

Informationsveranstaltung

“Arbeitsrecht, Lohn und Gehalt 2023”

Fulda, 01. November 2023

Kreishandwerkerschaft Fulda





DR. GEBHARDT + MORITZ

STEUERBERATUNG

WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

RECHTSBERATUNG

WIRTSCHAFTSBERATUNG

BELEGDEPOT

HEINRICHSTRASSE 17/19
36037 FULDA
TELEFON +49 661 9779-0
TELEFAX +49 661 9779-22
GM@GEBHARDT-MORITZ.DE
WWW.GEBHARDT-MORITZ.DE



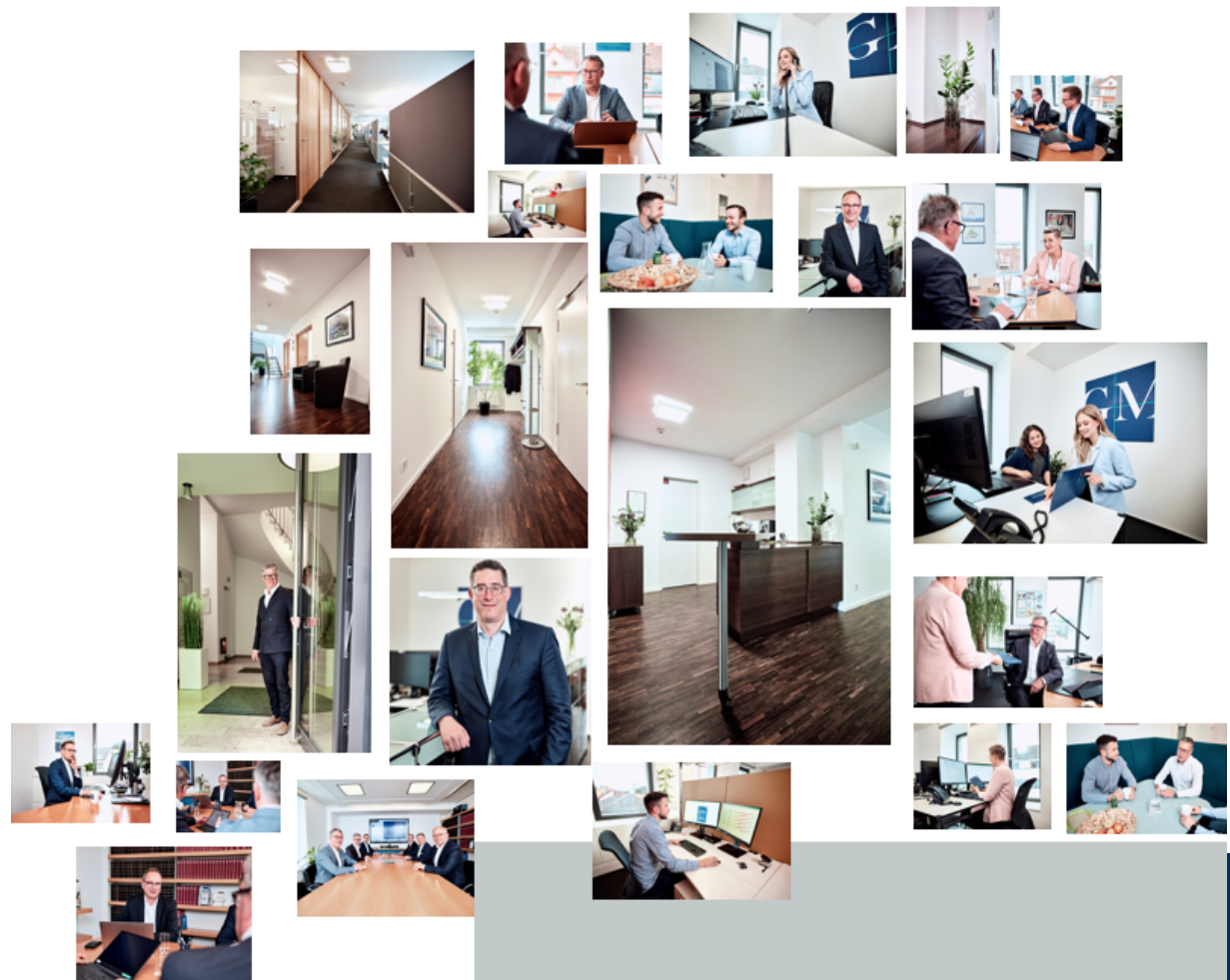
Die Referenten

Jeremias Kaulfuß - Rechtsanwalt

Marina Müller – Steuerberaterin

Bianca Eckhardt – Bilanzbuchhalterin

Sascha Hartmann - Steuerberater



Veranstaltungshinweis:

Donnerstag, 02.11.2023 ab 16.00 Uhr (morgen!)

Informationsveranstaltung

“Änderungen zum Jahreswechsel 2023/2024”

Veranstaltungsort: Festscheune Antonius, St.-Vinzenz-Straße 58, 36041 Fulda

Themen: Rechtliche Änderungen 2023/2024 Reform der Grunderwerbsteuer

Wachstumschancengesetz

Neues zur verpflichtenden eRechnung

PV-Anlagen im Steuerrecht

... und weitere Neuerungen aus dem Steuer- und Gesellschaftsrecht

Arbeitsrecht - für Arbeitgeber

Fulda, 01. November 2023

Kreishandwerkerschaft Fulda





DR. GEBHARDT + MORITZ

G + M. ARBEITSRECHT – FÜR ARBEITGEBER

Jeremias Kaulfuß

Rechtsanwalt



Agenda

- I. Häufige Fehler in Arbeitsverträgen
- II. Abmahnung
- III. Kündigung durch Arbeitgeber
- IV. Urlaub und Urlaubsabgeltung
- V. Hinweisgeberschutzgesetz





I. Häufige Fehler in Arbeitsverträgen

- I.1. Kündigungsfristen
- I.2. Ausschlussfristen

* Ausführungen gelten nur für Arbeitsverhältnisse ohne Tarifvertragsanwendung

I.1. Kündigungsfristen

➤ Gesetzliche Kündigungsfrist, gemäß § 622 BGB

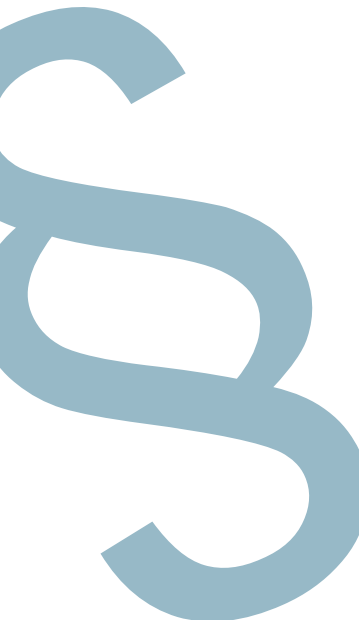
(Nach der Probezeit)

- | | |
|---------------------------|--|
| • Arbeitnehmer: | Vier Wochen (kein Monat!) zum 15. oder zum Ende eines Kalendermonats |
| • Arbeitgeber: | Abhängig von dem Bestand des Arbeitsverhältnisses |
| – < <u>zwei</u> Jahre | = Arbeitnehmer |
| – ≥ <u>zwei</u> Jahre | = <u>ein</u> Monat zum Ende des Kalendermonats |
| – ≥ <u>fünf</u> Jahre | = <u>zwei</u> Monate zum Ende des Kalendermonats |
| – ≥ <u>acht</u> Jahre | = <u>drei</u> Monate zum Ende des Kalendermonats |
| – ≥ <u>zehn</u> Jahre | = <u>vier</u> Monate zum Ende des Kalendermonats |
| – ≥ <u>zwölf</u> Jahre | = <u>fünf</u> Monate zum Ende des Kalendermonats |
| – ≥ <u>fünfzehn</u> Jahre | = <u>sechs</u> Monate zum Ende des Kalendermonats |
| – ≥ <u>zwanzig</u> Jahre | = <u>sieben</u> Monate zum Ende des Kalendermonats |

