-Frist: 12.5.2022	Entgeltfortzahlung 06/2023 für 30 AU-Tage (Ende 12-Monats-Frist: 11.5.2023)

Was ändert sich noch im DTA EEL?

- Falsch übermittelter Abgabegrund: neues Datenfeld „**Korrektur Abgabegrund**“ als Aufforderung an den Arbeitgeber zur Korrektur (Storno/Neu)
- Datenbaustein **Ende Entgeltersatzleistung** (DBEE)
 - Anforderung durch Arbeitgeber sinnvoll, um unnötig viele eAU-Abrufe zu vermeiden
 - Bestätigung künftig auch bei Leistungsbezug über Beschäftigungsende hinaus („99“)
- Im Übrigen ist das EEL-Verfahren zum **1. Januar 2023** ins sog. **Basismodul** übernommen worden, d. h. zertifizierte Entgeltabrechnungsprogramme müssen alle damit verbundenen Funktionalitäten als Mindestanforderung erfüllen

Praxis-Tipp: Aktuelle Fassung der Gemeinsamen Grundsätze zum DTA EEL ist abrufbar unter:
www.gkv-datenaustausch.de (Rubrik: Arbeitgeberverfahren)

Angaben zur Einrichtung eines Arbeitgeberkontos

- In schätzungsweise 1,93 Mio. Fällen pro Jahr Anforderung der erforderlichen Daten in Papierform, Einsparpotenzial Personal-/Sachkosten für Unternehmen ca. 24 Mio. Euro/Jahr
- Anforderung vom **1. Januar 2023** an durch die Einzugsstellen im sog. **Qualifizierten Meldedialog**
 - per DSKK (DS Krankenkassenmeldung) mit Abgabegrund „06“ (Anforderung Arbeitgeberdaten)
 - Rückmeldungen (Grund „01“) bzw. Änderungen („02“) mit neuem DSAK (DS Arbeitgeberkonto)
- Erteilung **SEPA-Lastschriftmandat** ist möglich (ggf. auch erst zu einem späteren Zeitpunkt), Widerrufe bedürfen allerdings weiterhin der Schriftform
- Auswirkung DEÜV-Meldeverfahren ab 1. Januar 2023: neues Datenfeld **Hauptbetriebsnummer**
 - Arbeitgeber wird als Beitragsschuldner identifiziert (= Betriebsnummer analog Beitragsnachweis)
 - Betriebsnummer Beschäftigungsbetrieb (häufig identisch) weiterhin in allen Meldungen (DSME)
 - Bedeutet auch: Abmeldung (33)/Anmeldung (13) in Fällen, in denen sich Hauptbetriebsnummer ändert

Entgeltunterlagen in elektronischer Form

- **euBP** ab 1. Januar 2023 verpflichtend (= Basismodul), aber auf Antrag bei zuständigem RV-Träger **Befreiung** für Prüfzeiträume bis 31. Dezember 2026 möglich
- Begleitend sind Entgeltunterlagen grundsätzlich nur noch in elektronischer Form zu führen, und zwar für alle **neuen** Tatbestände und Ereignisse:



- **Praxis-Tipp:** Konkrete Festlegungen zur Digitalisierung der Unterlagen und zu den technischen Anforderungen in den **Gemeinsamen Grundsätzen nach § 9a BVV** vom 18. März 2022

Bsp.: Entgeltunterlagen in elektronischer Form

Ein Werkstudent wird auf Basis des am 1.10.2021 geschlossenen Arbeitsvertrags im Unternehmen beschäftigt. Die Immatrikulationsbescheinigung für das WS 2021/22 datiert vom 20.9.2021, die für das SS 2022 vom 21.3.2022.

Beurteilung:

Der schriftliche Arbeitsvertrag kann in elektronischer Form geführt, also z. B. eingescannt und als PDF- oder Bild-Datei archiviert werden; hierzu besteht aber keine Verpflichtung.

Dasselbe gilt für die Immatrikulationsbescheinigung für das WS 2021/22, da es sich um einen Tatbestand vor 2022 handelt.

Die Bescheinigung für das SS 2022 muss der Arbeitgeber hingegen in elektronischer Form führen (Ausnahme: Befreiungsantrag gestellt, dann verschiebt sich der Termin auf den 1.1.2027).

Entgeltunterlagen in elektronischer Form



Schon Arbeitnehmer sollen in digitaler Form einreichen, **soweit möglich!**



Zulässig ist nur ein Dokument je **Datei** (PDF oder gängige Bilddateiformate)



Anwendung **GoBD** zulässig, sofern SGB und BVV dem nicht entgegenstehen



Bei Schriftformerfordernis nur mit **qualifizierter elektronischer Signatur**



Ablageort der Dokumente bleibt dem Arbeitgeber überlassen



Sprechende **Dateinamen** mit max. 64 Zeichen, keine Sonderzeichen

Umstellung auf Unternehmensnummer

- Digitalisierung der öffentlichen Verwaltung nach OZG (www.onlinezugangsgesetz.de) betrifft auch gesetzliche UV mit dem neuen **zentralen Unternehmerverzeichnis**
- **Ablösung** verschiedenartiger Systeme von Mitgliedsnummern durch Unternehmensnummer (UNR, 12 Ziffern) und Unternehmensnummer (UNR.S, insg. 15 Ziffern):

UNR												UNR.S			Beispiel
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	0	0	1	Hausarztpraxis
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	0	0	2	Privathaushalt
1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	0	0	3	Weinanbaubetrieb

- **Einmalige Vergabe** an natürliche Personen, juristische Personen oder Personengesellschaften
- **Dauerhaft gültig**, d. h. bleibt auch bei Beendigung und Wiederaufnahme eines Unternehmens oder bei Wechsel des zuständigen UV-Trägers erhalten

Umstellung auf Unternehmensnummer

- Berücksichtigung in **Stammdatenabfrage/-übermittlung** sowie im **elektronischen Lohnnachweis**, Korrekturen von Lohnnachweisen für Meldejahre vor 2023 weiter mit bisheriger Mitgliedsnummer möglich
- **UV-Jahresmeldung (92)**: DBUV für Meldezeiträume ab 1. Januar 2023 grundsätzlich nur mit UNR.S, also i. d. R. erstmals bis 16. Februar 2024 (Mitgliedsnummer nur noch, sofern keine UNR.S vorhanden ist bzw. bei Korrekturen für Meldezeiträume vor 2023)

