

Neuerungen in der Sozialversicherung 2023

Änderungen im Beitrags- und Melderecht



Mandanten-Info

Neuerungen in der Sozialversicherung 2023

Inhalt

1. Einführung.....	1
2. Sozialversicherungsausweis: Wegfall der Vorlagepflicht ab 01.01.2023	2
3. Mehr Hinzuverdienst für Frührentner	4
4. Pflicht zur elektronischen Übermittlung von Arbeitsbescheinigungen	6
5. Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP).....	7
5.1 Allgemeines.....	7
5.2 Pflicht zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP).....	9
5.3 Digitalisierung der Entgeltunterlagen.....	10
5.4 Befreiungsmöglichkeiten bis 31.12.2026.....	11
6. Elektronische Mitgliedsbescheinigungen der Krankenkassen.....	11
7. Rechtsverbindliche Auskünfte durch Krankenkassen.....	12
8. Anhebung der Bagatellgrenze für Säumniszuschläge	13
9. Neuregelungen der Künstlersozialabgabe ab 2023	13
9.1 Allgemeines.....	13
9.2 Abgabepflicht nach der Geringfügigkeitsregelung (450 Euro).....	14
9.3 Neuer Abgabesatz zur Künstlersozialabgabe 2023	17
9.4 Meldepflicht zur Künstlersozialabgabe bis spätestens 31. März	17
10. Neuregelung zur Abgeltung von Arbeitszeitguthaben	18
11. A1-Bescheinigungen bei Entsendungen ins Europäische Ausland.....	20
11.1 Allgemeines.....	20
11.2 Digitalisierung unter Einbeziehung weiterer Personenkreise	22
12. Abschlussprüfungen bei Zahlung von Kurzarbeitergeld...	23
13. Automatisierte Unbedenklichkeitsbescheinigungen	24

1. Einführung

Zu Beginn des Jahres 2023 sind zahlreiche Änderungen in der Sozialversicherung in Kraft getreten. Neben der jährlichen Erhöhung der maßgeblichen Rechengrößen zur Sozialversicherung sind durch das „Achte Gesetz zur Änderung des Vierten Sozialgesetzbuches und anderer Gesetze“ weitere für Unternehmen wichtige Änderungen verabschiedet worden. Ein Großteil der neuen Regelungen betrifft die Digitalisierung des Beitrags- und Meldeverfahrens in der Sozialversicherung.

Die Bundesregierung möchte die Verfahren in der Sozialversicherung effektiver gestalten und im Sinne der Digitalisierung und Entbürokratisierung verbessern. Im Mittelpunkt steht der elektronische Datenaustausch zwischen Arbeitgebern¹ und den Trägern der sozialen Sicherung (z. B. Krankenkassen, DRV-Bund, Agentur für Arbeit), aber auch zwischen den Sozialversicherungsträgern untereinander. So werden z. B. Verfahren, wie z. B. die Betriebsprüfungen zur Sozialversicherung und die Ausstellung von Arbeitsbescheinigungen (Anspruch auf Arbeitslosengeld) auf elektronische Austauschverfahren umgestellt. Zudem werden bestehende Meldepflichten durch Erfahrungen aus der Praxis optimiert. So entfällt ab dem Jahr 2023 z. B. die Vorlagepflicht des nicht mehr für zeitgemäß erachteten Sozialversicherungsausweises beim Arbeitgeber.

Der überwiegende Teil der rechtlichen Grundlagen, die hierfür ab 01.01.2023 anzupassen waren, sind im Vierten Buch Sozialgesetzbuch (SGB IV) enthalten. Daher erfolgen die Änderungen der beitrags- und melderechtlichen Regelungen überwiegend im SGB IV, aber auch in anderen Gesetzen und Verordnungen hat sich Anpassungsbedarf ergeben. Die aktuellen Anpassungen sollen dabei auch dazu dienen, dass leistungsberechtigte Arbeitnehmer die ihnen zustehenden Leistungen künftig zügiger erhalten.

¹ In dieser Publikation wird aus Gründen der besseren Lesbarkeit in der Regel das generische Maskulinum verwendet. Die verwendete Sprachform bezieht sich auf alle Menschen, hat ausschließlich redaktionelle Gründe und ist wertneutral.

Hinweis

Die vorliegende Mandanten-Info gibt einen schnellen Überblick über die v. a. durch das 8. SGB-IV-Änderungsgesetz ab 01.01.2023 in Kraft getretenen und für Arbeitgeber relevanten Neuerungen im Beitrags- und Meldeverfahren der Sozialversicherung. Für eine ausführliche Beratung steht Ihnen Ihr Steuerberater zur Verfügung.

2. Sozialversicherungsausweis: Wegfall der Vorlagepflicht ab 01.01.2023

Ab dem 01.01.2023 ist die Vorlagepflicht des Sozialversicherungsausweises entfallen. D. h. Arbeitgeber müssen von neu eingestellten Arbeitnehmern den Sozialversicherungsausweis nicht mehr fordern. In den Fällen, in denen z. B. für eine Anmeldung keine Rentenversicherungsnummer des Beschäftigten vorliegt, muss eine elektronische Abfrage bei der Datenstelle der Rentenversicherung vorgenommen werden. Sofern diese elektronische Abfrage scheitert, ist die Rentenversicherungsnummer aus dem neuen Versicherungsnummernnachweis zu entnehmen, der ab 01.01.2023 den bisherigen Sozialversicherungsausweis ersetzt. Der neue Versicherungsnummernnachweis enthält – wie bisher der alte SV-Ausweis – die Versicherungsnummer, Vorname(n), Familienname, Geburtsname und das Ausstellungsdatum.

