

LOHNABRECHNUNGEN 2023

LOHNSTEUERRECHTLICHE UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE HINWEISE FÜR DIE LOHNABTEILUNGEN

MERKBLATT NR. 1822.1 | 01 | 2023

INHALT

1. Vorwort

2. Lohnsteuerliche Änderungen

- 2.1 Grundfreibetrag erhöht sich
- 2.2 Kinderfreibeträge und Kindergeld höher
- 2.3 Werbungskostenpauschbetrag
- 2.4 Alleinerziehendenfreibetrag
- 2.5 Steuerfreie Inflationsausgleichsprämie
- 2.6 Wegfall Steuerfreiheit des Corona-Zuschusses an Arbeitnehmer
- 2.7 Wegfall der Steuerfreiheit des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld
- 2.8 Entfristung und Anpassung der Homeoffice-Pauschale
- 2.9 Neuregelung häusliches Arbeitszimmer
- 2.10 Vollabzug Vorsorgeaufwendungen
- 2.11 Reisekostenpauschalen werden 2023 angepasst
- 2.12 Änderung Sachbezugswerte 2023
- 2.13 Anpassung der pauschalversteuerten Werte bei kurzfristig Beschäftigten
- 2.14 Direkter Zahlungsweg soll geschaffen werden
- 2.15 Steueridentifikationsnummer ab 2023 zwingend
- 2.16 Steuerfreie Beträge für Altersvorsorge
- 2.17 Änderungen der Lohnsteuerrichtlinien

3. Sozialversicherungsrechtliche Änderungen

- 3.1 Übersicht über die Beitragssätze ab 2023
- 3.2 Beitragsbemessungsgrenzen 2023 und Zuschüsse
- 3.3 Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze
- 3.4 Vereinfachte Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld
- 3.5 Hinzuverdienstgrenzen bei Rentnern
- 3.6 Familienversicherung
- 3.7 Änderungen bei geringfügig Beschäftigten
- 3.8 Neuer Übergangsbereich für Midijobs
- 3.9 Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nun ab 01.01.2023
- 3.10 12 € Mindestlohn ab 01.10.2022
- 3.11 Mindestausbildungsvergütungen steigen
- 3.12 Beitragsfälligkeiten
- 3.13 Krankheitstage für Kind
- 3.14 Telefonische Krankschreibung
- 3.15 Unternehmensnummer
- 3.16 Pflegezeiten

3.17 Verpflichtung zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung

3.18 Wegfall Sozialversicherungsausweis

1. VORWORT

Zum Jahreswechsel treten erfahrungsgemäß neue oder geänderte Regelungen für die Gehalts- und Entgeltabrechnung in Kraft. Zum Jahr 2023 gibt es Änderungen und Verschiebungen in der Sozialversicherung, wie die Einführung der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, die bereits im Sommer 2022 hätte erfolgen sollen. Mit dem Merkblatt erhalten Sie einen Überblick über die lohnsteuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Änderungen für die Entgeltabrechnung zum Jahreswechsel.

2. LOHNSTEUERLICHE ÄNDERUNGEN

Auch zum 01.01.2023 ändern sich Regelungen oder es fallen einige weg. Im Jahressteuergesetz 2022 wurden die wesentlichen Änderungen beschlossen, aber auch die Anpassungen der Tarifeckwerte durch das Inflationsausgleichsgesetz schafften Änderungen für 2023.

2.1 Grundfreibetrag erhöht sich

Mit dem Inflationsausgleichsgesetz wurde der steuerliche Grundfreibetrag 2023 auf 10.908 € für Ledige und auf 21.816 € für Verheiratete angehoben. Damit sinkt die Steuerlast im Bereich der niedrigeren Einkommen. Der Spitzensteuersatz von 42 % fällt im Jahr 2023 ab einem zu versteuernden Einkommen von 62.810 € für Ledige und ab 125.620 € für Verheiratete an.

Auch die Freigrenze beim Solidaritätszuschlag wird im Jahr 2023 erhöht auf 17.543 € bei Ledigen und 35.086 € für Verheiratete.

2.2 Kinderfreibeträge und Kindergeld höher

Ebenfalls mit dem Inflationsausgleichsgesetz wurde ab 2023 der Kinderfreibetrag je Kind auf 8.952 € angehoben. Das Kindergeld wurde je Kind vereinheitlicht. Es beträgt ab 2023 250 € je Kind monatlich. Die Staffelung entfällt damit.

Auch der Freibetrag für eine auswärtige Unterbringung eines in Berufsausbildung befindlichen Kindes wird auf 1.200 € angehoben.

2.3 Werbungskostenpauschbetrag

Der Werbungskostenpauschbetrag für Arbeitnehmer wird ab 2023 auf 1.230 € angehoben. Für das Jahr 2022 beträgt er 1.200 €.

2.4 Alleinerziehendenfreibetrag

Zum Jahr 2023 wird nochmals der Alleinerziehendenfreibetrag nach § 24b EStG auf 4.260 € angehoben. Aktuell beträgt er 4.008 €. Dieser wird in die Steuerklasse II für den Lohnsteuerabzug eingearbeitet.

2.5 Steuerfreie Inflationsausgleichsprämie

Bereits mit dem „Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz“ vom 07.10.2022 wurde die Möglichkeit einer steuerfreien Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie („Leistungen zur Abmilderung der Inflation“) durch Arbeitgeber eingeführt. Geregelt ist diese im § 3 Nr. 11c EStG.

Arbeitgeber können eine solche Prämie bis zu einem Betrag von 3.000 € steuerfrei an ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewähren. Es ist eine Zahlung oder eine Gewährung von Sachzuwendungen möglich. Es handelt sich dabei um einen steuerlichen Freibetrag. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird.

Mit der steuerfreien Inflationsausgleichsprämie haben Arbeitgeber die Möglichkeit, bereits in der Zeit vom 26.10.2022 bis 31.12.2024 steuerfrei max. 3.000 € in der gesamten Zeit an die Beschäftigten zu zahlen oder Sachzuwendungen zu gewähren. Geregelt wurde dies im § 3 Nr. 11c EStG. Die Regelung ist angelehnt an die im Rahmen der Corona-Krise geschaffenen steuerfreien Zahlungen und Zuwendungen. Eine Aufteilung des Betrages ist möglich.

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist wieder, dass die Zahlung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn nach § 8 Abs. 4 EStG erfolgen. Damit ist ausgeschlossen, dass bereits vereinbarte Zahlungen nach den Arbeits- oder Tarifverträgen oder bereits vereinbarte Gehaltserhöhungen steuerfrei umgewandelt werden können. Die Zahlung muss somit immer zusätzlich zu den bereits vereinbarten Gehältern oder Sonderzahlungen erfolgen. Nach den veröffentlichten FAQs der Finanzverwaltung vom 07.12.2022 auf der Internetseite des BMF kann diese Voraussetzung auch erfüllt sein, wenn die Leistung aufgrund einer Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer (zum Beispiel Tarifvertrag) oder einer einseitigen Erklärung des Arbeitgebers (zum Beispiel Gesamtzusage) erfolgt, die zeitlich vor dem 25.10.2022 gefasst wird.

An den Zusammenhang zwischen Leistung des Arbeitgebers und Preissteigerung werden keine besonderen Anforderungen gestellt. Es genügt, wenn der Arbeitgeber bei Gewährung der Leistung in beliebiger Form (z. B. durch entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger oder der Gehaltsabrechnung im Rahmen der Lohnabrechnung) deutlich macht, dass diese im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht.

Mit einer Ergänzung der Arbeitslosengeld II/Sozialgeld-Verordnung wird sichergestellt, dass diese Inflationsausgleichsprämie bei Beziehern von Leistungen nach dem SGB II nicht als Einkommen

berücksichtigt wird, um die steuerliche Privilegierung auch im SGB II nachzuvollziehen. Die Pfändbarkeit der Inflationsausgleichsprämie ist im Einkommensteuergesetz nicht geregelt. Daher unterliegt sie den geltenden Regelungen der Zivilprozessordnung über die Pfändbarkeit von Forderungen (insbesondere Arbeitseinkommen).

