



LOHNABRECHNUNGEN 2024

LOHNSTEUERRECHTLICHE UND SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE HINWEISE FÜR DIE LOHNABTEILUNGEN

MERKBLATT NR. 1822.3 | 01 | 2024

INHALT

1. Vorwort

2. Lohnsteuerliche Änderungen

- 2.1 Grundfreibetrag erhöht sich
- 2.2 Kinderfreibeträge und Kindergeld höher
- 2.3 Steuerfreie Inflationsausgleichsprämie auch 2024 noch möglich
- 2.4 Anhebung Maximalkaufpreis für Elektrofahrzeuge, § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 und Satz 3 Nr. 3 EStG (noch nicht beschlossen)
- 2.5 Wegfall Reichweitenregelung bei Hybridfahrzeugen ab 2025 (noch nicht beschlossen)
- 2.6 Anhebung Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand, § 9 Abs. 4a EStG (noch nicht beschlossen)
- 2.7 Anhebung der Pauschale für Berufskraftfahrer, § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5b Satz 2 EStG (noch nicht beschlossen)
- 2.8 Anhebung des Freibetrags für Betriebsveranstaltungen, § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 3 (noch nicht beschlossen)
- 2.9 Streichung Fünftelungsregelung bei der Lohnsteuer, § 19 EStG, § 39b Abs. 3 Satz 9 und 10 EStG, § 46 EStG (noch nicht beschlossen)
- 2.10 Vermeidung Doppelbesteuerung bei Renteneinkünften (noch nicht beschlossen)
- 2.11 Streichung Grenzbetrag für Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung, § 40b Abs. 3 EStG (noch nicht beschlossen)
- 2.12 Abruf der Steueridentifikationsnummer durch Arbeitgeber, § 39 Abs. 3 EStG (noch nicht beschlossen)
- 2.13 Änderungen aufgrund der geänderten Pflegeversicherungsbeiträge bei Eltern
- 2.14 Besteuerung von Tätigkeit im ausländischen Homeoffice (noch nicht beschlossen)
- 2.15 Freibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen § 3 Nr. 39 EStG
- 2.16 Sondervorschriften für Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit § 19a EStG
- 2.17 Anhebung der Einkunftsgrenze für vermögenswirksame Leistungen
- 2.18 Reisekostenpauschalen werden 2024 angepasst
- 2.19 Änderung Sachbezugswerte 2024
- 2.20 Direkter Zahlungsweg soll geschaffen werden

2.21 Steuerfreie Beträge für Altersvorsorge

3. Sozialversicherungsrechtliche Änderungen

- 3.1 Übersicht über die Beitragssätze ab 2024
- 3.2 Beitragsbemessungsgrenzen 2024 und Zuschüsse
- 3.3 Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze
- 3.4 vereinfachte Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld gelten nicht mehr
- 3.5 Hinzuverdienstgrenzen bei Rentnern
- 3.6 Familienversicherung
- 3.7 Änderungen bei geringfügigen Beschäftigten
- 3.8 Neuer Übergangsbereich für Midijobs
- 3.9 Mindestlohn ab dem 01.01.2024
- 3.10 Mindestausbildungsvergütungen steigen
- 3.11 Krankheitstage für Kind
- 3.12 Telefonische Krankschreibung
- 3.13 Verpflichtung zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung
- 3.14 Ausgleichsabgabe Schwerbehinderte
- 3.15 Familienstartzeitgesetz (noch nicht beschlossen)

1. VORWORT

Zum Jahreswechsel treten erfahrungsgemäß neue oder geänderte Regelungen für die Gehalts- und Entgeltabrechnung in Kraft. Geplant sind Änderungen bei den Verpflegungspauschalen und Betriebsveranstaltungen sowie bei der Besteuerung von Dienstwagen. Teilweise sind die Änderungen noch nicht final verabschiedet. Das Wachstumschancengesetz muss im Januar 2024 weiter verhandelt werden. Mit dem Merkblatt erhalten Sie einen Überblick über die lohnsteuerlichen und sozialversicherungsrechtlichen Änderungen für die Entgeltabrechnung zum Jahreswechsel.

2. LOHNSTEUERLICHE ÄNDERUNGEN

Auch zum 01.01.2024 treten neue Regelungen in Kraft. Das Wachstumschancengesetz und das Zukunftsfinanzierungsgesetz beinhalten die wesentlichen Änderungen. Bereits im letzten Jahr wurden Anpassungen der Tarifeckwerte durch das Inflationsausgleichsgesetz auch für das Jahr 2024 beschlossen.