Versicherungsnummernnachweis

 Deutsche Rentenversicherung Versicherungsnummernnachweis <small>Insurance number certificate Certificat de numéro d'assurance Certificato di attribuzione del numero di assicurazione di previdenza sociale Certificado del número do seguro Αποδεικτικό του αριθμού ασφάλισης Sigorta numaralıza ilişkin yazı Zaświadczenie o nadaniu numeru ubezpieczenia społecznego</small>	Versicherungsnummer: xx xxxxxx x xxx Name, Vorname: Mustermann, Erika Geburtsname: Musterfrau ausgestellt am: 16.10.2020
---	---

Nach alter Rechtslage war es in bestimmten Branchen vorgeschrieben, den Sozialversicherungsausweis stets mitzuführen. Diese Mitführungspflicht ist bereits zum 01.01.2009 entfallen. Die Pflicht, den Sozialversicherungsausweis bei der beruflichen Tätigkeit ständig mitzuführen, ist durch die Sofortmeldung entfallen. Allerdings besteht eine Verpflichtung nach § 2a SchwarzArbG für die Personen, die in bestimmten Wirtschaftszweigen tätig sind, bei der Erbringung von Dienstleistungen ihren Personalausweis, Pass, Passersatz oder Ausweisersatz mitzuführen und bei Kontrollen den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen. Die Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren besteht in folgenden Wirtschaftszweigen, die im Grunde denen entsprechen, in denen Arbeitnehmer nach alter Rechtslage bisher den Sozialversicherungsausweis mitführen mussten:

- Baugewerbe,
- Gaststätten- und Beherbergungsgewerbe,
- Personenbeförderungsgewerbe,
- Speditions-, Transport- und damit verbundenes Logistikgewerbe,
- Schaustellergewerbe,
- Unternehmen der Forstwirtschaft,
- Gebäudereinigungsgewerbe,
- Unternehmen, die sich am Auf- und Abbau von Messen und Ausstellungen beteiligen,
- Fleischwirtschaft.

Arbeitgeber in diesen Wirtschaftsbereichen haben ihre Arbeitnehmer nachweislich und schriftlich auf die Mitführungs- und Vorlagepflicht von Ausweispapieren hinzuweisen. Dieser Hinweis ist für die Dauer der Erbringung der Dienstleistungen von den Arbeitgebern aufzubewahren und bei Kontrollen den Behörden der Zollverwaltung auf Verlangen vorzulegen.

3. Mehr Hinzuverdienst für Frührentner

Viele Rentner verdienen sich neben ihrer Rente etwas dazu. Nicht selten fragen Rentner bei ihren Arbeitgebern nach, welche Hinzuverdienstgrenzen bestehen, um zu vermeiden, dass es zu einer Anrechnung also Kürzung ihrer Rente kommt. Ab dem 01.01.2023 kommt es zu einer grundlegenden Reform der Hinzuverdienstmöglichkeiten bei **vorgezogenen Altersrenten und Erwerbsminderungsrenten**. Die Hinzuverdienstgrenze bei **vorgezogenen Altersrenten** entfällt ersatzlos. Eine Kürzung der vorgezogenen Altersrente aufgrund von Hinzuverdienst findet nicht mehr statt. Die Aufhebung der Hinzuverdienstgrenze gilt für Neu- und Bestandsrentner. Bei einer Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze galt bis Ende 2022 noch eine erhöhte Hinzuverdienstgrenze von 46.060 Euro im Jahr.

Hinweis

Durch den Wegfall der Hinzuverdienstgrenze für Rentner, die eine Altersrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze beziehen, soll die Weiterarbeit oder Wiederaufnahme einer Beschäftigung nach Renteneintritt erleichtert werden. Da in nahezu allen Branchen dringend Fachkräfte benötigt werden, verbessern sich die Chancen für Unternehmen, ältere Fachkräfte im Betrieb zu halten.

Für **Erwerbsminderungsrenten** galt bislang eine feste Hinzuverdienstgrenze von lediglich 6.300 Euro im Jahr. Durch diese niedrige Hinzuverdienstgrenze ergab sich bisher keine besondere Anreizwirkung für ein Arbeiten neben dem Rentenbezug. Ab dem 01.01.2023 kommt es zu einer deutlichen Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher einer Erwerbsminderungsrente. Dabei gelten für die alten und neuen Bundesländer unterschiedliche Werte. Bei einer Rente wegen **voller Erwerbsminderung** ist im Jahr 2023 in den alten Bundesländern ein jährlicher Hinzuverdienst von

17.823,75 Euro anrechnungsfrei möglich. In den neuen Bundesländern beträgt die neue Hinzuverdienstgrenze **17.272,50 Euro**. Dies entspricht drei Achteln der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße und damit fast eine Verdreifachung der bisherigen Hinzuverdienstgrenze.

Bei der Rente wegen **teilweiser Erwerbsminderung** liegt die Hinzuverdienstgrenze für das Jahr 2023 in den alten Bundesländern bei **35.647,50 Euro** bzw. bei **34.454,00 Euro** in den neuen Bundesländern. Dies entspricht sechs Achteln der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße.

Rente wegen voller Erwerbsminderung	
Alte Bundesländer	17.823,75 Euro
Neue Bundesländer	17.272,50 Euro

Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung	
Alte Bundesländer	35.647,50 Euro
Neue Bundesländer	34.545,00 Euro

Die Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrenten werden künftig an die i. d. R. jährliche Anhebung der Bezugsgröße gekoppelt, was zu einer Dynamisierung der Hinzuverdienstgrenzen in Bezug zur allgemeinen Einkommensentwicklung führt.

Hinweis

Durch die Anhebung der Hinzuverdienstgrenzen wird es Beziehern einer Erwerbsminderungsrente ermöglicht, innerhalb ihres verbliebenen Leistungsvermögens einen höheren Verdienst als bisher zu erzielen.

4. Pflicht zur elektronischen Übermittlung von Arbeitsbescheinigungen

Arbeitgeber sind verpflichtet, auf Verlangen des Arbeitnehmers oder nach Aufforderung der Bundesagentur für Arbeit, die nachfolgend genannten Bescheinigungen unverzüglich auszustellen. Die Bescheinigungen konnten bisher freiwillig im Rahmen des sog. BEA-Verfahrens (BEA: Bescheinigungen elektronisch annehmen) elektronisch an die Bundesagentur für Arbeit übermittelt werden. Ab dem 01.01.2023 besteht für alle Unternehmen die Verpflichtung:

- die Arbeitsbescheinigung (§ 312 SGB III),
- die EU-Arbeitsbescheinigung (§ 312a SGB III) und
- die Bescheinigung über Nebeneinkommen (§ 313 SGB III)

grundsätzlich nur noch digital an die Bundesagentur für Arbeit zu übermitteln.