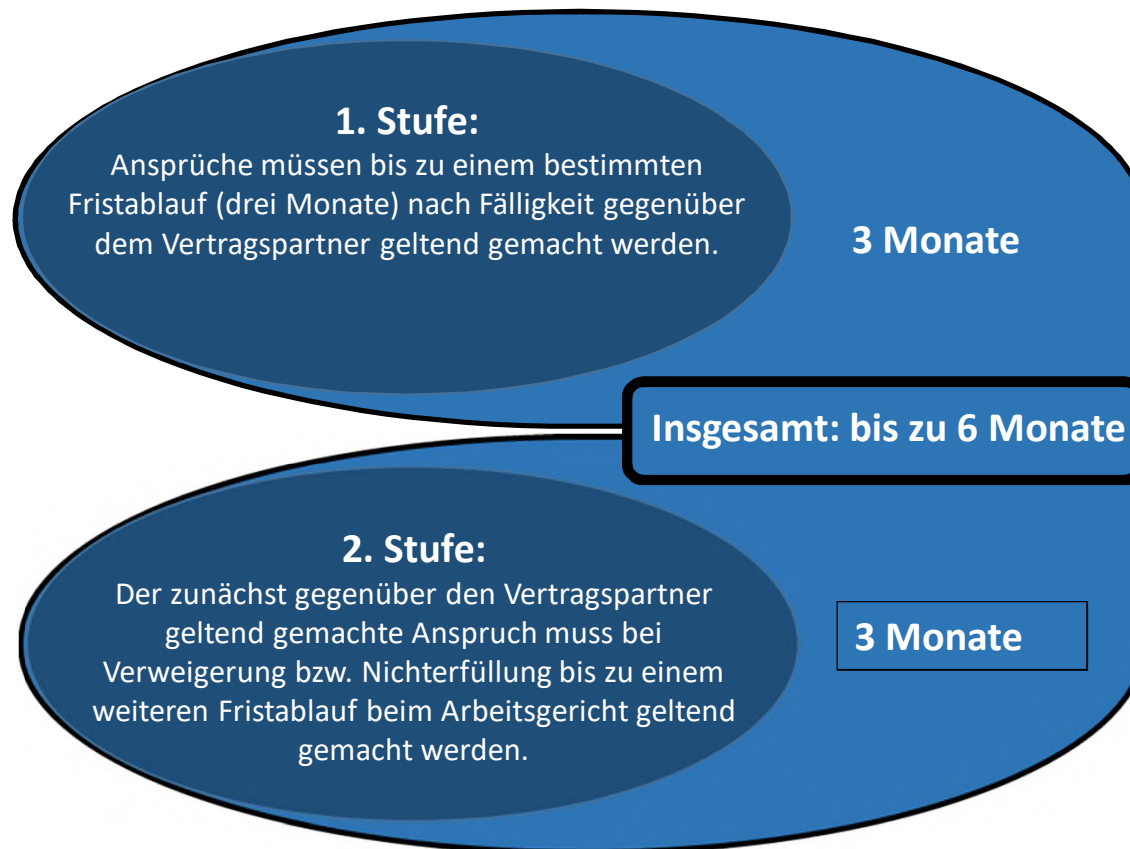
➤ Vertragliche Kündigungsfrist

- Keine längere Kündigungsfrist des Arbeitnehmer als die des Arbeitgebers
- Keine Unterschreitung der gesetzlichen Kündigungsfrist
- Längere als gesetzliche Kündigungsfristen und andere Kündigungstermine möglich

I.2. Ausschlussfristen

- 
- Ausschlussfristen besagen, dass arbeitsvertragliche Ansprüche verfallen, d.h. endgültig untergehen, wenn sie nicht innerhalb einer bestimmten Frist nach Fälligkeit ("Ausschlussfrist") geltend gemacht werden.
 - Jedoch zu beachten:
 - Einstufige Ausschlussfrist und zweistufige Ausschlussfrist
 - Eine Frist von weniger als 3 Monaten ist unwirksam
 - Formvorgabe bzgl. Geltendmachung
 - Keine Vorgabe zur Form oder die Textform sind zulässig
 - Schriftformvorgabe ist unzulässig
 - Inhaltliche Eingrenzungen, welche zwingend ausdrücklich ausgenommen werden müssen:
 - z.B. Mindestlohn, Arbeitnehmer-Entsendung, Arbeitnehmerüberlassung
 - Ansprüche wegen der Verletzung des Lebens, des Körpers oder Gesundheit
 - Haftungsansprüche wegen einer vorsätzlichen Pflichtverletzung

Einstufige und zweistufige Ausschlussfristen





II. Abmahnung

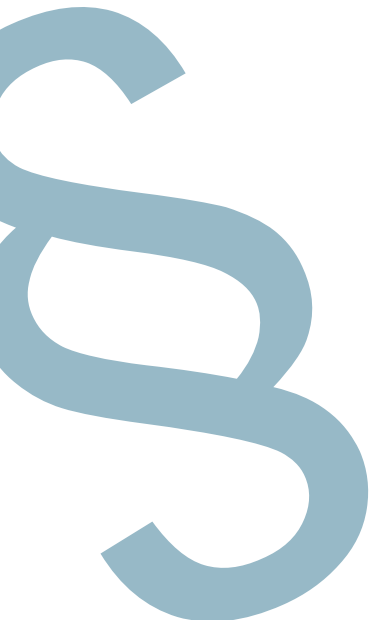
II.1. Grundsätze

II.2. Besonderheiten

II.1. Grundsätze

- Mit einer Abmahnung beanstandet der Arbeitgeber **oder der Arbeitnehmer** einen konkreten Pflichtverstoß seines Vertragspartners und fordert ihn auf, derartige Pflichtverstöße künftig zu unterlassen, um eine Kündigung zu vermeiden. Abmahnungen können von beiden Vertragsparteien ausgesprochen werden.
- Eine Abmahnung muss zwingend eine Warn- und Hinweisfunktion erfüllen.
- Die zwingende Dreifaltigkeit einer Abmahnung:
 - 1) Das abgemahnte Verhalten möglichst genau beschreiben (Datum, Uhrzeit)
 - 2) Das abgemahnte Verhalten deutlich als Vertragsverstoß bezeichnen und das dies zukünftig zu unterlassen sei
 - 3) Aus der Abmahnung muss deutlich werden, dass im Wiederholungsfall eine Kündigung droht

II.2. Besonderheiten

- 
- Anzahl der Abmahnungen
 - Ist das Verhalten überhaupt abmahnbar?
 - „Faule-Eier-Theorie“
 - Keine Sammelabmahnungen
 - Reaktionsmöglichkeiten des Arbeitnehmers auf die Abmahnung
 - Hinnehmen
 - Gegendarstellung
 - Klage auf Entfernung
 - Entbehrlichkeit der Abmahnung
 - Schwerwiegende Vertragsverletzung
 - Straftaten im Rahmen des Arbeitsverhältnisses
 - Androhung von Arbeitsunfähigkeit
 - Ernsthafte und ausdrückliche Verweigerung des Arbeitnehmers
 - Maskenverweigerer
 - Arbeitsverweigerung



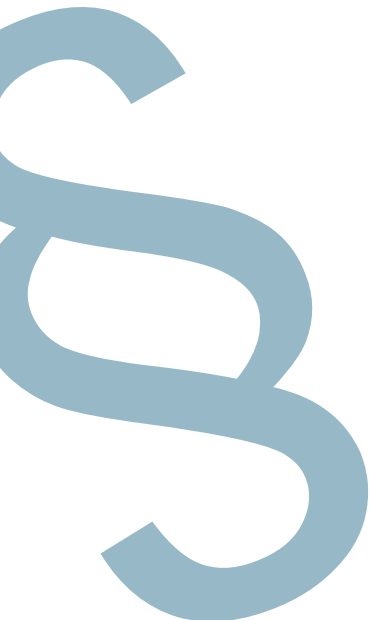
III. Kündigung durch Arbeitgeber

III.1. Anwendungsbereich

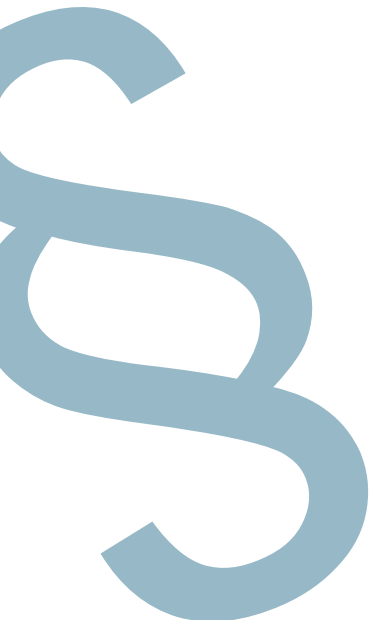
III.2. Kündigungsgründe

III.3. Kündigungsschutz

III.1. Anwendungsbereich

- 
- Betriebsgröße, gemäß § 23 Abs. 1 S. 3 KSchG
 - Keine Anwendung für Kleinbetriebe
 - Mehr als 10 Arbeitnehmer (u.U. auch Mitarbeiter in Elternzeit und Dauererkrankte)
 - Prozentuale Berücksichtigung nach Arbeitsstunden
 - bis 20 Stunden pro Woche = 0,5 „Arbeitnehmer“
 - bis 30 Stunden pro Woche = 0,75 „Arbeitnehmer“
 - ab 40 Stunden pro Woche = 1,0 „Arbeitnehmer“
 - Erfüllung der Wartezeit von sechs Monaten, gemäß § 1 Abs. 1 KSchG
 - Probezeit

