



Weber, Stäps & Partner mbB
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Steuerberatungsgesellschaft

Dorothea Weber (Dipl.-Kffr.)
Steuerberater

Holger Stäps (Dipl.-Betriebsw. BA)
Wirtschaftsprüfer, Steuerberater

Güntzelstraße 17 ▪ 10717 Berlin

Telefon: **(030) 86 47 19-0**
Telefax: **(030) 86 47 19-50**
Mail: **info@ws-p.de**
Web: **www.ws-p.de**

Weber, Stäps & Partner mbB ▪ Güntzelstraße 17 ▪ 10717 Berlin

Berlin, den 01.12.2022

Entgeltunterlagen in elektronischer Form, Inflationsausgleichsprämie (IAP) und elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) – gesetzliche Änderungen ab 1. Januar 2023

Sehr geehrte Damen und Herren,

die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) wird ab 01. Januar 2023 verpflichtend. Dazu hat der Gesetzgeber die Beitragsverfahrensordnung angepasst und verpflichtet darin den Arbeitgeber, begleitende Entgeltunterlagen rückwirkend ab dem 01. Januar 2022 in elektronischer Form zu führen.

Folgende Unterlagen sind in elektronischer Form aufzubewahren:

- Arbeitsvertrag, evtl. Zusatzvereinbarungen, Verlängerungen und Anpassungen
- Personalfragebogen vom Mitarbeiter unterzeichnet
- Kündigung, evtl. Kündigungsvereinbarungen, gerichtliche Vergleiche
- Anträge von Minijobbern zur Befreiung von der Rentenversicherungspflicht
- Unterlagen zur Staatsangehörigkeit sowie Aufenthaltstitel
- Immatrikulationsbescheinigungen von Werkstudenten
- Nachweis der Elterneigenschaft, wenn keine Kinderfreibeträge in den ELStAM Daten vorhanden sind
- Befreiungen von der gesetzlichen Rentenversicherungspflicht
- Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse
- Mitgliedsbescheinigung des Versorgungswerks
- Unterlagen zu Statusfeststellungsverfahren
- Erklärung von Mehrfachbeschäftigten über weitere Beschäftigungen
- Polizeiliche Führungszeugnisse
- Vertragsunterlagen zu betrieblichen Altersvorsorgen und Krankenversicherungen
- Bruttolistenpreise von Fahrzeugen mit Privatnutzung
- Stundennachweise
- Antrag des Mitarbeiters auf unbezahlten Urlaub oder Inanspruchnahme einer Pflegezeit
- Veranlagungs-, Änderungs- und Nachtragsbescheide der gesetzlichen Unfallversicherung

.../2

Die neue Regelung gilt nur für alle **neuen** Tatbestände und Ereignisse, welche sich ab dem 01. Januar 2022 ergeben. Anhand folgender Beispiele wird deutlich, ob die jeweilige Entgeltunterlage elektronisch zu führen ist:

Beispiel 1

Beginn der Beschäftigung am 1. Februar 2020 (mit schriftlichem Arbeitsvertrag)

Immatrikulationsbescheinigung (Sommersemester 2021) wurde ausgestellt am 4. April 2021

Folgen für die Vorlage von Entgeltunterlagen in der Betriebsprüfung:

- AG kann Immatrikulationsbescheinigung in elektronischer Form führen,
 - ist jedoch nicht dazu verpflichtet,
 - weil es sich um einen Tatbestand vor 2022 handelt.
- AG kann Arbeitsvertrag in elektronischer Form führen.
 - Es besteht jedoch keine Verpflichtung.

Beispiel 2

Beginn der Beschäftigung am 1. Februar 2020 (mit schriftlichem Arbeitsvertrag)

Immatrikulationsbescheinigung (Wintersemester 2022/2023) wurde ausgestellt am 4. Oktober 2022

Folgen für die Vorlage von Entgeltunterlagen in der Betriebsprüfung:

- AG hat die Immatrikulationsbescheinigung in elektronischer Form zu führen.
- AG kann Arbeitsvertrag in elektronischer Form führen.
 - Es besteht jedoch keine Verpflichtung.