Bescheinigung	Grund der Ausstellung
Arbeitsbescheinigung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses. ■ Grundlage zur Prüfung des Anspruchs auf Arbeitslosengeld. ■ Zu bescheinigen sind i. d. R. die Abrechnungszeiträume der letzten 12 Monate des Beschäftigungsverhältnisses.
EU-Arbeitsbescheinigung	<ul style="list-style-type: none"> ■ Grundlage für die Entscheidung über einen Anspruch auf Leistungen bei Arbeitslosigkeit eines von der Verordnung erfassten EU-Mitgliedstaates. ■ Zu bescheinigen sind lt. Vordruck i. d. R. die Abrechnungszeiträume der letzten 24 Monate des Beschäftigungsverhältnisses.
Bescheinigung über Nebeneinkommen	<ul style="list-style-type: none"> ■ Prüfung der Auswirkungen von Nebeneinkommen z. B. auf das Arbeitslosengeld. ■ Bescheinigung muss i. d. R. monatlich erstellt werden bzw. solange Leistungen der Agentur für Arbeit beansprucht werden.

Seit dem 01.01.2023 können die Arbeitnehmer nicht mehr (wie bisher) der elektronischen Datenübermittlung durch den Arbeitgeber widersprechen. Für den Arbeitgeber entfällt die Pflicht, Beschäftigte über die elektronische Übermittlung ihrer Daten zu informieren, d. h. eine Ausfertigung der Arbeitsbescheinigung für den Arbeitnehmer ist nicht mehr zu erstellen. Die Beschäftigten erhalten von der Bundesagentur für Arbeit direkt einen Ausdruck der vom Arbeitgeber übermittelten Daten.

Hinweis

Die neue Pflicht zur elektronischen Übermittlung ab 01.01.2023 gilt für alle Unternehmen, unabhängig von ihrer Größe oder Branche. Zu beachten ist, dass wer eine Tatsache nicht, nicht richtig, nicht vollständig oder nicht rechtzeitig bescheinigt, ordnungswidrig handelt und der Bundesagentur für Arbeit zum Ersatz des daraus entstandenen Schadens verpflichtet ist. Außerdem muss mit bußgeldrechtlichen Folgen gerechnet werden. Sprechen Sie deshalb mit Ihrem Steuerberater.

5. Elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

5.1 Allgemeines

Die Deutsche Rentenversicherung ist gesetzlich verpflichtet, spätestens nach vier Jahren bei Arbeitgebern und Steuerberatern zu prüfen, ob diese ihre umfangreichen Pflichten nach dem Sozialgesetzbuch erfüllen. Durch die Rentenversicherungsträger werden jährlich so rund 750.000 Betriebsprüfungen durchgeführt. Der Prüfungsumfang beschränkt sich dabei oftmals nicht nur auf eine bloße Stichprobenprüfung, sondern es findet i. d. R. eine intensive Prüfung statt, die je nach Größe des Unternehmens, mehrere Tage dauern kann. Im Jahr 2021 wurden auf diese Weise in der Summe aller erfolgten Betriebsprüfungen, Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von rund 690 Millionen Euro von Unternehmen nachgefordert.

Damit reichen die Nachforderungen von Sozialversicherungsbeiträgen an die Ergebnisse der Lohnsteuer-Außenprüfungen heran. Nach den statistischen Aufzeichnungen der obersten Finanzbehörden haben die Lohnsteuer-Außenprüfungen im Kalenderjahr 2021 zu einem Mehrergebnis von rund 720 Mio. Euro geführt.

Die Prüfer der Deutschen Rentenversicherung kontrollieren dabei intensiv, ob die Sozialversicherungsbeiträge korrekt ermittelt und fristgerecht abgeführt wurden. Weiterhin werden folgende Sachverhalte in die Prüfung einbezogen:

- die Feststellung der Versicherungspflicht oder Versicherungsfreiheit eines Arbeitnehmers,
- die Abgabe der Meldungen zur Sozialversicherung,
- die richtige Be- und Abrechnung der Sozialversicherungsbeiträge für die Beschäftigten,
- die Umlagebeiträge nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz,
- die Führung der Lohn- und Gehaltsunterlagen sowie
- ob Wertguthaben von Arbeitnehmern insolvenzgesichert sind.

Die Rentenversicherungsträger prüfen auch bezüglich der Unfallversicherung und ob das Unternehmen der Künstlersozialabgabepflicht unterliegt. Darüber hinaus verlangt der Prüfer die Berichte über die vom Finanzamt zuletzt durchgeführte Lohnsteuerprüfung und kann auch Einsicht in weitere Betriebsunterlagen nehmen. Dazu gehören u. a. Finanzbuchhaltungskonten, Anstellungsverträge der Geschäftsführer, Reisekostenabrechnungen und weitere sozialversicherungsrechtlich relevante Unterlagen.

5.2 Pflicht zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung (euBP)

Ab dem 01.01.2023 wird die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) für alle Arbeitgeber zur Pflicht. Das erfordert, dass alle sozialversicherungsrechtlich relevanten Daten elektronisch aus dem Entgeltabrechnungsprogramm des Arbeitgebers oder des beauftragten Steuerberaters an die DSRV (Datenstelle der Träger der Rentenversicherung) übermittelt werden müssen. Dazu sind die Personal-, Abrechnungs- und Meldedaten, die für die Durchführung der Betriebsprüfung notwendig sind, in genormten Datensätzen für die Betriebsprüfer aufzubereiten und zugänglich zu machen. Die Auswertung bzw. Prüfung der elektronischen Daten erfolgt dann beim zuständigen Rentenversicherungsträger. Dadurch entfällt zwar nicht die eigentliche Betriebsprüfung in den Geschäftsräumen des Arbeitgebers oder beim Steuerberater. Allerdings wird dadurch eine weitere Einsichtnahme der Unterlagen vor Ort weitestgehend entbehrlich. Der Vorort-Termin dient künftig i. d. R. der Einsichtnahme in Unterlagen oder ggf. Verträge, die nicht in elektronischer Form vorliegen, der Klärung offener Fragen und der Durchführung des Abschlussgesprächs.

Hinweis

Haben Sie von ihrem zuständigen Rentenversicherungsträger eine Prüfungsankündigung erhalten, dass eine Betriebsprüfung in Ihrem Unternehmen geplant ist, informieren Sie möglichst bald ihren Steuerberater. Dieser stellt sicher, dass die für die elektronische Betriebsprüfung erforderlichen Daten vollständig und rechtzeitig an die Rentenversicherung versendet werden und empfängt die Prüfer in den Kanzleiräumen, um die Prüfung durchzuführen.