III.2. Kündigungsgründe

- 
- Personenbedingte Kündigung
 - Gründe liegen in der Person = Arbeitnehmer ist dauerhaft nicht in der Lage seiner Arbeit nachzugehen
 - Verhaltensbedingte Kündigung
 - Gründe liegen im Verhalten = Arbeitnehmer stört mit einem Verhalten nachhaltig den Betriebsfrieden, verletzt vertragliche Pflichten oder das Vertrauensverhältnis ist zerrüttet
 - Betriebsbedingte Kündigung
 - Weiterbeschäftigung des Arbeitnehmers ist wegen dringender betrieblicher Erfordernisse nicht mehr möglich
 - Außerordentliche Kündigung
 - Kündigung aus wichtigem Grund ohne Einhaltung einer Kündigungsfrist

Personenbedingte Kündigung

➤ Voraussetzungen

- Negativprognose hinsichtlich des personenbedingten Umstandes
- erhebliche Beeinträchtigung der betrieblichen Interessen
- fehlende Weiterbeschäftigungsmöglichkeit („ultima ratio“-Prinzip)
- Interessensabwägung geht zu Lasten des Arbeitnehmers

➤ Beispiele

- Krankheit (sog. krankheitsbedingte Kündigung)
- Alkoholabhängigkeit
- fehlende Arbeitserlaubnis
- fehlende Fahrerlaubnis bei Kraftfahrern

➤ Besonderheiten bei krankheitsbedingter Kündigung

- Kündigung wegen „Dauererkrankung“, häufiger kurzer Erkrankung, krankheitsbedingter Leistungsminderung bzw. – unfähigkeit

Verhaltensbedingte Kündigung

➤ Voraussetzungen

- (schuldhafte) Vertragsverletzung
- Verhältnismäßigkeit der Kündigung
- Interessensabwägung zu Lasten des Arbeitgebers

➤ Verhältnismäßigkeit

- Eine Abmahnung, Umsetzung oder Änderungskündigung darf nicht ein milderes Mittel zur Kündigung sein
- Vor Ausspruch einer verhaltensbedingten Kündigung ist deshalb regelmäßig die Erteilung einer Abmahnung erforderlich
 - Exkurs: Nie zeitgleiche Abmahnung und Kündigung

➤ Beispiele

- Arbeitszeitbetrug
- unberechtigte Arbeitsverweigerung
- allg. Verstöße gegen Pflichten aus dem Arbeitsvertrag
- Beleidigung
- unerlaubte Nutzung dienstlicher Ressourcen



Betriebsbedingte Kündigung

➤ Voraussetzungen

- Entfallen der bisherigen Beschäftigungsmöglichkeit
- Ordnungsgemäße Sozialauswahl - im Betrieb
- Keine anderweitige Beschäftigungsmöglichkeit – im Betrieb oder Unternehmen
- Maßgeblicher Zeitpunkt – Zugang der Kündigung

➤ Beispiele

- Schließung eines Betriebes bzw. einer Betriebsabteilung
- Stellenabbau zur Personalkostenreduzierung oder wegen Rationalisierung
- Outsourcing

Außerordentliche Kündigung

➤ Voraussetzungen

- Vorliegen von Tatsachen, auf Grund derer dem Kündigenden unter Berücksichtigung aller Umstände des Einzelfalls und unter Abwägung der Interessen beider Vertragsteile, die Fortsetzung des Vertragsverhältnisses bis zum Ablauf der Kündigungsfrist oder bis zu der vereinbarten Beendigung des Vertrages nicht zugemutet werden kann.

➤ Frist für die Erklärung der Kündigung

- 2 Wochen
- Die Frist beginnt mit dem Zeitpunkt, in dem der Kündigungsberechtigte von den für die Kündigung maßgebenden Tatsachen Kenntnis erlangt.

III.3. Kündigungsschutz

➤ Besonders geschützte Mitarbeitergruppen

- Schwangere
- Arbeitnehmer in Elternzeit
- Arbeitnehmer in Pflegezeit / Familienpflegezeit
- Schwerbehinderte
- Betriebsräte
- Datenschutzbeauftragte
- Immissionsschutzbeauftragte
- Strahlenschutzbeauftragte

➤ Kündigungsverbot

- während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung

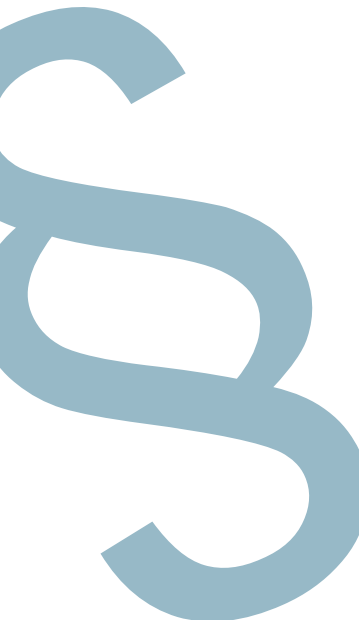


IV. Urlaub und Urlaubsabgeltung

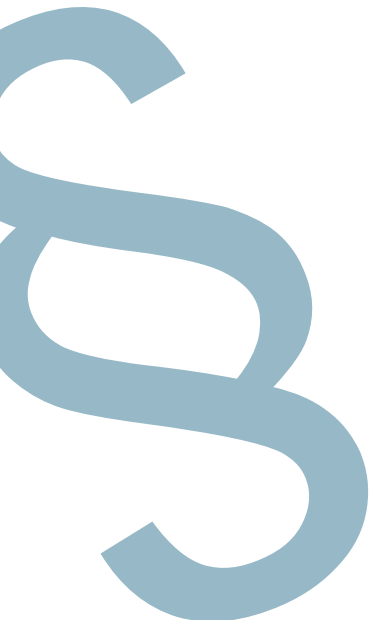
IV.1. Grundsätze des Urlaubs

IV.2. Urlaubsabgeltung

IV.1. Grundsätze des Urlaubs

- 
- Jeder Arbeitnehmer hat das Recht auf bezahlten Urlaub
 - Urlaubsanspruch entsteht voll, sobald das Arbeitsverhältnis 6 Monate besteht
 - Teilurlaub gibt es nur, wenn der Arbeitnehmer vor Ablauf der 6 Monate bzw. wenn der Arbeitnehmer in der ersten Jahreshälfte ausscheidet
 - Gesetzlicher Mindesturlaub beträgt 4 Wochen, d.h.
 - 24 Tage bei 6 Tage-Woche
 - 20 Tage bei 5 Tage-Woche
 - 16 Tage bei 4 Tage-Woche
 - 12 Tage bei 3 Tage-Woche
 - 8 Tage bei 2 Tage-Woche
 - 4 Tage bei 1 Tage-Woche
 - Schwerbehinderte Menschen haben Anspruch auf Zusatzurlaub von 5 Tagen pro Urlaubsjahr