Praxis-Tipp: Das Anschreiben der Berufsgenossenschaft sollte zum Anlass genommen werden, die vergebene(n) UNR.S unmittelbar zu prüfen und die Informationen ans Lohn-/Steuerbüro weiterzugeben.

rvBEA-BEEG: Elterngeldbescheinigungen elektronisch anfordern

- Elektronische Bescheinigungen für Zwecke der Rentenversicherung (www.rvbea.de) ab 1. Januar 2023 grundsätzlich verpflichtend (= Basismodul)
- Teilverfahren **rvBEA-BEEG** zur Abfrage/Übermittlung von Entgeltbescheinigungen zum Elterngeldantrag
- Anforderungen **innerhalb eines Arbeitstages** beantworten, spätestens mit nächster Entgeltabrechnung
- Nur aktuelle Abrechnungswerte bei Anforderung, keine Neumeldung bei späterer Änderung von Werten
- Bei **Beanstandung** durch Arbeitnehmer kann erneute Anforderung durch Elterngeldstelle erfolgen

Wichtig: Vor dem Hintergrund einer zeitnahen Bewilligung des Elterngeldes liegt der Serverabruf durch den Arbeitgeber **mindestens einmal pro Woche** („Holschuld“) im besonderen Interesse junger Eltern.

Ausfüllhilfe sv.net



eAU-Formular „Anforderung einer Arbeitsunfähigkeitsmeldung“



EEL-Verfahren (Entgeltbescheinigung für Krankengeld, Mutterschaftsgeld etc.)



rvBEA-BEEG (Entgeltbescheinigung zum Elterngeldantrag) **seit 1. Juli 2022**



SV-Meldeportal + Online-Datenspeicher (Abschaltung sv.net) **ab 1. Juli 2023**

Digitalisierung Unbedenklichkeitsbescheinigungen

1. Für alle Krankenkassen einheitliches **Bescheinigungsmuster** seit 1. Januar 2022



2. Unbedenklichkeitsbescheinigungen im **Abonnementmodell** seit 1. Juli 2022 (spätestens)



3. Obligatorisches elektronisches **Antrags- und Bescheinigungsverfahren** vom **1. Januar 2024** an
(Einsparpotenzial für Unternehmen laut Achtenes SGB IV-Änderungsgesetz ca. 100 Mio. Euro/Jahr)

Pflegeversicherung: Entlastung bei mehreren Kindern

Frage: Wird die unterschiedliche Kinderzahl im Beitragsrecht ausreichend berücksichtigt?

Erster Senat des Bundesverfassungsgerichts gibt mit Beschluss vom 7. April 2022 Antwort:

Krankenversicherung:
Ja, aufgrund des
Anspruchs auf kostenfreie
Familienversicherung

Rentenversicherung:
Ja, aufgrund Renten-
anspruch/-erhöhung durch
Kindererziehungszeiten

Pflegeversicherung:
Nein, Gesetzgeber hat
Zeit bis zum 31. Juli 2023,
um Abhilfe zu schaffen

Lösungsansatz: Bonusregelung in Abhängigkeit von der Kinderzahl

Pflegeversicherung: Auswirkungen des BVerfG-Urteils

Berücksichtigung Kindererziehungsleistung in der sozialen Pflegeversicherung



Beitragsanteil Arbeitnehmer
(< 23 Jahre oder **mit Kind**):

1,525 %

(Sachsen = 2,025 %)



Beitragsanteil Arbeitnehmer
(≥ 23 Jahre und **kinderlos**):

1,875 %

(Sachsen = 2,375 %)



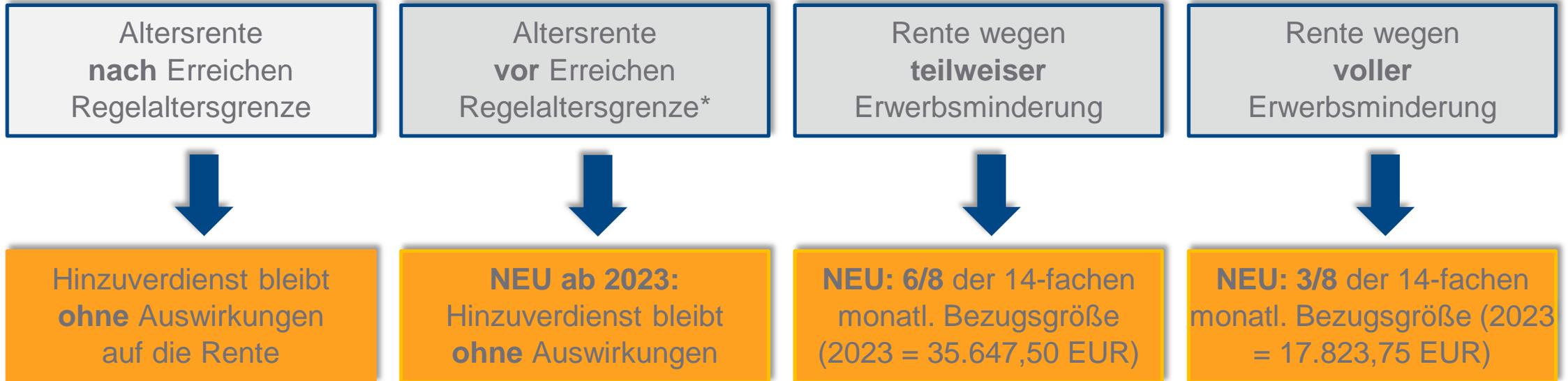
Beitragsbonus Arbeitnehmer
(spätestens ab 1. Juli 2023):

??? %

Wichtig: Für jedes Kind!

