

# P&O Newsflash

## aktuell

Änderungen zum Jahreswechsel

Ausgabe 1, Januar 2023

**Im Jahr 2023 treten verschiedene Änderungen im Bereich der Lohnsteuer und Sozialversicherung in Kraft. Eine Auswahl wesentlicher Regelungen ist nachfolgend kurz dargestellt.**

## Lohnsteuer

**Die nachfolgende Darstellung bespricht verschiedene Gesetzesänderungen sowie die neuen Lohnsteuer-Richtlinien 2023. Aktuelle Finanzgerichtsrechtsprechung ist nicht Gegenstand des Beitrags.**

### Häusliches Arbeitszimmer und Home-Office Pauschale

**Zum Jahreswechsel ergeben sich durch das Jahressteuergesetz 2022 (JStG 2022), welchem der Bundesrat am 16.12.2022 zugestimmt hatte, Änderungen hinsichtlich der steuerlichen Behandlung von häuslichen Arbeitszimmern sowie der Homeoffice-Pauschale.**

Ab 2023 wird ein jährlicher Pauschalbetrag von 1.260 € für ein häusliches Arbeitszimmer gewährt, soweit das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen oder beruflichen Betätigung bildet. Arbeitnehmer müssen die Kosten dann nicht mehr Einzeln nachweisen. Die Jahrespauschale von 1.260 € ist monats- und personenbezogen zu berücksichtigen, ermäßigt sich also für jeden vollen Kalendermonat, in dem die Voraussetzungen nicht vorliegen, um ein Zwölftel. Übersteigen die tatsächlichen Kosten die Jahrespauschale, können weiterhin die tatsächlichen Kosten in Ansatz gebracht werden.

Bisher konnte ein Maximalbetrag von 1.250 € abgezogen werden, wenn kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung stand. Der Abzug der tatsächlichen Kosten war außerdem nur möglich, sofern das häusliche Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit bildete. Ab 2023 fällt damit das Kriterium, dass kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung stehen darf, um die Kosten für ein häusliches Arbeitszimmer geltend machen zu können, weg.

Sofern die Tätigkeit nur tageweise in der häuslichen Wohnung ausgeführt wird, weil dem Steuerpflichtigen an den übrigen Tagen ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, kommt ein Abzug der Aufwendungen nur über die Homeoffice-Pauschale in Betracht. Diese war im Zuge der Corona-Pandemie eingeführt und zunächst auf die Jahre 2020 – 2022 befristet worden. Durch das JStG 2022 wird die Pauschale ab 2023 jedoch entfristet, sodass Arbeitnehmer einen jährlichen Maximalbetrag von 1.260 € in Ansatz bringen können. Bei einer zukünftigen Tagespauschale von 6 € pro Tag wird der Höchstbetrag erreicht, wenn Arbeitnehmer ihre Tätigkeit an 210 Tagen im Jahr am häuslichen Arbeitsplatz ausüben. Bisher waren über die Pauschale von 600 € 120 Homeoffice-Tage steuerlich gewährt worden.

Zu beachten ist, dass die Homeoffice-Pauschale in die Werbungskostenpauschale eingerechnet und nicht zusätzlich gewährt werden wird. Üben Steuerpflichtige mehrere betriebliche oder berufliche Tätigkeiten aus, sind außerdem sowohl die Tagespauschale als auch der Höchstbetrag auf die verschiedenen Betätigungen aufzuteilen, die Abzugsbeträge werden also nicht je Betätigung gewährt.

### **Pauschalversteuerung bei kurzfristig Beschäftigten**

Für die kurzfristig Beschäftigten, bei denen eine Pauschalversteuerung nach § 40a EStG vorgenommen wird, erhöht sich die Arbeitslohngrenze im Zuge des JStG 2022 von 120 € auf 150 € pro Tag (§ 40a Abs. 1 Nr. 1 EStG). Dies gilt ab dem 01.01.2023.

