

• • •

Wilhelm-Leuschner-Straße 45
64347 Griesheim
Tel. 06155 795 480
Fax 06155 795 48-10

kanzlei@ghpartner.de • www.ghpartner.de

GUERDAN • • • •
HATZEL & • • • •
PARTNER • • • •

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater GbR

LOHN-Rundschreiben Januar 2023

<u>Themen:</u>	<u>Seite</u>
I. Änderungen in der Sozialversicherung ab 01.01.2023	1
II. Lohnsteuerliche Regelungen ab 01.01.2023	4
III. Sonstige Mitteilungen	7

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

das Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht hat, wie immer zum Jahreswechsel, in einigen Bereichen Veränderungen erfahren.

I. ÄNDERUNGEN IN DER SOZIALVERSICHERUNG AB 01.01.2023

1. Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Sozialversicherung

Die Beitragsbemessungsgrenzen für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und die Arbeitslosenversicherung haben sich ab 01.01.2023 wie folgt geändert:

	<u>West</u> <u>monatlich</u>	<u>jährlich</u>	<u>Ost</u> <u>monatlich</u>	<u>jährlich</u>
Kranken- / Pflegeversicherung	4.987,50 €	59.850 €	4.987,50 €	59.850 €
Renten- / Arbeitslosenversicherung	7.300,00 €	87.600 €	7.100,00 €	85.200 €
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze für privat Krankenversicherte (2002 schon privat versichert)	4.987,50 €	59.850 €	4.987,50 €	59.850 €
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze für freiwillig gesetzlich oder nach 2002 privat krankenversichert	5.550,00 €	66.600 €	5.550,00 €	66.600 €

2. Beitragsätze in der Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ab 01.01.2023

	<u>2022</u>	<u>2023</u>
Rentenversicherung	18,60%	18,60%
Krankenversicherung	14,60%	14,60%
Individuelle Zusatzbeitrag Durchschnitt	1,6%	1,6%
Arbeitslosenversicherung	2,40%	2,60%
Pflegeversicherung (Eltern)	3,05%	3,05%
Pflegeversicherung (Kinderlose) (ab Vollendung 23. Lebensjahr)	3,40%	3,40%

Der individuelle Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung ist von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich. Der Arbeitgeber trägt bei Auszubildenden mit einem Arbeitsentgelt bis 325,00 € den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein.

3. Beitragsatz Insolvenzgeldumlage ab 01.01.2023

Die Insolvenzgeldumlage ab 01.01.2023: 0,06 %.

4. Beitragszuschuss für privat versicherte Beschäftigte

Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung beträgt ab 01.01.2023 für Arbeitnehmer, die als gesetzlich Versicherte bei Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Krankengeld hätten, höchstens 403,99 € und für Arbeitnehmer, die als gesetzlich Versicherte bei Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Krankengeld hätten, höchstens 389,03 € monatlich. Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur privaten Pflegeversicherung beträgt ab 01.01.2023 monatlich für die alten und neuen Bundesländer (außer Sachsen): 76,06 € und Freistaat Sachsen 51,12 €.

Der Beitragszuschuss ist jedoch auf die Hälfte des Betrags begrenzt, den der Beschäftigte tatsächlich für seine private Kranken- / Pflegeversicherung zu zahlen hat.

Der Beitragsanteil für den Ehegatten eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers kann nur berücksichtigt werden, wenn der Ehegatte:

- keiner hauptberuflich selbständigen Tätigkeit nachgeht,
- das Arbeitsentgelt aus einer Erwerbstätigkeit bzw. die Einkünfte aus der selbständigen Tätigkeit regelmäßig nicht über 520,00 € monatlich liegen,
- seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland hat.