5.3 Digitalisierung der Entgeltunterlagen

Bereits seit dem Jahr 2022 besteht die Verpflichtung, dass nahezu alle für die Sozialversicherung relevanten Entgeltunterlagen für Beschäftigte in digitaler Form auf maschinell verwertbaren Datenträgern geführt werden müssen. Digitalisierte Unterlagen sind auch eine wesentliche Rahmenbedingung für die elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP). Die verpflichtende elektronische Form gilt nunmehr auch für die Unterlagen, die die eigentlichen Entgeltunterlagen ergänzen. Damit wird sichergestellt, dass im Rahmen der elektronischen Betriebsprüfung alle sozialversicherungsrechtlich relevanten Unterlagen an die prüfenden Rentenversicherungsträger übermittelt werden können. Zu den nunmehr elektronisch zu führenden begleitenden Entgeltunterlagen zählen u. a.:

- Anträge von Minijobbern auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht,
- Erklärungen von kurzfristig Beschäftigten über weitere Beschäftigungen,
- Bescheide von Krankenkassen über die Feststellung der Versicherungspflicht,
- Nachweise über die Elterneigenschaft,
- Immatrikulationsbescheinigungen von Studierenden.

Mit der Neuerung geht einher, dass den Arbeitgebern selbst die Unterlagen – wann immer möglich – bereits von den Arbeitnehmern in elektronischer Form zur Verfügung zu stellen sind. Dies bedeutet, dass nicht erst die Arbeitgeber bzw. die beauftragten Steuerberater in der Pflicht sind, die Entgeltunterlagen elektronisch zu führen. Bereits die Person, die ein solches Dokument einreicht (z. B. ein Student seine Immatrikulationsbescheinigung), soll dies künftig grundsätzlich elektronisch tun.

Überführt der Arbeitgeber oder der Steuerberater das Originaldokument von der Papierform in eine elektronische Form, hat er diese mit einer fortgeschrittenen Signatur zu versehen. Nach vollständiger Übernahme in elektronischer Form können die schriftlichen Entgeltunterlagen vernichtet werden. Überführt der Arbeitgeber oder der Steuerberater das Originaldokument ohne fortgeschrittene Signatur in die elektronische Form, muss er das Originaldokument zusätzlich in Papierform aufbewahren.

5.4 Befreiungsmöglichkeiten bis 31.12.2026

Um v. a. kleinen Betrieben, die nicht von einem Steuerberater unterstützt werden, die Umstellung auf die elektronische Betriebsprüfung (euBP) und auf die digital zu führenden Entgeltunterlagen zu erleichtern, besteht eine Übergangsfrist. Danach können sich Arbeitgeber auf Antrag bis zum 31.12.2026 von den neuen elektronischen Pflichten befreien lassen.

6. Elektronische Mitgliedsbescheinigungen der Krankenkassen

Bereits durch das 7. SGB IV-Änderungsgesetz ist die Ausstellung und Vorlagepflicht von papiergebundenen Mitgliedsbescheinigungen der Krankenkassen entfallen. Nach der alten Rechtslage mussten Arbeitnehmer bei Aufnahme einer Beschäftigung ihrem neuen Arbeitgeber stets eine Mitgliedsbescheinigung ihrer Krankenkasse in Papierform vorlegen, damit dieser die Anmeldung vornehmen konnte. Statt einer Papierbescheinigung erhalten Arbeitgeber oder die mit der Erstellung der Lohnabrechnung beauftragten Steuerberater eine elektronische Rückmeldung über das Bestehen der Mitgliedschaft bei der jeweiligen Krankenkasse. Sofern der Arbeitnehmer eine falsche Krankenkasse angegeben hat, erfolgt eine elektronische Rückmeldung, dass keine Mitgliedschaft besteht.

Hinweis

Durch die elektronische Mitgliedsbescheinigung ist die Angabe der Krankenkasse im Personalerfassungsbogen ausreichend, um die Anmeldung eines neuen Mitarbeiters bei der Krankenkasse vorzunehmen; eine zusätzliche schriftliche Bestätigung der Krankenkasse ist nicht mehr erforderlich.

7. Rechtsverbindliche Auskünfte durch Krankenkassen

Im Sozialversicherungsrecht existieren mittlerweile ähnlich viele komplexe Sachverhalte wie im Lohnsteuerrecht. Nach den §§ 14 und 15 SGB I sind die Träger der gesetzlichen Krankenversicherung und der sozialen Pflegeversicherung verpflichtet, über alle sozialen Angelegenheiten nach diesem Gesetzbuch Beratung und Auskünfte zu erteilen. Eine Untersuchung des Statistischen Bundesamtes hat ergeben, dass die Möglichkeit, eine rechtsverbindliche Auskunft von den Einzugsstellen also den Krankenkassen zu verlangen, bisher sowohl einer Vielzahl von Arbeitgebern nicht bekannt ist als auch seitens der Krankenkassen nicht konsequent umgesetzt wird. Deshalb erfolgte in § 28h Abs. 2 SGB IV eine Ergänzung dahingehend, dass den Arbeitgebern ab 01.01.2023 „auf Verlangen ein schriftlicher oder elektronischen Bescheid zu erteilen ist.“ Durch diese Ergänzung soll deutlich gemacht und geregelt werden, dass auf Verlangen des Arbeitgebers bzw. des Steuerberaters, die Einzugsstellen – ähnlich wie die Finanzämter im Steuerrecht – eine rechtsverbindliche Auskunft zu erteilen haben.

8. Anhebung der Bagatellgrenze für Säumniszuschläge

Für Sozialversicherungsbeiträge und Beitragsvorschüsse, die ein Arbeitgeber nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstages gezahlt hat, werden Säumniszuschläge erhoben. Für Beiträge und Beitragsvorschüsse, die nicht bis zum Ablauf des Fälligkeitstages gezahlt sind, ist ein Säumniszuschlag für jeden angefangenen Monat i. H. v. 1 % des rückständigen, auf 50 Euro abgerundeten Betrages zu erheben. Bislang wurde bei einem rückständigen Betrag unter 100 Euro ein Säumniszuschlag nicht erhoben. Diese Bagatellgrenze ist nun ab 01.01.2023 auf **150 Euro** angehoben worden. Die Krankenkassen sind gesetzlich verpflichtet, Säumniszuschläge zu erheben, sobald die Beiträge am Fälligkeitstag nicht gezahlt worden sind. Die Festsetzung des Säumniszuschlages ist zwingend und nicht in das Ermessen der Einzugsstelle gestellt.

