

# Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht

Aktuelle Änderungen und Neuerungen



2023

**THEMA 1:**

Erhöhung der  
Ausgleichsabgabe

---

**THEMA 2:**

Beitragsanhebung in  
der Pflegeversicherung

---

**THEMA 3:**

Arbeitgeberzuschuss  
zum Deutschlandticket

## VERJÄHRUNG VON URLAUBSANSPRÜCHEN

Urteil vom 20.12.2022 – 9 AZR 266/20

Finanzielle Abgeltungsansprüche für nicht genommenen Urlaub verjähren danach innerhalb von drei Jahren nach Ende des Arbeitsverhältnisses. Das Urteil ist für alle Arbeitnehmenden relevant, die noch offene Urlaubsansprüche haben. Die Entscheidung ist aber auch für Arbeitgebende von Bedeutung, soweit diese ihre Mitwirkungsobliegenheiten nicht erfüllen. Arbeitgebende haben ihre Arbeitnehmenden möglichst zum Jahresanfang über die Höhe des Urlaubsanspruches zu informieren und zugleich darauf hinzuweisen, dass dieser bis zum Jahresende zu nehmen ist, da er andernfalls grundsätzlich verfallen würde. Ohne entsprechenden Hinweis der Arbeitsgebenden beginnt die Verjährung nicht zu laufen, sodass dieser Hinweis jährlich aufs Neue erfolgen muss. Durch das Urteil wird die Position von Arbeitnehmenden erheblich gestärkt.

## GLEICHER LOHN FÜR MINIJOBBER\*INNEN

Urteil vom 18.01.2023 – Az. 5 AZR 108/22

Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat entschieden, dass geringfügig Beschäftigte keinen geringeren Stundenlohn als Vollzeitarbeitnehmende erhalten dürfen, sofern sie über die gleiche Qualifikation verfügen und dieselbe Tätigkeit ausüben. Eine geringere Arbeitsleistung und die flexible Arbeitszeitgestaltung dürfen kein Grund für eine geringere Entlohnung sein.

## ENTGELTGLEICHHEIT

Urteil vom 16.02.2023 – Az. 8 AZR 450/21

Der Anspruch einer Frau auf gleiches Entgelt für gleiche Arbeit besteht nach dem Entgelttransparenzgesetz (EntgTranspG). Abweichungen hiervon können nicht mit der besseren Gehaltsverhandlung eines männlichen Mitarbeitenden begründet werden. In diesem Fall vermutet das Bundesarbeitsgericht (BAG) eine Benachteiligung wegen des Geschlechts nach § 22 Allgemeines Gleichbehandlungsgesetz (AGG). Durch diese Entscheidung wird die Vertrags- bzw. Verhandlungsfreiheit eingeschränkt. Arbeitgebende müssen demnach künftig Vergütungsunterschiede zwingend mittels objektiver Tatsachen belegen und bereits im Vorfeld entsprechend dokumentieren.

## HÖHE DER NACHTZUSCHLÄGE

Urteil vom 22.02.2023 – 10 AZR 332/20

Eine tarifvertragliche Regelung, die für unregelmäßige Nachtarbeit einen höheren Zuschlag bestimmt als für regelmäßige Nachtarbeit, verstößt grundsätzlich nicht gegen den allgemeinen Gleichheitssatz (Art. 3 Abs. 1 GG). Diese Ungleichbehandlung bedarf aber eines sachlichen Grundes, der aus dem Tarifvertrag erkennbar sein muss.

## LOHNSTEUERLICHE ABRECHNUNG BEHÖRDLICHER ERSTATTUNGSBETRÄGE FÜR

### VERDIENSTAUSFALLENTSCHÄDIGUNGEN NACH § 56 IFSG

BFM-Schreiben vom 25.01.2023 IV C 5 – S 2342/20/10008 :0003

Die Finanzverwaltung hat mit o. g. Schreiben zur lohnsteuerlichen Abrechnung behördlicher Erstattungsbeträge für Verdienstaussfallentschädigungen nach § 56 Infektionsschutzgesetz (IfSG) nunmehr Klarheit geschaffen und insbesondere eine Nichtbeanstandungsregelung für Korrekturbeträge in kleineren Fällen aufgenommen.

