

Pforzheim im Mai 2023

## Lohnrundschriften

### Gesetzliche Änderungen im Lohn-, Gehalts- und Sozialversicherungsrecht ab 2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

im Jahr 2022 sowie für das Jahr 2023 haben sich wieder zahlreiche Neuerungen und wichtige Änderungen ergeben. Über diese möchten wir Sie nachfolgend gerne informieren.

1. Steuer- und sozialversicherungsfreie Inflationsausgleichsprämie (IAP)
2. Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)
3. Minijob – Aufzeichnungspflicht/ Ausnahmeregelung
4. Midijob – Grenze ab 2023
5. Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze
6. Anpassung Mindestlohn
7. Berufsgenossenschaft - Unternehmensnummer
8. Umlageverfahren
9. Schwerbehindertenabgabe
10. BEA-Verfahren gesetzlich verpflichtend ab 01.01.2023 – Bescheinigungen Bundesagentur für Arbeit  
(BEA = Bescheinigungen elektronisch annehmen)
11. Änderungen in der Pflegeversicherung ab Juli 2023

**Auch im Jahr 2021 zählen wir zu Deutschlands Top-Steuerkanzleien und wurden von folgenden Publikationen ausgezeichnet: WirtschaftsWoche, Focus Money, Handelsblatt, brand eins, Focus Magazin. Außerdem sind wir zertifiziert nach ISO 9001:2015 und führen das DStV-Qualitätssiegel. Wir führen das Label „Datev Digitale Kanzlei 2021“.**

Es gelten unsere AGB (Allgemeine Geschäftsbedingungen für Steuerberater, Steuerbevollmächtigte und Steuerberatungsgesellschaften), abrufbar im Internet unter <https://www.taxandor.com/agb>. Wir erfüllen unsere Informationspflichten zum Datenschutz gemäß Artikel 13-14 DSGVO durch Veröffentlichung auf unserer Internetseite unter <https://www.taxandor.com/datenschutzhinweise> oder durch Zusendung auf Ihre formlose Anfrage.

## 1. Steuer- und sozialversicherungsfreie Inflationsausgleichsprämie (IAP)

- Sie als Arbeitgeber können Ihren Arbeitnehmern eine Sonderzahlung (Inflationsausgleichsprämie) steuer- und sozialversicherungsfrei gewähren.
- Bis zum 31.12.2024 können Sie Ihren Mitarbeitern jeweils bis zu EUR 3.000,00 auszahlen bzw. auch in Form von Sachbezügen gewähren.
- Die EUR 3.000,00 können bis zum 31.12.2024 in mehreren Teilbeträgen bezahlt werden. Eine einmalige Auszahlung in voller Höhe ist nicht notwendig bzw. verpflichtend. Sollten Sie die Auszahlung in mehreren Teilbeträgen vornehmen, achten Sie bitte darauf, dass Sie im oben genannten Zeitraum die Maximalhöhe von EUR 3.000,00 nicht überschreiten. Sie müssen auch im oben genannten Zeitraum nicht die vollen EUR 3.000,00 auszahlen.
- Die Jahresgrenze bei Minijobbern ist durch die Gewährung der Inflationsprämie nicht gefährdet, da diese nicht zum sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zählt.
- Der Gesetzgeber wird für geleistete IAP keine Erstattung leisten.
- Für Sie als Arbeitgeber besteht keine Zahlungsverpflichtung. Jedoch müssen Sie bei Auszahlung der IAP an Ihre Mitarbeiter den Gleichheitsgrundsatz beachten.
- Die Auszahlung der IAP muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen. Das heißt, dass z.B. das alljährliche Weihnachts- oder Urlaubsgeld nicht durch die Inflationsausgleichsprämie ersetzt werden darf.
- Wenn Sie Ihren Mitarbeitern die Inflationsausgleichsprämie gewähren möchten, teilen Sie uns dies bitte per Mail an [lohn@taxandor.com](mailto:lohn@taxandor.com) mit.

## 2. Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

- Zum 01.01.2023 tritt §5 Abs. 1a EFZG in Kraft. Damit entfällt die Vorlagepflicht einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an den Arbeitgeber.
- Der Mitarbeiter muss sich weiterhin bei Ihnen als Arbeitgeber – wie vertraglich vereinbart – krankmelden. Um sich die Erkrankung mit einer Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bestätigen zu lassen, geht er zum Arzt.
- Neu ist, dass die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung an die Krankenkasse elektronisch übermittelt wird. Ein Exemplar der Bescheinigung für den Arbeitgeber entfällt. Der Arbeitnehmer informiert im Anschluss seinen Arbeitgeber über die Dauer der Arbeitsunfähigkeit.
- Bitte teilen Sie uns die Krankheitszeiträume Ihrer Mitarbeiter mit Beginn und dem voraussichtlichen Ende mit, sowie ob es sich um eine Erst- oder Folgebescheinigung handelt.
- Um bei Minijobbern den eAU-Abruf tätigen zu können, benötigen wir die Angabe bei welcher Krankenkasse der Arbeitnehmer tatsächlich versichert ist. Bitte teilen Sie uns diese für Ihre Minijobber mit.