Status quo

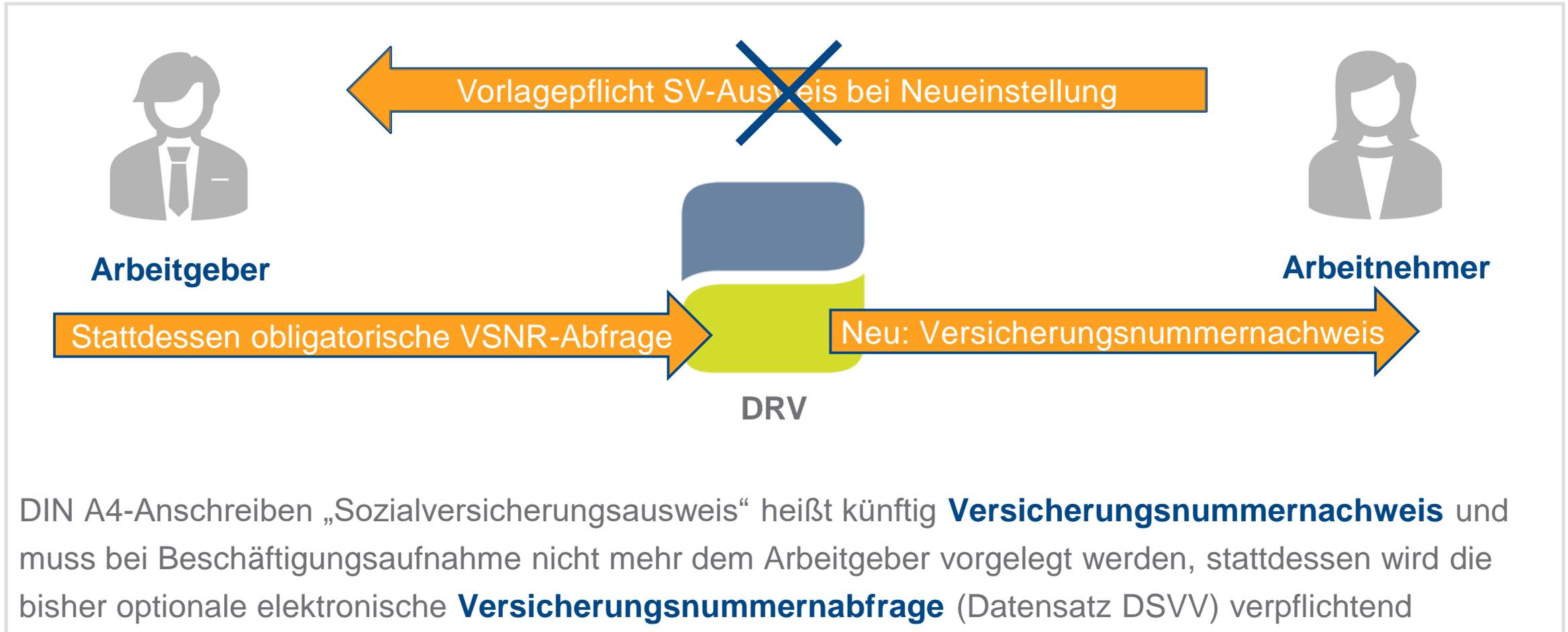
Achtes SGB IV-Änderungsgesetz: Rente und Hinzuverdienst



*) Bisherige allgemeine Hinzuverdienstgrenze = 6.300 EUR, Corona-Sonderregelung 2021 und 2022 = 46.060 EUR

Hinweis: Wurde vor Eintritt der Erwerbsminderung ein **höheres Einkommen** als 6/8 bzw. 3/8 erzielt, gilt weiterhin die höhere individuell-dynamische Hinzuverdienstgrenze.

Achtes SGB IV-Änderungsgesetz: Sozialversicherungsausweis



DIN A4-Anschreiben „Sozialversicherungsausweis“ heißt künftig **Versicherungsnummernnachweis** und muss bei Beschäftigungsaufnahme nicht mehr dem Arbeitgeber vorgelegt werden, stattdessen wird die bisher optionale elektronische **Versicherungsnummernabfrage** (Datensatz DSVV) verpflichtend

Achtes SGB IV-Änderungsgesetz: Beiträge aus abgegoltenen Arbeitszeitguthaben

- Ab **1. Januar 2023** sind nach Ende bzw. bei Ruhen der Beschäftigung ausgezahlte Entgeltguthaben, die aus Arbeitszeitguthaben abgeleitet sind, auch dann dem letzten Abrechnungszeitraum zuzuordnen, wenn dieser nicht im laufenden Kalenderjahr liegt.

Beispiel: Eine Bürokauffrau bezieht vom 1. Oktober an Krankengeld. Zum 31. Mai des Folgejahres wird das Arbeitsverhältnis aufgelöst und die vor ihrer Erkrankung aufgebauten Überstunden werden ausbezahlt.

Beurteilung:

- **2021/22:** Die Einmalzahlung ist dem letzten Abrechnungszeitraum im laufenden Kalenderjahr zuzuordnen, also dem **Mai 2022**. Da im Kalenderjahr 2022 kein laufendes Arbeitsentgelt bezogen wurde und die März-Klausel nicht in Betracht kommt, ist die Abgeltung **nicht beitragspflichtig**.
- **2022/23:** Die Einmalzahlung ist dem letzten Abrechnungszeitraum mit laufendem Arbeitsentgelt zuzuordnen, also dem **September 2022**. Die Abgeltung ist unter den sonstigen Voraussetzungen **beitragspflichtig**, es gelten die Beitragsfaktoren im Zuordnungsmonat.

