

## Sonderrundschreiben Februar 2023

### Jahreswechsel 2022/2023

#### Mindestlohn

Seit dem 01.10.2022 beträgt der gesetzliche Mindestlohn EUR 12,00 je Stunde.

#### Minijobs

Durch die Erhöhung des Mindestlohnes wurde bereits zum 01.10.2022 auch die Entgeltgrenze für Minijobs auf EUR 520,00 mtl. angehoben.

Neu ist auch, dass nur noch ein zweimaliges gelegentliches, nicht vorhersehbares Überschreiten der Minijobgrenze bis EUR 1.040,00 innerhalb eines Zeitjahres zulässig ist.

#### Midijobs

Die Einkommensgrenze für die besondere Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge im Midijobbereich wurde bereits zum 01.10.2022 auf EUR 1.600,00 mtl. angehoben. Zum 01.01.2023 erfolgte eine erneute Anhebung auf mtl. EUR 2.000,00.

#### Neue Beitragssätze ab 01.01.2023

Die vom Arbeitgeber zu tragende **Insolvenzgeldumlage** sinkt zum 01.01.2023 von 0,09 % auf 0,06 %.

Unternehmen, die Aufträge an freischaffende Künstler vergeben, zahlen ab 01.01.2023 eine **Künstlersozialabgabe** von 5 %.

Der Beitrag zur **Arbeitslosenversicherung** beträgt ab 01.01.2023 2,6 %. Arbeitnehmer und Arbeitgeber tragen diesen je zur Hälfte.

#### Sozialversicherungsausweis wird abgeschafft

Bereits seit 2012 wurde der Sozialversicherungsausweis durch ein Anschreiben der Deutschen Rentenversicherung ersetzt. 2023 soll nun das Verfahren elektronisch werden und auch dieses Schreiben wegfallen.

Die Digitalisierung des Prozesses hat zur Folge, dass ab 2023 die Pflicht zur Vorlage des Sozialversicherungsausweises durch die Beschäftigten entfällt.

### **Pflicht zur Arbeitszeiterfassung**

Das BAG hat entschieden, dass grundsätzlich die Arbeitszeiten **aller Mitarbeiter** erfasst werden müssen.

In welcher Form dies genau erfolgen muss, ist noch nicht abschließend geregelt. Auch eine elektronische Arbeitszeiterfassung ist (noch) nicht vorgeschrieben.

Somit dürfte zunächst einmal jede Form der Arbeitszeitaufzeichnung ausreichend sein. Der Gesetzgeber ist hier gefordert, Klarheit zu schaffen.

### **Elektronische AU-Bescheinigung**

Ab 01.01.2023 müssen Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeitszeiten ihrer Arbeitnehmer von den Krankenkassen elektronisch abrufen.

Mit dem Verfahren der eAU müssen Arbeitnehmer ihre Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht mehr beim Arbeitgeber vorzeigen. Stattdessen stellen die Krankenkassen die entsprechenden Arbeitsunfähigkeitszeiten elektronisch zur Verfügung, welche dann durch die Arbeitgeber abgerufen werden können.

So wird aus der bisherigen „Bringschuld“ der Arbeitnehmer eine „Holschuld“ der Arbeitgeber.

Die Verpflichtung des Arbeitnehmers, sich umgehend bei ihrem Arbeitgeber (beispielsweise telefonisch) krank zu melden, bleibt selbstverständlich weiterhin bestehen.

### **Inflationsausgleichsprämie**

Seit dem 26.10.2022 bis 31.12.2024 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten eine steuer- und sozialabgabenfreie Prämie in Höhe von bis zu EUR 3.000,00 auszahlen. Die Zahlung:

- ist lohnsteuer- und sozialabgabenfrei,
- kann in Teilbeträgen erfolgen,
- muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitsentgelt gezahlt werden.

## **Ergänzende Entgeltunterlagen in elektronischer Form**

Bereits seit 01.01.2022 haben Arbeitgeber die Pflicht, sämtliche ergänzenden Dokumente zu den Entgeltunterlagen in elektronischer Form zu führen und zu speichern. Ergänzende Entgeltunterlagen sind u.a.:

- Nachweis der Elterneigenschaft,
- Immatrikulationsbescheinigungen,
- Erklärungen von kurzfristig Beschäftigten über weitere Beschäftigungen,
- Anträge von Minijobbern zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht,
- u.v.m.

Bis zum 31.12.2026 können sich Arbeitgeber auf Antrag von der Führung der ergänzenden Entgeltunterlagen in elektronischer Form befreien lassen.

## **Aufenthalts-/Arbeitserlaubnis**

Sofern Sie ausländische Arbeitnehmer beschäftigen, für welche eine Arbeits- und/oder Aufenthaltserlaubnis erforderlich ist, ist ein besonderes Augenmerk auf die bewilligten Zeiträume zu legen. Der Ablauf der jeweiligen Arbeits-/Aufenthaltserlaubnis muss vom Arbeitgeber überwacht werden.

## **Steuer- und beitragsfreie Zuschläge**

Arbeitnehmer haben im Krankheitsfall, an Feiertagen und bei Urlaub Anspruch auf Fortzahlung des Arbeitsentgelts. Dies beinhaltet auch die Fortzahlung von Sonn-, Feiertags-, und Nachtzuschlägen.

Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeiten sind steuer- und beitragsfrei, wenn sie für die tatsächliche Arbeit zu den begünstigten Zeiten geleistet wurden.

Da keine tatsächliche Arbeitsleistung vorliegt, sind diese Zuschläge im Rahmen der Entgeltfortzahlung steuer- und beitragspflichtig. Sozialversicherungsrechtlich tritt die Beitragspflicht für geschuldete Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschläge auch dann ein, wenn Arbeitgeber ihrer Entgeltfortzahlungspflicht an ihre Arbeitnehmer nicht vollumfänglich nachkommen.

Dies kann zu empfindlichen Nachforderungen bei Betriebsprüfungen durch den Rentenversicherungsträger führen. Daher sollten diese Zuschläge auch für Zeiten der Entgeltfortzahlung bei Krankheit und Urlaub weitergezahlt werden.

Mit freundlichen Grüßen

Ihr MAW-Team