2.1 Grundfreibetrag erhöht sich

Mit dem Inflationsausgleichsgesetz wurde der steuerliche Grundfreibetrag 2024 auf 11.604 € für Ledige und auf 23.012 € für Verheiratete angehoben. Damit sinkt die Steuerlast im Bereich der niedrigeren Einkommen. Der Spitzensteuersatz von 42 % fällt im Jahr 2024 ab einem zu versteuernden Einkommen von 66.761 € für Ledige und ab 133.522 € für Verheiratete an.

2.2 Kinderfreibeträge und Kindergeld höher

Ebenfalls mit dem Inflationsausgleichsgesetz wurde ab 2024 der Kinderfreibetrag je Kind auf 6.384 € angehoben. Dazu kommt der Freibetrag für Erziehung und Betreuung von 2.928 €. Beide Beträge stehen jedem Elternteil je zur Hälfte zu.

HINWEIS Sowohl Grundfreibetrag als auch Kinderfreibetrag sollen mit dem Jahressteuergesetz 2024 im Frühjahr 2024 noch einmal erhöht werden, rückwirkend ab 01.01.2024.

2.3 Steuerfreie Inflationsausgleichsprämie auch 2024 noch möglich

Bereits mit dem „Gesetz zur temporären Senkung des Umsatzsteuersatzes auf Gaslieferungen über das Erdgasnetz“ vom 07.10.2022 wurde die Möglichkeit einer steuerfreien Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie („Leistungen zur Abmilderung der Inflation“) durch Arbeitgeber eingeführt.

Arbeitgeber können eine solche Prämie bis zu einem Betrag von 3.000 € steuerfrei an ihre Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer gewähren. Es ist eine Zahlung oder eine Gewährung von Sachzuwendungen möglich. Es handelt sich dabei um einen steuerlichen Freibetrag. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird.

Mit der steuerfreien Inflationsausgleichsprämie haben Arbeitgeber die Möglichkeit bereits in der Zeit vom 26.10.2022 bis 31.12.2024 steuerfrei max. 3.000 € in der gesamten Zeit an die Beschäftigten zu zahlen oder Sachzuwendungen zu gewähren. Geregelt wurde dies im § 3 Nr. 11c EStG. Die Regelung ist angelehnt an die im Rahmen der Corona-Krise geschaffenen steuerfreien Zahlungen und Zuwendungen. Eine Aufteilung des Betrages ist möglich.

Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist wieder, dass die Zahlung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn nach § 8 Abs. 4 EStG erfolgen. Damit ist ausgeschlossen, dass bereits vereinbarte Zahlungen nach den Arbeits- oder Tarifverträgen oder bereits vereinbarte Gehaltserhöhungen steuerfrei umgewandelt werden können. Die Zahlung muss somit immer zusätzlich zu den bereits vereinbarten Gehältern oder Sonderzahlungen erfolgen.

An den Zusammenhang zwischen Leistung des Arbeitgebers und Preissteigerung werden keine besonderen Anforderungen gestellt. Es genügt, wenn der Arbeitgeber bei Gewährung der Leistung in beliebiger Form (z. B. durch entsprechenden Hinweis auf dem Überweisungsträger oder der Gehaltsabrechnung im Rahmen der Lohnabrechnung) deutlich macht, dass diese im Zusammenhang mit der Preissteigerung steht.

Mit einer Ergänzung der Arbeitslosengeld II/Sozialgeld-Verordnung wird sichergestellt, dass diese Inflationsausgleichsprämie bei Beziehern von Leistungen nach dem SGB II nicht als Einkommen berücksichtigt wird, um die steuerliche Privilegierung auch im SGB II nachzuvollziehen.

Die Steuerfreiheit ist gedeckelt auf Zahlungen oder Sachzuwendungen von max. 3.000 € in dem Zeitraum vom 26.10.2022 bis 31.12.2024. Somit können Arbeitgeber die Zahlungen oder Sachzuwendungen auf die 3 Jahre verteilen. Die Zusage für die Prämie kann aber bereits vorher erfolgt sein. Hier akzeptiert die Finanzverwaltung den Zeitpunkt der Bekanntgabe der Bundesregierung zur steuerfreien Inflationsprämie.

Die Finanzverwaltung hat einen FAQ-Katalog veröffentlicht.

Mittlerweile hat auch das erste Arbeitsgericht entschieden, dass der Arbeitgeber bei der Höhe der Prämie nicht alle Arbeitnehmer gleich behandeln muss, sondern auch differenzieren kann. Die Kriterien müssen aber sachlich nachvollziehbar sein.