9. Neuregelungen der Künstlersozialabgabe ab 2023

9.1 Allgemeines

Die Künstlersozialabgabe kann im Grunde jedes Unternehmen treffen, auch wenn es nicht zum engeren Kreis der typischen Unternehmen (z. B. Verlage, Theater usw.) zählt. Da mittlerweile nahezu jeder Betrieb (egal welcher Größenordnung) z. B. Eigenwerbung betreibt und dafür oftmals selbstständige oder freiberufliche Kreativleister beauftragt, ist hier bereits der erste Grundstein für eine mögliche Abgabeverpflichtung gelegt. Die Abgabepflicht tritt auch unabhängig davon ein, ob der Kreativleister selbst bei Künstlersozialkasse versichert ist.

9.2 Abgabepflicht nach der Geringfügigkeitsregelung (450 Euro)

Mit Wirkung zum 01.01.2023 hat der Gesetzgeber die gesetzlichen Grundlagen zur Künstlersozialabgabe (§ 24 KSVG) erneut angepasst und verschärft. Hiervon betroffen sind v. a. die Vielzahl von Unternehmen, die Eigenwerbung betreiben und solche, die Kreativleister beauftragen, um deren Leistungen zur Erzielung von Einkünften für ihr Unternehmen zu nutzen.

Die Geringfügigkeitsregelung bis zum 31.12.2022

Nach der bis zum 31.12.2022 geltenden Rechtslage kam es bezüglich der Künstlersozialabgabepflicht u. a. für Unternehmen, die Eigenwerbung betreiben, darauf an, dass die Bagatellgrenze von 450 Euro (netto) im Jahr überschritten wird und die Auftragserteilung „nicht nur gelegentlich“ erfolgte. Wann es sich in der Praxis um eine „nicht nur gelegentliche“ Auftragsvergabe handelte, war jedoch unklar und wurde von den Rentenversicherungsträgern bei Betriebsprüfungen i. d. R. streng ausgelegt. So auch in einem aktuellen Fall, über den das Bundessozialgericht am 01.06.2022 entscheiden musste.

Geklagt hatte ein Rechtsanwalt, der sich einmalig von einem selbstständigen Webdesigner seinen Internetauftritt hatte erstellen lassen. Hierfür zahlte er dem selbstständigen Webdesigner einmalig ein Honorar von 1.750 Euro und damit mehr als die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro; weitere Aufträge hatte der Rechtsanwalt allerdings nicht vergeben. Für diese einmalige Auftragsvergabe wurde der Rechtsanwalt im Rahmen einer Betriebsprüfung vom Rentenversicherungsträger zur Zahlung der Künstlersozialabgabe aufgefordert. Dagegen wehrte sich der Rechtsanwalt mit der Begründung, dass es sich nur um einen einmaligen Auftrag gehandelt hat, der keine Abgabepflicht begründet. Das Bundessozialgericht entschied, dass beide grundsätzlichen Voraussetzungen gegeben sein müssen, also eine mehrmalige Auftragserteilung (z. B. für Ei-

genwerbung) und ein Überschreiten der jährlichen Bagatellgrenze von 450 Euro (netto). Deshalb muss der Rechtsanwalt keine Künstlersozialabgabe zahlen, denn ein einmaliger jährlicher Auftrag zur Eigenwerbung begründet keine Abgabepflicht. Unternehmen müssen mit einer gewisse Regelmäßigkeit Aufträge an selbstständige Kreativleister vergeben, urteilten die Richter des Bundessozialgerichts.

Hinweis

Als Reaktion auf die aktuelle Entscheidung des Bundessozialgerichts hat der Gesetzgeber mit Wirkung ab 01.01.2023 eine Neudefinition der Geringfügigkeitsregelung vorgenommen.

Die neue Geringfügigkeitsregelung ab 01.01.2023

Die aktuelle Entscheidung des Bundessozialgerichts war Anlass, um die gesetzliche Regelung (§ 24 Abs. 2 und 3 KSVG) ab dem 01.01.2023 zu ändern. Es erfolgte eine Streichung des Rechtsbegriffs der „nicht nur gelegentlichen Auftragserteilung,“ mit der Folge, dass die Abgabepflicht grundsätzlich unabhängig von der Anzahl der Aufträge ab Überschreiten der gesetzlich festgelegten Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro eintritt. Damit reicht es ab 01.01.2023 aus, wenn einmalig ein Auftrag an einen selbstständigen Kreativleister erteilt und hierfür ein Honorar gezahlt wird, das die Geringfügigkeitsgrenze von 450 (netto) überschreitet.

Beispiel: Ein Handwerksbetrieb lässt sich im Jahr 2023 von einem nebenberuflich selbstständig tätigen Grafikdesigner, der im Hauptberuf in einem Architekturbüro angestellt ist, einmalig ein neues Firmenlogo und Briefkopf für seine Geschäftsbriefe gestalten. Der Grafikdesigner ist nicht bei der Künstlersozialkasse versichert. Der Handwerksbetrieb zahlt dem Grafikdesigner für den einmaligen Auftrag ein Honorar von 600 Euro (netto). Weitere Aufträge an Kreativleister vergibt der Handwerksbetrieb 2023 nicht.

Ergebnis: Der Handwerksbetrieb unterliegt im Jahr 2023 durch seine einmalige Auftragserteilung mit dem Honorar i. H. v. 600 Euro (netto), das die Geringfügigkeitsgrenze von 450 Euro (netto) übersteigt, der Künstlersozialabgabepflicht.

Von dieser neuen Auslegung der Künstlersozialabgabepflicht gibt es, wie bisher auch, eine für die Praxis wichtige Ausnahme. Danach tritt die Abgabepflicht für Unternehmen, die Kreativleister beauftragen, um in diesem Zusammenhang Einnahmen erzielen zu wollen, nicht ein, wenn sich die erteilten Aufträge auf die Durchführung von „**Veranstaltungen**“ beziehen und in einem Kalenderjahr nicht mehr als drei Veranstaltungen durchgeführt werden.