Unterlagen, die ein Beschäftigter zwingend selbst zu unterschreiben hat (z.B. Arbeitsvertrag, Stundennachweis), sind vom Arbeitgeber mit einer fortgeschrittenen Signatur zu speichern. Überführt der Arbeitgeber das Originaldokument ohne fortgeschrittene Signatur in die elektronische Form, muss er das Originaldokument zusätzlich in Papierform aufbewahren.

Allerdings hat der Gesetzgeber auch eine **Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2026** geschaffen. Arbeitgeber können sich beim zuständigen Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung auf Antrag bis zum 31. Dezember 2026 von der Führung elektronischer Unterlagen befreien lassen. Ein formloser Antrag mit Angabe Ihrer Betriebsnummer ist dafür ausreichend. Bitte teilen Sie uns mit, wenn Sie einen derartigen Antrag gestellt haben.

Die Betriebsprüfdienste der Rentenversicherung haben darüber hinaus beschlossen, für das gesamte Jahr 2022 Verstöße gegen diese Verpflichtung nicht zu beanstanden. Wir empfehlen Ihnen dennoch, die Aufbewahrung der Entgeltunterlagen zeitnah auf elektronische Form umzustellen.

Inflationsausgleichsprämie (IAP)

Zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise können Arbeitgeber vom 26.10.2022 befristet bis zum 31.12.2024 zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn freiwillig bis zu 3.000,00 € steuer- und sozialversicherungsfrei in Form von Zuschüssen oder Sachbezügen an ihre Mitarbeiter auszahlen, wenn es sich um ein aktives Dienstverhältnis handelt.

Aufgrund des Zusätzlichkeitserfordernisses darf keine Lohnumwandlung stattfinden. Alle Lohnbestandteile, auf die der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich, durch betriebliche Übung, durch einen Tarifvertrag oder eine Betriebsvereinbarung ohnehin Anspruch hat, dürfen nicht in eine IAP umgewandelt werden.

So bleiben Urlaubsgelder, Weihnachtsgelder, Prämien, vereinbarte Gehaltserhöhungen, auszahlende Überstunden und alle anderen üblichen Gehaltsbestandteile weiterhin steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Die IAP kann einmalig, unregelmäßig oder regelmäßig gezahlt werden. Damit ist auch eine monatliche, quartalsweise oder eine andere Aufteilung der Zahlungen möglich. Darüber hinaus kann bei jeder Auszahlung die Höhe der Zahlung variieren.

Weil die Inflation alle Mitarbeiter gleich betrifft, ist dringend der Gleichbehandlungsgrundsatz zu beachten. Wird die IAP in unterschiedlicher Höhe an die Mitarbeiter ausgezahlt, muss ein sachlicher Grund dafür vorliegen. Im Grundsatz sollten gleiche Mitarbeitergruppen die Prämie in gleicher Höhe erhalten. Sie können davon abweichen, wenn zum Beispiel der Familienstand oder die Anzahl der Kinder der Mitarbeiter für Sie einen sachlichen Grund darstellen. Kein sachlicher Grund liegt vor, wenn ein Mitarbeiter sehr oft krank ist oder in Ihren Augen weniger leistet als seine Kollegen. Mitarbeiter in Elternzeit oder Bezieher von Krankengeld können ausgeschlossen werden, da das Arbeitsverhältnis ruht. Wenn Sie diesen Mitarbeitern trotzdem die Prämie auszahlen möchten, so ist dies möglich.

Die IAP kann grundsätzlich an alle Mitarbeiter ausgezahlt werden, auch an Auszubildende, Minijobber und an mehrfachbeschäftigte Mitarbeiter. Es besteht jedoch keine Verpflichtung.

Die Auszahlung der Prämie an einen Gesellschafter Geschäftsführer und/oder dessen Familienangehörige muss dem Fremdvergleich standhalten, da ansonsten die Gefahr einer verdeckten Gewinnausschüttung besteht. Sofern hier Prämien ausgezahlt werden, sollte die Zahlung nicht höher sein als die Zahlung an die Arbeitnehmer.