Die Steuerfreiheit ist gedeckelt auf Zahlungen oder Sachzuwendungen von max. 3.000 € in dem Zeitraum vom 26.10.2022 bis 31.12.2024. Somit können Arbeitgeber die Zahlungen oder Sachzuwendungen auf die drei Jahre verteilen. Die Zusage für die Prämie kann aber bereits vorher erfolgt sein. Hier akzeptiert die Finanzverwaltung den Zeitpunkt der Bekanntgabe der Bundesregierung zur steuerfreien Inflationsprämie. Die Finanzverwaltung hat eine FAQ-Liste erstellt. Diese finden Sie hier: <https://www.bundesfinanzministerium.de/Content/DE/FAQ/2022-12-07-FAQ-Inflationsausgleichsprämie.html>

2.6 Wegfall Steuerfreiheit des Corona-Zuschusses an Arbeitnehmer

Sämtliche nach § 3 Nr. 11a und 11b EStG möglichen steuerfreien Corona-Zuschüsse sind zum 31.12.2022 ausgelaufen. Zuletzt galt noch der Zuschuss an in Krankenhäuser und Pflegeeinrichtungen tätige Arbeitnehmer von 4.500 € in der Zeit vom 18.11.2021 bis 31.12.2022.

PRAXISHINWEIS Informationen der Finanzverwaltung zum steuerfreien Zuschuss finden sich auf der Homepage des Bundesfinanzministeriums in den FAQ Steuern, die laufend auch hierzu aktualisiert wurden.

2.7 Wegfall der Steuerfreiheit des Zuschusses zum Kurzarbeitergeld

Gemäß § 3 Nr. 28a EStG wurde der Zuschuss zum Kurzarbeitergeld steuerfrei gestellt. Die Regelung galt bis 30.06.2022. Entsprechend der sozialversicherungsrechtlichen Behandlung wurden Zuschüsse des Arbeitgebers zum Kurzarbeitergeld und zum Saison-Kurzarbeitergeld bis 80 % des Unterschiedsbetrages zwischen dem Soll-Entgelt und dem Ist-Entgelt steuerfrei gestellt.

Dieser Zuschuss ist somit seit 01.07.2022 wieder generell steuerpflichtig. Beitragspflicht besteht dagegen nur, wenn der Zuschuss zusammen mit dem Kurzarbeitergeld 80 % des ausgefallenen Arbeitsentgelts übersteigt. Wird ein höherer Zuschuss gezahlt, ist nur der übersteigende Betrag beitragspflichtig.

Die lohnsteuerliche- und beitragspflichtige Gleichbehandlung wurde damit wieder aufgehoben.

2.8 Entfristung und Anpassung der Homeoffice-Pauschale

Die Homeoffice-Pauschale wird entfristet und gilt ab 2023 dauerhaft. Zudem wird die Regelung angepasst. Der maximale Abzugsbetrag wird von 600 € auf 1.260 € pro Jahr angehoben. Sie wird nach dem Gesetzeswortlaut Tagespauschale genannt.

Die Corona-Pandemie hatte vielfach eine Verlagerung der betrieblichen oder beruflichen Betätigung in die häusliche Wohnung erforderlich gemacht, unabhängig davon, ob die Steuerpflichtigen die Möglichkeit hatten, ihre betriebliche oder berufliche Sphäre von der privaten Sphäre durch die Einrichtung eines dem Typusbegriff des häuslichen Arbeitszimmers entsprechenden Raums zu trennen. Zur Berücksichtigung der damit verbundenen Mehraufwendungen wurde für die Jahre 2020 bis 2021 die sog. Homeoffice-Pauschale in § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b Satz 4 EStG eingeführt, die mit dem Vierten Corona-Steuerhilfegesetz bis zum 31.12.2022 verlängert wurde.

Neuregelung ab 2023

Die nur befristet geltende Homeoffice-Pauschale wurde ab 2023 in § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6c EStG durch eine unbefristet geltende Regelung ersetzt (Tagespauschale), die für alle Fälle der betrieblichen und beruflichen Betätigung in der häuslichen Wohnung einen pauschalen Abzug in Form einer Tagespauschale vorsieht. Danach können Arbeitnehmer sowie Selbstständige oder Gewerbetreibende einen pauschalen Betrag von 6 € für jeden Kalendertag abziehen, an dem die betriebliche oder berufliche Tätigkeit überwiegend in der häuslichen Wohnung ausgeübt wird und die erste Tätigkeitsstätte nicht aufgesucht wird. Insgesamt ist der Abzug der Tagespauschale für einen häuslichen Arbeitsplatz ab 2023 auf einen Höchstbetrag von 1.260 € im Wirtschafts- oder Kalenderjahr für die gesamte betriebliche und berufliche Betätigung der Steuerpflichtigen begrenzt. Der Höchstbetrag wird erreicht, wenn die Berufstätigen die betriebliche oder berufliche Tätigkeit an 210 Tagen im Jahr am häuslichen Arbeitsplatz ausüben.

Üben Arbeitnehmer/Selbstständige/Gewerbetreibende verschiedene betriebliche oder berufliche Tätigkeiten aus, sind sowohl die Tagespauschale von 6 € als auch der Höchstbetrag von 1.260 € auf die verschiedenen Betätigungen aufzuteilen. Die Beträge sind nicht tätigkeitsbezogen zu vervielfachen. Ein Abzug der Tagespauschale ist auch dann zulässig, wenn dem Steuerpflichtigen ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Allerdings dürfen parallel dann keine Entfernungspauschalen geltend gemacht werden.

Der Abzug der Tagespauschale ist neben dem Abzug von Fahrtkosten für die Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte oder regelmäßiger Arbeitsstätte nur zulässig, wenn für die betriebliche oder berufliche Betätigung dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.

Ein Abzug ist außerdem zulässig, wenn zusätzlich zu einer Auswärtstätigkeit die überwiegende Arbeitszeit in der häuslichen Wohnung verrichtet wird.

Der Abzug von Reisekosten als Betriebsausgaben oder gem. § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4a EStG als Werbungskosten oder die Entfernungspauschale schließt den Abzug der Tagespauschale für das Homeoffice folglich nicht grundsätzlich aus. Dies war bei der bisherigen Regelung anders.

Können Steuerpflichtige Unterkunftskosten für eine betrieblich oder beruflich veranlasste doppelte Haushaltsführung nach § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6a EStG oder § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5 Satz 1 bis 4 EStG abziehen, ist ein zusätzlicher Abzug der Tagespauschale für das Homeoffice nicht zulässig, soweit die Steuerpflichtigen ihre betriebliche oder berufliche Betätigung in der Wohnung ausüben, für die die Mehraufwendungen der doppelten Haushaltsführung abgezogen werden können.

Arbeitnehmer/Gewerbetreibende/Selbstständige, die die Voraussetzungen für den Abzug tatsächlicher Kosten oder für den Abzug der Jahrespauschale für ein häusliches Arbeitszimmer (§ 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b EStG) erfüllen, können aus Vereinfachungsgründen zwischen diesen Abzügen und dem Abzug der Tagespauschale wählen. Das gilt auch dann, wenn die Arbeitnehmer im Kalenderjahr mehrere Tätigkeiten ausüben. Der Abzug bezieht sich immer auf die gesamte betriebliche und berufliche Betätigung.

Die Neuregelung ist für nach dem 31.12.2022 in der häuslichen Wohnung ausgeübte Tätigkeiten anzuwenden.

PRAXISHINWEIS Eine Arbeitgeber-Bescheinigung als Nachweis für die in Ansatz gebrachte Homeoffice-Pauschale ist nicht notwendig. Der Arbeitgeber kann in vielen Fällen auch nicht bescheinigen, wo die Arbeitnehmer gearbeitet haben. Aus diesem Grund besteht keine gesetzliche Verpflichtung für die Erstellung einer Bescheinigung. Allenfalls kann der Arbeitgeber bescheinigen, dass Arbeiten im Homeoffice erlaubt war.

2.9 Neuregelung häusliches Arbeitszimmer

Auch die Abzugsfähigkeit der Kosten für das häusliche Arbeitszimmer in § 4 Abs. 5 Satz 1 Nr. 6b EStG wird angepasst und vereinfacht. Die Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer sind, soweit der Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Betätigung im häuslichen Arbeitszimmer liegt, auch dann abziehbar, wenn für die betriebliche oder berufliche Betätigung ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht. Liegt der Mittelpunkt der Tätigkeit im häuslichen Arbeitszimmer, ist der Abzug der Kosten weiterhin in voller Höhe möglich. Die Kosten müssen nachgewiesen werden.

Anstelle des Abzugs der tatsächlichen nachgewiesenen Aufwendungen ist ein pauschaler Abzug in Höhe des Höchstbetrages der Tagespauschale wie für das Homeoffice i. H. v. 1.260 € möglich.