Die Nichtbeanstandungsregelung gilt bei einem Abweichungsbetrag von 200 € pro Quarantänefall. Bis zu diesem Betrag kann auf eine – ohnehin vielfach nicht mehr zulässige – Korrektur der Lohnabrechnung oder eine Anzeige gem. § 41c Abs. 4 Einkommensteuergesetz (EStG) verzichtet werden. Die Arbeitgebenden werden insoweit von der Haftung nach § 42d EStG befreit.

In Fällen, bei denen der Abweichungsbetrag aber höher ausfällt oder keine Erstattung vonseiten der Gesundheitsbehörde erfolgt ist, besteht weiterhin Handlungsbedarf.

## BEKANNTMACHUNG VON PFÄNDUNGSFREIGRENZEN 2023

Im Bundesgesetzblatt (BGBl.) erfolgte die Bekanntmachung der neuen Pfändungsfreigrenzen 2023 nach § 850c der Zivilprozessordnung (ZPO) am 20. März 2023. Diese werden zum 1. Juli 2023 in Kraft treten.

## ERHÖHUNG DER AUSGLEICHSABGABE

Am 12. Mai 2023 hat der Bundesrat das Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts gebilligt. Der Regierungsentwurf sieht u. a. höhere Ausgleichsabgaben für Arbeitgebende vor.

Das Gesetz zielt darauf ab, mehr Menschen mit Behinderungen in reguläre Arbeit zu bringen, in Arbeit zu halten und zielgenauere Unterstützung zu ermöglichen.

Ab 2024 sollen Unternehmen, die keine Menschen mit Schwerbehinderung beschäftigen, einen Ausgleich von 720 € zahlen. Die Zahlung erfolgt jährlich rückwirkend, sodass die erste Abgabe im Frühjahr 2025 fällig wird.

## **Aktuelle Änderungen**

### ABSCHAFFUNG DER STEUERKLASSEN III UND V

Gemäß dem Koalitionsvertrag sollen die Steuerklassen III und V abgeschafft werden. Danach würde es das sog. Ehegattensplitting nicht mehr geben. Künftig sollen die genannten Steuerklassen in das seit 2010 existierende Faktorverfahren der Steuerklasse IV überführt werden. Der Faktor sorgt für eine faire Verteilung der Lohnsteuerlast innerhalb einer Ehe oder einer eingetragenen Lebenspartnerschaft. Dadurch soll auch erreicht werden, dass mehr Steuerpflichtige, die bislang in die Steuerklasse V eingereiht waren, erwerbstätig werden bzw. ihre Arbeitszeit erhöhen. Wann das Vorhaben letztendlich durchgesetzt wird, ist noch nicht bekannt.

### FÖRDERUNG VON MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNGEN

Von Mitarbeiterkapitalbeteiligungen spricht man, wenn Arbeitgebende ihren Arbeitnehmenden unentgeltlich oder verbilligt Gesellschaftsanteile oder Teile des betrieblichen Vermögens wie Aktien, Wertpapiere oder Anleihen überlassen. Diese vergünstigten Einräumungen solcher Beteiligungen stellen Sachzuwendungen und folglich einen sog. geldwerten Vorteil dar: Diese Vorteile sind grundsätzlich zu versteuern.

Der Gesetzesentwurf zum Zukunftsfinanzierungsgesetz (ZuFinG) sieht weitreichende Änderungen zur steuerlichen Förderung solcher Vermögensbeteiligungen vor.

Eine der geplanten Neuerungen ist die Erhöhung des jährlichen Freibetrages von derzeit 1.400 € auf 5.000 €. In Zukunft sollen nur die Fälle unter den Freibetrag fallen, bei denen die Vermögensbeteiligung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn i. S. v. § 8 Abs. 4 Einkommensteuergesetz (EStG) gewährt wird. Entgeltumwandlungen werden demnach nicht länger möglich sein.

Nach aktueller Rechtslage erfolgt eine Besteuerung der begünstigten Mitarbeiterbeteiligungen erst mit der Übertragung der Beteiligung, der Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder spätestens nach zwölf Jahren. Künftig soll die Besteuerung nunmehr spätestens nach 20 Jahren erfolgen. Laut der Begründung

des Referentenentwurfs soll die Fristverlängerung aber auch für Vermögensbeteiligungen gelten, die vor 2024 gewährt werden bzw. wurden.