Achtes SGB IV-Änderungsgesetz: Später in Kraft tretende Neuerungen

Neben den angesprochenen sind weitere Änderungen vorgesehen (Aufzählung nicht abschließend):



1. Januar 2024: Arbeitgeber haben zwei neue Meldetatbestände zu beachten, nämlich aus Anlass von **Beginn und Ende einer Elternzeit** (Sondermeldung) – allerdings bei Pflichtversicherten nur, wenn Unterbrechung für mind. einen vollen Kalendermonat



1. Januar 2024: Ausweitung etabliertes Antrags- und Bescheinigungsverfahren bei Entsendung innerhalb EU/EWR/Schweiz (A1) auf Staaten, mit denen Deutschland ein **Abkommen über soziale Sicherheit** abgeschlossen hat (z. B. Türkei, USA, Kanada)



1. Januar 2025: Arbeitgeber übermitteln **euBP-Daten** bereits unmittelbar nach einem **System-/Dienstleisterwechsel** an den zuständigen RV-Träger – dieser hat die Daten gesondert zu speichern, bis sie verarbeitet wurden und die Prüfung abgeschlossen ist

Weiterentwicklung Statusfeststellungsverfahren

- Deutsche Rentenversicherung Bund trifft seit 1. April 2022 **Elementenfeststellung**, also ob es sich um eine Beschäftigung handelt ja/nein (nicht mehr Versicherungspflicht ja/nein)
- Weitere Änderungen, die zunächst **befristet bis 30. Juni 2027** gelten:



**Dreiecks-
verhältnisse**, also
Antragsrecht von
Dritten sowie
Statusentscheidung
gegenüber Dritten



**Prognose-
entscheidung**,
also Statusfeststellung
auch schon
vor Aufnahme der
Erwerbstätigkeit



Gruppenfeststellung,
also Statusfeststellung
für mehrere gleiche
Vertrags-/Auftrags-
verhältnisse



**Option einer
mündlichen
Anhörung**,
falls es zum
Widerspruchs-
verfahren kommt

Praxis-Tipp: Gemeinsames Rundschreiben „Statusfeststellung von Erwerbstätigen“ vom 1. April 2022, www.deutsche-rentenversicherung.de (Rubrik: Experten/Arbeitgeber & Steuerberater)

Beispiel: Weiterentwicklung Statusfeststellungsverfahren

Die Betreiberin eines Bistros beschäftigt aufgrund von Corona-Pandemie und Energiekrise nur noch eine geringfügig beschäftigte Servicekraft. Ihr Bistro öffnet sie infolgedessen nur noch freitags und samstags. Von Montag bis Donnerstag arbeitet sie ab 1. Januar 2023 jeweils sechs Stunden im Büro des Metallbauunternehmens ihres Ehegatten (Einzelunternehmen) für 1.500 EUR/Monat.

Beurteilung:

In der DEÜV-Anmeldung zum 1. Januar 2023 ist das **Statuskennzeichen „1“** (Ehegatte des Arbeitgebers) anzugeben. Als Reaktion auf den Eingang der Anmeldung verschickt die Clearingstelle der DRV Bund spezielle Feststellungsbögen und die Beteiligten erhalten innerhalb von vier Wochen nach Eingang der vollständigen Unterlagen Bescheide über das Bestehen bzw. Nichtbestehen einer Beschäftigung.

Im Falle des Bestehens einer Beschäftigung schließt sich die Prüfung der **hauptberuflich selbstständigen Erwerbstätigkeit** an. Die Bürokraft arbeitet mehr als 20 Stunden in der Woche, verdient aber weniger als die Hälfte der monatlichen Bezugsgröße (2023 = 1.697,50 EUR). Da sich hiernach kein eindeutiges Bild ergibt, kann für die anzustellende Gesamtschau mit Vergleich der Kriterien wirtschaftliche Bedeutung und zeitlicher Aufwand die zuständige Krankenkasse hinzugezogen werden.

Zusätzlichkeitserfordernis: Harmonisierung Steuer und SV

Steuerrecht: Gesetzliche Definition (§ 8 Abs. 4 EStG) seit 2020, d. h. Gewährung ausschließlich dann „zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“, wenn

+ die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet wird

+ der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt wird

+ die Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Lohnerhöhung gewährt wird

+ bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht wird

= **Steuer- und Beitragsfreiheit** (BE gem. Beitragseinzug vom 11. November 2021, TOP 1)

Beispiel: Zusätzlichkeitserfordernis

Eine Arbeitnehmerin erhält jeweils im November ein tarifvertragliches Weihnachtsgeld als 13. Monatsgehalt (4.000 EUR). Im Oktober 2021 ist eine jährliche Mitarbeiterkapitalbeteiligung aus dem Weihnachtsgeld in Höhe von 1.000 EUR in Form eines dauerhaften und wirksamen Entgeltverzichts vereinbart worden. Aufgrund des seit 1.7.2021 auf 1.440 EUR erhöhten Steuerfreibetrages waren vom Weihnachtsgeld nur noch **3.000 EUR** steuer- und beitragspflichtig.

Beurteilung:

Bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung handelt es sich um eine Arbeitgeberleistung, für die ausschließlich in der SV ein Zusätzlichkeitserfordernis besteht; sie blieb im November 2021 steuer- und beitragsfrei.

Seit 1.1.2022 erfüllen Entgeltumwandlungen i. S. eines vorherigen Entgeltverzichts in der Sozialversicherung nicht mehr die Kriterien der Zusätzlichkeit. Deshalb führt die Mitarbeiterkapitalbeteiligung nicht zu Beitragsfreiheit, das Weihnachtsgeld im November 2022 ist in voller Höhe beitragspflichtig (**4.000 EUR**).

Hinweis: Analoge Anwendung von § 8 Abs. 4 EStG in der Sozialversicherung spätestens seit 1. Januar 2022 – **auch in Bestandsfällen!**

Verlängerung KUG-Sonderregelungen

- **KUG-Sonderregelungen** waren/sind in Krisenzeiten wirksames Instrument zur Arbeitsplatzsicherung
- Nochmals mit „VO zur Änderung der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung“ bzw. „VO zur Öffnung des Kurzarbeitergeldbezuges für Leiharbeitnehmer“ verlängert, außerdem Verlängerung der **Verordnungsermächtigungen** in SGB III und AÜG bis 30. Juni 2023, damit Bundesregierung handlungsfähig bleibt:



Erleichterter Zugang
(Mindestanforderungen,
kein Aufbau negativer
Arbeitszeitsalden)
bis 31. Dezember 2022
sowie Ermächtigung
bis 30.6.2023*



Seit 1. Oktober 2022
Leiharbeitnehmer
wieder einbezogen
bis 31. Dezember 2022
sowie Ermächtigung
bis 30.6.2023



Option I: Verlängerung
maximale Bezugsdauer
über 12 Monate hinaus

Option II: Erstattung
SV-Beiträge
(unabhängig von
Weiterbildung)



Option III:
Anrechnungsfreiheit
von während des
KUG-Bezugs
aufgenommenen
Minijobs

*) Erweiterung der Verordnungsermächtigung: Verzicht auf Einsatz von Urlaub und Arbeitszeitguthaben, Anzeigenerstattung auch noch im Folgemonat

Lohnsteuer

Was gilt es bei der Inflationsausgleichsprämie zu beachten?