2.4 Anhebung Maximalkaufpreis für Elektrofahrzeuge, § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 und Satz 3 Nr. 3 EStG (noch nicht beschlossen)

Bei der privaten Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs, das keine CO₂-Emissionen hat (reine Elektrofahrzeuge, inkl. Brennstoffzellenfahrzeuge) ist nur ein Viertel der Bemessungsgrundlage (Bruttolistenpreis) im Rahmen der Pauschalmethode zur Bewertung der privaten Fahrten und bei der Fahrtenbuchregelung nur ein Viertel der Anschaffungskosten (AfA-Beträge) oder vergleichbarer Aufwendungen (Miete- oder Leasingkosten) bei den Gesamtkosten anzusetzen. Dies gilt bislang jedoch nur, wenn der Bruttolistenpreis des Kraftfahrzeugs nicht mehr als 60.000 € beträgt.

Dieser Betrag steigt ab 2024 auf 70.000 €. Die Änderung gilt für alle Fahrzeuge, die ab 01.01.2024 angeschafft werden. Anschaffung ist dabei der Zeitpunkt, in dem das Fahrzeug in die Verfügungsmacht des Arbeitgebers oder Unternehmers wechseln. Dies wird in der Praxis der Zeitpunkt sein, in dem das Fahrzeug an den Unternehmer/Arbeitgeber ausgeliefert wird. Bei der Überlassung an Mitarbeiter gilt als Stichtag die erstmalige Überlassung an einen Mitarbeiter. So ist zumindest die bisherige Regelung bei der Überlassung von Fahrzeugen.

2.5 Wegfall Reichweitenregelung bei Hybridfahrzeugen ab 2025 (noch nicht beschlossen)

Ab dem 01.01.2025 wird bei Hybridfahrzeugen für Neuanschaffungen bzw. erstmalige Überlassungen an Arbeitnehmer die Reichweitenkomponente für die Halbierung des Bruttolistenpreises entfallen. Die Halbierung des Bruttolistenpreises bzw. der Kosten beim Fahrtenbuch soll dann nur noch gewährt werden, wenn die Fahrzeuge den Grenzwert für CO₂ von 50 g/km einhalten.

2.6 Anhebung Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand, § 9 Abs. 4a EStG (noch nicht beschlossen)

Die als Werbungskosten abzugsfähigen und vom Arbeitgeber möglichen steuerfrei zu zahlenden inländischen Verpflegungspauschalen steigen ab 2024 wie folgt:

- für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, von 28 € auf 32 €
- für den An- oder Abreisetag, wenn der Arbeitnehmer an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb seiner Wohnung übernachtet, von jeweils 14 € auf 16 €
- für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer ohne Übernachtung außerhalb seiner Wohnung mehr als 8 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, von 14 € auf 16 €

Die Anhebung der Verpflegungspauschalen gilt für alle Auswärtstätigkeiten nach dem 31.12.2023 gelten. In Folge der Anhebung steigen auch die Kürzungsbeträge für Mahlzeiten an Arbeitnehmer steigen. Diese betragen immer 20% vom Tageshöchstsatz (dann 32 €, also 6,40 €) für ein Frühstück und 40% vom Tageshöchstsatz (dann 32 €, also 12,40 €) für ein Mittag- oder Abendessen.

2.7 Anhebung der Pauschale für Berufskraftfahrer, § 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 5b Satz 2 EStG (noch nicht beschlossen)

Die Pauschale für Arbeitnehmer, die ihre berufliche Tätigkeit vorwiegend auf Kraftfahrzeugen ausüben und dort übernachten (z.B. Berufskraftfahrer) wird ab 2024 von 8 € auf 9 € je Kalendertag angehoben. Die Pauschale kann anstelle der tatsächlichen Mehraufwendungen gewährt werden.

2.8 Anhebung des Freibetrags für Betriebsveranstaltungen, § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 3 (noch nicht beschlossen)

Der bisherige Freibetrag für Betriebsveranstaltungen steigt von 110 € auf 150 € an. Soweit Zuwendungen des Arbeitgebers an seinen anwesenden Arbeitnehmer und dessen Begleitpersonen anlässlich von Betriebsveranstaltungen den Betrag je Betriebsveranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer nicht übersteigen, werden sie nicht zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit zugerechnet.

Die Anhebung gilt erstmals für den Veranlagungsjahrgang 2024 bzw. Lohnsteuerabzug 2024.

2.9 Streichung Fünftelungsregelung bei der Lohnsteuer, § 19 EStG, § 39b Abs. 3 Satz 9 und 10 EStG, § 46 EStG (noch nicht beschlossen)

Bisher kann die Tarifiermäßigung des § 34 Abs. 1 EStG für bestimmte Arbeitslöhne (Entschädigungen, Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten) bereits bei der Berechnung der Lohnsteuer berücksichtigt werden. Da dieses Verfahren für Arbeitgeber kompliziert ist, wurde es gestrichen. Die Tarifiermäßigung sollen Arbeitnehmer dann (nur) im Veranlagungsverfahren geltend machen können.

Die Neuregelung gilt erstmals für den Lohnsteuerabzug 2024 gelten.

