

Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht

Aktuelle Änderungen und Neuerungen

1

2023

THEMA 1:

Lohnsteuer-Richtlinien 2023

THEMA 2:

Fortschreitende
Digitalisierung

THEMA 3:

Neue Förderbedingungen
für den Umweltbonus



Editorial

Sehr geehrte Damen und Herren,

für das Jahr 2023 steht eine Vielzahl von wichtigen Änderungen an, die die Arbeitswelt betreffen. In Zeiten hoher Inflation und enormer Energiepreise sollen die beschlossenen Steuerentlastungen, wie z.B. der höhere Grund- und Kinderfreibetrag oder die erhöhte Homeoffice-Pauschale, für Ausgleich sorgen. Auch die Einkommenshöhe beim Spitzensteuersatz ändert sich. Zudem wird die Erstellung und Übermittlung von Lohnsteuerbescheinigungen nur noch mit einer Steueridentifikationsnummer möglich sein.



Die Digitalisierung und die damit einhergehende erhöhte Vernetzung schreitet im Personalbereich immer mehr voran und beeinflusst zunehmend den Unternehmensalltag. Welche Bereiche des Personalwesens bereits digitalisiert sind und welche Maßnahmen künftig ergriffen werden müssen, um mit dieser Entwicklung Schritt halten zu können, werden wir hier näher thematisieren.

Ab dem 1. Januar 2023 steigt der Gesamtbeitrag zur Sozialversicherung an. Auch die Grenz- und Beitragswerte ändern sich. Welche Neuerungen sonst noch beschlossen wurden, lesen Sie in den folgenden Ausführungen.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.

Carsten Ruder und Anita Gazdag

Inhalt

LOHNSTEUER

Jahressteuergesetz 2022	3
Inflationsausgleichsgesetz	3
Inflationsausgleichsprämie	4
Lohnsteuerbescheinigungen ab 2023	4
Lohnsteuer-Richtlinien 2023	4
Elektromobilität: Neue Förderbedingungen für den Umweltbonus	5

SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

Sozialversicherungsrechtliche Rechengrößen und Grenzwerte 2023	5
Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung: Ab 2023 Pflicht	6
Neues zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung	6
Digitales Übermittlungsverfahren an die Bundesagentur für Arbeit	6
Reform des SV-Meldeportals	6
Änderungen im 8. SGB IV-Änderungsgesetz	7
Gesetzliche Unfallversicherung: Neue Unternehmensnummer ab 2023	7
Neuerung beim Midijob	7

Aktuelle Änderungen

JAHRESSTEUERGESETZ 2022

Mit dem Jahressteuergesetz 2022 (JStG 2022) hat die Bundesregierung eine Fülle von steuerlichen Änderungen auf den Weg gebracht. Grundsätzlich sollen die neuen Regelungen ab dem 1. Januar 2023 gelten.

Einer der wesentlichen Punkte des Gesetzes ist die Schaffung einer Rechtsgrundlage zur Verknüpfung der Steuer-Identifikationsnummer mit der Bankverbindung des Steuerpflichtigen in der ID-Datenbank, um künftig öffentliche Leistungen einfacher auszahlen zu können.

Die Tageslohngrenze bei der Lohnsteuer-Pauschalierung (25%) von kurzfristig Beschäftigten steigt von 120 € auf 150 €. Auch die Stundenlohngrenze wurde mit Wirkung zum 1. Januar 2023 von 15 € auf 19 € erhöht.

Das JStG 2022 sieht auch eine dauerhafte Entfristung der Homeoffice-Pauschale vor. Demnach steigt die Pauschale künftig auf 6 € pro Tag. Der maximale Abzugsbetrag beträgt demnach 1.260 € pro Jahr. Damit werden 210 statt bisher 120 Homeoffice-Tage begünstigt. Die Regelung findet auch dann Anwendung, wenn kein häusliches Arbeitszimmer vorhanden ist.