- Geregelt in **§ 3 Nr. 11c EStG** im Rahmen des „Gesetzes zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz“
- **Bis 31. Dezember 2024** in Form von Zuschüssen/Sachbezügen gewährte Leistungen zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise bis zu einem Gesamtbetrag von **3.000 EUR** (z. B. 1.500 EUR im Januar 2023 und weitere 1.500 EUR im Januar 2024)
- **Nachweis:** Arbeitgeber sollen Zusammenhang mit Preissteigerung „in beliebiger Form“ deutlich machen können, also z. B. durch einfache Hinweise auf Überweisungsträgern
- **Mehrfachbeschäftigte:** Anspruch auf jeweils 3.000 EUR pro Dienstverhältnis
- Zahlung auch an geringfügig entlohnte Beschäftigte (keine Angemessenheitsprüfung)
- **Steuer-/beitragsfrei**, sofern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt (also nicht im Rahmen von Entgeltverzicht/-umwandlung)
- Kein Progressionsvorbehalt und keine Berücksichtigung in Einkommensteuererklärung

Inflationsausgleichsgesetz: Erhöhung Grund-/Kinderfreibetrag

- **Grundfreibetrag** wird zum 1. Januar 2023 um 561 EUR auf **10.908 EUR** und zum 1. Januar 2024 um weitere 696 EUR auf **11.604 EUR** erhöht
- Weiterer Abbau der sog. „**kalten Progression**“ durch Rechtsverschiebung der Tarifeckwerte
- Anhebung **Kinderfreibetrag** in drei Stufen für 2022 (nachträglich), 2023 und 2024:

Grundfreibetrag		Kinderfreibeträge*	
2020	9.408 EUR	2020	5.172 EUR
2021	9.744 EUR	2021	5.460 EUR
2022	10.347 EUR	2022	5.620 EUR
2023	10.908 EUR	2023	6.024 EUR
2024	11.604 EUR	2024	6.384 EUR

*) darüber hinaus gibt es den Freibetrag für den Betreuungs-/Erziehungs-/Ausbildungsbedarf, der seit 2021 je Kind bei 2.928 EUR liegt

Inflationsausgleichsgesetz: Erhöhung Kindergeld

- Infolge der deutlich gestiegenen Lebenshaltungskosten wird das Kindergeld **ab 1. Januar 2023** einheitlich für jedes Kind auf **250 EUR** im Monat erhöht
- Bundesregierung will für Vereinfachung (Wegfall „Zählkinder-Problematik“) und mehr Gerechtigkeit (Kinderfreibetrag ist für alle Kinder gleich hoch) sorgen

Kindergeld			
Gültigkeit	1./2. Kind	3. Kind	ab 4. Kind
2018 – 06/2019	194 EUR	200 EUR	225 EUR
07/2019 – 2020	204 EUR	210 EUR	235 EUR
2021/2022	219 EUR	225 EUR	250 EUR
ab 01/2023	250 EUR		

Aus Homeoffice-Pauschale wird Tagespauschale

Steuerliche Begünstigung von häuslichem Arbeitszimmer und „Arbeitsecke“ ab 2023



Unabhängig davon als Werbungskosten abzugsfähig, ob ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht



Tagespauschale (ehemalige Homeoffice-Pauschale)
in Höhe von **6,00 EUR**,
maximal 1.260 EUR/Jahr



Tatsächliche Aufwendungen,
sofern das Arbeitszimmer
den Mittelpunkt der gesamten
beruflichen Betätigung bildet



Jahrespauschale
(künftig als Pauschbetrag,
d. h. ohne Einzelnachweise)
in Höhe von **1.260 EUR**

Wichtig: Der Abzug von tatsächlichen Kosten, Jahres- oder Tagespauschale nebeneinander ist unzulässig

Weiterentwicklung zur Tagespauschale

- Abzug für jeden Kalendertag, an dem die Tätigkeit überwiegend in der häuslichen Wohnung ausgeübt und die erste Tätigkeitsstätte **nicht** aufgesucht wird (kein paralleler Abzug Entfernungspauschale)
- **Ausnahme:** Steht kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung, kann sowohl die Tagespauschale als auch die Entfernungspauschale abgezogen werden
- **Doppelte Haushaltsführung:** kein zusätzlicher Abzug für Nutzung der Zweitwohnung
- Werbungskostenabzug von **Reisekosten** schließt Abzug der Tagespauschale nicht grundsätzlich aus, anders als bei der bisherigen Homeoffice-Pauschale

Beispiel: Ein angestellter Bauingenieur fährt an einem Tag erst auf eine Baustelle und anschließend erledigt er die Büroarbeiten nicht an seine ersten Tätigkeitsstätte, sondern in seiner häuslichen Wohnung.

Beurteilung:

Der Bauingenieur kann für diesen Tag sowohl die Reisekosten für die Fahrt zur Baustelle als auch die Tagespauschale abziehen, wenn die Arbeit überwiegend in der häuslichen Wohnung ausgeübt wurde, d. h. mehr als die Hälfte der Gesamtarbeitszeit des Tages beträgt

Weiterentwicklung zur Tagespauschale

- **Höchstbetrag:** Insgesamt ist der Abzug der Tagespauschale für einen häuslichen Arbeitsplatz auf max. 1.260 EUR (210 Tage) im Kalenderjahr für die gesamte berufliche Betätigung begrenzt
- Bei **Mehrfachbeschäftigten** sind sowohl die Tagespauschale von 6 EUR als auch der Höchstbetrag von 1.260 EUR betragsmäßig auf die verschiedenen Beschäftigungen aufzuteilen

Beispiel: Eine Mediengestalterin (Vier-Tage-Woche) arbeitet in aller Regel von zu Hause (Arbeitsecke im Wohnzimmer). In der Werbeagentur verfügt sie über keinen Arbeitsplatz mehr. Sowohl im Jahr 2022 als auch im Jahr 2023 arbeitet sie an 178 Tagen; einmal im Monat fährt sie zur Teambesprechung in die Agentur.