2.10 Vermeidung Doppelbesteuerung bei Renteneinkünften (noch nicht beschlossen)

Um einer möglichen Doppelbesteuerung bei Renteneinkünften entgegenzuwirken, hat die Bundesregierung mehrere Maßnahmen umgesetzt:

Verringerung der Abschmelzung des Versorgungsfreibetrages, § 19 Abs. 2 Satz 3 EStG

Nach § 19 Abs. 2 EStG bleibt von Versorgungsbezügen ein nach einem Prozentsatz ermittelter und auf einen Höchstbetrag begrenzter Versorgungsfreibetrag sowie ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag (Freibeträge für Versorgungsbezüge) steuerfrei. Beginnend mit dem Jahr 2023 sinkt der anzuwendende Prozentwert zur Bemessung des Versorgungsfreibetrages nicht mehr in jährlichen Schritten von 0,8 Prozentpunkten, sondern nur noch in jährlichen Schritten von 0,4 Prozentpunkten. Der Höchstbetrag sinkt ab dem Jahr 2023 um jährlich 30 € und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag um jährlich 9 €.

Verringerung der Anhebung des steuerpflichtigen Renteneinkommens, § 22 Nr. 1 Satz 3 EStG

Ab dem Jahr 2023 sinkt der Anstieg des Besteuerungsanteils für jeden neuen Renteneintrittsjahrgang auf einen halben Prozent-

punkt jährlich. Für die Kohorte 2023 beträgt demnach der maßgebliche Besteuerungsanteil anstatt 83% nur noch 82,5% und wird nach seinem kontinuierlichen jährlichen Aufwuchs erstmals für die Kohorte 2058 100% erreichen.

Verringerung der Abschmelzung des Altersentlastungsbetrags, § 24a Satz 5 EStG

Der verlangsamte Anstieg des Besteuerungsanteils wird auch im Bereich des Altersentlastungsbetrags nachvollzogen. Mit der Anpassung wird ab dem Jahr 2023 der anzuwendende Prozentsatz nicht mehr in jährlichen Schritten von 0,8 Prozentpunkten, sondern von 0,4 Prozentpunkten verringert. Der Höchstbetrag wird beginnend mit dem Jahr 2023 um jährlich 19 € anstatt bisher 38 € sinken.

2.11 Streichung Grenzbetrag für Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung, § 40b Abs. 3 EStG (noch nicht beschlossen)

Arbeitgeber können die Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung mit einem Pauschsteuersatz von 20% erheben, wenn der steuerliche Durchschnittsbetrag ohne Versicherungssteuer 100 € im Kalenderjahr nicht übersteigt. Dieser Grenzbetrag ist ab 2024 aufgehoben worden.

Damit können Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung pauschal versteuert werden, unabhängig davon, wie hoch der Beitrag tatsächlich ist. Die Regelung gilt erstmals für den Lohnsteuerabzug 2024.

2.12 Abruf der Steueridentifikationsnummer durch Arbeitgeber, § 39 Abs. 3 EStG (noch nicht beschlossen)

Nach § 41b Abs. 2 Satz 1 EStG war bisher die Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung auch unter Angabe der sog. eTIN zulässig, wenn dem Arbeitgeber die Identifikationsnummer des Arbeitnehmers nach § 139b AO nicht bekannt war. Für Lohnsteuerbescheinigungen ab 2023 entfällt diese Möglichkeit, sodass eine Übermittlung ausschließlich anhand der Identifikationsnummer möglich ist.

Erhält der Arbeitgeber die Identifikationsnummer nicht vom Arbeitnehmer (insb. bei Betriebsrentnern), sehen die gesetzlichen Regelungen in § 39 Abs. 3 EStG bisher keine Möglichkeit vor, dem Arbeitgeber ohne entsprechende Bevollmächtigung durch den Arbeitnehmer dessen Identifikationsnummer zu übermitteln. Ohne die Identifikationsnummer kann der Arbeitgeber ab 2023 seiner gesetzlichen Verpflichtung, die Lohnsteuerbescheinigung für den Arbeitnehmer elektronisch zu übermitteln nach § 41b Abs. 1 Satz 2 EStG, tatsächlich nicht nachkommen.

Zugleich ist ein Abruf der elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale nicht möglich und der Arbeitgeber muss die Steuerklasse VI beim Lohnsteuerabzug anwenden nach § 39c Abs. 1 Satz 1 EStG.

