

Aktuelle Informationen für Unternehmen im Überblick

1. Neuregelungen im Nachweisgesetz
2. eAU ab 2023 für Arbeitgeber verpflichtend
3. Inflationsausgleichsprämie
4. Kurzarbeitergeld in der Energiekrise
5. Förderung von Weiterbildung – auch bei KUG
6. Änderungen Mini- und Midi-Job
7. Arbeitszeiterfassung

1. Neuregelungen im Nachweisgesetz

Durch neue Bestimmungen im Nachweisgesetz (NachwG) ergeben sich für Arbeitsverhältnisse, die am oder nach dem 01.08.2022 geschlossen werden, neue Vertragsanforderungen und Mindestinhalte. Die wichtigsten Neuerungen, die Sie für Ihre Rechtssicherheit beachten sollten, haben wir hier für Sie zusammengefasst:

Anwendbar ist das NachwG für alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer und Arbeitnehmerinnen beschäftigen. Hiervon sind Aushilfen erfasst und auch Praktikanten können als Beschäftigte gelten (Vgl. § 22 Abs. 1 MiLoG, § 2 Abs. 1a NachwG). Auszubildende sind nicht erfasst. Die Anforderungen an Ausbildungsverträge wurden jedoch in § 11 Berufsbildungsgesetz ebenfalls geändert.

Der geänderte § 2 NachwG definiert, welche Angaben schriftlich in einen Arbeitsvertrag festzuhalten sind.

Arbeitsverhältnisse, die bereits vor dem 01.08.2022 bestanden haben:

- wenn der Beschäftigte es verlangt, muss ihm innerhalb von 7 Tagen ein Dokument mit den wesentlichen Vertragsbedingungen ausgestellt werden.

Arbeitsverhältnisse, die am oder nach dem 01.08.2022 begründet werden:

- sofern auch im Vertrag vereinbart, müssen neuerdings Angaben zu folgenden Bestandteilen enthalten sein:
 - Enddatum bei befristeten Arbeitsverhältnissen
 - Arbeitsort
 - Dauer der Probezeit
 - Überstundenvergütung, Entgeltbestandteile, Art der Auszahlung der Vergütung
 - Ruhepausen
 - Arbeit auf Abruf
 - Anordnung von Überstunden
 - vom Arbeitgeber bereitgestellte Fortbildung
 - betriebliche Altersversorgung
 - Kündigungsmodalitäten
 - Hinweis auf anwendbare Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen
- Haben Sie einen oder mehrere dieser Punkte im Arbeitsvertrag nicht vereinbart, müssen hierzu auch keine weiteren Angaben aufgenommen werden.
- Die Erfüllung einiger (Vgl. § 2 Abs. 4 NachwG) Nachweispflichten ist durch Verweis auf Tarifverträge, Betriebs- oder Dienstvereinbarungen möglich.
- Ändert sich eine wesentliche Vertragsbedingung im Laufe des Arbeitsverhältnisses, muss dem Arbeitnehmer dies schriftlich mitgeteilt werden.

Bei Nichteinhaltung sind Bußgelder bis zu 2.000 Euro möglich. Eine Ordnungswidrigkeit ist bspw. schon bei der Übermittlung wesentlicher Arbeitsbedingungen mit elektronischer Signatur statt in Schriftform gegeben.

Detailliertere Informationen zu den Änderungen und den sich für Sie ergebenden Pflichten finden Sie auch [hier](#) und [hier](#).