Bei dieser Jahrespauschale handelt es sich um einen personenbezogenen Betrag. Mehrere Personen in einem Homeoffice haben daher jeweils den Anspruch.

Arbeitnehmer ohne Mittelpunkt der Tätigkeit im Arbeitszimmer können nunmehr die Homeoffice-Pauschale von 1.260 € abziehen. Dadurch entfällt auch in diesen Fällen der Nachweis, dass das Arbeitszimmer ausschließlich beruflich genutzt wird.

Zukünftig muss nur noch im „Mittelpunktfall“ der Typusbegriff des häuslichen Arbeitszimmers erfüllt sein. Für diese Fälle gilt der volle Abzug der Kosten weiter. Der Raum muss aber ausschließlich für berufliche Zwecke genutzt werden. Der Arbeitnehmer kann hier entscheiden, ob er die vollen Kosten abzieht und nachweist oder die Pauschale nutzt, ohne Nachweis der Kosten.

2.10 Vollabzug Vorsorgeaufwendungen

Die mit dem Alterseinkünftegesetz im Jahr 2005 begonnene Umstellung der Besteuerung von Renten aus der Basisvorsorge auf die nachgelagerte Besteuerung sieht u. a. eine kontinuierlich ansteigende Steuerfreistellung von Altersvorsorgeaufwendungen i. S. d. § 10 Abs. 1 Nr. 2 EStG vor. Bisher ist gesetzlich vorgesehen, dass die Altersvorsorgeaufwendungen bis zu dem Höchstbeitrag zur knappschaftlichen Rentenversicherung (§ 10 Abs. 3 EStG) erstmals im Jahr 2025 zu 100 % als Sonderausgaben berücksichtigt werden können.

Mit der Änderung wird der bisher ab dem Jahr 2025 vorgesehene vollständige Sonderausgabenabzug auf das Jahr 2023 vorgezogen. Damit erhöhen sich die als Sonderausgaben abzugsfähigen Altersvorsorgeaufwendungen i. S. d. § 10 Abs. 1 Nr. 2 EStG im Jahr 2023 um 4 Prozentpunkte und im Jahr 2024 um 2 Prozentpunkte. Das führt für alle Bürger mit entsprechenden Altersvorsorgeaufwendungen in den Jahren 2023 und 2024 zu einer spürbaren Entlastung.

Mit dem vollständigen Sonderausgabenabzug für Altersvorsorgeaufwendungen i. S. d. § 10 Abs. 1 Nr. 2 EStG bereits ab dem Jahr 2023 wird auch die Übergangsregelung zum Ansatz der

Rentenversicherungsbeiträge im Rahmen der Vorsorgepauschale gegenstandlos. § 39b Abs. 4 EStG wird dementsprechend ersatzlos aufgehoben.

2.11 Reisekostenpauschalen werden 2023 angepasst

Arbeitnehmer, die beruflich bedingt viel im Ausland unterwegs sind, können Verpflegungspauschalen als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben geltend machen. Für das Jahr 2023 erfolgen Anpassungen bei den Beträgen. Das BMF hat die neuen Beträge mit Schreiben vom 23.11.2022 bekannt gegeben.

Mit dem neuen BMF-Schreiben wurden zahlreiche Beträge für Staaten angehoben. Es bleibt allerdings bei den vorhandenen Grundsätzen, dass für eintägige Reisen in das Ausland der entsprechende Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes im Ausland maßgebend ist. Eine Aufteilung des Pauschbetrages in Prozentsätze für die Tätigkeit in verschiedenen Staaten ist nicht zulässig. Insg. muss auch bei dem Ansatz einer ausländischen Pauschale die Mindestabwesenheitszeit bei eintägigen Reise von mehr als acht Stunden von der Wohnung oder der ersten Tätigkeitsstätte gegeben sein. Bei mehrtägigen Reisen in verschiedene Staaten an einem Tag gilt der entsprechende Pauschbetrag des Ortes, der vor 24.00 Uhr Ortszeit erreicht wurde. Bei einer Abreise vom Ausland in das Inland (Deutschland) ist der entsprechende Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes aus dem Ausland maßgebend. Kommt an einem Tag für verschiedene Staaten z. B. eine Pauschale für den An- und Abreisetag in Frage, kann die Pauschale des Staates mit dem höheren Betrag angesetzt werden.

Bei Reisen in Deutschland gelten 14 € bei einer über achtstündigen Abwesenheit von der Wohnung oder der Tätigkeitsstätte und bei ganztägigen Reisen sogar 28 €. Arbeitgeber können ihren Beschäftigten die Verpflegungspauschalen steuerfrei im Rahmen der Reisekostenabrechnung erstatten.

Erfolgt keine Erstattung durch den Arbeitgeber, können Arbeitnehmer in der persönlichen Einkommensteuererklärung die Pauschalen für Verpflegung auf Dienstreisen als Werbungskosten ansetzen.

2.12 Änderung Sachbezugswerte 2023

Der Monatswert ab 01.01.2023 beträgt für Verpflegung 288 €.

Für verbilligte oder unentgeltliche Mahlzeiten müssen daher

- 2 € für ein Frühstück und
- 3,80 € für ein Mittag- oder Abendessen

angesetzt werden. Dies betrifft v. a. die Kantinenmahlzeiten. Hier muss überprüft werden, ob die Zuzahlungen der Arbeitnehmer erhöht werden müssen.

Der Monatswert für Unterkunft liegt bei 265 €. Pro Kalendertag sind das 8,83 €. Der Wert der Unterkunft kann auch mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, wenn der Tabellenwert nach Lage des Einzelfalls unbillig wäre (§ 2 Abs. 3 SvEV).

Die neuen Werte müssen ab 01.01.2023 angesetzt werden, da die geänderte Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) am 01.01.2023 in Kraft treten wird.

2.13 Anpassung der pauschalversteuerten Werte bei kurzfristig Beschäftigten

Im § 40a EStG wurde bei der Pauschalversteuerung für kurzfristig Beschäftigte der maximale Betrag, der am Tag als Lohn

gezahlt werden kann, von 120 € am Tag auf 150 € am Tag angehoben. Hintergrund ist die Anhebung des Mindestlohns ab Oktober auf 12 € die Stunde. Auch der Stundensatz von 15 € wurde auf 19 € angehoben.

2.14 Direkter Zahlungsweg soll geschaffen werden

Gerade aktuell hat sich herausgestellt, dass es keinen direkten Zahlungsweg für öffentliche Leistungen an die direkten Berechtigten gibt. Bei der Energiepreispauschale mussten Arbeitgeber und Rentenversicherungen die Auszahlung und Abwicklung übernehmen. Mit dem Jahressteuergesetz wurde eine Rechtsgrundlage im § 139b AO zum Aufbau eines direkten Auszahlungsweges für öffentliche Leistungen unter Nutzung der steuerlichen Identifikationsnummer geschaffen. Hierdurch soll eine bürokratiearme und zugleich betrugssichere Möglichkeit entstehen, künftige öffentliche Leistungen (wie z. B. das diskutierte Klimageld) auf Grundlage der in der IdNr-Datenbank enthaltenen Daten direkt auszuzahlen. Die in der IdNr-Datenbank gespeicherte IBAN soll dabei einer engen Zweckbindung unterliegen. Die technische Umsetzung wird hierzu mind. ein bis zwei Jahre in Anspruch nehmen. Die Rechtsgrundlage wurde nun aber geschaffen.

2.15 Steueridentifikationsnummer ab 2023 zwingend

Zur elektronischen Übermittlung der Jahreslohnsteuerbescheinigung 2023 ist die Steueridentifikationsnummer des Arbeitnehmers zwingend erforderlich. Eine Übermittlung nur mit der etin ist nicht mehr möglich. Arbeitnehmern, für die eine Meldepflicht beim Einwohnermeldeamt in Deutschland besteht, wird die Steueridentifikationsnummer automatisch vom Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) zugeteilt.

Bei in Deutschland geborenen Personen wird die Steueridentifikationsnummer seit ihrer Einführung im Jahr 2007 bereits ab Geburt vergeben. Sollte die Identifikationsnummer nicht mehr bekannt sein, kann eine erneute Zusendung über die Homepage des BZSt unter www.bzst.de beantragt werden.