Sofern Sie sich entscheiden, die Prämie als Sachlohn auszuzahlen, muss aber auch hier ein Zusammenhang zur Inflationsabmilderung bestehen. Es können Gutscheine (z.B. für Tanken, Lebensmittel oder Konsumgüter) oder die Waren selbst den Mitarbeitern zur Verfügung gestellt werden. Konzertkarten, Urlaubsreisen sowie Luxuswaren (Champagner, Uhren) sind jedoch ausgeschlossen. Auch bei Gutscheinen oder Waren ist darauf zu achten, dass diese zwingend im Rahmen der Lohnabrechnungen mitarbeiterbezogen zu erfassen sind.

Aktuell besteht noch keine gesetzliche Regelung zum Pfändungsschutz.

Da die IAP nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn ausgezahlt werden kann und zweckgebunden ist, bitten wir Sie, uns im Falle einer Auszahlung an Ihre Mitarbeiter **die beigefügte Vereinbarung unterschrieben** und rechtzeitig vor der ersten gewünschten Auszahlung **zukommen zu lassen**.

eAU

Ab 1. Januar 2023 wird die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (AU) in Papierform für alle gesetzlich versicherten Arbeitnehmer abgeschafft.

Nach wie vor haben sich Arbeitnehmer unverzüglich bei ihrem Arbeitgeber arbeitsunfähig zu melden und diesen nach dem Arztbesuch die Dauer der Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen (Meldepflicht). Allerdings entfällt ab 1. Januar 2023 die Vorlage des Krankenscheins.

Ab diesem Zeitpunkt **sind wir auf Ihre aktive Unterstützung angewiesen**. Wir benötigen spätestens am 2. Tag der Arbeitsunfähigkeit Ihre Mitteilung, welcher Arbeitnehmer arbeitsunfähig ist und wie lange. Nur dann können wir die eAU bei den Krankenkassen abrufen, Ihnen die Krankschreibung bestätigen und auch nur dann die Erstattungsanträge nach Umlage 1 einreichen.

Leider wissen wir zum jetzigen Zeitpunkt nicht, wieviel Zeit die Krankenkassen für diese Rückmeldungen benötigen. Das kann bei Mitarbeitern, die länger oder häufiger krankgeschrieben sind, dazu führen, dass Rückmeldungen verspätet kommen. Um hier Überzahlungen zu vermeiden, teilen Sie uns bitte rechtzeitig mit, wenn Sie damit rechnen, dass ein Mitarbeiter länger als 42 Kalendertage ausfallen wird (Dauer der Lohnfortzahlung).

Ob es weiterhin möglich sein wird, Erstattungsanträge für sogenannte „Karenztage“ ohne eAU zu erstellen, können wir Ihnen zum jetzigen Zeitpunkt nicht mitteilen. Hierzu gibt es noch keine offizielle Stellungnahme der gesetzlichen Krankenkassen.

Für Rückfragen stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

Anlage: Mitarbeiteranschreiben zur IAP

Inflationsausgleichsprämie, Mitarbeiteranschreiben

Information über Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie

Herr / Frau	
Vorname, Name	
Straße, Hausnummer	
PLZ, Ort	

Datum:

Sonderzuwendung zur Abmilderung der zusätzlichen Belastung durch die Inflation

Sehr geehrte/r Herr/Frau,

die Gewährung der als Inflationsausgleichsprämie bezeichneten Zahlung erfolgt durch den Arbeitgeber freiwillig als sonstige Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn. Die Zahlung soll die anhaltend hohen Belastungen des Arbeitnehmers aufgrund der gestiegenen Verbraucherpreise abmildern. Ein Rechtsanspruch auf die wiederholte Gewährung einer solchen freiwilligen Zahlung für die Zukunft entsteht nicht. Die Zahlung ist nach § 3 Nr. 11c EStG steuer- und nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV beitragsfrei.

Die Auszahlung erfolgt in _____ Teilbetrag / Teilbeträgen zu je _____ € ausgezahlt mit den Gehalts- / Lohnzahlungen des Monats / der Monate _____.

Die Gesamtauszahlung (Summe aller Teilbeträge) beträgt _____ €

Freiwilligkeitsvorbehalt, Ausschluss betrieblicher Übung:

Die Zahlung erfolgt freiwillig und ohne dass dem Arbeitnehmer - auch im Falle einer Auszahlung in Teilbeträgen - ein Anspruch auf weitere Auszahlungen für die Zukunft erwächst.

Mit freundlichen Grüßen

Unterschrift