Beurteilung: Im Rahmen ihrer Einkommensteuererklärung für **2022** kann die Mediengestalterin die Homeoffice-Pauschale von maximal **600 EUR** (5 EUR x 166 Arbeitstage = 830 EUR) geltend machen. Für **2023** kann sie (6 EUR x 178 Arbeitstage =) **1.068 EUR** als Tagespauschale geltend machen, da ihr kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Allerdings: Die genannten Beträge werden bei der Werbungskostenpauschale eingerechnet!

Pauschalversteueroptions für kurzfristig Beschäftigte



Jahressteuergesetz 2022

Arbeitnehmer-Pauschbetrag



1.200 EUR



1.230 EUR

Entlastungsbetrag für
Alleinerziehende



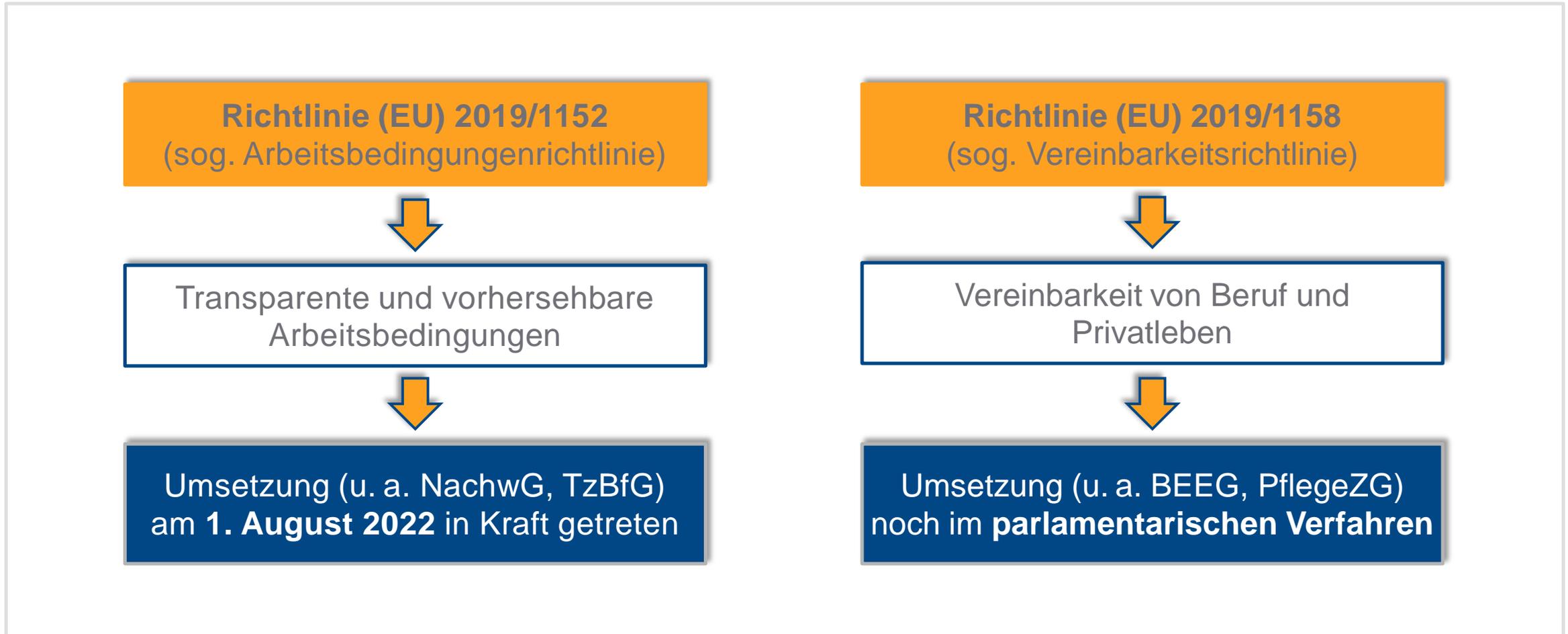
4.008 EUR



4.260 EUR

Arbeit / Soziales

Umsetzung von EU-Richtlinien in nationales Recht



Anpassung Nachweisgesetz

- **Hintergrund:** EU-Richtlinie 2019/1152 über transparente und vorhersehbare Arbeitsbedingungen in der Europäischen Union (sog. **Arbeitsbedingungenrichtlinie**) ist fristgerecht zum **1. August 2022** in nationales Recht umgesetzt worden (u. a. Nachweisgesetz, Teilzeit- und Befristungsgesetz)
- **NachwG gilt** unverändert für alle Arbeitnehmer – jetzt auch für solche, die nur zur vorübergehenden Aushilfe von höchstens einem Monat eingestellt werden; außerdem:
 - Arbeitgeber haben die wesentlichen Vertragsbedingungen (Nachweispflichten ausgeweitet!),
 - innerhalb bestimmter Fristen (dazu später mehr) schriftlich niederzulegen,
 - die Niederschrift zu unterzeichnen (Schriftformerfordernis gem. § 126 BGB) und
 - dem Arbeitnehmer auszuhändigen.

Hinweis: Es war und ist auch in Zukunft zulässig, mündliche Arbeitsverträge abzuschließen, aber die mündlichen Absprachen mussten und müssen auch weiterhin schriftlich festgehalten werden.