### **Inflationsausgleichsprämie**

In seiner Sitzung am 07.10.2022 hat auch der Bundesrat der Gewährung der Inflationsausgleichsprämie im Rahmen des Gesetzes zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz zugestimmt. Sie ist in § 3 Nr. 11 c EStG geregelt und soll im Folgenden kurz erläutert werden. Für weitere Ausführungen verweisen wir auf unsere Newsflash-Ausgaben 9 aus Oktober 2022 und 10 aus November 2022.

Arbeitgebende können zeitlich befristet Leistungen zur Abmilderung der Inflation bis zu einem Betrag von insgesamt 3.000 € steuer- und sozialversicherungsfrei an ihren Arbeitnehmenden gewähren. Es handelt sich um einen steuerlichen Freibetrag. Die Inflationsausgleichsprämie kann als Barzuschuss oder als Sachbezug (z.B. Gutscheine) gewährt werden. Der Arbeitgebende kann die Inflationsausgleichsprämie einmalig oder auch in mehreren Teilbeträgen auszahlen.

Die Gewährung der Inflationsausgleichsprämie ist auf den Zeitraum vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 beschränkt. Dabei ist wichtig, dass sie als Inflationsausgleichsprämie gewährt werden muss. Es sollte hierfür ausreichen, wenn der Arbeitgeber die Leistung bspw. mit entsprechendem Hinweis im Rahmen der Lohnabrechnung ausweist.

Weiterhin obliegt es dem Arbeitgeber, ob er die Sonderzahlung ermöglichen kann oder nicht. Dies gilt auch dafür, ob er die maximale Obergrenze von 3.000 € ausschöpfen oder geringere Einmalzahlungen vornehmen möchte.

Die Inflationsausgleichsprämie muss zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden. Das Zusätzlichkeitserfordernis des § 8 Abs. 4 EStG ist zu beachten. In Betracht kommen in diesem Sinne daher in erster Linie Arbeitsgeberleistungen, die in zurückliegenden Kalenderjahren (noch) nicht gewährt oder bislang unter dem Vorbehalt der Freiwilligkeit gewährt wurden, damit die Steuer- und Beitragsfreiheit der Inflationsausgleichsprämie greifen kann.

### **Werbungskostenpauschbetrag, Grundfreibetrag, Kinderfreibetrag, Kindergeld**

Der Pauschbetrag für Werbungskosten wird ab 2023 von 1.200 € auf 1.230 € erhöht. Der Grundfreibetrag wird ab 2023 auf 10.908 € und ab 2024 auf 11.604 € erhöht. Der Kinderfreibetrag wird ab 2023 auf 3.012 € und ab 2024 auf 3.192 € je Elternteil erhöht. Das Kindergeld wird ab 2023 auf 250 € für jedes Kind erhöht.

## **Neue Lohnsteuer-Richtlinien 2023**

**In 2023 treten verschiedene Änderungen innerhalb der Lohnsteuerrichtlinien in Kraft. Soweit diese lediglich klarstellender Natur sind, können sie seitens der Finanzverwaltung auch für Vorjahre Anwendung finden. Eine Auswahl wesentlicher Regelungen ist nachfolgend kurz dargestellt.**

### **Steuerbefreiung für nebenberufliche Tätigkeiten (R 3.26)**

Bisher wurde eine Tätigkeit nebenberuflich ausgeübt, wenn sie bezogen auf das Kalenderjahr nicht mehr als ein Drittel der Arbeitszeit eines vergleichbaren Vollzeiterwerbs in Anspruch nahm. Neu wurde hinzugefügt, dass die regelmäßige Wochenarbeitszeit nicht mehr als 14 Stunden betragen darf. Weiterhin können Verluste bzw. Werbungskosten-Überschüsse aus ehrenamtlicher Tätigkeit anerkannt werden, wenn die Tätigkeit mit Einkünfteerzielungsabsicht ausgeübt wurde.

Sofern nacheinander oder gleichzeitig mehrere nach § 3 Nr. 26 EStG begünstigte Tätigkeiten ausgeübt werden, kann der steuerfreie Jahresbetrag auf die verschiedenen Dienst- Auftragsverhältnisse beliebig aufgeteilt werden.