### 3. Minijob – Aufzeichnungspflicht / Ausnahmeregelung

- Die Entgeltgrenze für Minijobs ist künftig dynamisch ausgestaltet. Solange Minijobber nicht über der Jahresverdienstgrenze von EUR 6.240,00 liegen, können diese in einzelnen Monaten auch mehr als EUR 520,00 verdienen. Im Durchschnitt dürfen sie jedoch monatlich nicht mehr als EUR 520,00 verdienen, nur dann liegt weiterhin ein Minijob vor.
- Wird diese Grenze nicht eingehalten, ist der Minijob beendet. Eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung beginnt mit dem Zeitpunkt, ab dem die Überschreitung absehbar war.
- Bitte teilen Sie uns zeitnah mit, ab wann kein Minijob mehr vorliegt.
- Ausnahmeregelung: Der Gesetzgeber hat zum gelegentlichen nicht vorhersehbaren Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze Regelungen getroffen. Danach dürfen Minijobber in bis zu zwei Kalendermonaten innerhalb eines Zeitjahres die Geringfügigkeitsgrenze überschreiten. Auch wenn dadurch die Jahresverdienstgrenze überschritten wird.
- Neu ab Oktober 2022 ist, dass der Verdienst in diesen Monaten das Doppelte der monatlichen Verdienstgrenze – EUR 1.040,00 - nicht überschreiten darf.
- Die tatsächliche Arbeitszeit muss schriftlich festgehalten werden (Aufzeichnungspflicht).

### 4. Midijob – Grenze ab 2023 – EUR 2.000,00

- Ab 01.01.2023 wird die Höchstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich von monatlich EUR 1.600,00 auf EUR 2.000,00 angehoben.
- Bitte teilen Sie uns mit, welche Arbeitnehmer seit dem 01.01.2023 im Übergangsbereich liegen, damit wir unsere Abrechnungsdaten anpassen können.

## 5. Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze

- Überschreitet das Jahresentgelt des Beschäftigten die Jahresarbeitsentgeltgrenze, weisen wir im Rahmen der Lohnabrechnung darauf hin.
- Bitte teilen Sie uns anschließend mit, ob der Beschäftigte „freiwillig gesetzlich“ oder „privat versichert“ ist.

## 6. Anpassung Mindestlohn

- Bei allen Beschäftigten ist darauf zu achten, dass der Mindestlohn eingehalten wird. Gegebenenfalls ist eine vertragliche Anpassung der Arbeitszeit und/ oder der Vergütung notwendig. Bitte kommen Sie auf uns zu, falls wir hier eine Anpassung vornehmen sollen.

## 7. Berufsgenossenschaft - Unternehmensnummer

- Im Rahmen der Lohnabrechnung prüfen wir den digitalen Lohnnachweis auf logische Richtigkeit. Bei Auffälligkeiten weisen wir Sie darauf hin. Das heißt, dass Sie z.B. bei Rückmeldungen von neuen Gefahrentarifstellen einen Hinweis durch uns erhalten.
- Die korrekte Mitarbeiterzuordnung teilen Sie uns dann bitte schriftlich entsprechend mit.
- Ab dem Meldejahr 2023 wurde ein Umstieg von der bisherigen Mitgliedsnummer zur Unternehmensnummer vollzogen. Dieser Umstieg erfolgte durch ein Rückmeldeverfahren im bisherigen Meldedialog ab dem 01. November 2022 automatisch.
- Die Unternehmen erhalten die neue Unternehmensnummer von der Berufsgenossenschaft schriftlich mitgeteilt. Bitte stellen Sie uns das Schreiben der Berufsgenossenschaft in der digitalen Personalakte bzw. als Scan an unser Lohnpostfach zur Verfügung – soweit noch nicht erfolgt.

## 8. Umlageverfahren

- Sofern Sie am Umlageverfahren U1 teilnehmen (Betriebe mit  $\leq 30$  Mitarbeitern für mindestens acht Kalendermonate im Jahr), teilen Sie uns bitte mit, wenn sich Ihre Umlagesätze für das Jahr 2023 geändert haben – soweit noch nicht erfolgt.

## 9. Schwerbehindertenabgabe

- Bitte kommen Sie auf uns zu, falls Sie abgabepflichtig sind und die Erstellung der Schwerbehindertenabgabe durch uns wünschen. Wir senden Ihnen anschließend einen Auftrag zur Erstellung der Schwerbehindertenabgabe zu.
- Für die Erstellung wird unter anderem die Anzahl der Schwerbehinderten und die Anzahl der Aufträge an anerkannte Werkstätten für behinderte Menschen benötigt. Sie erhalten von uns, nach Auftragserteilung, eine Anforderungsliste mit den benötigten Unterlagen.
- Vor der Datenübermittlung an das zuständige Integrationsamt erhalten Sie die „Voransicht“ zur Prüfung und Freigabe.

## 10. BEA-Verfahren gesetzlich verpflichtend ab 01.01.2023 – Bescheinigungen Bundesagentur für Arbeit

- Ab 01.01.2023 ist das digitale BEA-Verfahren verpflichtend. Die Bescheinigungen sind damit digital an die Bundesagentur für Arbeit zu übermitteln. Bescheinigungen in Papierform werden ab 2023 nicht mehr akzeptiert. Ab dem 01.01.2023 entfällt das bis dahin geltende Widerspruchsrecht der Arbeitnehmer sowie die Informationspflicht für Arbeitgeber.

## 11. Änderungen in der Pflegeversicherung ab Juli 2023

- Zu den voraussichtlichen Änderungen in der Pflegeversicherung erhalten Sie in den kommenden Tagen ein gesondertes Schreiben.

Bei weiteren Fragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Freundliche Grüße

Ihr Team der  
taxandor Steuerberatungsgesellschaft mbH