Sonderregelung für Veranstaltungen bleibt bestehen

Der Gesetzgeber unterscheidet bisher bereits, ob ein Unternehmen „Aufträge“ an selbstständige Kreativleister vergibt oder mit ihnen „**Veranstaltungen**“ durchführt, um in diesem Zusammenhang Einnahmen erzielen zu wollen. Unternehmen, die für die Durchführung von Veranstaltungen Honorare an selbstständige Kreativleister zahlen, sind nur dann abgabepflichtig sind, wenn in einem Kalenderjahr **mehr als drei Veranstaltungen** durchgeführt werden, in denen künstlerische oder publizistische Werke oder Leistungen genutzt werden. Zusätzlich ist für die Künstlersozialabgabepflicht erforderlich, dass die Gesamtsumme aller Entgelte 450 Euro (netto) übersteigt.

Beispiel: Ein Biergartenbetreiber lässt im Jahr 2023 an vier Tagen einen selbstständigen Musiker zur Unterhaltung der Gäste auftreten, um den Umsatz anzukurbeln. Hierfür wird dem Musiker ein Gesamthonorar i. H. v. 400 Euro (netto) gezahlt. Weitere Aufträge werden im Jahr 2023 nicht erteilt.

Ergebnis: Es werden im Jahr 2023 zwar mehr als drei Veranstaltungen durchgeführt, allerdings wird die 450 Euro-Geringfügigkeitsgrenze nicht überschritten. Deshalb besteht keine Künstlersozialabgabepflicht.

Abwandlung: Würde der Biergartenbetreiber im Jahr 2023 lediglich zwei Veranstaltungen durchführen und hierfür an den selbstständigen Musiker ein Honorar i. H. v. 600 Euro (netto) zahlen, würde sich ebenfalls keine Künstlersozialabgabepflicht ergeben, weil zwar die Bagatellgrenze überschritten ist, jedoch nicht mehr als drei Veranstaltungen stattfinden.

9.3 Neuer Abgabesatz zur Künstlersozialabgabe 2023

Die für die Finanzierung des Künstlersozialversicherungssystems erforderlichen Mittel werden v. a. aus einem Zuschuss des Bundes und aus der Künstlersozialabgabe der Unternehmen finanziert, die künstlerische und publizistische Leistungen in Anspruch nehmen und verwerten. Angesichts der großen wirtschaftlichen Schäden in der Kunst- und Kulturbranche aufgrund der Coronavirus-Krise musste die Bundesregierung Maßnahmen beschließen, um auf die schwierige Lage der selbstständigen Künstler und Publizisten zu reagieren. Nachdem der Abgabesatz von 2018 bis 2022 v. a. durch erhöhte Bundesmittel konstant bei 4,2 % gehalten werden konnte, erfolgte nun ab 01.01.2023 eine Anhebung des Abgabesatzes zur Künstlersozialabgabe auf 5,0 %. Der neue Abgabesatz wurde mit der Künstlersozialabgabe-Verordnung 2023 festgelegt.

2018	2019	2020	2021	2022	2023
4,2 %	4,2 %	4,2 %	4,2 %	4,2 %	5,0 %

9.4 Meldepflicht zur Künstlersozialabgabe bis spätestens 31. März

Unternehmen, die der Künstlersozialabgabepflicht unterliegen, sind verpflichtet, sich selbst bei der Künstlersozialkasse (KSK) zu melden. Sämtliche an selbstständige Künstler oder Publizisten gezahlten Entgelte eines Jahres müssen **spätestens bis zum 31. März** des Folgejahres an die KSK gemeldet werden. Bemessungsgrundlage für die Künstlersozialabgabe sind dabei alle in einem Kalenderjahr an selbstständige Künstler und Publizisten gezahlten Honorare. In der Folge muss das Unternehmen auf die jährliche Künstlersozial-

abgabe eine monatliche Vorauszahlung leisten. Diese monatliche Vorauszahlung ist jeweils am 10. des Folgemonats fällig. Unternehmen, die ihrer Melde- und Vorauszahlungspflicht nicht oder nicht rechtzeitig nachkommen, werden von der Künstlersozialkasse geschätzt.

Hinweis

Die Künstlersozialkasse kann auf Antrag die Höhe der monatlichen Vorauszahlungen herabsetzen, wenn glaubhaft gemacht wird, dass im aktuellen Kalenderjahr gegenüber dem Vorjahr im deutlich geringeren Umfang selbstständige Künstler oder Publizisten beauftragt werden. Die Herabsetzung der Vorauszahlungen kann mit einem formlosen Schreiben, per E-Mail oder mittels eines Antrags gestellt werden. Sprechen Sie hierzu mit ihrem Steuerberater.

10. Neuregelung zur Abgeltung von Arbeitszeitguthaben

Die finale Auszahlung von Arbeitszeitguthaben (sog. Abgeltung) an Arbeitnehmer bereitet in der Praxis häufig Probleme, insbesondere dann, wenn das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers längere Zeit ruhte (z. B. aufgrund Elternzeit oder längerer Krankheit). Konkret geht es um die Frage der korrekten zeitlichen Zuordnung des Abgeltungsbetrags. Hierzu erfolgte nun eine ab 01.01.2023 zu beachtende gesetzliche Klarstellung, mit der Folge, dass der Abgeltungsbetrag auch dann dem letzten Abrechnungsmonat zugerechnet werden muss, wenn dieser nicht im laufenden Kalenderjahr liegt. Dadurch können sich Beitragsrückrechnungen für Abrechnungszeiträume ergeben, die u. U. mehrere Kalenderjahre zurückliegen. Auslöser für die jetzt vorgenommene gesetzliche Neuregelung war ein Urteil des Bundessozialgerichts vom 10.12.2019 (Az. B 12 R 9/18 R).

Hinweis

Ist das Beschäftigungsverhältnis des Arbeitnehmers bereits seit längerer Zeit unterbrochen, kann dies dazu führen, dass die Entgeltabrechnungsprogramme die hierfür erforderlichen Rückrechnungstiefen nicht mehr ermöglichen können. In diesem Fall sind Arbeitgeber und Steuerberater gezwungen, die erforderliche Rückrechnung und Beitragsabrechnung über eine gesonderte Ausfüllhilfe außerhalb des Entgeltabrechnungsprogramms abzuwickeln.