2. eAU ab 2023 für Arbeitgeber verpflichtend

Ab Januar 2023 wird die Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung auf Papier – bis auf wenige Ausnahmen – der Geschichte angehören und durch ein elektronisches Verfahren abgelöst. Beschäftigte müssen dann ihre AU nicht mehr beim Arbeitgeber vorzeigen, stattdessen stellen die Krankenkassen die entsprechende AU elektronisch zur Verfügung und die Arbeitgeber rufen diese Daten dann ab. Der Ablauf sieht wie folgt aus:

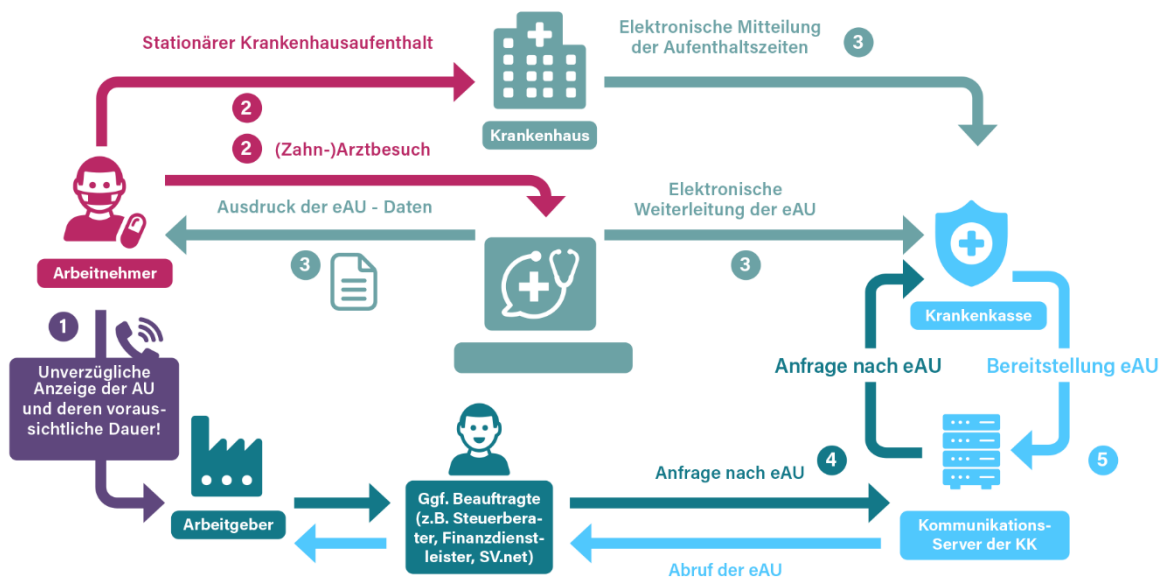
Schritt 1: Arzt meldet an die Krankenkasse

Schritt 2: Beschäftigte informieren Arbeitgeber

Schritt 3: Datenabruf des Arbeitgebers bei der Krankenkasse

Weiterhin gilt: Beschäftigte sind grundsätzlich ab dem vierten Tag ihrer Arbeitsunfähigkeit verpflichtet, dies dem Arbeitgeber zu melden und ärztlich festzustellen (§ 5 EZFG). Der Arbeitgeber darf sogar am ersten Tag ein Attest fordern. Abhängig von dieser Information müssen dann die AU-Daten bei den Krankenkassen abgerufen werden. Das heißt Vorlagepflicht entfällt, die Meldepflicht bleibt. Dies bedeutet für Unternehmen, ihre internen Prozesse neu zu strukturieren bzw. mit Steuerberatern zu klären. Achtung auch für Minijobber gilt das neue Verfahren.

Eine detaillierte Beschreibung zum Prozesses der eAU finden Sie [hier](#) sowie [hier](#) eine Checkliste.



// Quelle: [BDA – Die Arbeitgeber](#)

3. Inflationsausgleichsprämie

Arbeitgeber haben die Möglichkeit, Mitarbeitenden eine steuer- und abgabenfreie „Inflationsausgleichsprämie“ in Höhe von bis zu 3.000 Euro auszuzahlen. Das regelt der neue § 3 Nr. 11c EStG.

