

FÜR UNSERE MANDANTEN

Informationen rund um den Lohn

Jahreswechsel 2022/2023

1. Mindestlohn

Pro Stunde

2023: Euro 12,00

Max. monatl. Arbeitszeit
bei Minijobs

2023: 43,33 Std.

Die **Mindestvergütung für Auszubildende** in tariflich nicht gebundenen Betrieben beträgt ab **Ausbildungsbeginn 2023: Euro 620,00**.

Ausbildungsbeginn	1. Lehrjahr Euro	2. Lehrjahr Euro	3. Lehrjahr Euro	4. Lehrjahr Euro
in 2022	620,00	+18 v.H.	+35 v.H.	+40 v.H.
ab 2024	Fortschreibung			

Die Prozentsätze beziehen sich jeweils auf das 1. Lehrjahr.

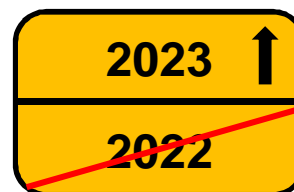
Weitere Arbeitshilfen, wie einen Mindestlohnrechner, die **Zeiterfassungs-App "einfach erfasst"** oder Infomaterialien für Arbeitgeber finden Sie unter www.bmas.de.

2. NEU – Inflationsausgleichsprämie:

Nach **§ 3 Nr. 11c –neu- EStG** können Arbeitgeber im Zeitraum vom 26.10.2022 bis 31.12.2024 Leistungen zur Abmilderung der Inflation bis zu einem Betrag von **Euro 3.000,00 pro Arbeitnehmer** steuerfrei gewähren. Es handelt sich um einen **steuerlichen Freibetrag**, der unabhängig davon gilt, ob die Leistungen in Form von **Zuschüssen oder Sachbezügen** gewährt werden. Begünstigt sind jedoch nur Arbeitnehmer, die zum zahlenden Arbeitgeber in einem Dienst- oder Arbeitsverhältnis stehen.

3. NEU - Minijob/Midijob:

Ab dem 1. Oktober 2022 hat sich die Minijob-Verdienstgrenze auf **Euro 520,00** monatlich erhöht. Die Verdienstgrenze orientiert sich künftig am Mindestlohn und ist damit dynamisch, das heißt: Mit jeder Erhöhung des Mindestlohns wird auch eine Erhöhung der Minijob-Grenze einhergehen. **Ein Midijob** liegt vor, wenn Arbeitnehmer pro Monat regelmäßig mehr als Euro 520,00 und maximal Euro 1.600,00 verdienen. Ab 01. Januar 2023 steigt die maximale Grenze auf Euro 2.000,00.



4. NEU – Kurzfristige Beschäftigung

Die Grenze für die kurzfristig Beschäftigten beträgt **70 Tage bzw. 3 Monate** im Kalenderjahr.

Bei einer **Lohnsteuerpauschalierung** beträgt die Tageslohngrenze **Euro 150,00**. Der zulässige Stundenlohn beträgt **Euro 19,00**.

Die Dauer der Beschäftigung darf **18 zusammenhängende Arbeitsstage** nicht übersteigen.

5. Werkstudenten

Für die Inanspruchnahme des „Werkstudentenprivilegs“ muss die Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend vom Studium in Anspruch genommen werden. Wird die Beschäftigung an **nicht mehr als 20 Stunden/Woche** ausgeübt, überwiegt das Studium. Falls es zu einer Überschreitung der 20-Stunden-Grenze, überwiegend durch Arbeit am Abend und am Wochenende kommt, wurde bisher davon ausgegangen, dass Zeit und Arbeitskraft trotzdem überwiegend vom Studium und nicht von der Arbeit in Anspruch genommen werden.

Dies gilt bei einer Überschreitung der 20-Stunden-/Woche Grenze nun nicht mehr, wenn eine Beschäftigung eines Werkstudenten von mehr als 20 Stunden ohne zeitliche Befristung ausgeübt wird, oder auf einen Zeitraum von mehr als 26 Wochen befristet ist.

→ **Werkstudentenprivileg entfällt**

Wird eine Beschäftigung von nicht mehr als 20 Stunden/Woche nur in den Semesterferien auf mehr als 20 Stunden ausgeweitet, bleibt das studentische Erscheinungsbild erhalten.

→ **Werkstudentenprivileg bleibt bestehen**

6. Kurzarbeitergeld

Anspruch auf Kurzarbeitergeld besteht, wenn **mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsentgeltausfall von mehr als 10 Prozent haben (gilt vorerst bis 30.06.2023)**.

- In Betrieben, in denen Vereinbarungen zur Arbeitszeitschwankungen genutzt werden, wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitkonten verzichtet.
- Seit dem 30. September 2022 gilt erneut: Auch Leiharbeiterinnen und Leiharbeiter können Kurzarbeitergeld erhalten.

Folgende Regelungen gelten unbefristet:

- Der Bezug von Kug ist bis zu 12 Monate möglich.
- Die Anzeige über Kurzarbeit sowie die Anträge auf Erstattung des Kurzarbeitergeldes können online oder schriftlich eingereicht werden.
- Die weiteren Voraussetzungen zur Inanspruchnahme von Kug behalten ihre Gültigkeit:

Der Anspruch auf Kurzarbeitergeld muss grundsätzlich auf einem unabwendbaren Ereignis oder auf wirtschaftlichen Gründen beruhen. Dies trifft etwa dann zu, wenn Lieferungen ausbleiben und die Produktion eingeschränkt werden muss. Ein unabwendbares Ereignis liegt auch dann vor, wenn etwa durch staatliche Schutzmaßnahmen Betriebe geschlossen werden. Ob die Voraussetzungen für die Gewährung des Kurzarbeitergeldes vorliegen, entscheidet die zuständige Agentur für Arbeit.