Auch Kinder des privat krankenversicherten Arbeitnehmers, die in der privaten Krankenversicherung mitversichert sind, können bei dem Arbeitgeberzuschuss berücksichtigt werden und zwar:

- Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres,
- Kinder bis zur Vollendung des 23. Lebensjahres, wenn sie nicht erwerbstätig sind,
- Kinder bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, wenn sie sich in Schul- oder Berufsausbildung ohne eigene Versicherungspflicht befinden oder ein freiwilliges soziales Jahr leisten,
- Kinder ohne Begrenzung, wenn sie als behinderte Menschen im Sinne des SGB IX eingestuft sind.

5. Hinzuverdienstgrenze für Arbeitslose (bleibt wie bisher)

Übt ein Arbeitsloser während der Zeit, für die ihm Arbeitslosengeld I zusteht, eine **weniger als 15 Stunden** wöchentlich umfassende Beschäftigung aus, ist das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeiträge und der Werbungskosten sowie eines **Freibetrags in Höhe von 165,00 € monatlich** auf das Arbeitslosengeld I anzurechnen.

6. Hinzuverdienstgrenze für Bezieher von Altersrenten und Erwerbsunfähigkeitsrenten

Der Gesetzgeber hat zum 01.01.2023 die **Hinzuverdienstgrenze für Altersrentner aufgehoben**. Für **Empfänger einer Erwerbsminderungsrente** gibt es ab 01.01.2023 höhere Hinzuverdienstgrenzen: **rund 17.800,00 € bleiben anrechnungsfrei**. Diese Grenze wird jährlich neu festgelegt.

a) **Erwerbsminderungsrentner, die weniger als 3 Stunden arbeiten dürfen:**

- West: 17.823,75 € und Ost: 17.272,50 € pro Jahr

b) **Erwerbsminderungsrentner, die mehr als 3 und weniger als 6 Stunden arbeiten:**

- West: 35.647,50 € und Ost: 34.545,00 € pro Jahr

7. Hinzuverdienstgrenze für beitragsfreie 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 485,00 € monatlich**. Wird eine **geringfügig entlohnte Beschäftigung** ausgeübt, liegt die Einkommensgrenze **bei 520,00 € monatlich**.

8. Midijob (Gleitzone)

In der Gleitzone (Midijob) hat der Arbeitnehmer nur einen reduzierten Beitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Der Arbeitgeberanteil erhöht sich.

Die Gleitzone wird bei einem monatlichen Arbeitsentgelt zwischen **520,01 € und 2.000,00 €** angewandt (von Oktober bis Dezember 2022 war die Grenze bis 1.600,00 €).

Ausgeschlossen von der Gleitzone sind: Auszubildende; Praktikanten, Teilnehmende an dualen Studiengängen, Beschäftigte in Kurzarbeit.

9. Geringfügig entlohnte Beschäftigte

Die monatliche Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigte beträgt seit **01.10.2022 520,00 € (Mindestlohn: 12,00 €)**.

10. eAU (elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung):

Ab **01.01.2023** müssen Arbeitgeber Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen bei der zuständigen Krankenkasse über das Entgeltabrechnungsprogramm oder über sv.net abrufen. Das neue elektronische Verfahren gilt nur für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer (einschließlich kurzfristig und geringfügig entlohnte Beschäftigte – Minijobber), aber nicht für Privatversicherte, Privatärzte und Ärzte im Ausland.

Das neue elektronische Verfahren gilt nicht für Reha-Zeiten, Krankengeldbezug und auch nicht für Kinderkrankengeld.

II. LOHNSTEUERLICHE REGELUNGEN AB 01.01.2023

1. Steuerfreie Inflationsausgleichsprämie:

Arbeitgeber können in dem Zeitraum **26.10.2022 bis 31.12.2024** an ihre Mitarbeiter eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie bis zur Höhe von **3.000,00 €** zahlen. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass sie **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gezahlt wird. Eine Gehaltsumwandlung ist damit ausgeschlossen. Es reicht aus, wenn auf der Lohnabrechnung der Hinweis „zum Ausgleich der Inflation“ vermerkt wird.