Künftig wird es eine Abrufmöglichkeit geben. Die Finanzämter übermitteln die Identifikationsnummer des Arbeitnehmers auf Anfrage an den Arbeitgeber, wenn dieser für den Arbeitnehmer bereits eine Lohnsteuerbescheinigung für das Jahr 2022 (mittels eTIN) übermittelt hat und der Arbeitgeber zugleich versichert, dass das Dienstverhältnis über den 31.12.2022 hinaus fortbestanden hat und der Arbeitnehmer seiner Verpflichtung, dem Arbeitgeber die Identifikationsnummer mitzuteilen nach § 39e Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 EStG, trotz Aufforderung nicht nachgekommen ist. Dies gilt auch dann, wenn die Identifikationsnummer dem Arbeitnehmer erstmals zuzuteilen ist. Einer Bevollmächtigung oder der Zustimmung des Arbeitnehmers bedarf es insoweit nicht.

Die Regelung betrifft ausschließlich Bestandsfälle.

2.13 Änderungen aufgrund der geänderten Pflegeversicherungsbeiträge bei Eltern

Bereits zum 01.01.2023 haben sich die Beiträge für die Pflegeversicherung aufgrund des Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG) vom 19.06.2023 geändert. Eltern mit mehreren Kindern unter 25 Jahren zahlen eine geringeren Pflegeversicherungsbeitrag. Diese Änderungen sind bereits für die Entgeltabrechnung in den Programmen berücksichtigt.

Der Beitragssatz für Arbeitnehmer ohne Kinder beträgt 4 %. Arbeitnehmer mit einem Kind unabhängig vom Alter zahlen 3,4 %. Mit jedem weiteren Kind bis zum vollendeten 25. Lebensjahr gibt es einen Abschlag von 0,25 %. Allerdings beträgt der maximale Abschlag 1 %. Der Arbeitgeberanteil beträgt immer 1,7 %. Für Sachsen gelten geringere Beitragssätze.

Angekündigt wurde, dass ein digitales Abrufverfahren geschaffen wird, sodass Arbeitgeber die Anzahl der Kinder nicht bei den Arbeitnehmern abfragen und prüfen müssen.

Über die Vorsorgepauschale nach § 39b Abs. 2 Satz 5 EStG werden im Lohnsteuerabzugsverfahren verschiedene Vorsorgeaufwendungen lohnsteuermindernd berücksichtigt. Damit wirkt sich bei Arbeitnehmern ein möglicher Sonderausgabenabzug von Vorsorgeaufwendungen bereits unterjährig steuermindernd aus. Bei Arbeitnehmern, die in der inländischen sozialen Pflegeversicherung versichert sind, wird hier auch ein Teilbetrag für die soziale Pflegeversicherung angesetzt, nach § 39b Abs. 2 Satz 5 Nr. 3 Buchst. c EStG.

Als Folgeänderung zu dem geminderten Beitragssatz bei der Pflegeversicherung wird auch die Vorsorgepauschale nach § 39b Abs. 2 Satz 5 Nr. 3 Buchst. c EStG zum 01.01.2024 angepasst. Damit wird auch bei der Lohnsteuerberechnung die Reduzierung des Beitragssatzes zur sozialen Pflegeversicherung berücksichtigt.

Der Beitragsabschlag für zu berücksichtigende Kinder kann damit bei der Aufstellung des Programmablaufplans für die maschinelle Berechnung für 2024 berücksichtigt werden. Dies erfolgt aber erst im Jahr 2024.

Zudem wird § 39e Abs. 10 EStG ergänzt, sodass die beim BZSt für Zwecke des Lohnsteuerabzugs gespeicherten Daten auch für die Ermittlung des reduzierten Beitragssatzes in der Pflegeversicherung verwendet werden dürfen. Zudem wird noch § 139b AO geändert, sodass die Übermittlung der Daten erfolgen kann. Der Nachweis der Elterneigenschaft sowie die Ermittlung der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder des beitragspflichtigen Mitglieds für die Beitragssatzermittlung nach § 55 Abs. 3 und 3a SGB XI dient nicht steuerlichen Zwecken. Um den automatisierten Datenabruf bei der Finanzverwaltung effizient auszugestalten, ist es erforderlich, dass in den Datensätzen an die Finanzverwaltung durch die beitragsabführenden Stellen und Pflegekassen die steuerliche Identifikationsnummer nach § 139b AO des Berechtigten genutzt werden kann. Dadurch kann eine eindeutige Zuordnung dieser Person auf Seiten der Finanzverwaltung erfolgen und der Datentransfer gewährleistet werden. Das Geburtsdatum ist in den Datensatz ebenfalls aufzunehmen. Dieses wird für den vollmaschinell durchgeführten IdentAbgleich im BZSt genutzt, bei dem die Gültigkeit der übermittelten Identifikationsnummer überprüft wird. Damit wird sichergestellt, dass die übermittelte Identifikationsnummer tatsächlich an die im Datensatz genannte Person vergeben wurde,

gültig ist und im Zuge einer weiteren maschinellen Verarbeitung verwendet werden kann.