Eckpunkte der Regelung sind unter anderem (Auszug [hier](#)):

- Der Begünstigungszeitraum ist zeitlich befristet - vom 26.10.2022 bis zum 31.12.2024.
- In diesem Zeitraum sind Zahlungen bis zu einem Betrag von 3.000 Euro steuer- und sozialversicherungsfrei möglich.
- Der steuerliche Freibetrag kann auch in mehreren Teilbeträgen ausgezahlt werden.
- Die Inflationsausgleichsprämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Jeder Arbeitgeber kann die Steuer- und Abgabenfreiheit für solche zusätzlichen Zahlungen nutzen.
- Es genügt, wenn der Arbeitgeber bei Gewährung der Prämie deutlich macht, dass diese im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht – zum Beispiel durch entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger im Rahmen der Lohnabrechnung.

Eine wichtige Voraussetzung der steuer- und sozialversicherungsfreien Sonderzahlung ist die sogenannte „Zusätzlichkeit“, d.h. es muss sich vollständig um eine freiwillige Leistung der Unternehmen an ihre Arbeitnehmer handeln. Es darf kein entsprechender Anspruch auf Arbeitslohn vorhanden sein. Auch eine Gehaltsumwandlung ist ausgeschlossen. Die Inflationsausgleichsprämie (als Teil des dritten Entlastungspakets) kann sowohl an (Leih-) Arbeitnehmer, die in Vollzeit-/Teilzeitarbeit arbeiten, als auch an Aushilfen, Azubis oder Minijobber ausbezahlt werden. Ebenso ist diese bei Mitarbeitern in Kurzarbeit und bei Bezug von Kranken- und Elterngeld möglich. Die ausgezahlte Inflationsprämie gilt als Betriebsausgabe und mindert dementsprechend den Gewinn und die Steuerlast.

Fragen zur Gleichbehandlung von Arbeitnehmern:

- Müssen Arbeitgeber die Prämie einheitlich an alle zahlen?
- Darf differenziert werden, und wenn ja, nach welchen Kriterien?
- Sind Unterschiede in der Höhe der Zahlungen zulässig?

Hürde 1: Allgemeiner Gleichbehandlungsgrundsatz

Soll die Inflationsausgleichsprämie nicht einheitlich an alle Beschäftigten ausgezahlt werden, muss der Arbeitgeber zunächst den allgemeinen arbeitsrechtlichen Gleichbehandlungsgrundsatz beachten. Als allgemeine Regel verbietet dieser eine willkürliche, d. h. sachlich unbegründete Durchbrechung allgemeiner oder gruppenbezogener Regelungen zum Nachteil einzelner Beschäftigter. Um diesen Grundsatz zu beachten, wäre die Bildung von Arbeitnehmergruppen nötig, welche die Gleichbehandlung innerhalb vergleichbarer Arbeitnehmergruppen sicherstellt. Wenn alle Beschäftigten der jeweiligen Gruppe gleichbehandelt werden, sollte dies ausreichend sein. Wie bei anderen Leistungen (z.B. Bonus oder Gratifikation) bedarf es für die Differenzierung eines sachlichen Grundes. Ein solcher sachlicher Grund kann beispielsweise in unterschiedlichen Gehaltsgruppen gesehen werden. Die Inflationsausgleichsprämie kann für untere Gehaltsgruppen höher gewählt werden. Teilzeitbeschäftigten kann nur ein anteiliger Anspruch entsprechend ihrer Teilzeitquote gewährt werden.

Hürde 2: Gibt es ein Mitbestimmungsrecht des Betriebsrats, dann wäre dieser einzubeziehen.

Hürde 3: Tarifgebundene Arbeitgeber sollten prüfen, ob ggf. ein tariflicher Anspruch auf eine Inflationsausgleichsprämie besteht oder ob eine solche noch geplant ist.

Hürde 4: Das Entstehen eines Anspruchs für die Zukunft ist zu verhindern. Erforderlich hierfür ist ein Hinweis, dass es sich um eine einmalige und freiwillige Leistung handelt, auf die in der Zukunft kein Anspruch besteht.

Weitere Informationen finden Sie [hier](#) und [hier](#).

4. Kurzarbeitergeld in der Energiekrise

Bis 31. Dezember 2022 gilt:

- Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben.
- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- Seit dem 30. September 2022 gilt erneut: Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld erhalten.