Die Inflationsausgleichsprämie kann bei mehreren Arbeitgebern von jedem einzelnen gezahlt werden. Sie kann als Barlohn oder als Sachbezug dem Mitarbeiter zugewendet werden.

Wichtig ist, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet wird.

2. Betriebliche Altersversorgung (BAV)

a) Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung:

Werden Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, muss der Arbeitgeber 15% des umgewandelten Arbeitsentgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zahlen, soweit er dadurch Sozialversicherungsbeiträge spart. Unterschreiten die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge 15% des umgewandelten Arbeitsentgelts, ist die Pflicht zur Zahlung des Zuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzt.

b) Steuer- und Beitragsfreiheit der Arbeitgeberbeiträge:

Die Arbeitgeberbeiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung sind bis **zu 8%** der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) (**7.008,00 € jährlich in 2023**) **steuerfrei**. Der Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung gegenüber dem Arbeitgeber ist mit **4% der BBG RV/West (2023: 3.504,00 € jährlich)**. Zudem wird künftig die pauschale Besteuerung von Arbeitgeberbeiträgen nach § 40 b EStG in der Fassung vom 31.12.2004 für Altzusagen auf den steuerfreien Höchstbetrag angerechnet.

In der Sozialversicherung bleibt es dabei, dass die nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreien Arbeitgeberbeiträge (einschließlich der Beiträge aus Entgeltumwandlungen) **nur bis zur Höhe von 4% der BBG (3.504,00 € jährlich bzw. 292,00 € monatlich) beitragsfrei** sind.

Die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) hat Auswirkungen auf bestehende BAV-Verträge. **Der Arbeitgeber muss seinen Pflichtzuschuss gegebenenfalls anpassen**. Sofern der Arbeitgeber einen höheren Zuschuss mit Begrenzung auf die BBG zahlt, sind diese **Verträge ebenfalls anpassungsfähig**. Davon betroffen sind dynamische Verträge und Verträge, bei denen die Entgeltumwandlung über 4% der alten BBG liegen.

c) Arbeitgeberbeitrag für Geringverdiener:

Arbeitgeber, die Beiträge für eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung für Geringverdiener (Bruttoentgelt bis 2.575,00 € monatlich) zahlen, erhalten hierfür nach § 100 EStG einen Förderbeitrag, der von der einzubehaltenden Lohnsteuer für den Beschäftigten abgesetzt werden kann. Übersteigt der Förderbeitrag die einzubehaltende Lohnsteuer, wird der übersteigende Betrag auf Antrag vom Finanzamt erstattet.

Der Förderbeitrag wird gezahlt, wenn:

- der Beschäftigte lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn bezieht,
- der Beschäftigte Arbeitslohn aus einem ersten Dienstverhältnis (Steuerklasse I bis V) bezieht,
- der Arbeitslohn des Beschäftigten dem inländischen Lohnsteuerabzug unterliegt,
- keine gezillmerte Tarife verwendet werden (d.h. dass Vertriebskosten bei Abschluss des Vertrages nicht zulasten der ersten Beiträge einbehalten werden),
- der Arbeitgeber die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zusätzlich zum Arbeitslohn und mindestens in Höhe von 240,00 € im Kalenderjahr zahlt und
- der laufende monatliche Arbeitslohn 2.575,00 € nicht übersteigt.

Der **Förderbeitrag** beträgt **30% des Arbeitgeberbeitrags** zur betrieblichen Altersversorgung, **maximal 288,00 € im Kalenderjahr**. Der dem Förderbeitrag zugrundeliegende Arbeitgeberbeitrag ist steuerfrei, soweit er im Kalenderjahr 960,00 € nicht übersteigt. Dieser Betrag wird nicht auf die 8% BBG angerechnet.

3. Betriebsveranstaltungen

Bis zu **zwei** Betriebsveranstaltungen **pro Kalenderjahr** bei Einhaltung der Freibetragsgrenze von **110,00 € pro Person sind steuer- und sozialversicherungsfrei**.