### **Werkzeuggeld (R 3.30)**

Die Aufzählung der Gegenstände, die nicht als Werkzeug nach § 3 Nr. 30 EStG gelten, wird insbesondere um die Telekommunikationsgeräte sowie die Zubehörteile für Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte ergänzt.

### **Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern (R 3.33)**

Vermitteln Dritte eine Unterbringung oder Betreuungsmöglichkeit ist diese Leistung nicht nach § 3 Nr. 33 EStG steuerfrei, kann jedoch unter gewissen Voraussetzung nach § 3 Nr. 34a EStG bis zu 600 € p.a. steuerfrei sein.

## **Arbeitgeberzuschüsse zur privaten Kranken- und Pflegeversicherung (R 3.62)**

Damit Zuschüsse des Arbeitgebers zu einer privaten Krankenversicherung oder privaten Pflege-Pflichtversicherung weiterhin steuerfrei sind, muss der Arbeitnehmer eine Versicherungsbescheinigung vorlegen und bestätigen, dass die Voraussetzungen des § 257 Abs. 2a SGB V und des § 61 SGB XI vorliegen. Zudem muss es sich bei den vertraglichen Leistungen um Leistungen i.S.d. SGB V und SGB XI handeln.

## **Steuerfreiheit der Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit (R 3b)**

Im Zusammenhang mit Zuschlägen für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit wurde der Begriff der Arbeitsstätte näher bestimmt. Dies ist der Ort, an dem der Arbeitnehmer beruflich tätig wird (insbesondere relevant für die Beurteilung von gesetzlichen Feiertagen).

## **Sachbezugsfreigrenze (R 8.1 Abs. 3)**

Vorteile, die nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG bewertet und nach §§ 37b, 40 EStG pauschal besteuert werden oder steuerfrei sind, bleiben für die Prüfung der Sachbezugsfreigrenze außer Betracht. Die Sachbezugsfreigrenze gilt für Gutscheine und Geldkarten i.S.d. § 8 Abs. 1 S.3 EStG nur, wenn diese zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden (Hinweis: seit dem 01.01.2022 ist die Übergangsregelung der Finanzverwaltung ausgelaufen, so dass Gutscheine, damit sie als Sachbezug gelten, die Voraussetzungen des ZAG erfüllen müssen).

Ob die monatliche Sachbezugsfreigrenze überschritten wird, wird anhand der zugeflossenen und nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG zu bewertenden und ggf. um den Bewertungsabschlag nach § 8 Abs. 2 S. 12 EStG geminderten Vorteil berechnet.

Für die Überlassung einer Zeitfahrkarte, monatlichen Fahrberechtigung oder eines Job-Tickets, das für einen längeren Zeitraum gilt, ist die Sachbezugsfreigrenze anwendbar, sofern nicht die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 15 EStG greift.

(Hinweis: Zur Abgrenzung zwischen Geldleistung und Sachbezug, insbesondere auch mit Klarstellung von Zweifelsfragen bei Internetshops als Akzeptanzstellen und Einzelfragen zu verschiedenen Gutscheinen verweisen wir auf das BMF-Schreiben vom 15.03.2022 (IV C 5 – S 2334/19/10007 :007, BStBl 2022 I S. 242).

## **Wohnungsüberlassung (R 8.1 Abs. 6 und 6a)**

Für die Bewertung der Mietvorteile einer Wohnung ist grundsätzlich der ortsübliche Mietwert maßgebend. In der Neufassung der Lohnsteuerrichtlinien wurden Erläuterungen der Vergleichsmiete bei Anwendung eines Mietspiegels mit aufgenommen. Zudem erläutert der neue Abs. 6a den Bewertungsabschlag bei Wohnraumüberlassung nach § 8 Abs. 2 S. 12 EStG.

## **Essenmarkengestellung (R 8.1 Abs. 7)**

Erhält der Arbeitnehmer arbeitstäglige Zuschüsse zu Mahlzeiten in Form von Essensmarken (digital oder in Papierform), ist es dem Arbeitgeber überlassen, die eingereichten Einzelbelegnachweise manuell zu überprüfen oder sich einem elektronischen Verfahren zu bedienen.