Diese Regelung wurde am 14.12.2022 bis zum 30. Juni 2023 verlängert. Mehr Infos [hier](#).

Außerdem: Bis zum 30. Juni 2023 können Beschäftigte außerdem einen Minijob während der Kurzarbeit annehmen, ohne dass der Zuverdienst angerechnet wird.

Unbefristet gilt:

- Der Bezug von KUG ist bis zu 12 Monate möglich.
- Die Anzeige über Kurzarbeit sowie die Anträge auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes können online oder schriftlich eingereicht werden. Mehr Infos [hier](#).
- Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von KUG behalten ihre Gültigkeit.

Kurzarbeitergeld in der Energiekrise ist eine Frage, die viele Unternehmen bewegt. Grundsätzlich gilt mit der Verordnung zum 31.12.2022 folgendes (Auszug FAQs von der [Arbeitsagentur](#) / Stand 1.12.2022)

Mein Unternehmen ist wegen des Krieges in der Ukraine von Lieferausfällen/Rohstoffmangel betroffen. Kann ich Kurzarbeitergeld erhalten?

Maßgeblich für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls. Lieferausfälle / Rohstoffmangel können wirtschaftliche Gründe für einen Arbeitsausfall sein (vgl. § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Zur Begründung müssen Sie darlegen, wie die Auswirkungen in Ihrem Betrieb sind und inwiefern dies einen Arbeitsausfall verursacht (z. B. welche Tätigkeiten können nicht mehr ausgeführt werden). Sollten die weiteren Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld ebenfalls erfüllt werden, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden. In diesem Fall gelten auch die aufgrund der Corona-Pandemie geschaffenen befristeten Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld.

Ich stehe in Handelsbeziehungen zu Russland oder der Ukraine. Es sind Aufträge weggefallen. Kann ich Kurzarbeitergeld erhalten?

Maßgeblich für den Anspruch auf Kurzarbeitergeld ist das Vorliegen eines erheblichen Arbeitsausfalls. Soweit im Rahmen der bisherigen Handelsbeziehungen zu Russland oder der Ukraine Aufträge oder Absatzmärkte wegfallen, können darin wirtschaftliche Gründe für einen Arbeitsausfall vorliegen (vgl. § 96 Abs. 1 Nr. 1 SGB III). Zur Begründung müssen Sie darlegen, wie die Auswirkungen in Ihrem Betrieb sind und inwiefern dies einen Arbeitsausfall verursacht (z. B. welche Tätigkeiten können nicht mehr ausgeführt werden). Sofern die weiteren Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld ebenfalls erfüllt werden, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden. In diesem Fall gelten auch die aufgrund der Corona-Pandemie geschaffenen befristeten Sonderregelungen zum Kurzarbeitergeld.

Kann Kurzarbeitergeld aufgrund erhöhter Energiepreise (z. B. für Gas oder andere Energieträger) und einer deswegen beabsichtigten Reduktion der Produktion gewährt werden?

Eine Gewährung von Kurzarbeitergeld ausschließlich wegen aktuellen Preissteigerungen, insbesondere beim Gas und anderen Energieträgern, ist nicht möglich. Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn der eingetretene Arbeitsausfall auf wirtschaftlichen Ursachen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Preissteigerungen stellen kein unabwendbares Ereignis im Sinne des Kurzarbeitergeldes dar, da es sich hierbei um ein übliches, allgemeines Marktrisiko handelt. Daher sind Preissteigerungen nicht als unabwendbares Ereignis im Sinne des Kurzarbeitergeldrechts anzusehen, das die Ausführung der Arbeit in einem Betrieb, wie zum Beispiel in Folge eines Brandes, vorübergehend teilweise oder ganz unmöglich machten. Wirtschaftliche Ursachen für Arbeitsausfälle im Sinne des Kurzarbeitergeldrechts liegen vor bei konjunkturell bedingten Auftrags-/Nachfragerückgängen, strukturellen Veränderungen in einzelnen Branchen oder Regionen der Wirtschaft oder Störungen in der (internationalen) Arbeitsteilung und damit Ursachen, die sich durch Marktveränderungen/-verschiebungen aus der Teilnahme des Betriebs am Wirtschaftsleben ergeben. Hohe Energiepreise werden wie auch Preissteigerungen bei anderen Betriebskosten hiervon nicht erfasst.