Nichtmeldepflichtige Arbeitnehmer, z. B. in Deutschland tätige Personen mit Wohnsitz im Ausland, denen bislang keine Steueridentifikationsnummer vom BZSt zugeteilt wurde, können diese über den „Antrag auf Vergabe einer steuerlichen Identifikationsnummer für nichtmeldepflichtige Personen durch das Finanzamt“ (www.formulare-bfinv.de → Formularcenter → Steuern → Steuerformulare → Lohnsteuer (Arbeitnehmer)) beim für den Arbeitgeber zuständigen Finanzamt beantragen. Die erstmalige Zuteilung einer Identifikationsnummer kann auch durch die Arbeitgeber beantragt werden, wenn diese von ihren Arbeitnehmern hierzu bevollmächtigt werden. Für die Bevollmächtigung ist kein bestimmtes Formular erforderlich. Sie muss nur eindeutig sein.

PRAXISHINWEIS Liegt die Steueridentifikationsnummer nicht vor, darf nur mit der Steuerklasse VI abgerechnet werden und die Jahreslohnsteuerbescheinigung muss im Papierformat übermittelt werden, wenn auch nach Nachfrage des Arbeitgebers keine ID an den Arbeitgeber übermittelt wird.

2.16 Steuerfreie Beträge für Altersvorsorge

Wegen der Anhebung der sozialversicherungsrechtlichen Bemessungsgrenzen ändern sich auch die steuerfreien Beträge zur Einzahlung in die Altersversorgung:

- § 3 Nr. 56 EStG Zahlung an Pensionskasse = 3 % der BBG RV = 2.628 €
- § 3 Nr. 63 EStG Zahlung Altersversorgung = 8 % der BBG RV = 7.008 €

- max. Betrag Entgeltumwandlung = 4 % der BBG RV
= 3.504 €

2.17 Änderungen der Lohnsteuerrichtlinien

Am 28.10.2022 hat der Bundesrat den überarbeiteten Lohnsteuerrichtlinien 2023 zugestimmt. Diese treten nach der noch ausstehenden Veröffentlichung in Kraft und kommen grundsätzlich ab dem 01.01.2023 zur Anwendung.

Neben redaktionellen Änderungen, etwa der Anpassung von überholten Begriffen aufgrund von Gesetzesänderungen, betreffen die Überarbeitungen der Lohnsteuerrichtlinien 2023 (LStR 2023) u. a. Anpassungen an zwischenzeitlich ergangene BMF-Schreiben, etwa bei den Ausführungen zu R 8.1. und R 8.2. LStR 2023 (Bewertung der Sachbezüge und Bezug von Waren und Dienstleistungen). Änderungen ergeben sich u. a. bei den Ausführungen zur Einordnung als sonstiger Bezug (R 39b.2 Abs. 2 LStR 2023), zur Bestimmung des maßgeblichen Ortes für die Frage, ob ein gesetzlicher Feiertag vorliegt (R 3b Abs. 3 Satz 3 LStR 2023) oder zur Handhabung von Papier-Essenmarken (R 8.1 Abs. 7 Nr. 4 Buchst. d LStR 2023). Bei den Ausführungen zur Einbehaltung der Lohnsteuer vom laufenden Arbeitslohn (R 39b.5 LStR) werden nach einer aufgenommenen Ergänzung künftig Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer Arbeitslohn bezogen hat, der nicht dem inländischen Lohnsteuerabzug unterliegt, bei der Bestimmung des Lohnzahlungszeitraums nicht mehr mitgezählt (R 39b. Abs. 5 Satz 4 LStR 2023).

Die überarbeiteten LStR 2023 werden nach deren Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt in Kraft treten und dann grundsätzlich ab 01.01.2023 anzuwenden sein.

3. SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE ÄNDERUNGEN

3.1 Übersicht über die Beitragssätze ab 2023

Die Beitragssätze in der Sozialversicherung ändern sich:

Krankenversicherung

verbindlicher Beitragssatz von 14,6 %
Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 7,3 %
ermäßigter Beitragssatz von 14,0 %
Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 7,0 %
einkommensabhängiger Zusatzbeitrag
durchschnittlich **1,6 %**

Pflegeversicherung

Beitragssatz der sozialen Pflegeversicherung
Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 1,525 %
Besonderheit in Sachsen:
Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 2,025 %
Beitragszuschlag für Kinderlose
+ 0,35 % für Arbeitnehmer

Rentenversicherung

Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 9,30 %

Knappschaftliche Rentenversicherung

Arbeitnehmer: 9,30 %
Arbeitgeber: 15,40 %

Arbeitslosenversicherung

Arbeitnehmer und Arbeitgeber je **1,3 %**

Der Umlagesatz für das Insolvenzgeld für das Kalenderjahr 2023 sinkt auf 0,06 %.

Der durchschnittliche Zusatzbeitrag bei Krankenkassen steigt 2023 auf 1,6 %. Die gesetzlichen Krankenkassen können den individuellen Zusatzbeitragssatz festlegen.

Die Künstlersozialabgabe steigt auf 5,0 %.

3.2 Beitragsbemessungsgrenzen 2023 und Zuschüsse

Die Beitragsbemessungsgrenzen ändern sich auch im Jahr 2023.

Beitragsbemessungsgrenzen 2023	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Kranken- und Pflegeversicherung (jährlich)	59.850 €	59.850 €
Kranken- und Pflegeversicherung (monatlich)	4.987,50 €	4.987,50 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung (jährlich)	87.600 €	85.200 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung (monatlich)	7.300 €	7.100 €
Knappschaftliche Rentenversicherung (jährlich)	107.400 €	104.400 €
Knappschaftliche Rentenversicherung (monatlich)	8.950 €	8.700 €

Bezugsgrößen 2023	Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Kranken- und Pflegeversicherung (jährlich)	40.740 €	40.740 €
Kranken- und Pflegeversicherung (monatlich)	3.395 €	3.395 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung (jährlich)	40.740 €	39.480 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung (monatlich)	3.395 €	3.290 €

Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	66.600 €
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze	59.850 €

Daraus ergeben sich folgende steuerfreie Zuschüsse des Arbeitgebers bei privat versicherten Arbeitnehmern:

Höchstzuschuss freiwillige KV mit Krankengeldanspruch	$\frac{1}{2}$ von 14,6 % + $\frac{1}{2}$ Zusatzbeitrag KV max. von 4.987,50 €
Höchstzuschuss freiwillige KV ohne Krankengeldanspruch	$\frac{1}{2}$ von 14,0 % + $\frac{1}{2}$ Zusatzbeitrag KV, max. von 4.987,50 €
Höchstzuschuss private KV mit Krankengeldanspruch	14,6 % + 1,6 % durchschnittlicher Zusatzbeitrag, davon $\frac{1}{2}$, max. von 4.987,50 € max. 403,99 €
Höchstzuschuss private KV ohne Krankengeldanspruch	14,0 % + 1,6 % durchschnittlicher Zusatzbeitrag, davon $\frac{1}{2}$, max. von 4.987,50 € max. 389,03 €
Höchstzuschuss private Pflegeversicherung in Sachsen	3,05 % : 2 = 1,525 % von max. 4.987,50 € = 76,06 € 2,05 % : 2 = 1,025 % von max. 4.987,50 € = 51,12 €

3.3 Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Jeder Arbeitgeber muss zu Beginn eines Jahres die Jahresarbeitsentgeltgrenze seiner Arbeitnehmer überprüfen. Gemäß den aktuell gültigen „Grundsätzlichen Hinweisen zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeits-

entgeltgrenze“ des GKV-Spitzenverbandes vom 20.03.2019 ist Folgendes zu beachten:

Die niedrigere Jahresarbeitsentgeltgrenze gilt nur für Arbeitnehmer, die am Stichtag 31.12.2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze KV-frei waren und deshalb bereits in der PKV versichert waren (Kennzeichen im Personalstamm). Dieser Stichtag ist insb. bei Neueintritten abzufragen. Bei Neueintritten und Entgeltänderungen ist das Jahresarbeitsentgelt des künftigen Zeitjahres zu schätzen.

Zum Jahreswechsel ist die KV-Pflicht/-Freiheit unter Beachtung der unterschiedlichen Jahresarbeitsentgeltgrenzen zu prüfen. Dabei ist mit den Werten des Monats Dezember ein Kalenderjahr zurück und ein Kalenderjahr voraus zu prüfen.