### **Ansatz der 0,03 %- Regelung bei Firmenwagengestellung (R 8.1 Abs. 9 Nr. 1)**

Als einzige Alternative zur 0,03% Regelung will die Finanzverwaltung nun die 0,002%-Regelung als Einzelbewertung zulassen. Diese soll angewandt werden, wenn der Arbeitnehmer weniger als 180 Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte jährlich durchführt. Sofern die Einzelbewertung hiernach nicht angewendet werden kann, weil mehr als 180 Fahrten vorgenommen wurden, bleibt es bei der Anwendung der 0,03% Regelung, auch wenn das Fahrzeug für volle Monate tatsächlich nicht genutzt wird. Diese Regelung widerspricht u. E. grds. der Rechtsprechung des BFH, da ein tatsächlicher Weg zur Arbeit fehlt und der Steuerpflichtige auch keine Entfernungspauschale geltend machen kann.

Hinweis: Zu Einzelheiten bei privater Pkw-Nutzung verweisen wir auf die BMF-Schreiben vom 03.03.2022 (IV C 5 - S 2334/21/10004 :001, BStBl 2022 I S. 232) und vom 18.11.2021 (IV C 5 - S 2351/20/10001 :002, BStBl 2021 I S. 2315).

### **Zuzahlungen für außerdienstliche Fahrzeugnutzung (R 8.1 Abs. 9 Nr. 4 und 4a)**

Nutzt ein Arbeitnehmer ein für betriebliche Zwecke überlassenes Kraftfahrzeug außerdienstlich und leistet dafür eine (Einmal-)Zahlung, ist diese für die Bemessung des geldwerten Vorteils auf den Zeitraum, für den sie geleistet wird, gleichmäßig zu verteilen und vorteilsmindernd zu berücksichtigen.

Ist vertraglich keine Vereinbarung über den Zuzahlungszeitraum geschlossen worden, beanstandet die Finanzverwaltung die (Einmal-)Zahlung des Arbeitnehmers nicht, wenn die Zahlung nicht nur im Zahlungsjahr, sondern auch in den darauffolgenden Kalenderjahren auf den privaten Nutzungswert für das jeweilige Kraftfahrzeug bis auf 0 € angerechnet wird. Gibt es hingegen eine vertragliche Vereinbarung, sind die Vorteile auf den Zeitraum, für den sie geleistet wird, gleichmäßig zu verteilen und vorteilsmindernd zu berücksichtigen. Maßgeblich für die Bemessung ist der vereinbarte Zuzahlungszeitraum, nicht die tatsächliche Nutzungsdauer.

Erhält der Arbeitnehmer Zuschussrückzahlungen, stellen sie steuerpflichtigen Arbeitslohn dar, soweit die Zuschüsse zuvor den privaten Nutzungswert aus der Firmenwagengestellung gemindert haben.

### **Umzugskosten (R 9.9)**

Wird der Wohnort aus beruflichem Anlass gewechselt, können die tatsächlichen Umzugskosten grundsätzlich als Werbungskosten abgezogen werden. Sofern die umzugskostenrechtlich festgelegte Grenze nach dem BUKG und der AUV eingehalten wird, ist nicht zu prüfen, ob die Umzugskosten Werbungskosten sind. Dieser Grundsatz gilt nun auch explizit bei grenzüberschreitenden Umzügen des Arbeitnehmers.

Sofern die Umzugskosten tatsächlich höher ausfallen als die nach dem BUKG und der AUV höchste Umzugskostenvergütung, ist individuell zu prüfen, ob und inwieweit die Aufwendungen Werbungskosten oder nicht abziehbare Kosten der Lebensführung sind.

### **Besuchsfahrten des Ehegatten bei doppelter Haushaltsführung (R 9.11)**

Die Neufassung stellt klar, dass ebenso Werbungskosten bei Besuchsfahrten des/r Haushaltsangehörigen vorliegen, wenn ein Arbeitnehmer aus beruflichen Gründen an einer Familienheimfahrt gehindert ist.