Sofern ein separates, ausschließlich für berufliche Zwecke genutztes Arbeitszimmer zur Verfügung steht, können die Aufwendungen statt mit der Homeoffice-Pauschale auch nach den Grundsätzen eines häuslichen Arbeitszimmers berücksichtigt werden.

Die Regelungen werden aber ab 2023 vereinfacht und stärker pauschaliert. Wenn für die berufliche Tätigkeit dauerhaft kein anderer Arbeitsplatz im Betrieb zur Verfügung steht, können die Aufwendungen für die gesamte betriebliche und berufliche Beschäftigung mit einer Jahrespauschale in Höhe von 1.250 € abgezogen werden.

Die Pauschale gilt raumbezogen, sodass der Pauschbetrag bei Nutzung durch mehrere Personen untereinander aufzuteilen ist.

Bildet das Arbeitszimmer darüber hinaus auch den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Beschäftigung, können anstelle der Jahrespauschale auch die tatsächlichen Aufwendungen berücksichtigt werden.

Wird die Tätigkeit hingegen nur tageweise in der häuslichen Wohnung ausgeübt, weil an den übrigen Tagen ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht, wird ein Abzug der Aufwendungen ausschließlich über die Homeoffice-Pauschale möglich sein.

Im JStG 2022 ist zudem vorgesehen, dass sich der Sparerpauschbetrag ab 2023 auf 1.000 € erhöht. Für Kapitalerträge bis zu dieser Höhe fallen keine Steuern an. Bei Zusammenveranlagung von Ehegatten verdoppelt sich dieser Wert.

Eine weitere Regelung betrifft den Arbeitnehmer-Pauschbetrag. Dieser wird auf 1.230 € erhöht.

Der Ausbildungsfreibetrag steigt ab dem Veranlagungsjahr 2023 von 924 € auf 1.200 €. Der Freibetrag wird grundsätzlich gewährt, sofern ein Anspruch auf Kindergeld bzw. Kinderfreibetrag besteht, und setzt voraus, dass das Kind volljährig ist, sich in Berufsausbildung befindet und auswärtig untergebracht ist.

Letztlich wird der steuerliche Entlastungsbetrag für Alleinerziehende beim ersten Kind um 252 € auf nunmehr 4.260 € erhöht. Für jedes weitere Kind erhöht sich der Entlastungsbetrag um jeweils 240 €. Der Entlastungsbetrag wird über die Steuerklasse II in der Lohnabrechnung gem. § 39b Abs. 2 Nr. 4 Einkommensteuergesetz (EStG) berücksichtigt.

INFLATIONSAUSGLEICHSGESETZ

Der Bundestag hat das Inflationsausgleichsgesetz (InflAusG) am 10. November 2022 verabschiedet. Die Regelungen treten zum 1. Januar 2023 in Kraft. Das Gesetz ist Teil des dritten Entlastungspaketes, das u. a. Maßnahmen umfasst, die den inflationsbedingten Steuerbelastungen entgegenwirken sollen. Die beschlossenen Entlastungen sollen in zwei Schritten ab diesem Jahr und ab dem Jahr 2024 erfolgen.

Der Grundfreibetrag wird danach ab 2023 um 561 € auf 10.908 € und ab 2024 um 696 € auf 11.604 € angehoben.

Der Kinderfreibetrag wurde rückwirkend zum 1. Januar 2022 auf 8.548 € erhöht. Zum 1. Januar 2023 wird er um 404 € auf 8.952 € und ab 2024 um weitere 360 € auf 9.312 € angehoben.

Der sog. Spitzensteuersatz greift ab 2023 bei einem Jahreseinkommen ab 62.810 €, ab 2024 soll er ab 66.761 € gelten.

Der Reichensteuersatz von 45 %, der aktuell bei einem Jahreseinkommen von 277.826 € beginnt, soll hingegen unverändert bleiben.

Letztlich soll im Jahr 2023 kein Solidaritätszuschlag erhoben werden, wenn die zu zahlende Lohn- bzw. Einkommensteuer 18.130 € bei Einzelveranlagung bzw. 36.260 € bei Zusammenveranlagung unterschreitet.