Anpassung Nachweisgesetz

- Nachweispflicht zu wesentlichen Vertragsbedingungen (Änderungen in **Fettschrift**)

 Name und Anschrift
Vertragsparteien
Beginn Arbeitsverhältnis

 Bei Befristung:
Enddatum oder
vorhersehbare Dauer
Arbeitsverhältnis

 Kurze Charakterisierung
oder Beschreibung der
vom Arbeitnehmer (AN)
zu leistenden Tätigkeit

 Zusammensetzung/
Höhe Arbeitsentgelt,
Vergütung von
Überstunden und
Art der Auszahlung

 Arbeitsort oder
Hinweis, dass AN an
verschiedenen Orten
beschäftigt werden oder
seinen **Arbeitsort frei**
wählen kann

 **Dauer Probezeit**
(sofern vereinbart)

Dauer jährlicher
Erholungsurlaub

 Vereinbarte Arbeitszeit,
Ruhepausen/-zeiten
sowie ggf. **Details**
zu Schichtarbeit

 **Etwaiger Anspruch auf**
vom Arbeitgeber (AG)
bereitgestellte
Fortbildung

Anpassung Nachweisgesetz

- Nachweispflicht zu wesentlichen Vertragsbedingungen (Änderungen in **Fettschrift**)

**Sofern vereinbart,
Möglichkeit der
Anordnung von
Überstunden und
Voraussetzungen**

**Bei Arbeit auf Abruf: u. a. Zahl
mindestens zu vergütende Stunden, Zeitrahmen
(bestimmt durch Referenztage/
-stunden) und Frist, innerhalb derer der AG die
Lage der Arbeitszeit im Voraus mitzuteilen hat**

**Bei Zusage
betriebliche
Altersvorsorge über
Versorgungsträger:
Name und Anschrift
Versorgungsträger
(es sei denn, dieser
ist zur Information
verpflichtet)**

**Bei Kündigung des Arbeitsverhältnisses von AG und AN
einzuhaltendes Verfahren, mindestens das Schriftformerfordernis und
die Fristen für die Kündigung des Arbeitsverhältnisses,
sowie die Frist zur Erhebung einer Kündigungsschutzklage**

Fristen und Termine

- **Übergangsvorschrift** (§ 5 NachwG): Bei Arbeitsverhältnissen, die schon am 1. August 2022 bestanden haben, innerhalb von **7 Tagen** (alle wichtigen Arbeitsbedingungen) bzw. innerhalb eines Monats – aber **nur auf Verlangen** des Beschäftigten!
- Für **Neueinstellungen** ohne/ohne detaillierten Arbeitsvertrag gilt: Niederschrift spätestens
 - am **ersten Arbeitstag**: Name und Anschrift der Vertragsparteien, Arbeitsentgelt und seine Zusammensetzung sowie Arbeitszeit;
 - innerhalb von **7 Kalendertagen**: weitere wichtige Arbeitsbedingungen (z. B. Probezeit);
 - innerhalb **eines Monats**: alle übrigen Arbeitsbedingungen (z. B. Fortbildung).
- **Änderung** wesentlicher Bedingungen seit 1. August 2022: spätestens am Tag der Wirksamkeit

Fazit: Mündliche Arbeitsverträge lohnen sich kaum noch, falls doch, sollte sich der Arbeitgeber die Übergabe bzw. den Empfang der Niederschrift vom Arbeitnehmer quittieren lassen.

Schriftformerfordernis/Ordnungswidrigkeit

Schriftformerfordernis

Nachweis der wesentlichen Arbeitsbedingungen **in elektronischer Form** ist **ausgeschlossen**, obwohl die EU-Arbeitsbedingungenrichtlinie sie ausdrücklich zulassen würde.

Hinweis: Dies dürfte dazu führen, dass auch Arbeitsverträge sowie Nachträge in der Praxis nur noch in Schriftform geschlossen werden, alles andere würde doppelte Arbeit bedeuten.

Was gilt bei Verstößen?

Seit 1. August 2022 gelten Verstöße gegen das NachwG als **Ordnungswidrigkeit**

Können **Bußgeld in Höhe von 2.000 EUR pro Fall** nach sich ziehen – aus Arbeitgebersicht also für jede Ordnungswidrigkeit und für jedes Arbeitsverhältnis

Weitere Auswirkungen

Änderungen im Teilzeit- und Befristungsgesetz (seit 1. August 2022)



Bei Wunsch nach Veränderung der vertraglichen Arbeitszeit hat AG innerhalb **eines Monats** eine **begründete Antwort in Textform** mitzuteilen



Bei Wunsch nach unbefristetem Arbeitsvertrag hat AG innerhalb **eines Monats** eine **begründete Antwort in Textform** mitzuteilen



Bei befristetem Arbeitsverhältnis muss die Probezeit im **Verhältnis zu der erwarteten Dauer der Befristung und der Art der Tätigkeit** stehen



Bei Arbeit auf Abruf ist AG verpflichtet, **den Zeitrahmen (Referenzstunden und -tage)** festzulegen, in dem auf seine Aufforderung hin Arbeit stattfinden kann

Anpassung Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz

- **Hintergrund:** Deutschland hat – eigentlich bereits bis 2. August 2022 – EU-Richtlinie 2019/1158 zur Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern und pflegende Angehörige (sog. **Vereinbarkeitsrichtlinie**) umzusetzen, Großteil der EU-Vorgaben entsprechen aber bereits geltendem Recht
- **Anpassung BEEG:** Arbeitgeber hat Ablehnung Teilzeitantrag während Elternzeit zu begründen
 - Zur Ablehnung führende Umstände sollen für Eltern **transparent** werden
 - Formlos innerhalb von **vier Wochen** nach der Antragstellung (= bisherige Frist für die Verständigung über Teilzeitanträge)
 - Laut Gesetzesbegründung sind „an den Inhalt der Begründung **keine hohen Anforderungen** zu stellen“

Praxis-Tipp: Einen Gesamtüberblick über das BEEG bietet die eigens vom Bundesfamilienministerium eingerichtete Homepage unter: www.familienportal.de

Anpassung Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

Pflegezeit

- Max. **6 Monate** vollständige/teilweise Freistellung für die Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen
- Zinsloses Darlehen vom BAFzA
- **Nur Arbeitgeber > 15 Beschäftigte**



Familienpflegezeit

- Max. **24 Monate** teilweise Freistellung für die Pflege von pflegebedürftigen nahen Angehörigen
- Zinsloses Darlehen vom BAFzA
- **Nur Arbeitgeber > 25 Beschäftigte**



Anpassung aufgrund Vereinbarkeitsrichtlinie:

- Auch in **Kleinbetrieben** Beschäftigte können Freistellung beim Arbeitgeber beantragen
- Arbeitgeber muss Antrag innerhalb 4 Wochen beantworten und bei Ablehnung begründen

Wichtig: Laut Gesetzesbegründung führt eine unterbliebene Antwort oder eine nicht sachlich begründete Ablehnung **nicht** zu einer Fiktion der Zustimmung des Arbeitgebers.