7. Kinderkrankengeld

Durch die andauernde Corona-Pandemie müssen Eltern häufiger die Betreuung ihres Kindes sicherstellen. Bisher sah der Gesetzgeber vor, dass der Anspruch auf ein pandemiebedingtes Kinderkrankengeld am 23.9.2022 und die verlängerten Anspruchstage für das Kinderkrankengeld zum Ende des Jahres 2022 enden sollen. Nun hat der Gesetzgeber die Ansprüche nochmals verlängert:

Durch das Gesetz zur Stärkung des Schutzes der Bevölkerung und insbesondere vulnerable Personengruppen vor COVID-19 vom 16. September 2022 wird die Regelung zur Erweiterung der Anspruchstage für das Kinderkrankengeld aus dem Jahr 2022 auch für das Jahr 2023 fortgeführt. Damit kann auch im Jahr 2023 jeder gesetzlich versicherte Elternteil pro Kind 30 Tage Kinderkrankengeld beantragen, bei mehreren Kindern insgesamt maximal 65 Tage. Für Alleinerziehende besteht ein Anspruch auf 60 Tage pro Kind, bei mehreren Kindern sind es maximal 130 Tage. Der Anspruch auf ein pandemiebedingtes Kinderkrankengeld besteht über den 23.9.2022 hinaus bis zum Ablauf des 7.4.2023.

8. NEU – Elektronische AU Bescheinigung

Ab 01. Januar 2023 wird das Meldeverfahren zur elektronischen Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung verpflichtend:

Arbeitnehmer sind grundsätzlich ab dem vierten Tag ihrer Arbeitsunfähigkeit verpflichtet, dem Arbeitgeber eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vorzulegen (§ 5 EZFG). Der Arbeitgeber darf sogar am ersten Tag ein Attest fordern. Gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer müssen ihren Arbeitgeber daher unverzüglich über ihre Arbeitsunfähigkeit informieren. Arbeitnehmer müssen ihrem Arbeitgeber keine AU-Bescheinigung mehr vorlegen. Was allerdings - zumindest vorerst - erhalten bleiben soll, ist eine ärztliche Papierbescheinigung über die Arbeitsunfähigkeit als gesetzlich vorgesehene Beweismittel. Ein regelmäßiger oder pauschaler Abruf von eAU-Daten durch Arbeitgeber ist nicht zulässig. Die AU-Bescheinigungen (Erst- und Folgebescheinigungen) können nur individuell für den jeweiligen Arbeitnehmer angefordert werden. Auch Krankenhäuser nehmen an diesem Verfahren teil. Nicht beteiligt sind derzeit Privatärzte, Ärzte im Ausland und Rehabilitationseinrichtungen, Physio- und Psychotherapeuten.

Bitte melden Sie für Ihre Arbeitnehmer nur noch den Zeitraum der Krankheit und ob es sich um eine Erst-/Folgeerkrankung bzw. Betriebsunfall handelt, spätestens 5 Tage vor der Lohnabrechnung an das Lohn-Team, wir werden dann entsprechend den elektronischen Abruf vornehmen

9. Reisekosten: Großbuchstabe „M“

Seit dem 01. Januar 2019 ist der **Großbuchstabe „M“** grundsätzlich zu bescheinigen, wenn dem Arbeitnehmer anlässlich einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit, im Rahmen der doppelten Haushaltsführung oder auf Veranlassung von einem Dritten, eine mit den amtlichen Sachbezügen zu bewertende Mahlzeit zur Verfügung gestellt wurde.

Bitte melden Sie unbedingt – auch wenn Sie die Reisekosten außerhalb der Lohnabrechnung führen – betroffene Arbeitnehmer bei unserem Lohn-Team!

10. NEU - Neue Unternehmensnummer Berufsgenossenschaft - Elektronischer Lohnnachweis

- Die Mitgliedsunternehmen der Berufsgenossenschaften und Unfallkassen erhalten zum 01. Januar 2023 bundesweit einheitliche Unternehmensnummern. Diese lösen die bisherigen trägerspezifischen Mitgliedsnummern als Ordnungskennzeichen ab.

- Der elektronische Lohnnachweis sowie die UV-Jahresmeldungen mit Meldegrund 92 sind jährlich zu übermitteln. Der Direktlohnnachweis für das **Beitragsjahr 2022** wird auf digitalem Weg über unser Lohnprogramm bis zum **16. Februar 2023** eingereicht. Wird kein Personal beschäftigt – auch keine Aushilfen – entfällt die Meldung nach dem UV-Meldeverfahren.

11. Maschinelles A1-Verfahren bei Entsendung, Transitländer im Transportwesen – bitte unbedingt beachten

Für Unternehmen, die Mitarbeiter ins Ausland entsenden (auch kurzfristig z.B. für eine Schulung) oder auch für Beschäftigte im Transportwesen, wird eine A1-Bescheinigung (Nachweis für das Vorliegen einer Anmeldung zur deutschen Sozialversicherung) verlangt, auch wenn sie das Land nur als Transitland nutzen und keine Entsendung vorliegt. Das Vorliegen der A1-Bescheinigung wird verstärkt in Österreich und Frankreich und u.a. der Schweiz kontrolliert.