INFLATIONS AUSGLEICHSPRÄMIE

Am 25. Oktober 2022 wurde das Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz verkündet.

Danach dürfen Arbeitgebende ihren Mitarbeitenden im Zeitraum vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024 steuer- und sozialversicherungsfrei eine Inflationsausgleichsprämie (IAP) gem. § 3 Nr. 11c des Einkommensteuergesetzes (EStG) in Höhe von bis zu 3.000 € zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn auszahlen. Die Gewährung kann in Form von Zuschüssen und Sachbezügen erfolgen. Voraussetzung ist, dass die Leistung zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise erfolgt. Auch die Auszahlung von mehreren Teilbeträgen ist möglich.

Grundsätzlich kann die IAP an alle abhängig beschäftigten Arbeitnehmenden ausgezahlt werden. Hierzu gehören u. a. Voll- und Teilzeitmitarbeitende, Mini-jobber*innen, Werkstudierende, Auszubildende und leitende Angestellte.

Die Pfändbarkeit der IAP ist nicht im EStG geregelt. Demzufolge unterliegt sie den geltenden Regelungen der Zivilprozessordnung über die Pfändbarkeit von Forderungen.

LOHNSTEUERBESCHEINIGUNGEN AB 2023

Für die Erstellung und Übermittlung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigungen an die Finanzverwaltung ist die Angabe einer gültigen Steuer-Identifikationsnummer (Steuer-ID) ab 2023 zwingend notwendig. Eine eindeutige Personenzuordnung mit einer sog. eTIN (electronic Taxpayer Identification Number) ist

ab dem Jahr 2023 nicht mehr zulässig und gehört somit der Vergangenheit an. Entsprechend müssen Arbeitgebende dafür Sorge tragen, dass ihnen die Steuer-IDs aller ihrer Arbeitnehmenden rechtzeitig vorliegen.

Bei der Vergabe einer Steuer-ID ist danach zu unterscheiden, ob für die oder den jeweilige(n) Arbeitnehmende(n) Meldepflicht beim Einwohnermeldeamt in Deutschland besteht oder nicht.

Meldepflichtige Arbeitnehmende erhalten die Steuer-ID grundsätzlich vom Bundeszentralamt für Steuern (BZSt). Für in Deutschland geborene Personen erfolgt die Vergabe der Identifikationsnummer nach der Geburt. Bei Verlust kann die ID über einen Antrag auf der Website des BZSt erneut angefordert werden.

Für nicht meldepflichtige Arbeitnehmende, die in Deutschland tätig sind, über einen ausländischen Wohnsitz verfügen und bislang noch keine Steuer-ID erhalten haben, kann diese über den „Antrag auf Vergabe einer steuerlichen Identifikationsnummer für nicht meldepflichtige Personen“ durch die Finanzverwaltung beantragt werden.

Gegebenenfalls kann der Antrag auf die erstmalige Zuteilung einer Identifikationsnummer auch über den Arbeitgebenden erfolgen. Hierzu wird aber eine Vollmacht der bzw. des Arbeitnehmenden gem. § 39 Abs. 3 Einkommensteuergesetz (EStG) i. V. m. § 80 Abs. 1 Abgabenordnung (AO) erforderlich sein. Für die Bevollmächtigung ist kein besonderes Formular vorgesehen.

LOHNSTEUER-RICHTLINIEN 2023

Die letzte größere Änderung der Lohnsteuer-Richtlinien erfolgte vor acht Jahren im Rahmen der Lohnsteuer-Änderungsrichtlinien 2015. Am 28. Oktober 2022 hat nunmehr der Bundesrat den Lohnsteuer-Richtlinien 2023 (LStR 2023) zugestimmt. Sie wurden in der Neufassung grundlegend überarbeitet. Die Änderungen gelten ab dem 1. Januar 2023.