Anpassung Pflegezeitgesetz und Familienpflegezeitgesetz

- Auf Vereinbarung folgt **Kündigungsschutz**:
Beschäftigte von Kleinbetrieben (≤ 15 bzw. ≤ 25 Beschäftigte) sind auch während einer **vereinbarten** Pflege- bzw. Familienpflegezeit vor einer Kündigung geschützt
- **Zeitraum**, in dem der Arbeitgeber das Arbeitsverhältnis nicht kündigen darf:
 - vom **Beginn der Freistellung** (nicht wie sonst bereits ab Ankündigung!)
 - bis zum Ende der Freistellung

Hinweis: Dass in besonderen Ausnahmefällen die für den Arbeitsschutz zuständige oberste Landesbehörde eine Kündigung für zulässig erklären kann, gilt analog auch für vereinbarte Pflege- bzw. Familienpflegezeiten.

Antidiskriminierungsstelle des Bundes zuständig

- Die **ADS (Antidiskriminierungsstelle des Bundes)** ist heute bereits zuständig für Benachteiligungen nach dem AGG (Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz)
- In Zukunft auch zuständige Stelle gem. **Vereinbarkeitsrichtlinie** für Beschäftigte
- Umfasst gem. § 27 AGG u. a. die Diskriminierung aufgrund der Beantragung oder Inanspruchnahme einer Freistellung von der Arbeitsleistung oder der Anpassung der Arbeitszeit als Eltern (BEEG) oder pflegende Angehörige (PflegeZG, FPfZG)
- Online ist die ADS erreichbar unter: www.antidiskriminierungsstelle.de

Wichtige Sozialversicherungswerte

Bezugsgröße (Monat)

- Kranken- und Pflegeversicherung
- Renten- und Arbeitslosenversicherung

Beitragsbemessungsgrenze (Monat)

- Kranken- und Pflegeversicherung
- Renten- und Arbeitslosenversicherung

Versicherungspflichtgrenze (Jahr)

- Allgemeine
- Besondere (PKV am 31.12.2002)

(Höchst-)Beitragszuschuss (Monat)

- Krankenversicherung mit Krankengeld*
- Krankenversicherung ohne Krankengeld*
- Pflegeversicherung

West	Ost
3.395,00 EUR	3.290,00 EUR
4.987,50 EUR	7.100,00 EUR
7.300,00 EUR	7.100,00 EUR
66.600,00 EUR	
59.850,00 EUR	
364,09 EUR	
349,13 EUR	
76,06 EUR, Sachsen: 51,12 EUR	

*) Ohne individuellen (GKV) bzw. durchschnittlichen (PKV) Zusatzbeitrag

Beitrags- und Umlagesätze

Krankenversicherung

▪ Allgemeiner Beitragssatz	14,60 %
▪ Ermäßigter Beitragssatz	14,00 %
▪ Individueller Zusatzbeitrag (geplant)	1,45 %
▪ Durchschnittlicher Zusatzbeitrag	1,60 %

Rentenversicherung 18,60 %

Arbeitslosenversicherung 2,60 %

Pflegeversicherung 3,05 %

▪ Beitragszuschlag Kinderlose 0,35 %

Umlage 1 (Krankheit)

▪ bei 80 % Erstattung (geplant)	3,30 %
▪ bei 60 % Erstattung	2,20 %

Umlage 2 (Mutterschaft)

▪ bei 100 % Erstattung	0,40 %
------------------------	--------

Insolvenzgeldumlage 0,06 %

Abgabe- und Fälligkeitstermine im Jahr 2023

Eingang Beitrags- nachweis	Jan. 25.	Feb. 22.	März 27.	April 24.	Mai 24.	Juni 26.
	Juli 25.	Aug. 25.	Sept. 25.	Okt.* 24./25.	Nov. 24.	Dez. 21.

Zahlungs- eingang	Jan. 27.	Feb. 24.	März 29.	April 26.	Mai 26.	Juni 28.
	Juli 27.	Aug. 29.	Sept. 27.	Okt.* 26./27.	Nov. 28.	Dez. 27.

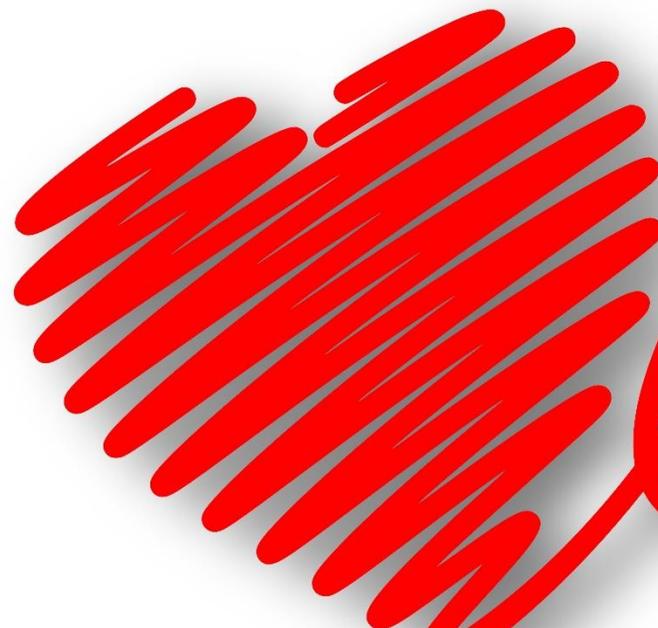
* Maßgeblich ist der Hauptsitz der Einzugsstelle (Krankenkasse).

Bei **Fragen** hilft **gerne**:

Ihr Arbeitgeberservice

Tel. 0241.9066.731

E-Mail: Arbeitgeberservice3@big-direkt.de

 licher
Dang!

 direkt gesund

Direkter geht
Krankenkasse nicht.