Die Prüfung der Jahresentgeltgrenze erfolgt in Form einer Prognose zum Zeitpunkt nach vorliegender Abrechnung des Monats Dezember des abgelaufenen Jahres. Dabei wird nicht das aufgelaufene SV-pflichtige Brutto betrachtet, sondern das laufende Entgelt des Monats Dezember x 12 + regelmäßige Einmalzahlungen (für das abgelaufene Jahr auf Basis des Dezember-Wertes, für das Folgejahr die aktuellen Werte). Dieses Prognose-Entgelt wird verglichen mit der bisherigen und mit der neuen Jahresarbeitsentgeltgrenze.

Wie bisher tritt eine zum Prüfzeitpunkt festgestellte Versicherungspflicht sofort ein. Wird eine Versicherungsfreiheit festgestellt, tritt diese frühestens zum nächsten Jahreswechsel ein. Das gilt auch dann, wenn die Entgeltminderung nur vorübergehend oder befristet ist, aber nicht, wenn die Entgeltminderung nur von kurzer Dauer ist.

Entgeltänderungen sind nicht zu berücksichtigen, wenn sie nur von kurzer Dauer sind. Hier wird i. d. R. bei einer vorübergehenden Entgeltminderung von nicht mehr als drei Monaten ausgegangen. Damit eine Teilzeitvereinbarung zur KV-Pflicht führt, muss diese für mehr als drei Monate oder unbefristet gelten. I. d. R. kann erst nach mehr als drei Monaten wieder Vollzeitbeschäftigung vereinbart werden. Eine sich daraus ergebende KV-Freiheit greift erst ab dem darauffolgenden Jahreswechsel.

HINWEIS Bei einem Wechsel von KV-/PV-Pflicht/-Freiheit sollte der Arbeitnehmer entsprechend informiert werden. Nur wenn ein Arbeitnehmer im Jahr 2022 die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten hat und im Jahr 2023 die Grenze nicht überschreiten wird, kann er sich innerhalb von drei Monaten von der KV-Pflicht befreien lassen. Diese Befreiung gilt bis zur Beendigung des laufenden Beschäftigungsverhältnisses.

Die zum Prognosezeitpunkt (z. B. zum Jahreswechsel) feststehenden bzw. mit hinreichender Sicherheit absehbaren Entgeltveränderungen (Erhöhung bzw. Verminderung) sind bei der Prüfung zu berücksichtigen.

Das gilt bei im abgelaufenen Kalenderjahr KV-pflichtigen Arbeitnehmern und nicht bei im abgelaufenen Kalenderjahr KV-freien Arbeitnehmern. Bei einem bisher KV-pflichtigen Arbeitnehmer sind feststehende Entgeltänderungen, die zum Zeitpunkt der Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze bereits bekannt sind, wie Mutterschutzfrist, vereinbarte Arbeitszeitänderung, Lohn-erhöhung, in der Prognose zu berücksichtigen. Das kann dazu führen, dass der betroffene Arbeitnehmer zum 01.01. durch die Berücksichtigung zukünftiger Entgeltminderungen KV-pflichtig bleibt, statt ohne Berücksichtigung dieser Änderung KV-frei zu

werden oder durch die Berücksichtigung zukünftiger Entgelt-erhöhungen KV-frei wird, statt ohne Berücksichtigung dieser Änderung KV-pflichtig zu bleiben.

Um die Änderungen berücksichtigen zu können, muss dafür gesorgt werden, dass die Informationen (z. B. Schwangerschaftsbescheinigung, Vertrag über die Änderung der Arbeitszeit) an der richtigen Stelle vorhanden sind (z. B. bei Bearbeitung durch einen Dienstleister).

Bei einem bisher KV-freien Arbeitnehmer sind solche Änderungen nicht zu berücksichtigen. In diesem Fall wird der Arbeitnehmer erst bei Eintritt der zukünftigen Entgeltänderung KV-pflichtig oder wird wegen Unterschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze bereits zum 01.01. KV-pflichtig. Das führt dazu, dass der betroffene Arbeitnehmer zum 01.01. ohne die Berücksichtigung zukünftiger Entgeltminderungen KV-frei bleibt, statt mit Berücksichtigung dieser Änderung bereits KV-pflichtig zu werden oder ohne die Berücksichtigung zukünftiger Entgelterhöhungen KV-pflichtig wird, statt mit Berücksichtigung dieser Änderung KV-frei zu bleiben.

Folgende Fälle fallen darunter:

- ein in der Zukunft liegender Beginn der Mutterschutzfristen, ggf. eine sich anschließende Elternzeit,
- ein in der Zukunft liegender, bereits vertraglich vereinbarter Beginn einer Arbeitszeitänderung (Verminderung oder Erhöhung),
- eine in der Zukunft liegende, bereits feststehende Entgelt-erhöhung, z. B. aufgrund einer Höhergruppierung oder durch eine Tarifierhöhung.

3.4 Vereinfachte Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld

Mit der Verordnung zur Änderung der Kurzarbeitergeldzugangsverordnung sind die Zugangserleichterungen für den Bezug von Kurzarbeitergeld bis zum 30.06.2023 verlängert.

Dadurch ist weiterhin ein niedrighschwelliger Zugang zum Kurzarbeitergeld gewährleistet. Den betroffenen Betrieben wird mit der Verlängerung der Zugangserleichterungen für den Bezug des Kurzarbeitergeldes Planungssicherheit gegeben, weil sich die weltweiten Auswirkungen der Lieferkettenproblematik in Folge des Angriffskriegs auf die Ukraine weiter verschärfen.

Es ist für Betriebe bis zum 30.06.2023 weiterhin ausreichend, wenn mind. 10 % ihrer Beschäftigten vom Arbeitsausfall betroffen sind (regulär mind. ein Drittel). Beschäftigte müssen weiterhin keine Minusstunden aufbauen, bevor Kurzarbeitergeld beantragt wird.

Durch die Verordnung über die Öffnung des Kurzarbeitergeldbezuges gilt dies auch für Leiharbeitnehmer. Damit wird sichergestellt, dass Beschäftigungsverhältnisse auch in der aktuellen Situation bis zum 30.06.2023 stabilisiert werden können.

Bis zum 30.06.2023 ist zudem der anrechnungsfreie Hinzuverdienst bei Aufnahme einer geringfügig entlohnten Beschäftigung (Minijob bis 520 €) während der Kurzarbeit möglich.

3.5 Hinzuverdienstgrenzen bei Rentnern

Je nach Rentenart gelten unterschiedliche Regeln zu einem unschädlichen Hinzuverdienst. Dabei werden die Einkünfte aus nichtselbstständiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit bzw. Gewerbebetrieb zusammengerechnet.

Bei Bezug der Regelaltersrente als Vollrente gibt es keine Begrenzung eines Hinzuverdienstes. Der Rentner kann uneingeschränkt neben dem Rentenbezug verdienen.

Bei Altersvollrente vor dem 65. Lebensjahr und Rente für langjährig Versicherte (ab dem 63. Lebensjahr, wenn mind. 35 Beitragsjahre) sowie Rente für besonders langjährig Versicherte, Rente für schwerbehinderte Menschen, Rente wegen Arbeitslosigkeit, Rente nach Altersteilzeit, Rente für Frauen wird die bisher geltende Hinzuverdienstgrenze ab 2023 abgeschafft. Auch diese Rentner können ab 2023 ohne Einschränkungen neben der Rente hinzuverdienen.

Ebenfalls werden bei den Erwerbsminderungsrenten die Hinzuverdienstgrenzen merklich angehoben. Bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung gilt eine dynamische Hinzuverdienstgrenze von 3/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße. Das sind 17.823,75 €.

Bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung gilt eine dynamische Hinzuverdienstgrenze von 6/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße. Das sind 35.627,50 €.

3.6 Familienversicherung

Für die beitragsfreie Mitversicherung im Rahmen der Familienversicherung bei der gesetzlichen Krankenkasse gilt gem. § 10 Abs. 1 SGB V als Einkommensgrenze 1/7 der monatlichen Bezugsgröße, also

2022 = 3.290 € x 1/7 = 470 € monatlich

2023 = 3.395 € x 1/7 = 485 € monatlich

Seit dem 01.10.2022 wurde § 10 Abs. 1 Nr. 5 SGB V ergänzt: Demnach gilt für Familienangehörige, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben, ein regelmäßiges monatliches Gesamteinkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze (520 €) als Grenze für die Familienversicherung.