Eingerechnet werden alle Kosten (brutto), die für die Betriebsveranstaltung anfallen:

- Gemeinkosten: Organisation und Raummiete
- Geschenke im Rahmen der Veranstaltung (eine Wertdifferenzierung wie bisher über 60,00 € findet nicht mehr statt)
- Dem Arbeitnehmer werden auch die Kosten für die teilnehmenden Begleitpersonen (wieder) zugerechnet
- Fahrtkosten sind mit einzubeziehen.

Bei **mehr als zwei** Betriebsveranstaltungen oder wenn der **Freibetrag von 110,00 €** pro Teilnehmer **überschritten wird**, kann die dritte oder der übersteigende Betrag mit **25% pauschal vom Arbeitgeber** lohnversteuert werden, allerdings ist die **Sozialversicherungsfreiheit nur gegeben, wenn die pauschale Lohnsteuer zeitnah abgeführt wird, spätestens bis zur Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung ans Finanzamt**.

Für die Berechnung des Freibetrages von 110,00 € bei Betriebsveranstaltungen sind nicht die angemeldeten, sondern die tatsächlich **teilnehmenden Arbeitnehmer relevant**.

Eine Betriebsveranstaltung liegt nur vor, wenn der Teilnehmerkreis sich überwiegend aus Betriebsangehörigen, deren Begleitpersonen und gegebenenfalls aus Leiharbeitnehmern zusammensetzt.

Wird der Freibetrag von 110,00 € überschritten, ist ein Vorsteuerabzug nicht mehr möglich.

4. Förderung der Elektromobilität

- a) Für Anschaffungen von Elektro- und bestimmten Hybridelektrofahrzeugen in der Zeit zwischen dem 01.01.2019 bis 31.12.2030 ist nur noch die **Hälfte** der Kosten als geldwerte Vorteil für die private Nutzung durch den Arbeitnehmer anzusetzen (50% des Bruttolistenpreises sowohl für die 1%-Regelung als auch für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit 0,03% pro einfachen km).
Diese Regelung gilt auch für die private Nutzung von betrieblichen E-Bikes, die mehr als 25 km pro Stunde fahren und Elektro-Roller (E-Scooter).

Die Förderung von **Hybridfahrzeugen** (das heißt: die **Halbierung des Bruttolistenpreises**) erfolgt nur, wenn die Fahrzeuge bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Danach muss:

- Das Fahrzeug eine **Kohlenstoffdioxidemission von höchstens 50 Gramm je gefahrenen Kilometer** haben oder
 - die Reichweite unter **ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine**:
 - a) bei **Anschaffung bis Ende 2021 mindestens 40 Kilometer** betragen bzw.
 - b) bei **Anschaffung ab 01.01.2022 60 Kilometer** betragen.
- b) Bei privat genutzten Elektrofahrzeugen, die pro gefahrene Kilometer **keine CO₂-Emission** haben (gilt auch für E-Bikes, die mehr als 25 km pro Stunde fahren und E-Roller) bis zu einem Bruttolistenpreis von **60.000,00 €** (ab 07/2020) wird der geldwerte Vorteil nur noch mit einem **Viertel des Bruttolistenpreises** angesetzt. Bei Anwendung der Fahrtenbuchmethode sind bei der Ermittlung der insgesamt entstandenen Aufwendungen die Anschaffungskosten oder diesen vergleichbaren Kosten (beispielsweise die Miete oder Leasingrate) für betroffenen Fahrzeuge ebenfalls nur zu einem Viertel bzw. zur Hälfte anzusetzen.