IV.2. Urlaubsabgeltung

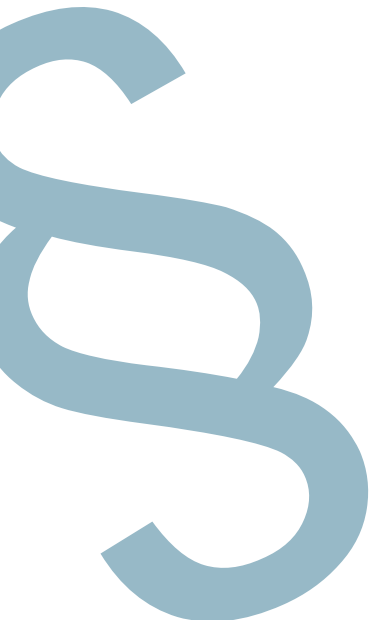
- 
- Grundsatz: Urlaub ist in Natur zu gewähren
 - Keine generelle Verjährung von Urlaubsansprüchen
 - Berechnung
 - Gesamtarbeitsverdienst der letzten 3 Monate durch Anzahl der Arbeitstage der letzten 13 Wochen mal der ausstehenden Urlaubstage = Abgeltungsanspruch
 - Beispiel bei 5 Tage-Woche: 6.000,00 Euro : 65 Arbeitstage x 10 Urlaubstage = 923,08 Euro
 - Urlaub bei „Nichtnahme“ des Urlaubs
 - „Lichtschalter-Prinzip“
 - Arbeitgeber muss aktiv dafür sorgen, dass die Arbeitnehmer den Urlaub nehmen (Mitwirkungsobliegenheit)
 - Urlaub bei dauerhaft erkrankten Arbeitnehmern
 - Ebenfalls keine generelle Verjährung und es gilt ebenfalls das „Lichtschalter-Prinzip“
 - Kam der Arbeitgeber seiner Mitwirkungsobliegenheit nach, verjährt der Urlaubsanspruch nach 15 Monaten
 - Urlaub ist vererbbar



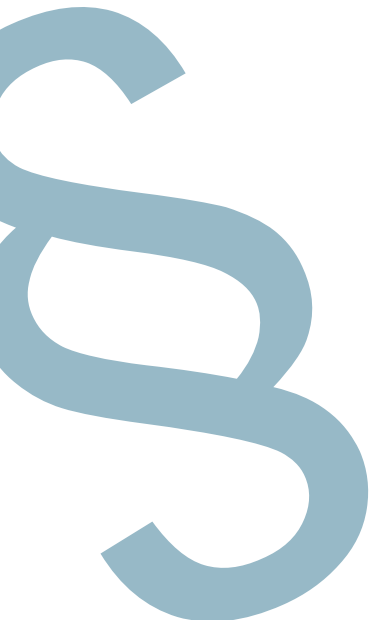
V. Hinweisgeberschutzgesetz

Umsetzung der sog. Europäischen “Whistleblower-Richtlinie”

Hinweisgeberschutzgesetz

- 
- Grundsatz
 - Keine grundsätzliche neue Erfindung
 - Bereits in § 84 Betriebsverfassungsgesetz ist das sog. Beschwerderecht verankert
 - Das Hinweisgeberschutzgesetz soll jetzt nur eine Anonymität der „Beschwerde“ garantieren
 - Gesetz soll Personen schützen, die Verstöße im Rahmen der beruflichen Tätigkeit melden bzw. von einer Meldung betroffen sind
 - Gesetz gilt für Meldungen und Offenlegungen von Informationen über Verstöße die z.B. strafbewehrt oder bußgeldbewehrt sind
 - Geldwäsche, Produktionssicherheit, Umweltschutz, Schutz der Privatsphäre und personenbezogener Daten

Hinweisgeberschutzgesetz

- 
- Bereits seit dem 02.07.2023 ist das Hinweisgeberschutzgesetz in Kraft getreten
 - Ab 50 Beschäftigte – Verpflichtung zur Errichtung einer internen Meldestelle
 - Umsetzung
 - Bis 249 Beschäftigte bis 17.12.2023
 - Ab 250 Beschäftigten bis zum 02.07.2023
 - Nichtumsetzung ist Ordnungswidrigkeit (Geldbuße bis zu 20.000,00 Euro)
 - Übergangsregelung, sodass Ordnungswidrigkeiten erst ab 01.12.2023 verfolgt werden

Lohn und Gehalt 2023

1

Fulda, 01. November 2023

Kreishandwerkerschaft Fulda



Agenda

- Besteuerung von Abfindungen
- Minijob – Änderung der Geringfügigkeitsrichtlinien
- Aktuelle Themen aus den Sozialversicherungsprüfungen
 - Phantomlohn
 - Scheinselbstständigkeit
- Änderungen für Arbeitgeber ab 2023
- Steuer- und SV-begünstigte Gehaltsbestandteile



DR. GEBHARDT + MORITZ

G + M. LOHN UND GEHALT 2023

Marina Müller

Steuerberaterin

Besteuerung von Abfindungen

Besteuerung von Abfindungen

- Definition: Ersatz für durch den Verlust des Arbeitsplatzes entgangene oder entgehende Einnahme
- Nicht nur bei Kündigung durch den Arbeitgeber, sondern auch bei Aufhebungsverträgen, wenn nicht aus eigenem Antrieb des Arbeitnehmers
- Grundsätzliche Behandlung in der Lohnabrechnung:
 - SV-frei und LSt-pflichtig
 - LSt: ggf. 1/5-Regelung, wenn eine „Zusammenballung von Einkünften“ vorliegt



Besteuerung von Abfindungen

- Verpflichtung des Arbeitgebers zur Anwendung der 1/5-Regelung im Lohnsteuerverfahren
 - Aber: Voraussetzungen müssen überprüfbar sein
 - Schwierig für die Zusammenballung der Einkünfte
- Nur Pflicht, wenn Zusammenballung schon allein aus dem selbst gezahlten Arbeitslohn und der Abfindung
- Auf Antrag des ArN, wenn übrige Einkünfte mitgeteilt werden



Besteuerung von Abfindungen

- Wenn keine zweifelsfreie Feststellung möglich
 - Verweis des ArN auf das Veranlagungsverfahren
 - aber Eintrag der Abfindung in Zeile 19 der Lohnsteuerbescheinigung



Einschub: Prüfung der Zusammenballung

1. Prüfung:

Die Entschädigung muss insgesamt innerhalb eines Kalenderjahres zufließen (hierdurch kann es zu einer Verschärfung der Progression kommen)

2. Prüfung:

Der als Entschädigung gezahlte Betrag muss ggf. unter Berücksichtigung weiterer, neuer Einkünfte höher sein als der Betrag, der dem Arbeitnehmer in diesem Kalenderjahr bei Fortsetzung des Arbeitsverhältnisses ohnehin zugeflossen wäre

Zu 1. Zahlung in einem Kalenderjahr



- Ratenzahlungen innerhalb eines Jahres sind unschädlich
- Verlagerung der Fälligkeit ins Folgejahr ist möglich (und manchmal sinnvoll)
- Geringfügige Teilleistung (10 % der Hauptleistung) im Folgejahr ist unschädlich
- Soziale Fürsorgeleistungen in weitere Veranlagungszeiträume unschädlich, wenn < 50% und
 - Einheitliche Regelung
 - Vorübergehend
 - Leistungen zur Erleichterung des Arbeitsplatzwechsels (weitere Überlassung Firmenwagen, Outplacementberatung, Übernahme Versicherungsbeiträge, befristete Zahlung Zuschuss Arbeitslosengeld...)
- Für Leistungen im Jahr der Entschädigungszahlung gilt auch die ermäßigte Besteuerung, Leistungen in Folge-VZ = laufender Arbeitslohn (SV-frei)

Zu 2. Zusammenballung der Einkünfte



- Beispiel
 - Monatlicher Arbeitslohn = 4.500 Euro
 - Beendigung Arbeitsverhältnis zum 30.06.2023
 - a. Abfindung 28.000 Euro
 - b. Abfindung 26.000 Euro

Zu 2. Zusammenballung der Einkünfte



Alternative a)

Arbeitslohn 01-06/2023	27.000 Euro
Zzgl. Entgangener Arbeitslohn 07-12/2023	27.000 Euro
= Entgelt ohne Kündigung	54.000 Euro
Arbeitslohn 01-06/2023	27.000 Euro
Zzgl. Abfindung	28.000 Euro
= Entgelt 2023 tatsächlich	55.000 Euro
Ergebnis:	55.000 Euro > 54.000 Euro
Es liegt eine Zusammenballung von Einkünften im Kalenderjahr vor. Die Lohnsteuer auf die Abfindung muss nach der Fünftelregelung berechnet werden	

Zu 2. Zusammenballung der Einkünfte



Alternative b)	
Arbeitslohn 01-06/2023	27.000 Euro
Zzgl. Entgener Arbeitslohn 07-12/2023	27.000 Euro
= Entgelt ohne Kündigung	54.000 Euro
Arbeitslohn 01-06/2023	27.000 Euro
Zzgl. Abfindung	26.000 Euro
= Entgelt 2023 tatsächlich	53.000 Euro
Ergebnis:	53.000 Euro < 54.000 Euro
Es liegt keine Zusammenballung von Einkünften im Kalenderjahr vor. Die Lohnsteuer auf die Abfindung darf nicht nach der Fünftelregelung berechnet werden. Ggf. ist die 1/5-Regelung nach Mitteilung weiterer Einkünfte (z. B. Arbeitslosengeld) auf Antrag des Arbeitnehmers möglich.	