### **Aufmerksamkeiten (R 19.6)**

In der Neuregelung der R 19.6 wird der Begriff der Angehörigen auf die im Haushalt des Arbeitnehmers lebenden Angehörigen beschränkt.

### **Maßgebende Lohnsteuertabelle bei zeitweiser Tätigkeit in Deutschland (R 39b. 5 Abs. 2)**

Bisher wurden für Lohnsteuerberechnungen in Fällen, in denen ein Arbeitsverhältnis im Inland nicht während eines vollen Monats besteht, auch solche Arbeitstage mitgerechnet, an denen der Arbeitnehmer keinen steuerpflichtigen Arbeitslohn in Deutschland bezogen hat. Daraus ergab sich, dass die sogenannte Monatstabelle angewandt wurde und kein Teillohnzeitraum entstand.

Mit der Neuregelung ab 2023 ändert sich diese für den Arbeitnehmer günstigere Berechnung der Lohnsteuer nachteilig. So geht die Finanzverwaltung in diesen Fällen von einem Teillohnzahlungszeitraum aus, sodass die Tageslohnsteuertabelle Anwendung findet. Unserer Meinung nach sollte die Anwendung dieser neuen Steuerverwaltungsrichtlinie angefochten werden, da sie nicht mit dem geltenden Steuerrecht in Einklang steht. Wenn Sie Hilfe benötigen, um die beste Vorgehensweise zu finden, unterstützen wir Sie gerne.

### **Permanenter Lohnsteuer- Jahresausgleich (R 39b. 8)**

Wurde in den vorherigen Jahren die Lohnsteuer anhand des permanenten Lohnsteuer-Jahresausgleichs ermittelt und liegen dessen Voraussetzungen für nachfolgende Lohnzahlungszeiträume nicht mehr vor, so bleiben die in den vorangegangenen Lohnzahlungszeiträumen vorgenommenen Lohnsteuer-Jahresausgleiche davon unberührt.

Ferner kann das Betriebsstättenfinanzamt auch zukünftig bei kurzfristig Beschäftigten mit Steuerklasse VI und ohne Freibetrag nach § 39a EStG einen permanenten Lohnsteuer-Jahresausgleich auf Antrag zulassen.

### **Lohnsteuerabzug durch Dritte ohne Lohnsteuerabzugsmerkmale (R 39c)**

Der Dritte hat dem zuständigen Finanzamt anstelle der besonderen eine elektronische Lohnsteuerbescheinigung zu übermitteln.

### **Bemessungsgrundlage der pauschalen Lohnsteuer (R 40b.1)**

Gewinnausschüttungen an den Arbeitgeber oder eine Verrechnung des Tarifbeitrags mit Überschussanteilen stellen keine Arbeitslohnrückzahlungen dar und mindern die Bemessungsgrundlage der pauschalen Lohnsteuer nicht.

## **Vervielfältigungsregelung (R 40b. 1)**

Zukünftig kann die Regelung zur Vervielfältigung der Pauschalisierungsgrenze ohne zeitliche Beschränkung angewendet werden, wenn die Beitragszahlung im sachlichen Zusammenhang mit der Auflösung des Dienstverhältnisses steht.

## **Inanspruchnahme des Arbeitgebers (R 42d. 1)**

Ein Verschulden des Arbeitnehmers hat grundsätzlich nur Auswirkungen darauf, ob eine Inanspruchnahme i.R.d. Ermessensausübung möglich ist.

Besteht eine Nettolohnvereinbarung handelt das Finanzamt ermessensfehlerfrei, wenn es den Arbeitgeber vorrangig als Haftungsschuldner in Anspruch nimmt, da der Arbeitnehmer gegenüber dem Arbeitgeber einen arbeitsrechtlichen Anspruch auf Befreiung von den Lohnsteuerabzugsbeträgen hat.

## **Anrufungsauskunft (R 42e)**

Aufgrund eines umfangreichen BMF-Schreibens (BMF, Schreiben v. 12.12.2017, IV C 5- S 238814) wird die Regelung gestrichen.