3.7 Änderungen bei geringfügig Beschäftigten

Zum 01.10.2022 wurde der Mindestlohn auf 12 € angehoben. Gleichzeitig wurde die Minijobgrenze von 450 € an den Mindestlohn angepasst. Zukünftig ist diese Grenze für geringfügig Beschäftigte flexibilisiert. Es gilt die Formel: Mindestlohn x 130/3.

Damit gilt seit Oktober 2022 eine Grenze von 520 € für geringfügige Minijobs. Künftig steigt die Grenze mit jeder Anhebung des Mindestlohns. Abgestellt wird hierbei stets auf eine 10-Stunden-Woche.

Maximal ist damit eine Jahresgrenze von 6.240 € im Jahr 2023 einzuhalten, um die Befreiung der KV, AV und PV zu erhalten. Übersteigt das regelmäßige Einkommen im Jahr diese Grenze nicht, liegt eine geringfügige Beschäftigung vor.

Geändert wurden auch die Überschreitensregelungen. Überschreitet das Arbeitsentgelt nicht regelmäßig, sondern nur ausnahmsweise und unvorhersehbar in einzelnen Kalendermonaten die Geringfügigkeitsgrenze, ohne dauerhaft beabsichtigt zu sein, wirkt sich das unter bestimmten Voraussetzungen nicht auf die geringfügig entlohnte Beschäftigung aus. Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind generell unschädlich, solange dadurch die Jahresentgeltgrenze von 6.240 € in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gewählten Prognosezeitraum nicht überschritten wird.

Zukünftig darf wegen unvorhersehbarer Ereignisse max. zweimal im Zeitjahr die Grenze überschritten werden. Allerdings nur noch um max. 520 € im Monat. Der Jahreszeitraum ist in der Weise zu ermitteln, dass vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurückgerechnet wird. Monate, in denen die monatliche Geringfügigkeitsgrenze vorhersehbar überschritten wird, sind hierbei unberücksichtigt zu lassen. Damit ist ein Höchstbetrag im Jahr beim Minijob von 7.280 € festgelegt. Jegliches Überschreiten dieser Grenze innerhalb eines Jahres führt zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

BEISPIEL Der Arbeitnehmer ist in einem Minijob beschäftigt und erhält monatlich 520 €. Im Februar 2023 erhält er aufgrund von Mehrarbeit wegen einer nicht vorhersehbaren Erkrankung anderer Mitarbeiter 800 € Entgelt. Der Jahreszeitraum läuft vom 01.03.2022 bis 28.02.2023. In diesem Zeitraum darf der Mitarbeiter zweimal unvorhergesehen die Entgeltgrenze von 520 € überschreiten. Da in diesem Zeitraum nur ein einmaliges Überschreiten vorlag, tritt keine Versicherungspflicht für Februar 2023 ein.

BEISPIEL In Abwandlung zum oben genannten Fall verdient der Mitarbeiter im Monat Februar 2023 1.500 € Entgelt. Das Entgelt darf in den Monaten der Überschreitung nicht mehr unbegrenzt gezahlt werden. Es darf max. eine Überschreitung von 520 € vorliegen. Da hier im Monat Februar 2023 1.500 € Entgelt gezahlt wurden, liegt eine unzulässige Überschreitung vor. Für den Monat Februar 2023 tritt Versicherungspflicht ein. Ab dem Monat März 2023 kann der Arbeitnehmer wieder als Minijobber beschäftigt werden.

Für Beschäftigte, die bis Oktober sozialversicherungspflichtig verdienten, also über 450 €, aber nicht mehr als 520 €, gilt eine Bestandsschutzregelung. Normalerweise würden diese Beschäftigten nunmehr als geringfügig Beschäftigte eingestuft. Damit diese aber ihren sozialversicherungspflichtigen Status behalten können, um auch bei einem Verdienst von 450,01 € bis 520 € sozialversicherungspflichtig zu bleiben, gilt Bestandsschutz. Die Versicherungspflicht kann längstens bis zum 31.12.2023 fortbestehen (Neufassung des § 7 Abs. 2 SGB V). Der Bestandsschutz gilt nur für bereits vor dem 01.10.2022 begonnene Beschäftigungen und auch nur so lange, wie das Entgelt im Entgeltbereich von 450,01 € bis 520 € verbleibt.

Der Bestandsschutz greift nicht, wenn die Betroffenen Zugang zur Familienversicherung haben.

Optional können sich diese Beschäftigten auch von der Versicherungspflicht befreien lassen. Der Befreiungsantrag muss innerhalb von drei Monaten, gerechnet vom 01.10.2022 an bis spätestens 02.01.2023, gestellt werden. Die Art der anderweitigen Absicherung ist nachzuweisen. Der Befreiungsantrag ist nach der Geringfügigkeitsrichtlinie vom 16.08.2022 nicht bei der gesetzlichen Krankenkasse, sondern beim Arbeitgeber zu stellen. Ein Antrag nach dem 02.01.2023 ist nicht mehr möglich.

Der Bestandsschutz gilt auch in der Arbeitslosenversicherung. Optional wird jedoch auch ein Recht auf Befreiung von der Arbeitslosenversicherungspflicht eingeräumt. Hierfür ist dann ebenfalls ein formloser Antrag beim Arbeitgeber zu stellen. Die Befreiung wirkt rückwirkend auf den 01.10.2022, wenn sie bis zum 31.12.2022 beantragt wird. Der Antrag kann auch später gestellt werden. Erfolgt die Antragstellung aber zu einem späteren Zeitpunkt, wirkt sie vom Beginn des auf die Antragstellung folgenden Kalendermonats an.

Für die Rentenversicherung gilt die bisherige Befreiungsregelung. Ab 450,01 € bestand Rentenversicherungspflicht. Derjenige, der nun bis zu einem Verdienst von 520 € befreit werden möchte, muss einen Antrag auf Befreiung beim Arbeitgeber stellen. Der Arbeitgeberbeitragsanteil beträgt 15 % und wird ohne Befreiung von den Beschäftigten auf 18,6 % aufgestockt.

3.8 Neuer Übergangsbereich für Midijobs

Ab dem 01.01.2023 umfasst der Übergangsbereich dann eine Entgeltspanne von 520,01 € bis 2.000 €. Die Ausweitung beim oberen Rahmen des Übergangsbereichs führt dazu, dass noch mehr Beschäftigte als bisher von den besonderen Regeln für die Beitragsberechnung erfasst werden.

Wie bisher ist bei mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen für die Prüfung der Frage, ob die Beiträge nach Übergangsbereichs-Regeln abzurechnen sind, das insg. erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.

Bei Auszubildenden finden die Übergangsbereichsregeln auch zukünftig keine Anwendung: § 20 Abs. 2a Satz 9 SGB IV schließt dies ausdrücklich aus.

Weiterhin gilt im Übergangsbereich der Grundsatz, dass für die Beitragsberechnung eine reduzierte Bemessungsgrundlage — und nicht das tatsächlich erzielte Bruttoentgelt — zugrunde gelegt wird.

Die neue Formel zur Ermittlung der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme lautet zukünftig (§ 20 Abs. 2a Satz 1 SGB IV):

$$BE = F \times G + (2000/2000 - G) \times (AE - G)$$

Legende:

AE = Arbeitsentgelt in €
G = Geringfügigkeitsgrenze
F = Faktor

Der Faktor wird berechnet, indem 28 % geteilt wird durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist. Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz eines Kalenderjahres ist die Summe der zum 01.01. desselben Kalenderjahres geltenden Beitragssätze in der allgemeinen Rentenversicherung, in der sozialen Pflegeversicherung sowie zur Arbeitsförderung und des um den durchschnittlichen Zusatzbeitragssatz erhöhten allgemeinen Beitragssatzes in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Ausgehend von der reduzierten Bemessungsgrundlage wird der zu zahlende Gesamtbeitrag ermittelt. Danach wird je Versicherungszweig der halbe Beitragssatz auf die reduzierte Bemessungsgrundlage angewendet und das so ermittelte Ergebnis zunächst gerundet und anschließend verdoppelt.

Neu ist, dass für die Ermittlung des Arbeitnehmeranteils eine separate reduzierte beitragspflichtige Einnahme zu ermitteln ist. Die hierfür gültige Formel ist in § 20 Abs. 2a Satz 6 SGB IV niedergelegt.

$$BE = (2000/2000 - G) \times (AE - G)$$

Auf diese reduzierte beitragspflichtige Einnahme ist je Versicherungszweig der halbe Beitragssatz anzuwenden.