Zudem erfolgen weitere Änderungen in den SGB IV, die mit dem elektronischen Abruf der Kinderanzahl zusammenhängen.

Der Abruf soll ab 2025 möglich sein.

2.14 Besteuerung von Tätigkeit im ausländischen Homeoffice (noch nicht beschlossen)

Es mussten Regelungen gefunden werden, wenn in einem DBA-Land im Homeoffice gearbeitet wird und das entsprechende Land ein Besteuerungsrecht hat. Daher wurde § 49 Abs. 1 Nr. 4 Buchst. a Satz 2 EStG geändert. So wird gewährleistet, dass nach nationalem Recht (in Deutschland) ein Besteuerungsrecht bestehen soll, wenn ein DBA bei der Besteuerung von Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit Deutschland ein Besteuerungsrecht zuweist, obwohl Deutschland nicht der Ansässigkeitsstaat ist. Problematisch ist, wenn der Arbeitnehmer die Tätigkeit nicht in Deutschland, sondern im Ansässigkeitsstaat oder/und in einem Drittstaat ausübt. Ziel dieser Regelung ist die Besteuerung von Homeoffice-Fällen oder Dienstreisen zu vereinfachen und das Besteuerungsrecht bei Deutschland zu belassen.

Die Einkünfte aus Arbeitslohn gelten auch in Deutschland ausgeübt, auch wenn der Arbeitnehmer seine Tätigkeit im Heimatstaat im Homeoffice ausübt.

Eine Ausnahme gilt für nicht im Ausland ansässiges Bordpersonal von Schiffen im internationalen Verkehr, wenn das Personal bei einer Reederei beschäftigt ist, deren tatsächliche Geschäftsführung sich im Inland befindet. Insoweit verbleibt es bei der bisherigen Rechtslage und Praxis.

2.15 Freibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen § 3 Nr. 39 EStG

Mitarbeiterkapitalbeteiligungen sollen weiter ausgebaut werden. Dafür wird der Freibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen nach § 3 Nr. 39 Satz 1 EStG von derzeit 1.440 € auf 2.000 € ohne Zusätzlichkeitserfordernis erhöht. Damit bleibt die Möglichkeit der Entgeltumwandlung bei Mitarbeiterkapitalbeteiligungen erhalten.

2.16 Sondervorschriften für Einkünfte aus nichtselbstständiger Arbeit § 19a EStG

Außerdem wurden die Vorschriften zur aufgeschobenen Besteuerung der geldwerten Vorteile aus Vermögensbeteiligung von Arbeitnehmern in § 19a EStG ausgeweitet. Die Versteuerung kann aufgeschoben werden. Statt wie bisher in 12 Jahren, kann die Versteuerung erst in 15 Jahren erfolgen, wenn das Arbeitsverhältnis noch besteht. Auch die KMU-Schwelle wird geändert. Künftig gilt der doppelte KMU-Schwellenwert. Die Unternehmen müssen danach für die aufgeschobene Besteuerung nach § 19a EStG weniger als 500 Mitarbeiter beschäftigen und dürfen einen Jahresumsatz von höchstens 100 Mio. € oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens 86 Mio. € erzielen (§ 19a EStG Abs. 3 EStG).

Die Prüfung sieht wie folgt aus:

1. Prüfung Freibetrag § 3 Nr. 39 EStG
2. Übersteigender Teil Prüfung § 19a EStG
3. Liegen die Voraussetzungen für § 19a EStG nicht vor, erfolgt die reguläre Lohnversteuerung.

2.17 Anhebung der Einkunftsgrenze für vermögenswirksame Leistungen

Die Gehaltsgrenze für den Bezug von vermögenswirksamen Leistungen wurde ab 2024 auf 40.000 € für Alleinstehende und 80.000 € für Verheiratete angehoben.

2.18 Reisekostenpauschalen werden 2024 angepasst

Arbeitnehmer, die beruflich bedingt viel im Ausland unterwegs sind, können Verpflegungspauschalen als Werbungskosten bzw. Betriebsausgaben geltend machen. Für das Jahr 2024 erfolgen Anpassungen bei den Beträgen. Das BMF hat die neuen Beträge mit Schreiben vom 21.11.2023 bekannt gegeben.

Bei Reisen in Deutschland gelten ab 2024 16 € bei einer über achtstündigen Abwesenheit von der Wohnung oder der Tätigkeitsstätte und bei ganztägigen Reisen sogar 32 € (noch nicht beschlossen). Arbeitgeber können ihren Beschäftigten die Verpflegungspauschalen steuerfrei im Rahmen der Reisekostenabrechnung erstatten.

Erfolgt keine Erstattung durch den Arbeitgeber können Arbeitnehmer in der persönlichen Einkommensteuererklärung die Pauschalen für Verpflegung auf Dienstreisen als Werbungskosten ansetzen.