Neben redaktionellen und sprachlichen Änderungen erfolgte u. a. die Einarbeitung zwischenzeitlich ergangener Schreiben des Bundesministeriums der Finanzen (BMF), insbesondere zur Bewertung der Sachbezüge und des Bezugs von Waren und Dienstleistungen (R 8.1 und 8.2 LStR).

Ab 2023 sind Tage, an denen Arbeitnehmende Arbeitslohn z. T. nach einem Doppelbesteuerungsabkommen oder dem Auslandstätigkeitserlass steuerfrei beziehen, bei der Ermittlung des Lohnzahlungszeitraums nicht mehr einzubeziehen. Im Ergebnis ist die Lohnsteuer somit nach der Tageslohnsteuertabelle zu ermitteln. Hieraus werden künftig höhere Lohnsteuerbelastungen zu erwarten sein.

Aufmerksamkeiten für ein besonders persönliches Ereignis dürfen Arbeitgebende bis zu einem Wert von 60 € auch an Angehörige der Mitarbeitenden gewähren. Bisher gab es allerdings keine Regelung dazu, was unter dem Begriff „Angehörige“ zu verstehen ist. In den neuen Lohnsteuer-Richtlinien 2023 wurde konkretisiert, dass Aufmerksamkeiten künftig Angehörigen zugewendet werden dürfen, die mit dem Arbeitnehmenden in einem gemeinsamen Haushalt leben.

Ferner soll der Inhalt neuerer BMF-Schreiben nicht mehr in die Richtlinien übernommen werden. Für Hilfestellung in der Praxis soll aber das elektronische Lohnsteuer-Handbuch auf der Website des BMF sorgen.

ELEKTROMOBILITÄT: NEUE FÖRDERBEDINGUNGEN FÜR DEN UMWELTBONUS

Das Bundesministerium für Wirtschaft und Klimaschutz (BMWK) hat den Umweltbonus mit einer neuen Richtlinie mit Wirkung zum 1. Januar 2023 angepasst.

Förderfähig sind ab diesem Zeitpunkt nur noch rein elektrische Fahrzeuge. Beim Erwerb von reinen Elektroautos beträgt der Bundesanteil 4.500 € bei einem Nettolistenpreis bis zu 40.000 €. Bei einem Nettolistenpreis zwischen 40.000 € und 65.000 € soll dieser hingegen nur noch 3.000 € betragen.

Ab 2024 soll der Umweltbonus für E-Autos über einem Nettolistenpreis von 45.000 € gänzlich entfallen.

Zudem soll die Antragsberechtigung ab dem 1. September 2023 ausschließlich auf Privatpersonen begrenzt werden.

Die Förderung für Plug-in-Hybride blieb grundsätzlich bis zum 31. Dezember 2022 erhalten.

SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE RECHENGRÖSSEN UND GRENZWERTE 2023

Das Bundeskabinett hat die neuen Rechengrößen in der gesetzlichen Kranken- und Rentenversicherung für das Jahr 2023 beschlossen. Diese werden, wie jedes Jahr, an die Einkommensentwicklung angepasst.

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) steigt ab dem 1. Januar 2023 von jährlich 58.050 € auf 59.850 € bzw. von monatlich 4.837,50 € auf 4.987,50 €.

Die allgemeine Versicherungspflichtgrenze, auch als Jahresarbeitsentgeltgrenze bezeichnet, steigt in der GKV von 64.350 € auf 66.600 €. Die besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze beträgt im Jahr 2023 59.850 €.

Für die BBG in der allgemeinen Rentenversicherung (RV) gelten in den alten und neuen Bundesländern weiterhin unterschiedliche Werte. Im Jahr 2023 steigt die BBG in der RV West von 7.050 € auf 7.300 € pro Monat. In der RV Ost wird sie von 6.750 € auf 7.100 € angehoben.

Die Bezugsgröße West erhöht sich von 3.290 € auf 3.395 €, während die Bezugsgröße Ost von 3.150 € auf 3.290 € angehoben wird.