Falls diese nicht vorliegt, droht ein Bußgeld.

Das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren für die Arbeitgeber und die am Verfahren beteiligten Stellen ist verpflichtend. Der Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung ist grundsätzlich bei der **Krankenkasse**, bei **privat** Krankenversicherten bei der **Deutschen Rentenversicherung** zu stellen. Der Antrag kann über die Lohnabrechnung gestellt werden oder mit SV-Net (siehe auch unsere gesonderte Mandanteninformation dazu).

Bitte wenden Sie sich bei Bedarf an uns.

12. Betriebsrentenstärkungsgesetz

Für den Erhalt des Förderbeitrags zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersvorsorge für Geringverdiener darf die monatliche Brutto-Einkommengrenze mit Euro 2.575,00 nicht überschreiten. Der maximale Förderbeitrag beträgt Euro 288,00 p.a.

13. Kindergeld/-zuschlag

Ab Januar 2023 erhalten Eltern **für jedes Kind Euro 250,00 pro Monat**. Familien mit niedrigem Einkommen werden zusätzlich durch einen Sofortzuschlag und die Erhöhung des Kinderzuschlags entlastet.

14. NEU – Homeoffice-Pauschale ab 2023

Die Homeoffice-Pauschale wird entfristet und verbessert. Pro Tag im Homeoffice können Steuerpflichtige ab nächstem Jahr **6,00 Euro** in der Einkommensteuererklärung geltend machen. Es können bis zu **Euro 1.260,00 jährlich**

geltend gemacht werden. Damit sind künftig 210 statt 120 Homeoffice-Tage begünstigt.

Die Pauschale wird in die Werbungskostenpauschale eingerechnet (2023: Euro 1.200,00) und nicht zusätzlich gewährt.

Dienstwagen und Nutzungsausfall im Homeoffice bei Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte:

Selbst wenn ein voller Monat im Homeoffice gearbeitet wird, löst dies kein Nutzungsverbot aus, da weiterhin die Nutzungsmöglichkeit besteht. Alternativ ist die 0,002 Prozentregelung zu prüfen.

15. Förderung der Elektromobilität

Zum Anreiz für den Kauf von Fahrzeugen mit alternativen Antrieben gibt es beim Kauf lohnsteuerliche Vergünstigungen, wenn Mitarbeiter ein Elektro- oder Hybridfahrzeug fahren:

Bei der Dienstwagenbesteuerung der geldwerten Vorteile für die Privatnutzung von Elektro- und Hybrid-Fahrzeuge erfolgt eine Viertelung, bzw. eine Halbierung der Bemessungsgrundlage (1 Prozent v. Bruttolistenpreis) - der geldwerte Vorteil sinkt entsprechend. Die Reduzierung gilt auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und für Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung.

Die Maßnahmen gelten bis **2030**.

- Die ¼-Regelung gilt, wenn das Kraftfahrzeug keine Kohlenstoffdioxidemission je gefahrenem Kilometer hat und der Bruttolistenpreis des Kraftfahrzeugs nicht mehr als Euro 60.000,00 beträgt. Gleiches gilt für S-Pedelecs und E-Scooter.
- Erfüllt ein Elektrofahrzeug nicht die vorstehenden Voraussetzungen oder handelt es sich um ein extern aufladbares Elektro-Hybridfahrzeug, kommt eine Halbierung der Bemessungsgrundlage bzw. der Abschreibung gemäß vorstehenden Grundsätzen in Betracht.

Die Förderung von Hybrid-Fahrzeugen erfolgt nur, wenn sie bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Danach muss:

- das Fahrzeug eine Kohlenstoffdioxidemission von max. 50 Gramm je gefahrenen Kilometer haben oder
- die Reichweite unter ausschließlicher Nutzung des elektrischen Antriebs mindestens **60 Kilometer (ab 2022)** betragen. Bei Anschaffung nach dem 31. Dezember 2024 steigt dies auf 80 Kilometer.

Die Viertelung bzw. Halbierung gilt für vom Arbeitgeber erstmals ab 2019 zur privaten Nut-

zung überlassene Fahrzeuge, die die vorgenannten Voraussetzungen erfüllen.

Es kommt nicht auf den Zeitpunkt an, zu dem der Arbeitgeber das Kraftfahrzeug angeschafft, hergestellt oder geleast hat.

Für vor 2019 erstmals überlassene Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge, die extern aufladbar sind, sowie für entsprechende Fahrzeuge, die die Reichweitenvoraussetzung nicht erfüllen, gilt die frühere Regelung weiter. Danach ist der Listenpreis pro Kilowattstunde der Batteriekapazität pauschal zu mindern - für in 2018 angeschaffte Fahrzeuge beispielsweise um Euro 250,00.

Das kostenfreie Aufladen eines Elektromobils beim Arbeitgeber bleibt bis 2030 steuerfrei.

Die Regelungen gelten nicht für die Umsatzsteuer. Auch zu den Neuregelungen vertritt die Finanzverwaltung die Auffassung, dass die Halbierung bzw. Viertelung der Bemessungsgrundlage nur für die Lohn- und Einkommenssteuer gilt.