Beispiel:

Eine Arzthelferin war seit Jahren in einer Arztpraxis versicherungspflichtig beschäftigt. Seit dem 01.10.2020 befindet sich die Arbeitnehmerin in Elternzeit. Die Elternzeit ist für 34 Monate vereinbart und endet am 31.07.2023. Die Arbeitnehmerin kündigt ihr Beschäftigung zum 31.07.2023. Im Monat der Beendigung des Arbeitsverhältnisses (Juli 2023) werden der Arbeitnehmerin noch Überstunden aus einem Arbeitszeitguthaben in Höhe von 1.500 Euro abgegolten.

Ergebnis: Der Abgeltungsbetrag aus dem Arbeitszeitguthaben ist bei der Arbeitnehmerin als einmalig gezahltes Arbeitsentgelt zu behandeln. Die beitragsrechtliche Zuordnung des Abgeltungsbetrags i. H. v. 1.500 Euro muss zum Monat September 2020 (letzter Abrechnungsmonat mit Arbeitsentgelt) erfolgen. Sofern eine maschinelle (Nach-)Berechnung mittels des Entgeltabrechnungsprogramms nicht mehr möglich ist, müssen die Beitragsberechnung und die Meldung über eine gesonderte Ausfüllhilfe vorgenommen werden.

11. A1-Bescheinigungen bei Entsendungen ins Europäische Ausland

11.1 Allgemeines

Innerhalb der Europäischen Union ist die Zahl der Unternehmen, die Dienstleistungen in einem anderen Mitgliedstaat anbieten und zur Durchführung ihre Beschäftigten dorthin entsenden, in den letzten Jahren stark gestiegen. Damit nicht in mehreren EU-Mitgliedstaaten Versicherungsbeiträge gezahlt werden müssen, gelten bei einem vorübergehenden (für maximal 24 Monate) grenzüberschreitendem Arbeitseinsatz innerhalb der EU jeweils die Rechtsvorschriften nur eines EU-Mitgliedstaates. Zum Nachweis, dass für Entsendungen ins Ausland die versicherungsrechtlichen Regelungen des Entsendestaates weiter gelten, wurde z. B. die A1-Bescheinigung eingeführt. Die **A1-Bescheinigung** dokumentiert, dass der vorübergehend von Deutschland ins Europäische Ausland entsendete Arbeitnehmer weiter und ausschließlich dem deutschen Sozialversicherungsrecht unterliegt.

Hinweis

Viele Arbeitgeber wissen nicht, dass eine A1-Bescheinigung unabhängig von der Dauer der Entsendung zu beantragen und vom Arbeitnehmer im EU-Ausland mitzuführen ist. Es kommt nicht darauf an, ob es sich um einen mehrmonatigen Arbeitseinsatz im EU-Ausland handelt oder der Arbeitnehmer lediglich an einem mehrstündigen Vor-Ort-Meeting im EU-Ausland teilnimmt. Das hat zur Folge, dass im Grunde jeder beruflich bedingte Grenzübertritt die Beantragung und Mitführung einer A1-Bescheinigung erforderlich macht.

In den letzten Jahren ist auch das A1-Bescheinigungsverfahren weiter vorangeschritten. So sind Papieranträge zur Beantragung von A1-Bescheinigungen grundsätzlich nicht mehr zulässig und werden zurückgewiesen. Auch die Rückmeldungen der A1-Bescheinigungen erfolgen nur noch elektronisch. Dabei gilt das elektronische A1-Verfahren nicht nur für abhängig Beschäftigte, sondern auch wenn Selbstständige befristet im EU-Ausland tätig werden. Hierzu zählen z. B. Personen mit leitender Tätigkeit und mitarbeitende Gesellschafter oder Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH und ähnliche Personen.

Zu beachten ist, dass aktuell einige EU-Mitgliedstaaten ihre nationalen Vorschriften zur Bekämpfung von Sozialdumping und Schwarzarbeit verschärft haben und aufgrund dieser nationalen Bestimmungen die Beantragung einer A1-Bescheinigung vor Beginn einer entsandten Tätigkeit in diesen Ländern zwingend vorschreiben. In diesem Zusammenhang führen allen voran Frankreich, Österreich, Schweiz und Belgien verstärkt Kontrollen zur Vermeidung von Lohn- und Sozialdumping vor. Aber auch andere Mitgliedstaaten wie die Niederlande, Schweiz, Italien, Portugal, Luxemburg und Spanien prüfen, ob ausländische Arbeitnehmer ihre A1-Bescheinigung vorweisen können.

Hinweis

Kann bei einer Kontrolle eine A1-Bescheinigung nicht vorgelegt werden, kann der Zutritt zur Baustelle, zum Firmen- oder Messegelände im Ausland versagt werden und es drohen dem Unternehmen empfindliche Verwarnungsgelder. Beabsichtigen Sie Arbeitnehmer vorübergehend im EU-Ausland einzusetzen, nehmen Sie daher rechtzeitig Kontakt zu Ihrem Steuerberater auf.

Außer der A1-Entsendebescheinigung sollten Arbeitnehmer eine Europäische Krankenversicherungskarte (EHIC) mit sich führen, um im EU-Ausland medizinisch notwendige Leistungen in Anspruch nehmen zu können. Die Europäische Krankenversicherungskarte ist vom Arbeitnehmer bei seiner Krankenkasse zu beantragen.

11.2 Digitalisierung unter Einbeziehung weiterer Personenkreise

Ab dem 01.01.2024 werden die Vorschriften über die Ausstellung von A1-Bescheinigungen neu strukturiert und durch besondere Kooperationsabkommen auch auf die Nicht-EU-Länder Vereinigtes Königreich Großbritannien und Nordirland ausgeweitet. Weiterhin sind A1-Bescheinigungen für Staaten ergänzt worden, mit denen Deutschland ein Abkommen über soziale Sicherheit abgeschlossen hat. Ab dem 01.01.2024 ist für weitere Personen, die in Deutschland erwerbstätig sind, aber außerhalb Deutschlands wohnen (sog. Grenzgänger), ebenfalls das digitale A1-Bescheinigungsverfahren vorgesehen.

Hinweis

Sollen Arbeitnehmer befristet im Ausland tätig werden, sind im Vorfeld der Entsendung neben den sozialversicherungsrechtlichen Regelungen zur A1-Bescheinigung weitere Besonderheiten zu beachten. Wenden Sie sich an Ihren Steuerberater.