# **Reisekosten-Pauschbeträge für Auslandsreisen**

**Gemäß BMF-Schreiben vom 23. November 2022 (BMF IV C 5 - S 2353/19/10010 :004; DOK 2022/1154868) gelten ab dem 01.01.2023 für Dienstreisen außerhalb von Deutschland neue Verpflegungspauschalen und Pauschbeträge.**

## **Neue Sachbezugswerte für Mahlzeiten**

Für das Jahr 2023 betragen die Sachbezugswerte für ein Frühstück EUR 2,00 und für ein Mittag- bzw. Abendessen EUR 3,80. Bei Vollverpflegung (Frühstück, Mittag- und Abendessen) sind die Mahlzeiten mit dem Wert von 9,60 EUR anzusetzen.

## **Umzugskostenpauschalen**

Der Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen ab 01.04.2022 hat sich zum Jahreswechsel nicht geändert. Die Pauschalen des BMF-Schreibens vom 21.07.2021 (BMF IV C 5 – S 2353/20/10004 :002) gelten weiterhin.

## **Auslandstätigkeitserlass (ATE)**

Erfolgt anlässlich einer Auslandstätigkeit des Arbeitnehmers ein Arbeitslohnzufluss ab dem 01.01.2023, und gibt es mit dem Ausland kein Doppelbesteuerungsabkommen, dann ist für die steuerliche Behandlung der neue Auslandstätigkeitserlass gemäß BMF-Schreiben vom 10.06.2022 (BMF IV C 5 - S 2293/19/10012 :001; DOK 2022/0079983 - BStBl. I S. 997) zu prüfen.

Danach wird von einer Besteuerung des Arbeitslohns in Deutschland, den der Arbeitnehmer aufgrund eines gegenwärtigen Dienstverhältnisses für eine danach begünstigte Tätigkeit im Ausland erhält, abgesehen, wenn sich der Sitz, die Geschäftsleitung, die Betriebsstätte oder ein ständiger Vertreter des Arbeitgebers in einem Mitgliedsstaat der Europäischen Union (EU) oder einem Staat befindet, auf den

das Abkommen über den Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) Anwendung findet.

Diese Regelung gilt jedoch nicht, soweit der Arbeitslohn unmittelbar oder mittelbar aus inländischen öffentlichen Kassen gezahlt wird, oder der Steuerpflichtige nicht nachweisen kann, dass der Arbeitslohn in dem Staat, in dem die Tätigkeit ausgeübt wird, einer der der deutschen Einkommensteuer entsprechenden Steuer in einer durchschnittlichen Höhe von mindestens 10% unterliegt.

## Sozialversicherung

**Die nachfolgende Darstellung bespricht verschiedene Gesetzesänderungen. Aktuelle Sozialgerichtsrechtsprechung ist nicht Gegenstand des Beitrags.**

### Die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

**Der gelbe Papierausdruck wird Geschichte. Die digitale Weiterleitung der AU-Bescheinigung von den Krankenkassen an die Arbeitgeber wird ab dem 01.01.2023 nun Pflicht.**

Vor der eAU wurden Arbeitgeber noch mit einem gelben Papierausdruck von der Arbeitsunfähigkeit ihrer Mitarbeiter informiert. Das neue Verfahren entlastet sowohl Arbeitgeber als auch Arbeitnehmer.

Künftig müssen Arbeitnehmer keine ärztliche Bescheinigung mehr vorlegen, sondern melden sich beim Arbeitgeber krank. Dieser kann dann selbst eine digitale Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei der jeweiligen Krankenkasse abrufen.

### Die neue Midijob-Grenze

**Die Verdienstgrenze für Midijobber wird erneut angehoben. Ab dem 01.01.2023 liegt die Grenze im Übergangsbereich bei 2.000,00 Euro.**

Seit Oktober 2022 galt der Übergangsbereich von 520,01 Euro bis zu 1.600,00 Euro. Nun wird er ab dem neuen Jahr zwischen 520,01 Euro und 2.000,00 Euro liegen, sodass Midijobber künftig mehr verdienen dürfen.