Entsprechend der Halbierung / Viertelung der Bemessungsgrundlage für die Anwendung der Listenpreisregelung bei Elektro- und extern aufladbaren Hybridfahrzeugen wird die zu berücksichtigende Abschreibung (AfA) bei der **Fahrtbuchmethode ebenfalls halbiert / geviertelt**.

Steuerfreier Auslagenersatz für Ladestrom ab 01.01.2021 bis 31.12.2030:

Mit zusätzlicher Auflademöglichkeit beim AG	
	monatlich Euro
Elektrofahrzeuge	30,00
Hybridelektrofahrzeuge	15,00
Ohne zusätzliche Auflademöglichkeit beim AG	
	monatlich Euro
Elektrofahrzeuge	70,00
Hybridelektrofahrzeuge	35,00

16. Steuerbefreiungen für private Nutzung eines betrieblichen Fahrrads oder Elektrofahrads

Die Steuerfreiheit gilt sowohl für Elektrofahräder als auch für Fahrräder, welche zusätzlich zum Arbeitslohn dem Arbeitnehmer überlassen werden.

Wird das „Job-Bike“ im Wege einer Gehaltsumwandlung gestellt, ist der geldwerte Vorteil steuerpflichtiger Arbeitslohn. Dieser ist mit monatlich 1,0 v.H. der auf volle Euro 100,00 abgerundeten **geviertelten** unverbindlichen Preisempfehlung einschließlich der Umsatzsteuer angesetzt (gilt von 2019 - 2030).

Für ein Elektrofahrzeug, welches jedoch verkehrsrechtlich als **Kraftfahrzeug** einzuordnen ist (Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/h unterstützt), ist für die Bewertung dieses geldwerten Vorteils die Regelungen der Dienstwagenbesteuerung anzuwenden.

Wir das E-Bike zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt, bleibt dies steuerfrei!

17. Steuerbefreiungen für das Job-Ticket

Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit gilt für zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn gewährte Arbeitgeberleistungen (Zuschüsse und Sachbezüge) zu den Aufwendungen für die Nutzung **öffentlicher Verkehrsmittel** im Linienverkehr zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte. Es tritt kein Verbrauch der Euro 50,00-Grenze bzw. des Rabattpflichtbetrags mehr ein. Ebenfalls wird der Wertvorteil nicht in die Prüfung der Euro 520,00-Arbeitsentgeltgrenze (Minijob) einbezogen. Dabei umfasst die Steuerfreiheit auch private Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr.

Eine Aufzeichnung in der Lohnsteuerbescheinigung ist erforderlich.

Für die übrigen Fahrtkostenzuschüsse, insbesondere wenn der Arbeitgeber seinem Arbeitnehmer die Kosten der **Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte mit dem eigenen Pkw** ersetzt, liegt hingegen weiterhin steuerpflichtiger Arbeitslohn vor.

Die Lohnsteuer kann hier auch mit 15 v.H. pauschal erhoben werden, es fallen dann keine Beiträge zu Sozialversicherung an. In diesem Falle entfällt beim Arbeitnehmer der Werbungskostenabzug.

Anstelle der individuellen Besteuerung nach den ELStAM-Daten kann der Arbeitgeber die Fahrtkostenzuschüsse bis zur Höhe der Entfernungspauschale pauschal mit 25,0 v.H. versteuern. Eine Anrechnung der pauschal besteuerten Zuschüsse auf die Entfernungspauschale unterbleibt dann, wie auch bei der individuellen Versteuerung.

Anhebung der Entfernungspauschale

Die Entfernungspauschale für Berufspendlerinnen und -pendler ist **rückwirkend zum 1. Januar 2022 auf 38 Cent pro Kilometer ab dem 21. Kilometer gestiegen**. Sie kann also in der Steuererklärung für 2022 geltend gemacht werden. Die Regelung gilt bis 2026 und unabhängig vom benutzten Verkehrsmittel. Über die Mobilitätsprämie wird die Entlastung auch auf Geringverdiener übertragen.

Die Entfernungspauschale ist arbeitstäglich für jeden vollen Kilometer der Entfernung zwischen

Wohnung und erster Tätigkeitsstätte anzusetzen. Eine steuerfreie Arbeitgebererstattung der Pauschalen ist nicht möglich. Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel ist die Pauschale auf maximal Euro 4.500,00 jährlich begrenzt.

18. NEU – Lohnsteuerpauschalierung Fahrten Wohnung – erste Tätigkeitsstätte – 15-Tage-Regel

Bei der Zuschussgewährung für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte konnten bisher 15 Arbeitstage vereinfachend und ohne weitere Prüfung berücksichtigt werden (sog. 15-Tage-Regel). Der Arbeitgeber musste also keine Einzelfahrtabrechnung durchführen, die zu erheblichen Verwaltungsaufwand führen kann.

Im Hinblick auf die 15-Tage-Regel hat das Bundesfinanzministerium am 18.11.2021 eine wesentliche Änderung vorgenommen. Ab dem Veranlagungsjahr 2022 darf nicht mehr in jedem Fall ein pauschaler Ansatz von 15 Tagen pro Monat erfolgen. Vielmehr ist zu prognostizieren, an wie vielen Tagen pro Woche der Arbeitnehmer typischerweise die erste Tätigkeitsstätte aufsuchen wird.