Ist Kurzarbeit möglich, falls es zu Engpässen bei der Versorgung mit Gas und daraus resultierenden Arbeitsausfällen kommen sollte?

Ein Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn der eingetretene Arbeitsausfall auf allgemeinen wirtschaftlichen Ursachen oder einem unabwendbaren Ereignis beruht. Sollte es zu Engpässen bei der Versorgung mit Gas kommen, die regulierende staatliche Maßnahmen der Belieferung mit Gas durch die Bundesnetzagentur erforderlich machen, können diese als unabwendbares Ereignis für einen Arbeitsausfall anerkannt werden (vgl. § 96 Abs. 3 Satz 2 SGB III), wenn der Betrieb unmittelbar von den Regulierungsmaßnahmen betroffen ist. In der Anzeige der Kurzarbeit muss dazu dargelegt werden, wie die Auswirkungen im Betrieb sind und inwiefern dies einen Arbeitsausfall verursacht (z. B. welche Tätigkeiten können nicht mehr ausgeführt werden). Sollten die weiteren Voraussetzungen für das Kurzarbeitergeld ebenfalls erfüllt sein, kann Kurzarbeitergeld gezahlt werden.

5. Förderung von Weiterbildung – auch bei KUG

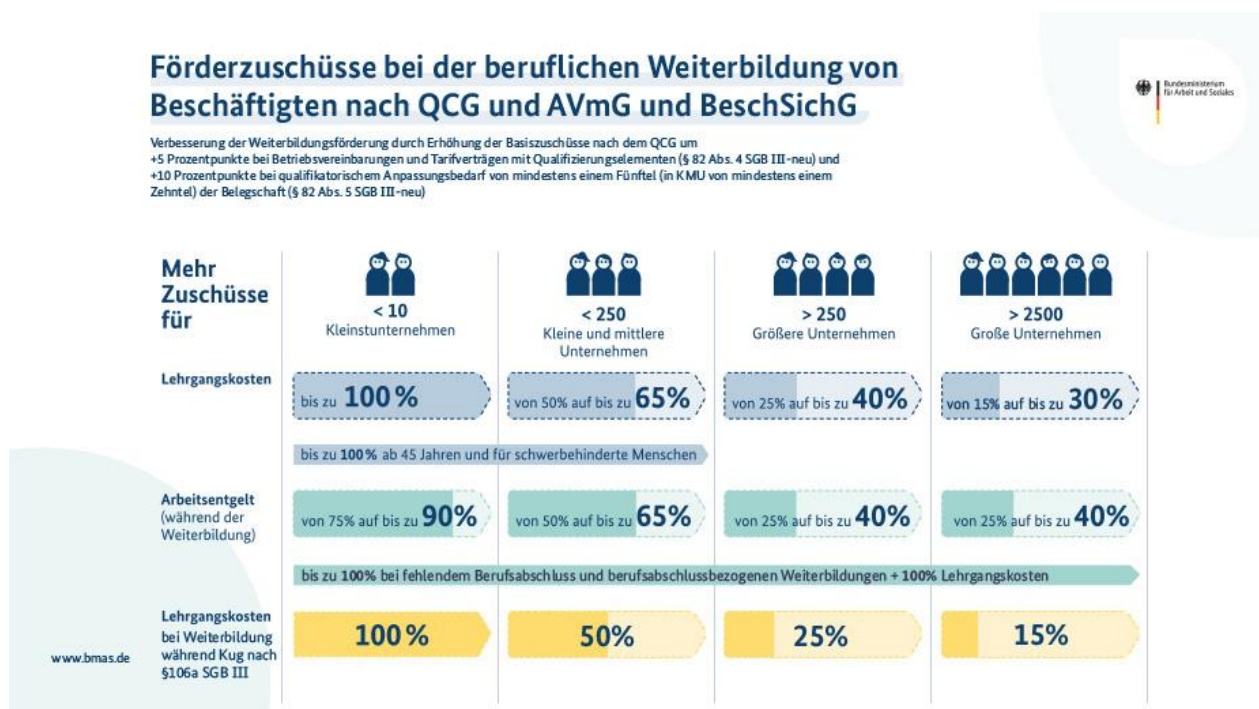
Die Arbeitsagentur berät im Rahmen der Qualifizierungsoffensive WEITER.BILDUNG! (Auszug aus den FAQs von der Arbeitsagentur / Stand 1.12.2022):