In der GKV bleibt der allgemeine Beitragssatz bei 14,6%. Den durchschnittlichen Zusatzbeitrag hat der Gesetzgeber ab 2023 auf 1,6% festgelegt.

Der Beitragssatz für die Pflegeversicherung (PV) wird unverändert 3,05% und für Kinderlose über 23 Jahre 3,4% betragen. Weitere Änderungen sind in der PV aber ab dem 1. August 2023 zu erwarten.

Der Beitragssatz zur allgemeinen Rentenversicherung beträgt unverändert 18,6%.

Der Arbeitslosenversicherungsbeitrag steigt ab dem 1. Januar 2023 auf 2,6%, dies regelt § 341 Sozialgesetzbuch (SGB) III.

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

Sofern Unternehmen künstlerische Leistungen in Anspruch nehmen, sind sie in der Regel dazu verpflichtet, die Künstlersozialabgabe zu zahlen. Die Künstlersozialabgabe-Verordnung sieht eine Anhebung der Abgabe auf 5% zum 1. Januar 2023 vor.

Der Bundesrat hat in seiner Sitzung am 16. Dezember 2022 die Änderungen der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) angenommen und die Sachbezugswerte auf der Grundlage des Verbraucherpreisindex mit Wirkung zum 1. Januar 2023 angepasst.

Danach beträgt der Monatswert für die Verpflegung 288 €. Damit sind für die verbilligte oder unentgeltliche Mahlzeitengestellung im Form eines Frühstücks 2 € bzw. eines Mittag- oder Abendessens 3,80 € je Kalendertag anzusetzen. Der kalendertägliche Gesamtwert für Verpflegung beträgt demnach 9,60 €.

Der Monatswert für Unterkunft und Miete wurde auf 265 € festgelegt.

ELEKTRONISCH UNTERSTÜTZTE BETRIEBSPRÜFUNG: AB 2023 PFLICHT

Die Digitalisierung schreitet immer mehr voran und stellt Arbeitgebende vor neue Herausforderungen. Seit Januar 2022 ist die elektronische Führung von bestimmten Entgeltunterlagen Pflicht. Welche Unterlagen von der Regelung betroffen sind, ist in § 8 Abs. 2 Beitragsverfahrensverordnung (BVV) konkretisiert.

Hintergrund der Neuregelung ist die ab dem 1. Januar 2023 eingeführte elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP), für die diese Unterlagen oftmals benötigt werden.

Es besteht jedoch die Möglichkeit, sich vorübergehend bis zum 31. Dezember 2026 von der bereits geltenden Verpflichtung befreien zu lassen. Dies kann mit einem formlosen Antrag unter Angabe der Betriebsnummer beim zuständigen Prüfdienst der Deutschen Rentenversicherung gem. § 8 Abs. 3 BVV erfolgen.

NEUES ZUR ELEKTRONISCHEN ARBEITSUNFÄHIGKEITSBESCHEINIGUNG

Mit dem Terminservice- und Versorgungsgesetz (TSVG), dem Dritten Bürokratieentlastungsgesetz (BEG III) und dem 7. SGB IV-Änderungsgesetz wurden die gesetzlichen Grundsteine für die elektronische Übermittlung und den digitalen Abruf der Arbeitsunfähigkeitsdaten gelegt.

Danach müssen Arbeitgebende die Daten der elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) ihrer

Mitarbeitenden bei den gesetzlichen Krankenkassen ab dem 1. Januar 2023 aktiv abrufen. Das Abrufverfahren, das in der jüngsten Vergangenheit bereits freiwillig genutzt werden konnte, kann künftig über eine Ausföhlhilfe, ein zertifiziertes Zeiterfassungssystem oder über ein Lohnabrechnungsprogramm vorgenommen werden.

Gleichzeitig entfällt ab diesem Zeitpunkt die Vorlagepflicht der AU-Bescheinigung bei den Arbeitgebenden. Die Arbeitnehmenden erhalten jedoch einen Durchschlag in Papierform für mögliche Störfälle.