Diese Änderung hat nicht nur Auswirkungen für Arbeitnehmer, die in Teilzeit arbeiten, sondern auch für diejenigen, die zwar Vollzeit arbeiten, aber regelmäßig im Homeoffice bzw. mobil tätig werden. Verrichten sie ihre Arbeit z.B. nur an drei Tagen am Ort der ersten Tätigkeitsstätte, so dürfen bei der pauschalen Methode künftig nur 3/5 der maximal 15 Tage, also 9 Tage pro Monat angesetzt werden.

Wenn es eine einzelvertragliche Regelung oder eine Betriebsvereinbarung gibt, nach der ein Arbeitnehmer einen Anspruch von zwei Homeoffice-Tagen pro Woche hat, ist zu prüfen, ob er diesen Anspruch voraussichtlich auch nutzen wird. Dementsprechend ist dann der Pauschalansatz zeitanteilig zu kürzen. Dies ist bei der Ermittlung des Zuschusses zu berücksichtigen. Sollte sich im Nachhinein herausstellen, dass die Prognose unzutreffend war, ist lt. Finanzverwaltung keine Änderung der Lohnabrechnung vorzunehmen. Die Pauschalversteuerung und die hierbei zugrunde gelegten Werte haben keine Bindungswirkung für das Veranlagungsverfahren des Arbeitnehmers.

19. Warengutscheine/Geldkarten Euro 50,00-Grenze

Warengutscheine sind zusammen mit anderen Sachbezügen bis zum Gesamtwert von **Euro 50,00** pro Monat steuer- und sozialversicherungsfrei (§ 8 Abs. 2 und 3 EStG). Wird der Wert überschritten, entfällt die Befreiung. Die Gebührentragung durch den Arbeitgeber löst keinen Arbeitslohn aus.

Zweckgebundene Geldleistungen, nachträgliche Kostenerstattungen, Geldsurrogate und andere Vorteile, die auf einen Geldbetrag lauten, können grundsätzlich keine Sachbezüge sein; es liegen vielmehr Geldleistungen vor.

Dies gilt nicht bei Gutscheinen und bei Geldkarten, die nicht als Zahlungsmittel gelten und die ausschließlich zum Bezug von Waren oder Dienstleistungen berechtigen. Voraussetzung ist aber ausdrücklich, dass sie **zusätzlich** zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt werden, also nicht im Rahmen von Gehaltsumwandlungen.

Warengutscheine, welche nicht zusätzlich gewährt werden, sind nicht steuerfrei, somit ist keine Gehaltsumwandlung möglich!

Da die Beweislast für die Steuerfreiheit von Sachzuwendungen beim Arbeitgeber liegt, müssen Sie gegebenenfalls beweisen können, dass Ihre Gutscheine **ausschließlich zur Einlösung von Sachen oder Dienstleistungen genutzt werden können**. In der Praxis sind elektronische Gutscheine häufig praktikabler, weil selbst geringe Restbeträge als Guthaben gespeichert werden können. **Wer Papiergutscheine ausgibt, muss mindestens auf dem Gutschein ausdrücklich ausschließen, dass übrige Beträge ausgezahlt werden. Das ist zum Beispiel bei Tankgutscheinen an Arbeitnehmer notwendig.** Noch sicherer ist es, wenn die einlösenden Stellen dem Arbeitgeber bestätigen, dass eine Auszahlung von Restbeträgen definitiv nicht erfolgt.

Kranken-/Pflege- und Krankentagegeldversicherungsschutz gilt auch als Sachbezug wenn der Abschluss und die Beitragszahlung durch den Arbeitgeber erfolgt. Bei einer Beitragszahlung durch den Arbeitnehmer und Kostenerstattung durch den Arbeitgeber handelt es sich um eine Geldleistung.

Ausübung der Rechte aus dem Versicherungsvertrag stehen dem Arbeitgeber zu:

Zahlung der Versicherung = kein Arbeitslohn
Zahlung im Versicherungsfall = Arbeitslohn

ACHTUNG: Anders als bei der Gruppenunfallversicherung.

20. Gruppenunfallversicherungen

Der Arbeitgeber kann Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung mit einem Pauschesteuersatz von 20,0 v.H. erheben, wenn der steuerliche Durchschnittsbetrag ohne Versicherungssteuer **Euro 100,00 / Kalenderjahr pro Arbeitnehmer nicht übersteigt**. Dies betrifft jedoch nicht Gruppenunfallversicherungen, bei welchen die Rechte aus dem Versicherungsvertrag allein dem Arbeitgeber zustehen, da es sich dann nicht um Arbeitslohn handelt. Dieser

kann jedoch im Zeitpunkt der Leistungsgewährung ausgelöst werden. **Es erfolgt hier keine Einbeziehung in die Euro 50,00 Sachbezugs-freigrenze.**

Die Pauschalierungsgrenze ist eine Freigrenze. Wird bei einer Gruppenunfallversicherung der Durchschnittsbetrag von Euro 100,00 überschritten, ist damit der gesamte Betrag bei den versicherten Arbeitnehmern dem individuellen Lohnsteuerabzug zu unterwerfen. Hier ist eine Pauschalierung nach § 37b Abs. 2 EStG möglich. Ansonsten erfolgt der Verbrauch der Euro 50,00 Sachbezugsfreigrenze.