Aktuell sind bei der nachzuholenden Besteuerung i. S. d. § 19a EStG die individuellen Lohnsteuerabzugsmerkmale anzuwenden. Der Referentenentwurf sieht nunmehr die Möglichkeit einer Pauschalbesteuerung zu einem Steuersatz in Höhe von 25 % vor.

Auch eine Verdoppelung der KMU-Schwellenwerte ist geplant. Ferner sollen nunmehr auch Unternehmen profitieren, die bis zu 500 Mitarbeitende beschäftigen, einen Jahresumsatz von max. 100 Mio. € erzielen und eine Jahresbilanzsumme von höchstens 86 Mio. € aufweisen.

## **NEUNTES GESETZ ZUR ÄNDERUNG DES REGIONALISIERUNGSGESETZES**

Das Neunte Gesetz zur Änderung des Regionalisierungsgesetzes zur Einführung und Finanzierung des Deutschlandtickets wurde am 24. April 2023 im Bundesgesetzblatt (BGBl.) veröffentlicht. Der Ticketpreis beträgt danach 49€ und ist zum 1. Mai 2023 in Kraft getreten.

Die zentralen Ziele des Gesetzes sind, die Attraktivität des Regionalverkehrs zu steigern, einen Anreiz zum Umstieg auf den öffentlichen Nahverkehr zu schaffen, Energie zu sparen und die Bürgerinnen und Bürger finanziell zu entlasten.

Arbeitgebende haben die Möglichkeit, mit der Bahn einen „Deutschland-Ticket Jobticket Rahmenvertrag“ abzuschließen. Sofern sie dabei einen Zuschuss von mindestens 25 % auf den Ausgabepreis des Tickets leisten, können für Lohnzahlungszeiträume bis zum 31. Dezember 2024 zusätzlich 5 % Preisabschlag in Form eines staatlichen Zuschusses des Bundes und der Länder auf den Ausgabepreis gewährt werden. In diesem Fall würde das Ticket den Arbeitnehmenden höchstens 34,30€ kosten.

Vonseiten des Bundesministeriums der Finanzen (BMF) steht eine Verwaltungsanweisung hinsichtlich der Ausweisung des staatlichen Zuschusses in der Lohnsteuerbescheinigung derzeit noch aus. Es besteht dennoch die Möglichkeit, beim Betriebsstätten-Finanzamt eine Anrufungsauskunft einzuholen.

## **GESETZLICHE ÄNDERUNG IN DER PFLEGEVERSICHERUNG AB JULI 2023**

Den Regierungsentwurf zum Pflegeunterstützungs- und Entlastungsgesetz (PUEG) hat das Bundeskabinett am 5. April 2023 beschlossen. Das Gesetz soll voraussichtlich zum 1. Juli 2023 in Kraft treten.

Dem Regierungsentwurf nach soll der Beitragssatz von derzeit 3,05 % auf 3,4 % steigen. Der Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung für Kinderlose soll von derzeit 0,35 % auf 0,60 % und der Beitragssatz für die Arbeitgebenden von 1,525 % auf 1,7 % angehoben werden.

Für Eltern sollen gestaffelte Beitragssätze nach der Anzahl der Kinder gelten. Demnach werden Arbeitnehmende mit Kindern ab dem zweiten Kind und bis zum fünften Kind um 0,25 Beitragssatzpunkte je Kind entlastet. Für Sie als Arbeitgebende ist es aber notwendig, die Nachweise über die Anzahl und das Alter der Kinder rechtzeitig von Ihren Arbeitnehmenden anzufordern, damit der Beitragssatz zur Pflegeversicherung ab dem 1. Juli 2023 korrekt in der Lohnabrechnung berücksichtigt werden kann.

Für vor dem 1. Juli 2023 geborene Kinder soll eine Übergangsfrist gelten, sofern die Nachweise bis zum 31. Dezember 2023 erbracht werden.