2.19 Änderung Sachbezugswerte 2024

Der Monatswert ab 01.01.2024 beträgt für Verpflegung 313 €.

Für verbilligte oder unentgeltliche Mahlzeiten müssen daher

2,17 € für ein Frühstück und
4,13 € für ein Mittag- oder Abendessen

angesetzt werden. Dies betrifft v.a. die Kantinenmahlzeiten. Hier muss überprüft werden, ob die Zuzahlungen der Arbeitnehmer erhöht werden müssen.

Der Monatswert für Unterkunft liegt bei 278 €. Der Wert der Unterkunft kann auch mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, wenn der Tabellenwert nach Lage des Einzelfalls unbillig wäre (§ 2 Abs. 3 SvEV).

Die neuen Werte müssen ab 01.01.2024 angesetzt werden, da die geänderte Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) am 01.01.2024 in Kraft getreten ist.

2.20 Direkter Zahlungsweg soll geschaffen werden

Bereits mit dem Jahressteuergesetz 2022 wurde eine Rechtsgrundlage im § 139b AO zum Aufbau eines direkten Auszahlungsweges für öffentliche Leistungen unter Nutzung der steuerlichen Identifikationsnummer geschaffen. Hierdurch soll eine bürokratiearme und zugleich betrugssichere Möglichkeit entstehen, künftige öffentliche Leistungen (wie z.B. das diskutierte Klimageld) auf Grundlage der in der IdNr-Datenbank enthaltenen Daten direkt auszuzahlen. Die in der IdNr-Datenbank gespeicherte IBAN soll dabei einer engen Zweckbindung unterliegen. Die technische Umsetzung wird hierzu mind. ein bis zwei Jahre in Anspruch nehmen.

2.21 Steuerfreie Beträge für Altersvorsorge

Wegen der Anhebung der sozialversicherungsrechtlichen Bemessungsgrenzen ändern sich auch die steuerfreien Beträge zur Einzahlung in die Altersvorsorge:

- § 3 Nr. 56 EStG Zahlung an Pensionskasse = 3 % der BBG RV = 2.718 €

- § 3 Nr. 63 EStG Zahlung Altersversorgung = 8 % der BBG RV = 7.248 €
- max. Betrag Entgeltumwandlung = 4 % der BBG RV = 3.624 €

3. SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE ÄNDERUNGEN

3.1 Übersicht über die Beitragssätze ab 2024

Die Beitragssätze in der Sozialversicherung ändern sich wenig:

Krankenversicherung

- verbindlicher Beitragssatz von 14,6 %
Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 7,3 %
- ermäßigte Beitragssatz von 14,0 %
Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 7,0 %
- einkommensabhängigen Zusatzbeitrag
durchschnittlich 1,7 %

Pflegeversicherung

Pflegeversicherung ohne Kind 4 %

- Ein Kind unabhängig vom Alter 3,4 %
(AG-Anteil immer 1,7 %)
- Zwei Kinder bis 25 Jahre 3,15 % (AG-Anteil immer 1,7 %)
- 3 Kinder bis 25 Jahre 2,9 % (AG-Anteil immer 1,7 %)
- 4 Kinder bis 25 Jahre 2,65 % (AG-Anteil immer 1,7 %)
- 5 Kinder und mehr bis 25 Jahre 2,4 %
(AG-Anteil immer 1,7 %)

In Sachsen beträgt der ermäßigte Arbeitnehmersatz 2,2 % und der Arbeitgeberanteil immer 1,2 %. Die Zu- und Abschläge sind bundeseinheitlich.

Rentenversicherung

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber je 9,30 %

Knappschaftliche Rentenversicherung

- Arbeitnehmer: 9,30 %
- Arbeitgeber: 15,40 %

Arbeitslosenversicherung

- Arbeitnehmer und Arbeitgeber 1,30 %

Der Umlagesatz für das Insolvenzgeld für das Kalenderjahr 2024 beträgt 0,06 %.

Der durchschnittliche Zusatzbeitrag bei Krankenkassen steigt 2024 auf 1,7 %. Die gesetzlichen Krankenkassen können den individuellen Zusatzbeitragssatz festlegen.

Die Künstlersozialabgabe beträgt auch 2024 5,0 %.

3.2 Beitragsbemessungsgrenzen 2024 und Zuschüsse

Die Beitragsbemessungsgrenzen ändern sich auch im Jahr 2024.