Vom elektronischen Verfahren ausgenommen sind beispielsweise privat versicherte Beschäftigte oder AU-Bescheinigungen aus dem Ausland.

DIGITALES ÜBERMITTLUNGSVERFAHREN AN DIE BUNDESAGENTUR FÜR ARBEIT

Die Übermittlung von Bescheinigungen an die Agentur für Arbeit (BA) wird ab dem 1. Januar 2023 für Arbeitgebende nur noch auf digitalem Weg möglich sein. Die Regelung betrifft die Arbeitsbescheinigung, die EU-Arbeitsbescheinigung und die Nebeneinkommensbescheinigung.

Diese Verpflichtung gilt für sämtliche Betriebe, unabhängig von ihrer Größe oder ihrem Wirtschaftszweig. Für Arbeitsverhältnisse, die mit dem 31. Dezember 2022 endeten, und für Nebeneinkommen, die für 2022 zu bescheinigen sind, gilt noch die Papier- bzw. maschinelle Form.

REFORM DES SV-MELDEPORTALS

Das neue SV-Meldeportal soll grundsätzlich ab dem 1. Juli 2023 zur Verfügung stehen. Die bisherige Benutzeroberfläche sv.net wird jedoch bis zum 31. Dezember 2023 noch vollumfänglich zur Verfügung stehen.

Im neuen SV-Meldeportal werden die Registrierung und der Login für Arbeitgebende ausschließlich mit einem ELSTER-Zertifikat möglich sein. Das neue Meldeportal soll zudem medienbruchfrei funktionieren und eine mehrsprachige Bedienung beinhalten. Eine Online-Datenspeicherung wird ebenso möglich sein. Die gespeicherten Daten können dann bei Bedarf auch für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) verwendet werden.

ÄNDERUNGEN IM 8. SGB IV-ÄNDERUNGSGESETZ

Mit dem 8. Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch werden Regelungen zur kontinuierlichen Fortentwicklung des elektronischen Datenaustauschs zwischen Arbeitgebenden und den Sozialversicherungsträgern auf den Weg gebracht.

Danach entfällt die Mitführungs- bzw. Vorlagepflicht der Sozialversicherungsnummer der Arbeitnehmenden beim Arbeitgebenden und wird durch den elektronischen Abruf bei der Datenstelle der Rentenversicherung abgelöst. Die freiwillige Nutzung des schon seit 2016 bestehenden Abfrageverfahrens soll demnach zum 1. Januar 2023 verpflichtend werden. Für den elektronischen Abruf der Rentenversicherungsnummer wird der Geburtsort und das Geburtsland der bzw. des Arbeitnehmenden zwingend notwendig sein.

Zusätzlich wird der Sozialversicherungsausweis durch den Versicherungsnummer-Nachweis ersetzt.

Unbedenklichkeitsbescheinigungen sind ab dem 1. Januar 2024 elektronisch bei den betroffenen Einzugsstellen aus einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder einer Ausfüllhilfe zu beantragen.

Beginn und Ende der Elternzeit sollen ab 2024 im Rahmen des DEÜV-Meldeverfahrens mitgeteilt werden.

Im Weiteren ist auch der elektronische Abruf von Studiennachweisen ab 2024 geplant.

Zur Abgeltung von Arbeitszeitguthaben wird nun eine eindeutige Regelung geschaffen. Danach soll die Abgeltung künftig nach Beendigung bzw. bei Ruhen des Beschäftigungsverhältnisses dem letzten Abrechnungszeitraum zugeordnet werden.

Ab dem 1. Januar 2023 wird zudem die Hinzuverdienstgrenze bei vorgezogenen Altersrenten aufgehoben und bei Erwerbsminderungsrenten deutlich angehoben.

GESETZLICHE UNFALLVERSICHERUNG: NEUE UNTERNEHMENSNUMMER AB 2023

Für Mitgliedsunternehmen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen gilt ab dem 1. Januar 2023 eine neue Unternehmensnummer, das sog. „Ordnungskennzeichen“, das die bisherige elfstellige Mitgliedsnummer ablöst.