5. Überlassung betrieblicher Fahrräder:

- a) Ab 01.01.2019 ist der geldwerte Vorteil aus der **Überlassung von betrieblichen Fahrrädern steuerfrei**, wenn diese **zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden. Hierzu zählen die traditionellen Fahrräder als auch E-Bikes, die **nicht mehr als 25 km pro Stunde** fahren. Die Steuerbefreiung des gewährten geldwerten Vorteils wird bis zum Ablauf des Jahres 2030 verlängert.
- b) Bei unentgeltlicher oder verbilligter Übereignung eines betrieblichen Fahrrads an den Arbeitnehmer (**zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn**) besteht die Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer durch den Arbeitgeber, damit kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil entsteht.

6. Anhebung der Pauschalierungsgrenze für kurzfristig Beschäftigte:

Unter bestimmten Voraussetzungen kann der Arbeitgeber den Arbeitslohn für eine kurzfristige Beschäftigung mit **25% pauschal versteuern** und auf den Abruf der ELSTAM verzichten. Hinzu kommt der **Solidaritätszuschlag mit 5,5% und ggf. die Kirchensteuer**.

Lohnsteuerrechtlich liegt eine **kurzfristige Beschäftigung** vor (§ 40 a Abs. 1 EstG) wenn der Arbeitnehmer gelegentlich, nicht regelmäßig wiederkehrend beschäftigt wird und

- die Dauer der Beschäftigung nicht länger als **18 zusammenhängende Arbeitstage** ist
- die Höhe des Arbeitslohns durchschnittlich **je Arbeitstag 150,00 € nicht übersteigt** (2022: 120,00 €) und
- der auf einen Stundenlohn umgerechnete Arbeitslohn durchschnittlich **19,00 €** (bis 2022: 15,00 €) nicht übersteigt.

Ob sozialversicherungsrechtlich eine kurzfristige Beschäftigung vorliegt oder nicht, ist für die Pauschalbesteuerung mit 25% ohne Bedeutung.

7. Steuerfreie Sachbezüge im Rahmen der 50-Euro-Freigrenze:

Ab 01.01.2022 ist die monatliche Sachbezugsfreigrenze **50,00 €**. Die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit sind ab 01.01.2022 strenger geworden. Welche Sachbezüge (Gutscheine und Geldkarten) weiterhin unter die monatliche Sachbezugsfreigrenze ab 01.01.2022 fallen, da können Sie unsere Mitarbeiterinnen aus der Lohnabteilung beraten.

8. Bewertung der Sachbezüge nach der Sachbezugsverordnung für das Kalenderjahr 2023

Die Sachbezugswerte für Mahlzeiten sind nur dann anzusetzen, wenn an den Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung durch einen Dritten eine Mahlzeit unentgeltlich abgegeben wird, die **Mahlzeit 60,00 € nicht übersteigt** und **eine Kürzung des steuerfreien Tagesgeldes für Verpflegungsmehraufwendungen nicht möglich ist** (z. B. bei Auswärtstätigkeit **unter acht Stunden** oder wenn der Arbeitnehmer **keine Reisekostenabrechnung** erstellt).

a) Sachbezugswert Mahlzeiten (in allen Bundesländern)

Mahlzeiten, die arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an die Arbeitnehmer abgegeben werden, sind mit dem amtlichen Sachbezugswert nach der Sachbezugsverordnung zu bewerten:

Frühstück	2,00 €
Mittag- und Abendessen	je 3,80 €

b) Sachbezugswert freie Verpflegung monatlich (in allen Bundesländern)

Frühstück	60,00 €
Mittag- und Abendessen	je 114,00 €

c) Sachbezugswert für freie Unterkunft (belegt mit einem Beschäftigten)

Alte und neue Bundesländer	265,00 €
----------------------------	----------

Großbuchstabe „M“ in der Lohnsteuerbescheinigung:

Hat der Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung ein Dritter einem Arbeitnehmer während einer beruflichen Tätigkeit außerhalb der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte (oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung) **eine Mahlzeit** zur Verfügung gestellt, muss im Lohnkonto und in der **Lohnsteuerbescheinigung zwingend der Großbuchstabe „M“** bescheinigt werden.