Beitrag zum Fitnessstudio

Sachbezüge aufgrund der Teilnahme an einem Firmenfitness-Programm sind laufender Arbeitslohn, wenn der Arbeitgeber sein vertragliches Versprechen, den teilnehmenden Arbeitnehmern die Nutzung bestimmter Fitnessanlagen zu ermöglichen, fortlaufend durch Einräumung der tatsächlichen Nutzungsmöglichkeit erfüllt. Rechtsfolge → **Euro 50,00 Freigrenze ist nunmehr anwendbar** (monatlicher Lohnzufluss auch wenn die Zahlung durch den Arbeitgeber als Jahresbetrag erfolgt).

Es gibt eine Vielzahl von unterschiedlichen Warengutscheinen/Geldkarten. Bitte wenden Sie sich an uns, wenn Sie Gutscheine/Geldkarten an Arbeitnehmer ausgeben, da eine Prüfung und Beurteilung im Einzelfall notwendig ist.

21. Kindergartenkosten

Arbeitgeberleistungen zur Unterbringung und Betreuung von nicht schulpflichtigen Kindern sind gem. § 3 Nr. 33 EStG grundsätzlich steuerfrei, wenn die

- ◆ Arbeitgeberleistung zusätzlich zum laufenden Entgelt geleistet wird,
- ◆ Kinder das 6. Lebensjahr noch nicht vollendet haben,
- ◆ oder noch nicht eingeschult wurden.

Es gibt keine Höchstgrenze.

Der Originalbeleg über die Kosten des Kindergartens/Tagesstätte muss bei den Lohnunterlagen mitgeführt werden.

22. Gesundheitsförderung

Gemäß § 3 Nr. 34 EStG sind Zuschüsse des Arbeitgebers zu Aufwendungen seiner Arbeitnehmer für Aktivitäten, die die Gesundheit fördern, bei bestimmten Maßnahmen bis zu einem Betrag i. H. v. **Euro 600,00 p.a.** steuer- und sozialversicherungsfrei. Hierzu zählen z. B.:

- ◆ Bewegungsprogramme
- ◆ Ernährungsangebote
- ◆ Suchtprävention

- ◆ Stressbewältigung

Nicht darunter fällt die Übernahme der Beiträge für einen Sportverein, Fitnessstudio oder Gesundheitszentrum.

Qualitätsgeprüfte Gesundheitskurse finden sich in der **Gesundheitskursdatenbank** der Zentralen Prüfstelle Prävention. Kurse aus der jeweiligen Umgebung können dort herausgefiltert werden: <https://17358.zentrale-pruefstelle-praevention.de/kurse/>

23. Belegschaftsrabatte

Steuer- und sozialversicherungsfrei sind

- ◆ Zuwendungen von Waren und Dienstleistungen oder
- ◆ Rabatte auf Waren aus dem Sortiment des Arbeitgebers bis zu einem Wert von **Euro 1.080,00 p.a.**; Ansatz der Sachbezüge mit 96,0 v. H. des Endpreises.
- ◆ Es muss sich um Sachbezüge handeln, die dem Arbeitnehmer ausschließlich aufgrund seines Dienstverhältnisses zufließen.
- ◆ Es ist nur die Überlassung von Waren und Dienstleistungen begünstigt, die vom Arbeitgeber nicht überwiegend für Arbeitnehmer hergestellt, vertrieben oder erbracht werden.

Belegschaftsrabatte sind auch neben der Gewährung von Sachleistungen, z. B. Warengutscheinen, möglich!

24. Annehmlichkeiten, Aufmerksamkeiten

Sachzuwendungen des Arbeitgebers anlässlich besonderer persönlicher Ereignisse seiner Arbeitnehmer und Angehörigen (müssen im selben Haushalt leben - z.B. Blumen zum Geburtstag, etc.) sowie die Überlassung von Getränken und Speisen zum Verzehr im Betrieb stellen keinen Arbeitslohn dar. Der Wert darf **Euro 60,00 (brutto) pro Anlass** nicht übersteigen, da ansonsten die Aufwendungen insgesamt steuer- und sozialversicherungspflichtig werden. Ist dies der Fall, besteht die Möglichkeit zur Pauschalierung gem. § 37b EStG. Dies muss zeitnah, spätestens bis zur Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung des Vorjahres zum 28. Februar des Folgejahres, erfolgen.

Der Arbeitgeber kann Sachbezüge bis **Euro 50,00** monatlich ohne persönlichen Anlass gewähren und zusätzlich bei besonderen persönlichen Ereignissen Sachzuwendungen bis **Euro 60,00 pro Ereignis** tätigen.

Die eine Zuwendung schließt die andere Zuwendung nicht aus.

Es ist auch eine arbeitstäglige Ausgabe von **Essensmarken bzw. zweckgebundenen Barzuschüssen für Mahlzeiten** möglich. Diese

sind mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewerten.

Geldzuwendungen sind generell steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Es gibt unterschiedliche Gestaltungsmöglichkeiten. Bitte kommen Sie bei Interesse auf uns zu.

25. Fortbildung von Arbeitnehmern

Berufliche Fort- oder Weiterbildungsleistungen führen beim Arbeitnehmer nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn, wenn diese Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden. Diese Steuerfreiheit umfasst Weiterbildungen, welche Fertigkeiten, Kenntnisse und Fähigkeiten vermitteln, die über eine arbeitsplatzbezogene Fortbildung hinausgehen. Damit werden nunmehr auch Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers steuerfrei gestellt, die der allgemeinen Verbesserung der Beschäftigungsfähigkeit des Arbeitnehmers dienen. Hierzu gehören z. B. Sprach- oder Computerkurse, die nicht arbeitsplatzbezogen sind - sie dürfen jedoch keinen „Belohnungscharakter“ haben.