Der Arbeitgeberanteil ergibt sich aus dem Abzug des Beitragsanteils des Beschäftigten vom Gesamtbeitrag.

3.9 Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nun ab 01.01.2023

Seit 01.10.2021 gilt ein gesetzlich geregeltes, einheitliches, verbindliches, elektronisches Verfahren zur elektronischen Übermittlung von Arbeitsunfähigkeitsdaten (eAU) durch die Ärzte an die Krankenkassen. Auch die Krankenhäuser werden einbezogen. Reha-Einrichtungen sind (vorläufig) noch nicht komplett involviert, dies ist geplant ab 2025.

Das Verfahren startete am 01.10.2021. Die Ärzte übermitteln die Arbeitsunfähigkeitsdaten an die gesetzlichen Krankenkassen. Die Arbeitgeber sollten für die gesetzlich versicherten Arbeitnehmer ab 01.07.2022 obligatorisch die Daten zur Arbeitsunfähigkeit bei den Krankenkassen abrufen. Diese obligatorische Pflicht wurde auf den 01.01.2023 verschoben.

Ab diesem Datum müssen Arbeitnehmer, die gesetzlich versichert sind, keine AU-Bescheinigung mehr beim Arbeitgeber abgeben. Für privat versicherte Arbeitnehmer ergeben sich keine Änderungen.

Arbeitnehmer sind aber verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit mitzuteilen.

An dem Verfahren „eAU“ nehmen teil

- die Vertragsärzte der gesetzlichen Krankenkassen
- Zahnärzte
- Krankenhäuser
- Rehakliniken der GKV (mit Meldung der Reha-Zeiten)

Zurzeit nehmen nicht teil

- Rehakliniken der RV (geplant ab 2025)
- Physiotherapeuten
- Psychotherapeuten
- Privatärzte
- Ärzte im Ausland

Für in der gesetzlichen Krankenversicherung versicherte Arbeitnehmer entfällt die Verpflichtung, ein Exemplar der Papier-AU-Bescheinigung an seine Krankenkasse zu schicken und deshalb der dritte Ausdruck. Er erhält aber ein Exemplar für den Arbeitnehmer mit allen Daten, die der Arzt an die Krankenkasse gemeldet hat. Das ist für ihn auch die Bestätigung, dass der Arzt die Daten elektronisch an die Krankenkasse übermittelt hat.

Ab 01.01.2023 erhält der Arbeitnehmer keine Bescheinigung mehr. Es verbleibt aber dabei, dass der Arbeitgeber über die Arbeitsunfähigkeit zwingend vom Arbeitnehmer zu informieren ist.

Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen. Arbeitgeber können weiterhin davon Gebrauch machen, dass sie verlangen, dass der Arbeitnehmer bereits ab dem 1. Tag der Arbeitsunfähigkeit einen Arzt aufsucht. Die 3-Tage-Karenzregel bleibt aber bestehen.

Die Meldung des Arbeitnehmers muss auch bei einer Verlängerung dieser Krankheit erfolgen.

Für den Arbeitnehmer, der sich krankgemeldet hat, ruft der Arbeitgeber bei der GKV des Arbeitnehmers die Daten der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsmeldung ab. Damit der Arbeitgeber die eAU-Daten bei der Krankenkasse abrufen kann, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Der Arbeitnehmer hat dem Arbeitgeber die Krankheit und deren voraussichtliche Dauer mitgeteilt.
- Der Arbeitnehmer ist zum Zeitpunkt der Krankheit beim abrufenden Arbeitgeber beschäftigt.

Aus Gründen des Datenschutzes muss sichergestellt sein, dass für den Arbeitnehmer an dem Termin, zu dem der Arbeitgeber AU-Daten von der Krankenkasse abrufen, ein Beschäftigungsverhältnis besteht.

Der Abruf der eAU ist möglich aus der Zeitwirtschaft, wenn diese dazu zertifiziert ist, über das Entgeltabrechnungssystem oder über SV-Net. Der Abruf erfolgt nicht als Sammelabruf, sondern für jeden einzelnen Arbeitnehmer. Die Krankenkasse prüft zum Zeitpunkt des im Abruf der eAU-Daten angegebenen Beginndatums der Krankheit, ob AU-Daten vorliegen,

- die an dem vom Arbeitgeber gemeldeten Beginn-Datum beginnen,
- innerhalb von bis zu fünf Tagen nach dem vom Arbeitgeber gemeldeten Beginn-Datum beginnen,
- bei denen das vom Arbeitgeber gemeldeten Beginn-Datum innerhalb einer vorliegenden AU-Zeit liegt.

Liegt der Krankenkasse keine zu diesen Zeitpunkten passende AU-Meldung vor, erhält der Arbeitgeber von der Krankenkasse die Meldung „4“ = es liegen keine AU-Daten vor. In diesem Fall prüft die Krankenkasse, ob in den folgenden 14 Tagen entsprechende eAU-Daten eingehen.

Erhält der Arbeitgeber innerhalb dieser 14 Tage keine eAU-Daten, kann er erneut eAU-Daten abrufen (ggf. mit einem anderen Beginn-Datum der Krankheit). Hier empfiehlt es sich, den Arbeitnehmer vorher zu kontaktieren.

Nimmt der Arbeitnehmer die Arbeit wieder auf, ist keine weitere Meldung durch den Arbeitgeber an die Krankenkasse notwendig. Wenn der Arbeitnehmer nach Ablauf der abgerufenen Krankenschreibung die Arbeit nicht wieder aufnimmt, ist der Arbeitnehmer verpflichtet, dem Arbeitgeber die Arbeitsunfähigkeit und deren voraussichtliche Dauer unverzüglich mitzuteilen.

Bei seiner ersten Krankmeldung muss der Arbeitnehmer deren voraussichtliche Dauer angeben. Nur für diesen Zeitraum ist der Arbeitgeber berechtigt, eAU-Daten abzurufen. Deshalb muss der Arbeitnehmer seinen Arbeitgeber bei einer Verlängerung der Krankheit umgehend informieren, dass seine Krankheit weiter besteht und die voraussichtliche Dauer dieser Verlängerung mitteilen. Das gilt unabhängig davon, ob weiter Anspruch auf Entgeltfortzahlung besteht oder Anspruch auf Krankengeld.

Aufgrund dieser Information kann der Arbeitgeber danach bzw. frühestens am ersten Tag nach dem Ende der vorherigen eAU die Daten der Folge-AU bei der Krankenkasse abrufen. Dabei kann der Tag nach dem Ende der vorherigen eAU als Beginn des neuen Abrufs verwendet werden.

Das Verfahren zum Abruf der AU-Daten wird auch bei geringfügig Beschäftigten direkt zwischen Arbeitgeber und zuständiger Krankenkasse abgewickelt. Bei der Krankmeldung eines geringfügig Beschäftigten schickt der Arbeitgeber die Abfrage der AU-Daten an die zuständige Krankenkasse und den Antrag auf Erstattung der Entgeltfortzahlung (U1 im AAG-Verfahren) an die Minijob-Zentrale mit Angabe der für den geringfügig Beschäftigten zuständigen GKV. Die Daten dieser Krankenkasse werden im

DEÜV-Verfahren nicht mit gemeldet, sondern werden nur für den Abruf der eAU benötigt.

PRAXISHINWEIS Die Abfrage, in welcher gesetzlichen Krankenversicherung oder auch Mitversicherung eine Mitgliedschaft besteht, sollte deshalb ab sofort in den Personalfragebogen auch für geringfügig Beschäftigte aufgenommen und dann in den Personaldaten abgelegt werden. Ein geringfügig Beschäftigter muss dann auch eine Änderung der GKV (z. B. im Rahmen der Familienmitversicherung) seinem Arbeitgeber melden.

Das Verfahren zur Ermittlung der Vorerkrankungen bleibt weiterhin bestehen (EEL-Verfahren). Der Arbeitgeber muss weiterhin prüfen, ob eine Anrechnung tatsächlich möglich ist (6-Monats-Regel, 12-Monats-Regel).