Besteuerung von Abfindungen

Gestaltungen

- u. U. Verlagerung ins Folgejahr sinnvoll, wenn Einkünfte geringer
- Inflationsausgleichsprämie, wenn nicht bereits eine Abfindungsvereinbarung vorliegt
- BAV: Vervielfältigungsregel





DR. GEBHARDT + MORITZ

G + M. LOHN UND GEHALT 2023

Bianca Eckhardt

Bilanzbuchhalterin

Minijob – Änderung der Geringfügigkeitsrichtlinien



Minijob – Änderung der Geringfügigkeitsrichtlinien

Minijob in Zahlen

520-Euro aktuell pro Monat

Seit 01.10.2022 dynamische Grenze
= gekoppelt an den Mindestlohn für
10 Stunden pro Woche

$(12 \text{ Euro} \times 10 \text{ Stunden} \times 13/3 = 520)$
Euro aktuell)

Beiträge

Abgabeart	Höhe der Abgaben
Pauschalbeitrag zur Krankenversicherung	13%
Beitrag zur Pflegeversicherung	Keine Abgabe
Pauschalbeitrag Arbeitgeber zur Rentenversicherung	15 %
Beitragsanteil des Minijobbers bei Versicherungspflicht in der Rentenversicherung	3,6 %
Umlage 1 (U1)	1,1 %
Umlage 2 (U2)	0,24 %
Beitrag zur gesetzlichen Unfallversicherung	individueller Beitrag an den zuständigen Unfallversicherungsträger
Arbeitslosenversicherung	keine Abgabe
Insolvenzgeldumlage	0,06%
Steuer	2% Pauschsteuer



Minijob – Änderung der Geringfügigkeitsrichtlinien

Fallstricke/Mythen/Missverständnisse Minijob

- Jahresbetrachtung: 6.240 Euro (520 Euro x 12 Monate) durchschnittlicher monatlicher Verdienst von 520 Euro
- Flexibel, aber max. 1.040 Euro im Monat
- nicht vorhersehbares Überschreiten ist in 2 Monaten möglich (innerhalb eines Zeitjahres max. 2 x Überschreiten - max. 7.280 Euro, jedoch nur wenn unvorhersehbar (Krankheitsvertretung))



Minijob – Änderung der Geringfügigkeitsrichtlinien

Fallstricke/Mythen/Missverständnisse Minijob

- Arbeitnehmer ohne Hauptbeschäftigung können mehrere Minijobs ausüben. Insgesamt aber max. 520 Euro
- nur **ein** Minijob bei Bestehen einer SV-pflichtigen Hauptbeschäftigung
- Erstellung Prognose bei Beginn der Beschäftigung und bei Veränderungen
- Hauptbeschäftigung und Minijob bei dem gleichen Arbeitgeber (mehrere Betriebsstätten) nicht möglich.
Ausnahme: Konzern und Tochterunternehmen
- Arbeitszeitkonten möglich – monatliches festes Arbeitsentgelt, Verteilung der Arbeitszeit auf ein Jahr



Bianca Eckhardt

Bilanzbuchhalterin

Aktuelle Themen aus den Sozialversicherungsprüfungen

- Phantomlohn

Phantomlohn



Die Deutsche Rentenversicherung Bund prüft im Rahmen der Betriebsprüfungen vermehrt den sog. Phantomlohn und fordert Sozialversicherungsbeiträge nach



Phantomlohn = die Differenz zwischen der vom Arbeitgeber gezahlten tatsächlichen Vergütung und der Vergütung, auf die der Arbeitnehmer einen Rechtsanspruch hat



Beiträge zur Sozialversicherung werden bereits mit Entstehung des Anspruches fällig, da für die Sozialversicherung das sogenannte Entstehungsprinzip gilt



Für die Lohnsteuer gilt dagegen das Zuflussprinzip



Arbeitszeitfiktion Arbeit auf Abruf/Minijob



Erhalten Arbeitnehmer üblicherweise **Zuschläge für Sonn-, Feiertags- und Nachtarbeit (SFN-Zuschläge)**, so sind diese auch bei der Berechnung des **fortzuzahlenden Entgelts bei Krankheit und bei Urlaub** zu berücksichtigen. Hier ist die Besonderheit zu beachten, dass diese Vergütungsbestandteile nicht steuer- und abgabenfrei gezahlt werden dürfen.



Erhalten Arbeitnehmer eine geringere Vergütung, als der **Mindestlohn** vorsieht, entsteht in Höhe der Differenz zwischen gezahlten Lohn und Mindestlohn **Phantomlohn**

Fälle des Phantomlohns

Minijobs: Phantomlohn (Arbeitszeitfiktion)

- Änderung § 12 Absatz 1 und 2 TzBfG – Arbeit auf Abruf (seit 1.1.2019)
- Bei Arbeit auf Abruf bestimmt der Arbeitgeber einseitig die Lage der Arbeitszeit durch Abruf der Arbeitsleistung. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, die Arbeitsleistung zu erbringen.
- gesetzliche Vermutung, dass eine Arbeitszeit von 20 Std./Woche bzw. 3 Std./Tag als vereinbart gilt, wenn nichts anderes vereinbart wurde (§ 12 Abs. 1 S. 2, 3 TzBfG)
- **Problem:** bei fehlender Vereinbarung und tatsächlich geringerer Arbeitszeit entsteht sozialversicherungsrechtlich ein Phantomlohn (Arbeitnehmer hat zivilrechtlichen Anspruch auf den höheren Arbeitslohn)

Minijobs: Phantomlohn (Arbeitszeitfiktion)

Beispiel:

- Abrufarbeitsverhältnis
- Stundenlohn: 12,00 EUR
- Arbeitszeit 10 Std./Woche
- Monatslohn ~ 520 EUR = geringfügige Beschäftigung
- Bei fehlender Vereinbarung Arbeitszeitvermutung von 20 Std./Woche

20 Std. x 12,00 EUR x 13 Wochen/3 Monate = 1.040,00 EUR /Monat

Anspruch auf 1.040 EUR besteht → SV-Pflicht!



Mögliche Nachzahlung im Rahmen der SV-Prüfung (Beispiel)

ArbG-Beiträge	(~ 20% von 1.040)	208 EUR
+ ArbN-Beiträge	(~ 20% von 1.040)	208 EUR
./. gezahlte Beiträge Minijob	(30% von 520)	156 EUR
= Nachzahlung pro Monat		260 EUR



Minijobs: Phantomlohn (Arbeitszeitfiktion)

Empfehlung / Hinweis

- 
- Bestehende Arbeitszeitvereinbarungen sollten – insbesondere bei geringfügig entlohten Beschäftigungsverhältnissen – geprüft und erforderlichenfalls angepasst werden
 - Zu beachten sind die Vorgaben des § 12 TzBfG:
 - Wöchentliche Mindestarbeitszeit darf nur bis zu 25% zusätzlich abgerufen werden
 - Wöchentliche Höchstarbeitszeit darf nur bis zu 20% weniger abgerufen werden

Minijobs: Phantomlohn (Arbeitszeitfiktion)

Empfehlung / Hinweis

- Für Arbeitsverhältnisse besteht rechtlich keine Schriftformerfordernis
 - ABER es besteht die Pflicht zur Niederschrift nach § 2 Absatz 1 NachwG der wichtigsten, vertraglichen Vereinbarungen innerhalb eines Monats nach Beginn der Tätigkeit.

ohne schriftliche Vereinbarung kommt der Arbeitgeber in Beweisnot!