Da die Sozialversicherung den Begriff des eigenbetrieblichen Interesses nicht kennt, sollten Sie dennoch darauf achten, dass alle Fortbildungen direkt vom Arbeitgeber gebucht werden und die Rechnung auf den Arbeitgeber ausgestellt wird. Auch aus umsatzsteuerlichen Gründen sollte die Rechnung auf den Arbeitgeber ausgestellt sein, damit der Vorsteuerabzug nicht verloren geht.

26. Erholungsbeihilfen

Für die Gewährung einer Erholungsbeihilfe kann der Arbeitgeber die Lohnsteuer gem. § 40 Abs. 2 Nr. 3 EStG mit 25,0 v.H. pauschalieren, wenn diese zusammen mit Erholungsbeihilfen, die in demselben Kalenderjahr bereits gewährt wurden, bestimmte Grenzen nicht übersteigen. Ansonsten entfällt die Pauschalierungsmöglichkeit ganz. Die pauschale Lohnsteuer trägt der Arbeitgeber - Jährliche Grenzen:

- ◆ **156,00 Euro** für den Arbeitnehmer
- ◆ **104,00 Euro** für den Ehegatten und
- ◆ **52,00 Euro** für jedes Kind, welches kindergeldberechtigt ist

Zu berücksichtigen sind bei diesen Pauschalierungsgrenzen ausschließlich die Erholungsbeihilfen, die in einem engen Zusammenhang mit genommenem Urlaub von mindestens einer Woche (drei Monate vorher – drei Monate danach) stehen. Eine Barlohnumwandlung ist möglich.

27. Reisekosten

Eine beruflich veranlasste Auswärtstätigkeit liegt vor, wenn der Arbeitnehmer außerhalb seiner Wohnung und nicht an seiner ersten Tätigkeitsstätte tätig wird. Die Bestimmung der ersten Tätigkeitsstätte erfolgt vorrangig anhand der arbeits- oder dienstrechtlichen Festlegung durch den Arbeitgeber im Arbeitsvertrag. Sind die getroffenen Feststellungen nicht eindeutig oder nicht vorhanden, werden hilfsweise quantitative Kriterien herangezogen.

Bei einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit können Reisekosten, wie z. B. **Fahrtkosten, Kilometerpauschalen, Verpflegungsmehraufwendungen**, vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte **Mahlzeiten, Übernachtungskosten** und sonstige **Reisenebenkosten**, abgerechnet werden. Der Abzug bzw. die steuerfreie Erstattung der Verpflegungsmehraufwendungen ist auf die **ersten 3 Monate** einer längerfristigen beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte beschränkt. Eine Unterbrechung der beruflichen Tätigkeit an derselben Tätigkeitsstätte führt zu einem Neubeginn, wenn sie mindestens 4 Wochen dauert.

Sätze für Verpflegungsmehraufwendungen (Inland):

Auswärtstätigkeit <u>ohne</u> Übernachtung (Abwesenheit mehr als 8,0 Stunden)	Euro 14,00
Auswärtstätigkeit <u>mit</u> Übernachtung:	
Anreisetag/Abreisetag	14,00
Zwischentage (Abwesenheit 24,0 Stunden)	28,00

Bei einer Tätigkeit im Ausland treten länderweise unterschiedliche Pauschbeträge an diese Stelle.

Eine vom Arbeitgeber während einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit zur Verfügung gestellte „übliche Mahlzeit“ - Preis übersteigt nicht **Euro 60,00** – ist ein geldwerter Vorteil und ist zwingend mit dem **amtlichen Sachbezugswert** zu bewerten. Die Besteuerung des amtlichen Sachbezugs ist nicht vorzunehmen, wenn der Arbeitnehmer eine Verpflegungspauschale in Anspruch nehmen könnte (Abwesenheit größer 8 Stunden).

Bei einem Preis von mehr als Euro 60,00 wird unterstellt, dass es sich um ein „Belohnungessen“ handelt, welches mit dem tatsächlichen oder geschätzten Preis als Arbeitslohn zu versteuern ist.

Übernachtungsnebenkosten im Kraftfahrzeug:

Euro 8,00 je Kalendertag an dem der Arbeitnehmer eine Verpflegungspauschale beanspruchen kann, können erstattet werden. Dies kommt vorwiegend **Berufskraftfahrern** zugute. Eine Abrechnung ohne Führung eines Einzelnachweises ist möglich. Dies kann jedoch nur einheitlich im Kalenderjahr erfolgen und ist je Arbeitnehmer/je Dienstverhältnis zu treffen (gilt nicht für einzelne Unterkunfts-kosten z. B. in Pensionen/Hotels, diese können unverändert abgerechnet werden).

28. Hinzuverdienstgrenze bei Familienversicherung

Die beitragsfreie Familienversicherung kann nur durchgeführt werden, wenn der Ehegatte, Lebenspartner oder das Kind regelmäßig höchstens über ein Gesamteinkommen (§ 16 SGB IV) von monatlich 1/7 der Bezugsgröße verfügt. Diese Einkommensgrenze im Jahr 2023 liegt bei bundeseinheitlich Euro 485,00 monatlich. Wird eine geringfügig entlohnte Beschäftigung ausgeübt, liegt die Einkommensgrenze bei Euro 520,00 monatlich.

29. Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale

	Jährlich	Euro
Übungsleiterpauschale		3.000,00
Ehrenamtspauschale		840,00

30. Künstlersozialkasse

Wird ein Künstler oder Publizist (ausgenommen Kommandit- bzw. Kapitalgesellschaften, z. B. KG, GmbH) **regelmäßig** für Ihren Betrieb tätig, wird die Künstlersozialabgabe fällig. Eine nicht nur gelegentliche Auftragserteilung liegt dann vor, wenn die Gesamtsumme aller gezahlten Entgelte in einem Kalenderjahr Euro 450,00 übersteigt. Wenn es bei der Abgabepflicht nach der Generalklausel auf die Anzahl der Veranstaltungen ankommt, besteht eine Abgabepflicht nur, wenn mehr als drei Veranstaltungen durchgeführt werden und die Gesamtsumme aller Entgelte in einem Jahr Euro 450,00 übersteigt. Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung steigt ab **1. Januar 2023** auf **5,0 v.H.** Die Meldung muss bis zum 31. März des Folgejahres erstellt werden.

Bitte kommen Sie auf uns zu, falls hier für Ihr Unternehmen Handlungsbedarf besteht.

31. Sachbezugswerte 2023

Sachbezugswerte	2023	
	täglich Euro	monatlich Euro
Frühstück	2,00	60,00
Mittagessen	3,80	114,00
Abendessen	3,80	114,00
Gesamt	9,60	288,00
freie Unterkunft	8,83	265,00

32. Beitragssätze 2023

Beitragssätze 2023	in v.H.
Krankenversicherung (allgemeiner Beitragssatz)	14,60
Krankenversicherung (ermäßigter Beitragssatz)	14,00
Pflegeversicherung	3,05
+ Zuschlag für Kinderlose	0,35
Rentenversicherung	18,60
Arbeitslosenversicherung	2,60
Insolvenzgeldumlage	0,06
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag	1,60

33. Beitragsbemessungsgrenzen 2023

	alte Bundesländer 2023		neue Bundesländer 2023	
	jährlich Euro	monatlich Euro	jährlich Euro	monatlich Euro
Beitragsbemessungsgrenzen				
gesetzl. Rentenversicherung	87.600,00	7.300,00	85.200,00	7.100,00
Arbeitslosenversicherung	87.600,00	7.300,00	85.200,00	7.100,00
Krankenversicherung	59.850,00	4.987,50	59.850,00	4.987,50
Pflegeversicherung	59.850,00	4.987,50	59.850,00	4.987,50
Jahresarbeitsentgeltgrenzen				
allgemein	66.600,00		66.600,00	
besondere	59.850,00		59.850,00	

34. Sonntags-, Feiertags- und Nachtzuschläge gem. § 3b EStG

Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit eines Arbeitnehmers sind innerhalb bestimmter Grenzen steuer- und sozialversicherungsfrei. Begünstigt sind Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit bezahlt werden:

Zuschlag für:	Nachtarbeit	in v.H.	Sonntagsarbeit	in v.H.	Feiertagsarbeit	in v.H.	Sonderfälle	in v.H.
	20 - 6 Uhr	25	0 - 24 Uhr	50	0 - 24 Uhr	125	Heiligabend 14 - 24 Uhr	150
	0 - 4 Uhr (Arbeitsbeginn vor 24 Uhr)	40	Montag 0 - 4 Uhr	50	darauffolgender Tag 0 - 4 Uhr	125	Weihnachten 0 - 24 Uhr	150
							darauffolgender Tag 0 - 4 Uhr	150
							Silvester 14 - 24 Uhr	125
							1. Mai 0 - 24 Uhr	150
							darauffolgender Tag 0 - 4 Uhr	150

Es ist eine gleichzeitige Inanspruchnahme der Zuschläge für Nachtarbeit und der Zuschläge für Sonn- und Feiertagsarbeit möglich, so dass sich Zuschläge mit max. 190,0 v.H. ergeben können.

Voraussetzung ist in allen Fällen, dass die Zuschläge **neben dem** Grundlohn gezahlt werden. Für die Sozialversicherungsfreiheit darf der Grundlohn die Grenze von **Euro 25,00 pro Stunde** nicht überschreiten. In der Lohnsteuer liegt die Obergrenze bei **Euro 50,00 pro Stunde**.

Sollten Sie Fragen hierzu haben oder sollten Sie weitergehende Informationen benötigen, stehen wir Ihnen selbstverständlich jederzeit gerne zur Verfügung.

Mit freundlicher Empfehlung
Ihr Berater-Team

RINNINGER BAY KADUS GmbH & Co. KG

Kontakt-Box:

RINNINGER BAY KADUS GmbH & Co. KG
Steuerberater und Rechtsanwälte

Lindauer Straße 57
88316 Isny im Allgäu

Telefon: +49 7562 9716 0
Telefax: +49 7562 9716 97

mail@rinningerbay.com



Diese Mandanteninformation wurde nach bestem Wissen und Gewissen erstellt und dient als Orientierungshilfe, die keinen Anspruch auf Vollständigkeit erhebt. Trotz sorgfältiger Recherche bei der Erstellung kann eine Haftung für den Inhalt nicht übernommen werden. Die in dieser Mandanteninformation dargestellten Erläuterungen erfolgen vorbehaltlich etwaiger Änderungen durch anstehende verordnungsrechtliche oder gesetzliche Änderungen.

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.