Diese neue Unternehmensnummer besteht aus 15 Ziffern. Die ersten zwölf Zahlen, die in erster Linie die Unternehmerin bzw. den Unternehmer kennzeichnen, werden durch eine zufällige Zahlenkombination erzeugt. Die letzten drei Ziffern hingegen bilden das zugehörige Unternehmen.

Die zentrale Zielsetzung des Ordnungskennzeichens ist die organisationsübergreifende Zusammenarbeit innerhalb der gesetzlichen Unfallversicherung und die Verbesserung organisationsinterner Prozesse. Mittels eines einheitlichen Standards für den Datenaustausch soll die Basis für weitere Digitalisierungsprojekte geschaffen werden.

NEUERUNG BEIM MIDIJOB

Der Koalitionsausschuss hat die erneute Anhebung der Verdienstgrenze für eine Beschäftigung im Übergangsbereich beschlossen. Die Entgeltgrenze beträgt demnach ab dem 1. Januar 2023 2.000 €.

Ab diesem Zeitpunkt liegt ein Beschäftigungsverhältnis im Übergangsbereich vor, wenn das daraus erzielte Arbeitsentgelt regelmäßig zwischen 520,01 € und 2.000 € im Monat beträgt und regelmäßig nicht 2.000 € im Monat übersteigt.

Die Neuregelungen führen insbesondere für Beschäftigte mit einem Einkommen im unteren Übergangsbereich zu einer stärkeren beitragsrechtlichen Entlastung. Arbeitgebende werden hingegen stärker belastet. Demnach beträgt die Arbeitgeberbelastung zur Sozialversicherung ab einem Arbeitsentgelt oberhalb der Geringfügigkeitsgrenze etwa 28% des Bruttoarbeitsentgeltes. Bis zur Entgeltgrenze von 2.000 € sinkt diese aber linear auf etwa 20%.

IMPRESSUM

Herausgeber:

Linn Goppold Treuhand GmbH
Leopoldstr. 175, 80804 München

✉ info@linngoppold.de

🌐 www.linngoppold.de

Für weitere Fragen und ein persönliches Gespräch stehen Ihnen die Beratungsexpert*innen der Linn Goppold Treuhand GmbH jederzeit zur Verfügung und freuen sich auf Ihre Anfrage.
www.linngoppold.de/team

Ganzheitliche Beratung für Ihren Erfolg

Als erstklassige Kanzlei für Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung in München helfen wir unseren Mandant*innen dabei, ihre unternehmerischen und finanziellen Ziele zu erreichen. Mit einem klaren Fokus auf Qualität und Professionalität, die uns bereits durch verschiedene Zertifizierungen bestätigt wurden, beraten wir unsere aus dem In- und Ausland stammenden Mandant*innen bei allen steuerlichen, wirtschaftsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Fragestellungen – unabhängig von deren Rechtsform, Größe und Branche.

Dank unseres Teams aus spezialisierten, hoch qualifizierten Mitarbeiter*innen, unserer interdisziplinären Fachkompetenz und unseres umfassenden Leistungsspektrums sind wir immer in der Lage, für Ihre unternehmerische Herausforderung eine individuelle Lösung zu entwickeln. Unterstützt werden wir dabei bei Bedarf auch von unserem leistungsstarken HLB-Netzwerk mit zahlreichen namhaften Steuer- und Wirtschaftsexpert*innen in mehr als 700 Büros in 150 Ländern.

Linn Goppold Treuhand GmbH
Leopoldstr. 175, 80804 München

☎ +49 (0)89 179093-0

✉ info@linngoppold.de

🌐 www.linngoppold.de

Alle Informationen und Angaben in diesem Rundschreiben haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Die Informationen in diesem Rundschreiben sind als alleinige Handlungsgrundlage nicht geeignet und können eine konkrete Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen. Durch das Abonnement dieses Rundschreibens entsteht kein Mandatsverhältnis.

Redaktionsschluss: 22.12.2022