12. Abschlussprüfungen bei Zahlung von Kurzarbeitergeld

Kurzarbeitergeld wird von der Bundesagentur für Arbeit grundsätzlich vorläufig bewilligt und ausgezahlt. Bei jedem Unternehmen, das Kurzarbeitergeld beantragt hat, soll im Nachgang eine Abschlussprüfung erfolgen, um sicherzustellen, dass die Voraussetzungen für die Kurzarbeit erfüllt waren und die Arbeitnehmer die finanzielle Hilfe in der richtigen Höhe erhalten haben. Die Bundesagentur für Arbeit ist angehalten, die Abschlussprüfung innerhalb von sieben Monaten nach Ende des Kurzarbeitergeldbezugs durchzuführen. Sofern die Entgeltabrechnungen und damit auch die Abrechnungen des Kurzarbeitergeldes durch einen Steuerberater erstellt werden, findet die Abschlussprüfung regelmäßig in den Kanzleiräumen statt. Hierfür sind der Bundesagentur für Arbeit sämtliche Unterlagen (z. B. Arbeitszeitaufzeichnungen, Urlaubslisten, Arbeitsverträge, Entgeltabrechnungen, Lohnjournale, Vereinbarungen über die Einführung der Kurzarbeit, Auftragsbücher, Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen usw.) vorzulegen, die den Anspruch, Dauer und Höhe des an die Arbeitnehmer ausgezahlten Kurzarbeitergeldes belegen. Sobald die Abschlussprüfung beendet ist, ergeht ein schriftlicher Bescheid.

Kurz vor Verabschiedung des 8. SGB IV-Änderungsgesetzes wurden Ende 2022 noch Anpassungen der Regelungen zu den Abschlussprüfungen des Kurzarbeitergelds vorgenommen. Zur Vereinfachung für die Praxis wurde geregelt, dass vorläufig ergangene Entscheidungen auch **ohne eine abschließende Prüfung** der KUG-Voraussetzungen durch die Bundesagentur für Arbeit abgeschlossen werden können, wenn der Gesamtauszahlungsbetrag von Kurzarbeitergeld und einer etwaigen Erstattung von Sozialversicherungsbeiträgen im Zeitraum von März 2020 bis Juni 2022 für den jeweiligen Arbeitsausfall **10.000 Euro** nicht überschreitet. D. h. für die pandemiebedingten Kurzarbeitergeld-Anträge entfällt eine Abschlussprüfung beim Arbeitgeber oder beim Steuerberater, sofern die Gesamtauszahlung 10.000 Euro je Arbeitsausfall nicht

überschreitet. Die 10.000 Euro-Grenze gilt dabei pro Arbeitsausfall und steht damit ggf. auch mehrfach zu Verfügung. Dies soll zur Entlastung von Arbeitgebern und der Bundesagentur für Arbeit beitragen. Die Regelung ist ab dem 01.01.2023 anzuwenden.

13. Automatisierte Unbedenklichkeitsbescheinigungen

Viele Unternehmen müssen Unbedenklichkeitsbescheinigungen z. B. in Ausschreibungsverfahren für öffentliche Aufträge oder im Bereich der Arbeitnehmerüberlassung vorlegen. Mit der Unbedenklichkeitsbescheinigung der Krankenkasse wird der Nachweis erbracht, dass das Unternehmen bei der Krankenkasse als Arbeitgeber geführt wird. Darüber hinaus wird dem Betrieb bescheinigt, wie viele versicherte Arbeitnehmer er beschäftigt und ob er seiner Pflicht zur Zahlung der Sozialversicherungsbeiträge bei der Krankenkasse nachgekommen ist.

Das bisher papiergestützte Verfahren zur Beantragung und Übermittlung von Unbedenklichkeitsbescheinigungen wird ab 01.01.2024 durch ein im Bereich der gesetzlichen Krankenversicherung automatisiertes Verfahren ersetzt. Die Einführung der elektronischen Unbedenklichkeitsbescheinigung stellt einen weiteren Schritt zur Digitalisierung und Automatisierung der Verfahren in der Sozialversicherung dar. Es wird künftig auch die Form und der Inhalt der Unbedenklichkeitsbescheinigung einheitlich definiert. Das Nähere zum Verfahren, Aufbau und Inhalt der Datensätze legt der Spitzenverband Bund der Krankenkassen bundeseinheitlich fest.

Geplant ist eine einfache und eine qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigung. Hierfür nehmen die Krankenkassen eine Beurteilung der letzten sechs (Beitrags-)Monate vor. Wenn der Betrieb in diesem Zeitraum seinen Beitragsnachweis- und Abführungspflichten rechtzeitig und vollständig nachgekommen ist, soll elektronisch

eine qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigung erteilt werden. Sofern es Unregelmäßigkeiten gab, stellt die Krankenkasse eine einfache Unbedenklichkeitsbescheinigung aus. Im Fall einer mit der Krankenkasse vereinbarten Beitragsstundung wird dem Unternehmen ebenfalls eine qualifizierte Unbedenklichkeitsbescheinigung ausgestellt. In diesem Fall prüft und bescheinigt die Krankenkasse, ob die Verpflichtungen aus der Stundungsvereinbarung ordentlich erfüllt worden sind.

Hinweis

Durch die Umstellung auf ein elektronisches Verfahren sollen Unternehmen (z. B. Baubetriebe) insbesondere im Bereich der Generalunternehmerhaftung künftig von bürokratischem Aufwand entlastet werden.

DATEV eG, 90329 Nürnberg (Verlag)

© 2023 Alle Rechte, insbesondere das Verlagsrecht, allein beim Herausgeber.

Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt, erheben keinen Anspruch auf eine vollständige Darstellung und ersetzen nicht die Prüfung und Beratung im Einzelfall.

Diese Broschüre und alle in ihr enthaltenen Beiträge und Abbildungen sind urheberrechtlich geschützt. Mit Ausnahme der gesetzlich zugelassenen Fälle ist eine Verwertung ohne Einwilligung der DATEV eG unzulässig.

Eine Weitergabe an Dritte ist nicht erlaubt.

Aus urheberrechtlichen Gründen ist eine Veröffentlichung z. B. in sozialen Netzwerken oder auf Internet-Homepage nicht gestattet.

Im Übrigen gelten die Geschäftsbedingungen der DATEV.

Angaben ohne Gewähr

Titelbild: © Finanzfoto/www.stock.adobe.com

Stand: Februar 2023

DATEV-Artikelnummer: 12658

E-Mail: literatur@service.datev.de