### Keine Hinzuverdienstgrenze mehr für Frührentner

**Ab dem 01.01.2023 entfällt die Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten. Auch die Hinzuverdienstmöglichkeiten bei Erwerbsminderungsrenten werden erweitert.**

Mit dem neuen 8. SGB IV-Änderungsgesetz müssen Frührentner künftig keine Kürzung ihrer Rente mehr befürchten und dürfen beliebig viel hinzuverdienen. Somit soll der Übergang vom Erwerbsleben in den Ruhestand möglichst flexibel



gestaltet werden. Beim Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderungsrente ergibt sich 2023 eine Hinzuverdienstgrenze von circa 35.650 Euro und bei Renten wegen voller Erwerbsminderungsrente circa 17.820 Euro.

## Digitalisierung von Meldeverfahren – das ändert sich 2023

**Ab dem 01.01. 2023 sind bei folgenden Verfahren verpflichtend Unterlagen auf elektronischem Wege einzureichen:**

### **euBP**

Die Teilnahme an der euBP ist für Arbeitgeber seit dem 01.01.2023 verpflichtend. Wenn eine der regelmäßigen Betriebsprüfungen ansteht, müssen die angeforderten Unterlagen vorab auf digitalem Wege an den Prüfer übermittelt werden. Arbeitgeber können sich auf Antrag von der Pflicht zur Teilnahme an der euBP befreien lassen. Dafür müssen aber wichtige Gründe vorliegen. Zuständig für den Antrag ist der Prüfdienst der Rentenversicherung. Die Befreiung ist längstens bis Ende 2026 wirksam

### **BA-BEA**

Arbeitgeber müssen nun Arbeitsbescheinigungen, EU-Arbeitsbescheinigungen und Nebeneinkommensbescheinigungen zu (ehemaligen) Arbeitnehmern elektronisch an die Bundesagentur für Arbeit übermitteln.

### **eAU**

Ab dem 01.01.2023 ersetzt die digitale AU-Meldung den „gelben“ Schein komplett. Ab jetzt müssen Arbeitnehmer ihre Arbeitgeber nur noch formlos über ihre Abwesenheit zu informieren. Eine offizielle Krankschreibung kann mit Ihrem Entgeltabrechnungsprogramm oder über sv.net von der Krankenkasse abgerufen werden.

## Die Neuerungen in der Künstlersozialversicherung

**Die Künstlersozialabgabe steigt im Jahr 2023 auf 5,0 Prozent.**

Die Künstlersozialabgabe dient zur Finanzierung der Künstlerversicherung und stellt den „Quasi-Arbeitgeberanteil“ dar. Abgabepflichtig sind Unternehmen, die regelmäßig Aufträge an Künstler oder Publizisten erteilen. Unerheblich ist, ob der Auftragnehmer selbst in der Künstlersozialversicherung versichert ist. Mit der Künstlersozialabgabe-Verordnung wurde ein neuer Abgabesatz 2023 festgelegt – dieser lag seit 2018 unverändert bei 4,2 Prozent und wird jährlich vom Bundesarbeitsministerium festgelegt. Ab 2023 wird er auf 5,0 Prozent angehoben.

Neu ist zudem, dass für Berufsanfänger nun eine erweiterte Möglichkeit besteht, bei erstmaliger Aufnahme einer selbständigen künstlerischen oder publizistischen Tätigkeit eine Befreiung von der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung zu beantragen.

Auch werden die auslaufenden Corona-Regelungen für nicht-künstlerische Tätigkeiten durch eine Regelung ersetzt, die einen Hinzuverdienst künftig dauerhaft erlaubt. Anknüpfungspunkt ist der Schwerpunkt der Tätigkeit.

# Die neuen SV-Rechengrößen für das Jahr 2023

**Die Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Renten- und Krankenversicherung wurden auch für das Jahr 2023 wieder an die Einkommensentwicklung angepasst, ebenso werden die Sozialversicherungsbeitragssätze angepasst.**

Die Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung erhöht sich auf 66.600 Euro pro Jahr; die Beitragsbemessungsgrenze steigt künftig auf 59.850 Euro im Jahr.