PRAXISHINWEIS Ab dem 01.01.2023 hat der Arbeitnehmer eine Feststellungspflicht. Nach § 5 Abs. 1a Satz 2 EFZG sind die Arbeitnehmer verpflichtet, das Bestehen einer Arbeitsunfähigkeit sowie deren voraussichtliche Dauer feststellen und sich eine ärztliche Bescheinigung aushändigen zu lassen. Der Arbeitnehmer ist verpflichtet, einen Arzt aufzusuchen, der dann über das Bestehen der Arbeitsunfähigkeit entscheidet. Diese Feststellungspflicht gilt erst dann, wenn die Arbeitsunfähigkeit länger als drei Kalendertage andauert. Der Arbeitgeber hat aber auch nach der Neufassung das Recht, die Feststellung der Arbeitsunfähigkeit früher zu verlangen. Danach erfolgt dann die Mitteilung an den Arbeitgeber.

Für Privatversicherte bleibt es beim Nachweis der Arbeitsunfähigkeit durch Vorlage der Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung.

3.10 12 € Mindestlohn ab 01.10.2022

Die nächste Anhebung des Mindestlohnes soll zum 01.01.2024 erfolgen.

3.11 Mindestausbildungsvergütungen steigen

Es gelten folgende gesetzliche Mindestausbildungsvergütungen im Jahr 2023

1. Ausbildungsjahr = 620 €
2. Ausbildungsjahr 620 € + 18 % = 731,60 €
3. Ausbildungsjahr 620 € + 35 % = 837 €

In Tarifverträgen können um bis zu 20 % niedrigere Ausbildungsvergütungen geregelt werden. Ab 2024 erfolgt eine Anpassung der Mindestausbildungsvergütung durch Rechtsverordnung anhand der durchschnittlichen Höhe aller Ausbildungsvergütungen.

3.12 Beitragsfälligkeiten

Beitragsmonat 2023	Beitragsnachweis	Beitragsfälligkeit
Januar	25.01.2023	27.01.2023
Februar	22.02.2023	24.02.2023
März	25.03.2023	29.03.2023
April	24.04.2023	26.04.2023
Mai	24.05.2023	26.05.2023
Juni	26.06.2023	28.06.2023
Juli	25.07.2023	27.07.2023
August	25.08.2023	29.08.2023
September	23.09.2023	27.09.2023 Oktober
	24.10./25.10.2023	26.10./27.10.2023
November	24.11.2023	28.11.2023
Dezember	21.12.2023	27.12.2023

3.13 Krankheitstage für Kind

Bei notwendiger Betreuung eines erkrankten Kindes hat ein in der GKV versicherter Arbeitnehmer nach § 45 SGB V Anspruch auf Kinderkrankengeld und damit auf unbezahlte Freistellung. Das gilt bis zu einer jährlichen Obergrenze je Kind. Bei mehr als zwei Kindern besteht je Kalenderjahr ein gedeckelter Gesamtanspruch.

Sowohl der Anspruch je Kind als auch der Gesamtanspruch für mehrere Kinder wurde für die Kalenderjahre 2020 bis 2023 erhöht. Damit besteht für 2023 je Elternteil ein Anspruch auf Kinderkrankengeld für jedes Kind längstens für 30 Arbeitstage — bei Alleinerziehenden längstens für 60 Arbeitstage. Insgesamt ist der Anspruch bei mehreren Kindern begrenzt auf 65 Arbeitstage, für Alleinerziehende auf 130 Arbeitstage.

Die Regelungen für gesetzlich Krankenversicherte zur Inanspruchnahme von Kinderkrankengeld im Falle auch von nicht erkrankten Kindern, die aufgrund von Quarantäne o. ä. zu Hause betreut werden müssen, wird bis Ablauf des 07.04.2023 verlängert.

Fragen und Antworten (FAQ) zu Kinderkrankentagen und zum Kinderkrankengeld hierzu finden Sie beim BMFSFJ.²

3.14 Telefonische Krankschreibung

Telefonische Krankschreibungen bleiben bei Erkältungsbeschwerden bundesweit weiterhin möglich. Diese Sonderregelung gilt bis Ende März 2023. Darauf verständigte sich der Gemeinsame Bundesausschuss. Grund ist das anhaltende Infektionsgeschehen in der Corona-Pandemie.

3.15 Unternehmensnummer

Ab 2023 wird die gesetzliche Unfallversicherung eine einheitliche Unternehmensnummer haben. Die neue Unternehmensnummer kennzeichnet ab sofort die Unternehmerin bzw. den Unternehmer als führenden Eintrag im zentralen Verzeichnis. Dies gilt sowohl für natürliche als auch juristische Personen. Führt eine Person z. B. mehrere Unternehmen, werden diese alle unter einer Unternehmensnummer zusammengefasst.

1 Wenn der 31.10. ein Feiertag ist, einen Tag früher.

2 <https://www.bmfsfj.de/bmfsfj/themen/corona-pandemie/kinderbetreuung-bei-schul-und-kitaschliessungen/faq-kinderkrankentage-kinderkrankengeld/fragen-und-antworten-zu-kinderkrankentagen-und-zum-kinderkrankengeld-164976>

Bis Ende 2022 kommunizieren die Unfallversicherungsträger mit den Unternehmen noch mit ihrer bisherigen Mitgliedsnummer. Ab 01.01.2023 geht die Unternehmensnummer in die Außenwirkung. Für das zweite Halbjahr 2022 wird eine Kampagne für Unternehmerinnen und Unternehmer geplant, in der ihnen das neue System vorgestellt werden soll.

3.16 Pflegezeiten

Das Recht nach § 9 Abs. 1 Pflegezeitgesetz, der Arbeit zur Bewältigung einer pandemiebedingten akuten Pflegesituation bis zu 20 Arbeitstage fernzubleiben, wird bis zum 30.04.2023 verlängert, um bei ungewisser Weiterentwicklung des Infektionsgeschehens und dadurch möglicherweise bedingten kurzfristigen Änderungen bestehender Pflegearrangements die häusliche Versorgung aufrechtzuerhalten.

Gleiches gilt für den Anspruch auf pandemiebedingtes Pflegeunterstützungsgeld für bis zu ebenfalls 20 Arbeitstage nach § 150 Abs. 5d SGB XI. Auch die Flexibilisierungen im Pflegezeitgesetz und im Familienpflegezeitgesetz gelten bis 30.04.2023 weiter. Ebenso werden die Regelungen zur Sicherstellung der häuslichen Versorgung — Kostenerstattung in Höhe der ambulanten Sachleistungsbeträge bei Pflegegrad 2 bis 5 und flexibler Einsatz des Entlastungsbetrages bei Pflegegrad 1 (§ 150 Absatz 5 und 5b SGB XI) — bis zum 30.04.2023 verlängert.

3.17 Verpflichtung zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung

Ab 2023 gilt eine obligatorische elektronisch unterstützte Durchführung von Betriebsprüfungen (euBP) durch vollautomatisiertes Führen der Entgeltunterlagen und Bereitstellung eines Datenspeichers für Kleinunternehmer, Ausnahmeregelung für Großbetriebe und einer freiwilligen Teilnahme des Rechnungswesens.

Ab 2030 sollen die SV-Betriebsprüfungen nur noch digital durchgeführt werden. Trotz elektronischer Betriebsprüfung kann der Prüfer in die Firma kommen und dort auch Papierunterlagen prüfen.

Neben den elektronisch übermittelten Daten benötigt der Prüfer noch Papierunterlagen, z. B. Immatrikulationsbescheinigungen, Anträge von geringfügig Beschäftigten auf Befreiung von der RV-Pflicht, Belege zu Kindergartenzuschüssen, Nachweise für die Elternerschaft.

Die Daten sollen dem Prüfer der Rentenversicherung spätestens elf Tage vor dem Prüftermin vorliegen. Für prüfungsbedingte Meldekorrekturen werden in der euPB Grunddaten erstellt als Datensatz zur Weiterverarbeitung im Abrechnungssystem des Arbeitgebers bzw. in SV.net.

PRAXISHINWEIS Auf Antrag ist der Verzicht auf die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung möglich bis 31.12.2026.

3.18 Wegfall Sozialversicherungsausweis

Zum 01.01.2023 wird der Sozialversicherungsausweis abgeschafft und durch einen Versicherungsnummernachweis ersetzt. Der Arbeitgeber muss diese Nummer direkt bei der Datenstelle der Rentenversicherung abrufen. Der Arbeitnehmer muss die Nummer nicht mehr bei einer Neuanstellung beim Arbeitgeber vorlegen. Liegt noch keine Versicherungsnummer bei der Rentenversicherung vor, vergibt diese erstmals eine an den Versicherungsnehmer. Die Nummer ist nach Abruf in das Entgeltprogramm zu übernehmen.