Für alle ab dem 1. Juli 2023 geborenen Kinder muss der Nachweis innerhalb von drei Monaten nach der Geburt erbracht werden, damit der ermäßigte Beitragssatz rückwirkend ab dem Tag der Geburt berücksichtigt werden kann.

## **ERWEITERTES KINDERKRANKENGELD**

Die Regelung zum erweiterten Kinderkrankengeld, sprich ein Anspruch auf Kinderkrankengeld für die häusliche Betreuung eines Kindes, ohne dass es erkrankt oder weil der Besuch einer Einrichtung aufgrund einer behördlichen Schließung nicht möglich ist, ist zum 7. April 2023 ausgelaufen.

Jeder Elternteil, der gesetzlich versichert ist, hat im Jahr 2023 Anspruch auf maximal 30 Arbeitstage Kinderkrankengeld pro Kind, bei mehreren Kindern auf insgesamt 65 Tage. Alleinerziehende können maximal 60 Arbeitstage pro Kind geltend machen und bei mehreren Kindern höchstens 130 Tage.

## WEITERENTWICKLUNG DER FACHKRÄFTEEINWANDERUNG

Derzeit liegt ein Referentenentwurf für das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung vor.

Durch das Gesetz sollen u. a. Änderungen für bestimmte Berufszweige mit besonders großem Fachkräftebedarf ermöglicht werden, um Anreize für eine begrenzte kurzzeitige Beschäftigung zu schaffen. Demnach sollen Arbeitnehmende unabhängig von der Berufsausbildung acht Monate hierzulande arbeiten können, vorausgesetzt, die Arbeitgebenden sind tarifgebunden.

§ 8 Abs. 1 Nr. 2 Sozialgesetzbuch (SGB) IV ist nicht auf kontingentierte kurzfristige Beschäftigungen anzuwenden. So wird vermieden, dass solche Kontingentbeschäftigte als kurzfristig Beschäftigte in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versicherungsfrei berücksichtigt werden. Begrenzte kurzfristige Beschäftigungen dieser Art sind demnach von Beginn an als sozialversicherungspflichtig zu behandeln.

Die Arbeitserlaubnis oder der Aufenthaltstitel nach § 15d Beschäftigungsverordnung (BeschV) ist gem. § 8 Beitragsverfahrensverordnung (BVV) zu den Entgeltunterlagen zu nehmen und zum Zwecke einer Betriebsprüfung aufzubewahren.

## GEÄNDERTES BEITRAGSVERFAHREN BEI RÜCKFORDERUNGEN VON KUG

In der gemeinsamen Verlautbarung der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung zu den versicherungs- und beitragsrechtlichen Auswirkungen bei Rückforderung von Kurzarbeitergeld (KUG) vom 14. Februar 2023 wurde nunmehr der Umgang mit Korrekturen neu geregelt.

Sofern in der abschließenden Prüfung von der Bundesagentur für Arbeit festgestellt wird, dass die Voraussetzungen für die Gewährung von KUG für Entgeltabrechnungszeiträume ab Januar 2023 nicht vorgelegen haben, haben Arbeitgebende – neben der Rückzahlung etwaiger Kurzarbeitergeldleistungen – die notwendigen beitragsrechtlichen Korrekturen vorzunehmen. Diese Regelung gilt auch im Falle einer teilweisen Rückforderung durch die Korrekturen des Kurzarbeitergelds und entsprechend auch für neben dem vermeintlichen Kurzarbeitergeld geleistete Aufstockungsbeiträge zum Kurzarbeitergeld.

Damit wird die Korrektur der Gehaltsabrechnung ab Januar 2023 verpflichtend.

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

Linn Goppold Treuhand GmbH  
Leopoldstr. 175, 80804 München  
✉ [info@linngoppold.de](mailto:info@linngoppold.de)  
🌐 [www.linngoppold.de](http://www.linngoppold.de)

---

### 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.

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](http://www.linngoppold.de/team)

Linn Goppold Treuhand GmbH  
Leopoldstr. 175, 80804 München

☎ +49 (0)89 179093-0  
✉ [info@linngoppold.de](mailto:info@linngoppold.de)  
🌐 [www.linngoppold.de](http://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: 15.06.2023