- Qualifizierungsberatung, die individuell auf das Unternehmen abgestimmt ist.
- Förderleistungen wie die Übernahme von Lehrgangskosten und Zuschüsse zum Arbeitsentgelt.

Folgende Voraussetzungen müssen unter anderem erfüllt sein:

- die berufliche Weiterbildung umfasst mehr als 120 Stunden
- die berufliche Weiterbildung sowie ihr Träger sind für die Förderung zugelassen

Gut zu wissen: Beschäftigte können eine Pauschale erhalten, wenn durch die Weiterbildung zusätzliche Ausgaben anfallen. Das können zum Beispiel Kosten für eine Unterkunft, zusätzliche Kinderbetreuung oder Anfahrt sein. Mehr Infos [hier](#).



Weiterbildung während Kurzarbeit

Weiterbildung während Kurzarbeit wird für Betriebe attraktiver. **Bis 31. Juli 2023** wird den Betrieben für die Beschäftigten, die in Kurzarbeit sind und sich gleichzeitig qualifizieren, die Hälfte der Sozialversicherungsbeiträge erstattet (§ 106a SGB III) (Auszug aus den FAQs von der Arbeitsagentur / Stand 1.12.2022). Folgende Voraussetzungen müssen dafür erfüllt sein:

- Die Maßnahme dauert mehr als 120 Stunden sowie
- Maßnahme und Träger sind zugelassen
- oder die Maßnahme bereitet auf ein nach dem Aufstiegsfortbildungsförderungsgesetz förderfähiges Fortbildungsziel vor und der Träger ist hierfür geeignet.

Mehr Infos [hier](#).

6. Änderungen Mini- und Midijob

Zum 1. Oktober 2022 hat der Gesetzgeber den Mindestlohn auf 12 Euro angehoben. Damit verbunden sind Änderungen bei den geringfügigen Beschäftigungen sowie bei den Tätigkeiten im Übergangsbereich.

Die Geringfügigkeitsgrenze orientiert sich an Wochenarbeitszeit von 10 h zu Mindestlohnbedingungen von 12 Euro:

- Geringfügigkeitsgrenze also 520 Euro pro Monat

Beschäftigungen im Übergangsbereich (Midijob) haben eine monatliche Grenze von 1.600 Euro (also Verdienst von 520,01 Euro – 1600 Euro). Im Januar steigt die Grenze auf 2.000 Euro. Mehr darf der Beschäftigte in diesem Arbeitsverhältnis nicht verdienen. Damit ist die Anzahl der Arbeitsstunden begrenzt, die geleistet werden dürfen. Die maximalen Stunden, die gearbeitet werden dürfen, sind auch vom Stundenlohn des Arbeitnehmers abhängig.

Der Arbeitgeberbeitrag oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze wird zunächst auf die für einen Minijob zu leistenden Pauschalbeiträge in Höhe von 28 Prozent angeglichen und wird gleitend auf den regulären Sozialversicherungsbeitrag abgeschmolzen. Durch die Erweiterung des Entgeltrahmens auf 2.000 Euro müssen Arbeitgeber in mehr Fällen als bisher einen größeren Teil der Beiträge übernehmen.