Die Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (Ost) steigt auf 7.100 Euro im Monat (im Jahr 2022: 6.750 Euro). In den alten Ländern beträgt sie 7.300 Euro im Monat (im Jahr 2022: 7.050 Euro).

In der knappschaftlichen Rentenversicherung (Ost) steigt sie auf 8.700 Euro im Monat (im Jahr 2022: 8.350 Euro). Die Beitragsbemessungsgrenze (West) erhöht sich auf 8.950 Euro im Monat (im Jahr 2022: 8.650 Euro).

Der durchschnittliche Zusatzbeitrag der gesetzlichen Krankenversicherung steigt auf 1,6% (im Jahr 2022: 1,3%). In der Arbeitslosenversicherung steigt der Beitragssatz auf 2,6% (im Jahr 2022: 2,4%). Die Insolvenzgeldumlage für Arbeitgeber sinkt auf 0,06% (im Jahr 2022: 0,09%). Ebenfalls steigt die Einkommensgrenze für familienversicherte Angehörige auf 485 Euro/Monat (im Jahr 2022: 470 Euro/Monat).

Das Durchschnittsentgelt in der Rentenversicherung zur Bestimmung der Entgeltpunkte im jeweiligen Kalenderjahr wird vorläufig auf 43.142 Euro im Jahr (2022: 38.901 Euro) festgesetzt.

Rechengröße	West	Ost
Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung	7.300 Euro pro Monat	7.100 Euro pro Monat
Beitragsbemessungsgrenze in der knappschaftlichen Rentenversicherung	8.950 Euro pro Monat	8.700 Euro pro Monat
Versicherungspflichtgrenze in der GKV	66.600 Euro pro Jahr (5.550 Euro pro Monat)	
Beitragsbemessungsgrenze in der GKV	59.850 Euro pro Jahr (4.987,50 Euro pro Monat)	
Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung	7.300 Euro pro Monat	7.100 Euro pro Monat
Vorläufiges Durchschnittsentgelt für 2022 in der Rentenversicherung	43.142 pro Jahr	
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.395 Euro pro Monat	3.290 Euro pro Monat

Hinweis: Anpassungen der Beitragsbemessungsgrenzen haben auch lohnsteuerliche Auswirkungen, z.B. auf die Höhe der steuerfreien Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung nach § 3 Nr. 63 EStG.

Sehr gern stehen wir jederzeit für Fragen, die sich aus den Neuerungen für Ihre Arbeitgeberpraxis ergeben, zur Verfügung. Unsere Lohnsteuer- und Sozialversicherungsexperten freuen sich auf das Gespräch mit Ihnen.

# Über uns

## Ihre Ansprechpartner zur Lohnsteuer

### **Berlin**

Sabine Ziesecke  
Tel.: +49 30 2636-5363  
sabine.ziesecke@pwc.com

### **Hamburg**

Sven Rindelaub  
Tel.: +49 40 6378-1439  
sven.rindelaub@pwc.com

### **Frankfurt a.M., Stuttgart**

Stefan Sperandio  
Tel.: +49 69 9585-5160  
stefan.sperandio@pwc.com

### **Düsseldorf**

Hannes Zug  
Tel.: +49 40 6378-2402  
hannes.zug@pwc.com

### **München**

Prof. Dr. Nikolaus Kastenbauer  
Tel.: +49 89 5790-5160  
nikolaus.kastenbauer@pwc.com

## Ihre Ansprechpartner zur Sozialversicherung

### **Düsseldorf**

Iris Brandes  
Tel.: +49 211 981-2419  
iris.brandes@pwc.com

### **Düsseldorf**

Natalia Römer-Koshcheeva  
Tel.: +49 211 981-2769  
natalia.roemer-koshcheeva@pwc.com

## Redaktion

Für Ihre Fragen, Hinweise und Anmerkungen zum Newsletter stehen Ihnen unsere Ansprechpartner aus der Redaktion gern zur Verfügung. Wir freuen uns auf Ihr Feedback.

### **Britta Ludwig**

Tel.: +49 211 9817432  
britta.ludwig@pwc.com