III. SONSTIGE MITTEILUNGEN

1. Kurzarbeitergeld:

Das Bundeskabinett hat die **Verlängerung der Zugangserleichterungen** (wenn in Betrieben mindestens 10 Prozent der Beschäftigten einen Arbeitsausfall von mehr als 10 Prozent haben. Zudem wird auf den Aufbau negativer Arbeitszeitsalden verzichtet) für den Bezug von Kurzarbeitergeld (KUG) bis zum **30. Juni 2023 beschlossen**. Weiterhin gilt: die Sozialversicherungsbeiträge werden für die ausgefallenen Arbeitsstunden bis maximal Juni 2023 zur Hälfte erstattet, wenn die Kurzarbeit mit einer beruflichen Weiterbildung verbunden wird, die bestimmte Voraussetzungen erfüllt.

2. Erweitertes Kinderkrankengeld wird verlängert:

Bei den nachfolgenden Sonderregelungen haben Bundestag und Bundesrat für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer und Kind eine Verlängerung über den 31.12.2022 hinaus beschlossen:

- Ausdehnung des Anspruchs auf **Kinderkrankengeld** nach § 45 SGB V auf Fälle der **notwendigen pandemiebedingten Kinderbetreuung bis zum 07.04.2023**.
- Der Anspruch auf **Kinderkrankengeld bis zu 30 Tage je Elternteil (bei mehreren Kindern maximal 65 Tage, (bei Alleinstehenden 60 Tage/130 Tage) bleibt in 2023 weiterhin bestehen**.

3. Mindestlohn

Der Mindeststundenlohn hat sich ab **01.10.2022** auf **12,00 € erhöht**.

4. Künstlersozialversicherung

Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung erhöht sich ab 01.01.2023 auf **5,0%**.

Künstlersozialabgaben müssen nicht nur selbständige Künstler und Publizisten zahlen, sondern auch Unternehmen, die nicht nur gelegentlich Aufträge an selbständige Künstler und Publizisten erteilen – entweder für Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit oder um deren Leistungen für das Unternehmen zu nutzen, wenn damit Einnahmen erzielt werden sollen. Eine Auftragserteilung an eine Werbeagentur, die in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft (z. B. GmbH, AG) betrieben wird, an einen Verein oder an eine Personengesellschaft mit gewerblicher Rechtsform (OHG, KG, GmbH & Co KG) führt hingegen nicht (mehr) zur Abgabepflicht.

Die Deutsche Rentenversicherung führt die Prüfung der Künstlersozialabgaben bei Unternehmen durch.

5. Mindestvergütung für neue Ausbildungsverträge außerhalb der Tarifbindung

Ab 01.01.2023 soll die monatliche Mindestvergütung für das erste Ausbildungsjahr auf **620,00 €** angehoben werden.

Im zweiten Ausbildungsjahr steigt die Azubivergütung um 18%, im dritten um 35% und im vierten um 40% mehr als im ersten Jahr.

6. Sonstige Themen

Nachfolgende Themen sind aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken und bedürfen aufgrund ihrer Komplexität einer umfassenden Beratung:

- Betriebliche Altersversorgung
- Nachweisgesetz
- Reisekosten
- Mutterschutz und Elternzeit
- Pflegezeit
- Gehaltsoptimierung
- Geschenke an Kunden und Arbeitnehmer
- Förderleistungen durch die Agentur für Arbeit an Arbeitgeber
- Aushangpflichtige Gesetze
- Kurzarbeit
- Mindestlohn
- Entschädigungen durch die Corona-Krise
- Elektromobilität

Bei all diesen Themen oder Fragen zum Rundschreiben beraten wir Sie gerne. Vereinbaren Sie bitte hierzu einen Termin mit den Mitarbeiterinnen unserer Lohnabteilung.

Alle Angaben nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr.

Mit freundlichen Grüßen