	Minijob	Midijob
Höhe des regelmäßigen Arbeitsentgelts	0,00 – 520,00 Euro monatlich	520,01 – 1.600,00 Euro monatlich (ab Januar 2023 bis 2.000 Euro)
Sozialversicherungsbeiträge	Ggf. Rentenbeiträge	Abgaben auf alle Sozialversicherungen
Steuerabzüge	Keine Steuerabgaben	Reguläre Steuerabzüge (Ausnahme: Lohnsteuer)

Mehr Infos finden Sie [hier](#), [hier](#) und [hier](#).

6. Arbeitszeiterfassung

Am 13.09.2022 urteilte das BAG, dass im deutschen Arbeitsrecht eine Pflicht für Arbeitgeber bestünde, die Arbeitszeit ihrer Mitarbeitenden zu erfassen. Dies leite sich aus § 3 ArbSchG ab. Nun wurden die Entscheidungsgründe des Beschlusses veröffentlicht. Arbeitgeber müssen Beginn, Dauer und Ende der Arbeitszeit tatsächlich erfassen; die Bereitstellung eines Arbeitszeiterfassungssystems allein reicht nicht aus. D.h. beim Erfassen müssen Anfang und Ende der Arbeitszeit festgehalten werden. Nur die Arbeitsdauer zu erfassen - nach dem Motto: Montag: acht Stunden, Dienstag: neun Stunden -, reicht nicht aus.

Diese Verpflichtung zur Arbeitszeiterfassung besteht nicht erst seit der Entscheidung des BAG, sondern seit jeher; es gibt keine Übergangszeit. Es ist ein objektives, verlässliches und zugängliches System einzuführen, mit dem die geleistete tägliche Arbeitszeit gemessen werden kann. Wie Arbeitszeit erfasst wird, kann jedoch unterschiedlich geregelt werden - von der App bis hin zur handschriftlichen Aufzeichnung. Der Arbeitgeber muss die Arbeitszeit nicht selbst erfassen, er muss jedoch zur Pflichterfüllung seine Beschäftigten zur Zeiterfassung anweisen.

Pflichten des Arbeitgebers:

- z.B. Stundenzettel oder Dokument vorbereiten, in das die Beschäftigten ihre Arbeitszeiten eintragen können,
- kontrollieren, dass Beschäftigte ihre Arbeitszeiten auch erfassen,
- entscheidend ist, dass tägliche und wöchentliche Höchstarbeitszeiten überprüfbar sind,
- ob digital oder handschriftlich, kann der AG selbst gestalten.

Es ist umstritten und bisher unklar, ob die Arbeitszeiterfassung auch für leitende Angestellte gilt. Denn von dem Urteil und seiner Begründung unbetroffen ist die Frage, ob die zu viel geleisteten Arbeitsstunden auch bezahlt werden. Rechtsexperten gehen davon aus, dass es weiterhin Möglichkeiten geben wird, Überstunden insbesondere bei hohen Gehältern als abgegolten anzusehen.

Bei Verstoß drohen Geldbußen. Bußgeld kann jedoch nur auf konkrete Anordnung durch eine Behörde (in der Regel Gewerbeaufsichtsämter) verhängt werden (Vgl. §§ 25, 22 III ArbSchG). Mehr Infos [hier](#), [hier](#) und [hier](#) (Fragen und Antworten zur Arbeitszeiterfassung vom BMAS).

Voraussichtlich im ersten Quartal 2023 sollen weitere Vorschläge für eine gesetzliche Umsetzung zur Arbeitszeiterfassung erarbeitet werden. Rechtsexperten empfehlen, Arbeitszeit zu erfassen jedoch bei Detailfragen abzuwarten, wie der Gesetzgeber reagiert. Insbesondere beim Thema Vertrauensarbeit besteht weiter Klärungsbedarf.

„Aktuelle Informationen für Unternehmen im Überblick“ wurde mit Unterstützung durch den Weiterbildungsverbund WeDiKo erarbeitet. Wir haben die Informationen nach bestem Wissen und Gewissen für Sie zusammengestellt (Stand 08.12.2022).