Minijobs: Phantomlohn (Arbeitszeitfiktion)

Empfehlung / Hinweis

Prüfen, ob sich „Arbeit auf Abruf“ vermeiden lässt

- Abschluss
 - Eines Arbeitsvertrag mit fester Vereinbarung der wöchentlichen Arbeitszeit
 - Rahmenvereinbarung (Arbeitsvertrages auf Anfrage)



Minijobs: Phantomlohn (Arbeitszeitfiktion)

Empfehlung / Hinweis

Rahmenvereinbarung

- Es wird festgelegt, dass keine Arbeitspflicht besteht. Das bedeutet, das Arbeitsverhältnis beginnt erst, wenn der Arbeitnehmer das Angebot annimmt. Es handelt sich nicht um ein Dauerarbeitsverhältnis.



Bianca Eckhardt

Bilanzbuchhalterin

Aktuelle Themen aus den
Lohnsteuer- und
Sozialversicherungsprüfungen

- Scheinselbständigkeit



Scheinselbstständigkeit

Weiterer Prüfungsschwerpunkt der Deutschen
Rentenversicherung ist die sogenannte Scheinselbstständigkeit

- Das Risiko hierfür trägt im Wesentlichen der Arbeitgeber
- Stellt sich heraus, dass es sich bei einem Beschäftigungsverhältnis um eine Scheinselbstständigkeit gehandelt hat, wird von einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis ausgegangen → der Auftraggeber muss Sozialversicherungsbeiträge rückwirkend zahlen



Scheinselbstständigkeit

Merkmale für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sind:

- Weisungsgebundenheit ggü. dem Auftraggeber
- Einhaltung von Arbeitszeiten
- Arbeitskleidung des Auftraggebers wird getragen
- Eingliederung in die Unternehmensorganisation



Scheinselbstständigkeit

Merkmale für ein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis sind:

- die Verpflichtung, bestimmte Hard- und Software zu benutzen, sofern damit insbesondere Kontrollmöglichkeiten des Auftraggebers verbunden sind
- Kein eigenes Unternehmerrisiko (Kapitaleinsatz)
- Die Verpflichtung, zu regelmäßiger detaillierter Berichterstattung
- Keine abschließende Aufzählung, unterschiedliche Gewichtung und Einzelfall entscheidend



Scheinselbstständigkeit

Folgen einer Scheinselbstständigkeit:

- Hohe Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen (i. d. R. ArbN- und ArbG-Beiträge) zzgl. Säumniszuschläge von 1% pro Monat
- i. d. R. für die letzten 4 Jahre, aber bis 30 Jahre bei Vorsatz
- Eventuell auch strafrechtliche Relevanz
- Ggf. aber nicht zwingend: Folgen auch im Rahmen der Einkommen-/Lohn- und Umsatzsteuer



Scheinselbstständigkeit

Verhindern von hohen Nachforderungen:

- Im Zweifel Überprüfung des sozialversicherungsrechtlichen Status durch die Clearingstelle der Dt. Rentenversicherung (Statusfeststellungsverfahren)



Scheinselbstständigkeit

Statusfeststellungsverfahren:

- Durch Auftraggeber und -nehmer möglich
- Ergibt die Prüfung ein abhängiges Beschäftigungsverhältnis, Versicherungspflicht grds. ab Beschäftigungsbeginn oder ggf. auf Antrag auch erst mit Bekanntgabe der Entscheidung, wenn Antrag innerhalb 1 Monat nach Aufnahme der Tätigkeit, Zustimmung des Arbeitnehmers und Vorliegen einer privaten Absicherung



Scheinselbstständigkeit

Statusfeststellungsverfahren:

Reform ab 01.04.2022

- Reduzierter Prüfungsumfang: nur Feststellung, ob eine Beschäftigung oder selbständige Tätigkeit vorliegt (nicht mehr über SV-Pflicht)
- Prognose vor Tätigkeitsbeginn oder als Gruppenfeststellung (für gleich Vertragsverhältnisse) möglich
- Einheitliches Verfahren in Dreiecksfällen (Vermittlungen/Selbständigenüberlassung)



DR. GEBHARDT + MORITZ

G + M. LOHN UND GEHALT 2023

Marina Müller

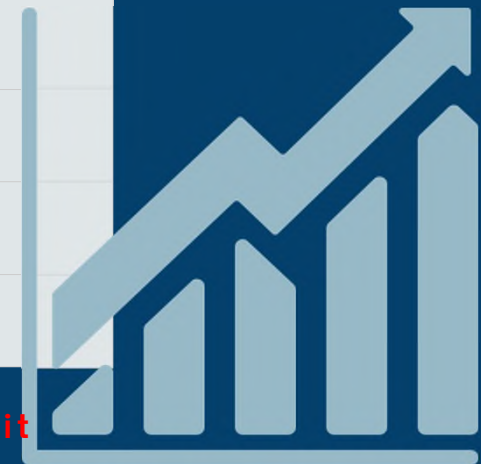
Steuerberaterin

Änderungen für Arbeitgeber ab 2023

Mindestlohn

seit 01.01.2020	9,35 EUR/Stunde
zum 01.01.2021	9,50 EUR/Stunde
zum 01.07.2021	9,60 EUR/Stunde
zum 01.01.2022	9,82 EUR/Stunde
zum 01.07.2022	10,45 EUR/Stunde
zum 01.10.2022	12,00 EUR/Stunde

am 26.06.2023 wurde der Mindestlohn 2024 und 2025 mit 12,41 Euro bzw. 12,82 Euro beschlossen!



Verbindlich erklärte Tarifverträge haben Vorrang

Mindestlohn

Keinen Anspruch auf Mindestlohn haben

- Jugendliche bis 18 Jahren ohne abgeschlossener Berufsausbildung
- Auszubildende, unabhängig vom Alter (aber Mindestausbildungsvergütung ab 01.01.2020)
- Langzeitarbeitslose für die ersten 6 Monate ihrer Beschäftigung
- Ehrenamtlich Tätige

Mindestlohn

Keinen Anspruch auf Mindestlohn haben

- Jugendliche, die an einer Einstiegsqualifizierung teilnehmen
- Praktikanten, wenn das Praktikum verpflichtend im Rahmen einer schulischen oder hochschulischen Ausbildung stattfindet
- Praktikanten, wenn das Praktikum freiwillig bis zu 3 Monaten zur Orientierung für eine Berufsausbildung oder Aufnahme eines Studiums stattfindet



Berufsbildungsmodernisierungsgesetz

Mindestausbildungsvergütung ab 01.01.2020

Ausbildungsbeginn	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr
2020	515,00 EUR	607,70 EUR	742,50 EUR	721,00 EUR
2021	550,00 EUR	649,00 EUR	742,50 EUR	770,00 EUR
2022	585,00 EUR	690,30 EUR	789,75 EUR	819,00 EUR
2023	620,00 EUR	731,60 EUR	837,00 EUR	868,00 EUR
2024	Fortschreibung jeweils zum 01.01. eines Kalenderjahres			

Ausnahme: In Tarifverträgen können abweichende Vereinbarungen getroffen werden



Gleitzonenregelung/Übergangsbereich



- Ab 01.01.2023 Erhöhung 1.600,00 EUR auf 2.000,00 EUR (bis 30.09.2022 1.300,00 EUR)
- Vermeidung des abrupten Anstiegs der SV-Arbeitnehmer-Anteile oberhalb 520,00 EUR (stattdessen progressiver Anstieg)
- Achtung: Mehrfachbeschäftigung berücksichtigen!
- Keine Minderung der Rentenanwartschaft
- Ausnahmen: Auszubildende, FSJ, FÖJ, Bundesfreiwilligendienst, Altersteilzeit, Wiedereingliederung,





Wegfall Hinzuverdienstgrenze Rentner

ab 01.01.2023

- Wegfall der Hinzuverdienstgrenze für Altersrentner, auch bei vorgezogener Altersrente (bis 12/2022 46.060 Euro max.)
- Dynamische Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrenten
- max. 6/8 der 14-fachen mtl. Bezugsgröße (aktuell 35.647,50 Euro) bei teilweiser Erwerbsminderung

Wegfall Hinzuverdienstgrenze Rentner

- 
- Max. 3/8 der 14-fachen mtl. Bezugsgröße (aktuell 17.823,75 Euro) bei voller Erwerbsminderungsrente
 - Jährliche Anpassung anhand der Sozialversicherungsrechengrößen
 - Unabhängig von den Grenzen dürfen nur Tätigkeiten im Rahmen des Leistungsvermögen ausgeübt werden.

Wegfall Hinzuverdienstgrenze Rentner

- 
- Exkurs Sozialversicherungspflicht:
 - RV-Pflicht -> bis Erreichen der Regelaltersrente Pflicht
 - nach Erreichen der Regelaltersrente SV-Freiheit, aber Verzicht möglich
 - Minijob: mit Erreichen Regelaltersrente SV-Freiheit (kein gesonderte Befreiungsantrag nötig)
 - Gezahlte RV-Beiträge fließen in die Rentenhöhe mit ein
 - Weiteres zur Beitragspflicht (s. Schaubilder)

Sozialversicherungspflicht von Altersvollrentnern



Quelle: TK

Sozialversicherungspflicht von Altersteilrentnern



Quelle: TK

Sozialversicherungspflicht von Erwerbsminderungsrentnern

Sonstige Rentner in Beschäftigung
Erwerbsminderungsrentner

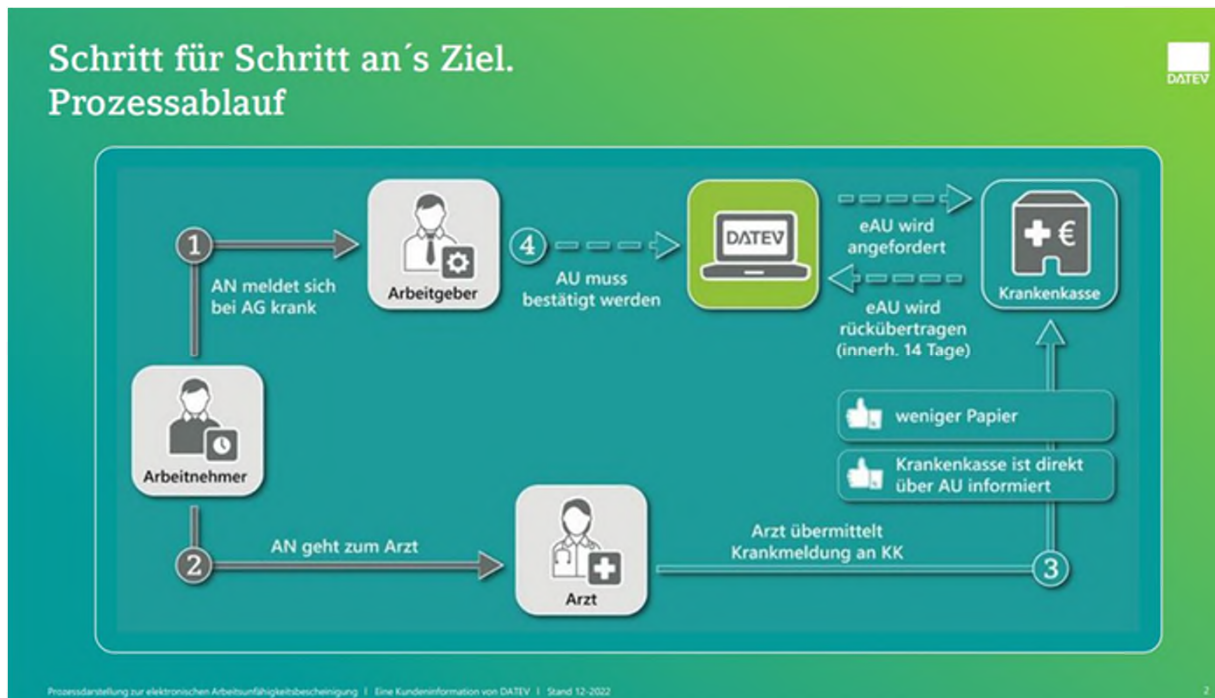
		KV	RV	ALV	PV
Erwerbsminderungsrentner	teilweise Erwerbsminderung	Pflicht voller Beitrag	Pflicht voller Beitrag je 9,3 %	Pflicht voller Beitrag*	Pflicht voller Beitrag
	volle Erwerbsminderung	Pflicht erm. Beitrag = kein KG	Pflicht Beitrag je 9,3 %	Freiheit auch kein AG-Beitrag	Pflicht voller Beitrag

* Voraussetzung: AN steht dem Arbeitsmarkt noch zur Verfügung

Quelle: TK

Erfahrungen der eAU

eAU = elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung





Erfahrungen der eAU

- Verpflichtung ab 01.01.23 (vorab schleppende Pilotphase ab 01.01.22 bzw. 01.07.22)
- Ausnahmen:
 - Technische Probleme Praxen
 - Bestimmte Einrichtungen (Privatkliniken)
 - Kind-Krank
- Arbeitnehmer hat weiterhin Mitteilungspflicht!
- Kein pauschaler Abruf von AU-Daten möglich

Inflationsausgleichsprämie

- 
- Vom 26.10.22 bis 31.12.24
 - Steuer- und sozialabgabenfrei
 - Bis zu 3.000 Euro (in Raten möglich, insgesamt max. 3.000 Euro)
 - Empfänger = Arbeitnehmer im steuerlichen Sinne
 - Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn
 - keine Gehaltsumwandlung,
 - aber als Vergütung, auf die kein Anspruch besteht z. B. Überstunden, wenn kein Auszahlungsanspruch, sondern nur Freizeitausgleich besteht

Inflationsausgleichsprämie

- Zusammenhang mit Preisentwicklung/Inflation
 - Bezeichnung „Inflationsausgleichsprämie“ ausreichend,
 - keine tatsächliche Betroffenheit nötig
- Für jedes Dienstverhältnis möglich
- Gleichheitsgrundsatz arbeitsrechtlich zu beachten, aber keine Auswirkung auf die Steuerfreiheit

Pflegeversicherung ab 01.07.2023

- Erhöhung Beitrag um 0,35 % auf 3,4 % (paritätisch ArN/ArG)
- Erhöhung Beitragszuschlag für Kinderlose um 0,25 % auf 0,6%
(nur ArN, ab dem 23. Lebensjahr)
- Neu: gestaffelte Entlastung nach Anzahl der Kinder (s. Schaubild)





Beitragssätze Pflegeversicherung ab 1. Juli 2023

Kinderzahl	Zuschlag (+) Abschlag (-) in %	Beitragssatz in %	Arbeitgeberanteil in %	Beschäftigtenanteil in %
Kinderlos	+ 0,6	4,0	1,7	2,3
Eltern mit 1 Kind sowie lebenslang	Basiswert	3,4	1,7	1,7
Eltern mit 2 Kindern*	- 0,25	3,15	1,7	1,45
Eltern mit 3 Kindern*	- 0,5	2,9	1,7	1,2
Eltern mit 4 Kindern*	- 0,75	2,65	1,7	0,95
Eltern mit 5 und mehr Kindern*	- 1,0	2,4	1,7	0,7

* unter 25.Jahren

Quelle: AOK

Pflegeversicherung ab 01.07.2023

- Begünstigt:
 - Leibliche Eltern
 - Adoptiveltern (wenn, Adoption vor Vollendung der für die Familienversicherung vorgesehenen Altersgrenze)
 - Pflegeeltern
 - Stiefeltern (wenn, Eheschließung vor Vollendung der für die Familienversicherung vorgesehenen Altersgrenze)



G + M. LOHN UND GEHALT 2023

Pflegeversicherung ab 01.07.2023

- Pauschale/r Altersgrenze und Begünstigtenkreis
- Unabhängig von Unterhaltszahlungen, Kindergeldbezug etc.
- Ggf. mehr als zwei Personen für ein Kind begünstigt (leibliche Eltern, Stiefeltern...)
- Nachweispflichten



Pflegeversicherung ab 01.07.2023

- 01.07.2023-30.06.2025 (Übergangszeitraum) vereinfachtes Nachweisverfahren (Mitteilung der Arbeitnehmer über Anzahl und Alter der Kinder ausreichend)
- Arbeitgeber fordert an und informiert über die Form der Mitteilung
- Ab 01.07.2025 soll eine zentrale Stelle den elektronischen Abruf der Angaben ermöglichen





Sascha Hartmann

Steuerberater

Überblick über steuer- und
sozialversicherungsbegünstigte
Gehaltsbestandteile

Steuer- und Sozialversicherungsbegünstigte Gehaltsbestandteile

Bezeichnung	Voraussetzung	Umfang
Aufmerksamkeiten	Sachzuwendungen aus besonderem persönlichen Anlass (Geburtstag, Hochzeit, Geburt, ...)	Grenze der Steuerfreiheit: 60 EUR (brutto) LSt- und SV-frei
Betriebsveranstaltung	Freibetrag von 110 EUR pro Mitarbeiter/Veranstaltung max. 2 Veranstaltungen pro Jahr	Freibetrag LSt- und SV-frei



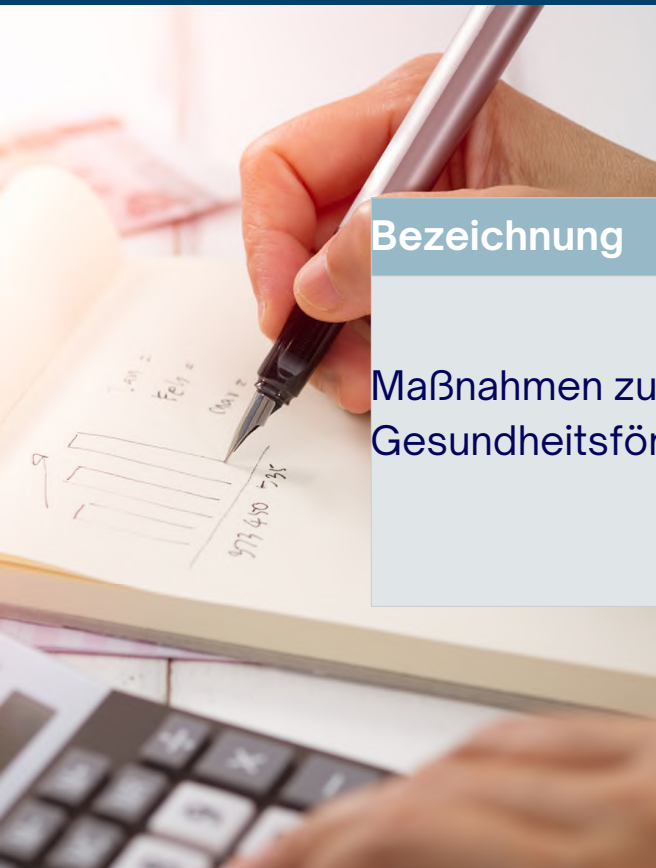


Steuer- und Sozialversicherungsbegünstigte Gehaltsbestandteile

Bezeichnung	Voraussetzung	Umfang
Betreuungsleistungen	• Kosten der Inanspruchnahme von Dienstleistung für Beratung und Vermittlung von Betreuungspersonal für Kinder oder pflegebedürftige Angehörige • Kosten einer Betreuung, die kurzfristig aus zwingenden, beruflich veranlassten Gründen erforderlich wird	Fall 1: Ohne Höchstbetrag LSt- und SV-frei Fall 2: LSt- und SV-frei bis zu einem Betrag von 600 EUR im Jahr



Steuer- und Sozialversicherungsbegünstigte Gehaltsbestandteile



Bezeichnung	Voraussetzung	Umfang
Maßnahmen zur Gesundheitsförderung	Gesundheitskurse und Maßnahmen für die betriebliche Gesundheitsförderung zusätzlich zum Lohn	Leistungen bis zu 600 EUR pro Jahr und Arbeitnehmer sind LSt- und SV-frei

Steuer- und Sozialversicherungsbegünstigte Gehaltsbestandteile

Bezeichnung	Voraussetzung	Umfang
Erholungsbeihilfen	Zuschüsse des Arbeitgebers in Form von Bar- oder Sachbezügen zu den Erholungskosten eines Arbeitnehmers	Zur Wiederherstellung der Arbeitsfähigkeit (z.B. Kur) oder zur Behandlung typischer Berufskrankheiten: - Bis zu 600 EUR/Jahr LSt- und SV-frei Für sonstige Erholung (Reisen): - Pauschalierung von 25 % möglich (zzgl. KiSt + SolZ) - Arbeitnehmer: bis 156 EUR/Jahr - Ehegatten: bis 104 EUR/Jahr - pro Kind: bis 52 EUR/Jahr

Steuer- und Sozialversicherungsbegünstigte Gehaltsbestandteile

Bezeichnung	Voraussetzung	Umfang
Fortbildung	Berufliche Fort- oder Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers	Kein Arbeitslohn, wenn Bildungsmaßnahme im ganz überwiegend betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt wird
Getränke und Genussmittel (Aufmerksamkeiten)	Werden vom Arbeitgeber zum Verzehr während der Arbeitszeit bereitgestellt	Kein Arbeitslohn, auch wenn unentgeltlich überlassen



Steuer- und Sozialversicherungsbegünstigte Gehaltsbestandteile

Bezeichnung	Voraussetzung	Umfang
BahnCard für betriebliche Fahrten (49 Euro-Ticket)	• Für dienstliche Fahrten • Prognoserechnung erstellen	LSt- und SV-frei, bei entsprechender Prognose Privatnutzung uneingeschränkt möglich
Fahrtkostenzuschuss	• Für tägliche Fahrten zur Arbeit <i>und/oder</i> • Familienheimfahrten bei doppelter Haushaltsführung	0,30 EUR pro Entfernungskilometer (ab dem 21. km 0,38 EUR) Pauschalierte Besteuerung mit 15%, SV-frei

Steuer- und Sozialversicherungsbegünstigte Gehaltsbestandteile

Bezeichnung	Voraussetzung	Umfang
Warengutscheine (Sachbezug/ Sachzuwendung)	• Angabe eines EUR-Betrages/ Höchstbetrages oder der Art und Menge • auch möglich für Massage, Fitnessstudio, Friseur, Sonnenstudio, etc. • auch möglich für Prepaid-Karten (nicht bar auszahlbar) Bsp. Sodexo oder Edenred (enger Rahmen!) • Vertragspartner muss Arbeitgeber sein	LSt- und SV-frei bis zu max. 50 EUR/Monat



Steuer- und Sozialversicherungsbegünstigte Gehaltsbestandteile

Bezeichnung	Voraussetzung	Umfang
Kindergartenzuschuss	Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung und Verpflegung nicht-schulpflichtiger Kinder des Arbeitnehmers in Kindergärten etc.	• LSt- und SV-frei, wenn es sich um tatsächliche Zuschüsse zum Arbeitslohn handelt • Gilt auch für Betriebskindergärten

Steuer- und Sozialversicherungsbegünstigte Gehaltsbestandteile

Bezeichnung	Voraussetzung	Umfang
Telefonkosten	private Telefonkosten bei beruflicher Veranlassung (z. B. bei Home-Office)	• max. 20% des Rechnungsbetrages • max. 20 EUR/Monat
EDV Zulage	Nutzung des privaten Internetzugangs für berufliche Zwecke	Pauschalierung möglich mit 25 % auf einen Barzuschuss zur Internetnutzung (bei max. 50 EUR im Monat geringe Nachweisanforderungen)

Steuer- und Sozialversicherungsbegünstigte Gehaltsbestandteile

Bezeichnung	Voraussetzung	Umfang
Job-Bike (zusätzlich)	Zusätzlich zum ohnehin geleisteten Lohn	Voll Steuerfrei (gilt nicht für die Umsatzsteuer!)
Job-Bike (Gehaltsumwandlung)	Entgeltminderung (z. B. in Höhe der Leasingrate)	0,25 % des Bruttolistenpreises = geldwerter Vorteil (gilt nicht für die Umsatzsteuer!)



Hinweis in eigener Sache

Die Ausführungen erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit.

Der Inhalt ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden.

Die Komplexität und der ständige Wandel der hier behandelten Materie machen es jedoch erforderlich, Haftung und Gewähr auszuschließen.



DR. GEBHARDT + MORITZ

STEUERBERATUNG

WIRTSCHAFTSPRÜFUNG

RECHTSBERATUNG

WIRTSCHAFTSBERATUNG

BELEGDEPOT

HEINRICHSTRASSE 17/19
36037 FULDA
TELEFON +49 661 9779-0
TELEFAX +49 661 9779-22
GM@GEBHARDT-MORITZ.DE
WWW.GEBHARDT-MORITZ.DE



Weiterer Standort:

Niederlassung Bad Salzungen
Langenfelder Str. 15
36433 Bad Salzungen