Tabelle 1

2024	Gesamt Deutschland	Rechtskreis West	Rechtskreis Ost
Beitragsbemessungsgrenze Krankenversicherung	62.100 €		
Beitragsbemessungsgrenze Pflegeversicherung	62.100 €		
Beitragsbemessungsgrenze Rentenversicherung		90.600 €	89.400 €
Beitragsbemessungsgrenze knappschaftliche Rentenversicherung		111.600 €	110.400 €
Beitragsbemessungsgrenze Arbeitslosenversicherung		90.600 €	89.400 €
Bezugsgröße Sozialversicherung		42.420 €	41.580 €
Jahresarbeitsentgeltgrenze Krankenversicherung	69.300 €		
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze Krankenversicherung	62.100 €		
Durchschnittsentgelt in der Rentenversicherung (vorläufig)	45.358 €		

Daraus ergeben sich folgende steuerfreie Zuschüsse des Arbeitgebers bei privat versicherten Arbeitnehmern:

Tabelle 2

Höchstzuschuss freiwillige KV mit Krankengeldanspruch	1/2 von 14,6% + Zusatzbeitrag KV max. von 5.175 € 377,78 € + Zusatz
Höchstzuschuss freiwillige KV ohne Krankengeldanspruch	1/2 von 14,0% + Zusatzbeitrag KV, max. von 5.175 € 362,25 € + Zusatz
Höchstzuschuss private KV mit Krankengeldanspruch	14,6% + 1,7% durchschnittlichen Zusatzbeitrag, davon 1/2, max. von 5.175 €, max. 421,76 €
Höchstzuschuss private KV ohne Krankengeldanspruch	14,0% + 1,7% durchschnittlichen Zusatzbeitrag, davon 1/2, max. von 5.175 €, max. 406,24 €
Höchstzuschuss private Pflegeversicherung	3,4% : 2 = 1,7% von max. 5.175 € = 87,98 €
in Sachsen	2,4% : 2 = 1,2% von max. 5.175 € = 62,10 €

Tabelle 3

KV für Studenten und Praktikanten	82,99 € ggf. zzgl. kassenindividueller Zusatzbeitrag
PV für Studenten und Praktikanten	27,61 €
KV Anwartschaftsversicherung	10% von 3.535 € x allg. Beitragssatz 51,61 € zzgl. Zusatzbeitrag
PV Anwartschaftsversicherung	12,02 €
Hinzuverdienstgrenze für Altersrentner 2024	keine
Einkommengrenze für Familienversicherung (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 SGB V)	505 € 538 € für Familienangehörige mit einer geringfügig entlohnten Beschäftigung

3.3 Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Jeder Arbeitgeber muss zu Beginn eines Jahres die Jahresarbeitsentgeltgrenze seiner Arbeitnehmer überprüfen. Gemäß den aktuell gültigen „Grundsätzlichen Hinweisen zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze“ des GKV-Spitzenverbandes vom 20.03.2019 ist folgendes zu beachten:

Die niedrigere Jahresarbeitsentgeltgrenze gilt nur für Arbeitnehmer, die am Stichtag 31.12.2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze KV-frei waren und deshalb bereits in der PKV versichert waren (Kennzeichen im Personalstamm). Dieser Stichtag ist insb. bei Neueintritten abzufragen. Bei Neueintritten und Entgeltänderungen ist das Jahresarbeitsentgelt des künftigen Zeitjahres zu schätzen.

Zum Jahreswechsel ist die KV-Pflicht/-Freiheit unter Beachtung der unterschiedlichen Jahresarbeitsentgeltgrenzen zu prüfen. Dabei ist mit den Werten des Monats Dezember ein Kalenderjahr zurück und ein Kalenderjahr voraus zu prüfen.

Die Prüfung der Jahresentgeltgrenze erfolgt in Form einer Prognose zum Zeitpunkt nach vorliegender Abrechnung des Monats Dezember des abgelaufenen Jahres. Dabei wird nicht das aufgelaufene sv-pflichtige Brutto betrachtet, sondern das laufende Entgelt des Monats Dezember x 12 + regelmäßige Einmalzahlungen (für das abgelaufene Jahr auf Basis des Dezember-Wertes, für das Folgejahr die aktuellen Werte). Dieses Prognose-Entgelt wird verglichen mit der bisherigen und mit der neuen Jahresarbeitsentgeltgrenze.

Wie bisher tritt eine zum Prüfzeitpunkt festgestellte Versicherungspflicht sofort ein. Wird eine Versicherungsfreiheit festgestellt, tritt diese frühestens zum nächsten Jahreswechsel ein. Das gilt auch dann, wenn die Entgeltminderung nur vorübergehend oder befristet ist, aber nicht, wenn die Entgeltminderung nur von kurzer Dauer ist.

Entgeltänderungen sind nicht zu berücksichtigen, wenn sie nur von kurzer Dauer sind. Hier wird i. d. R. bei einer vorübergehenden Entgeltminderung von nicht mehr als drei Monaten ausgegangen. Damit eine Teilzeit-Vereinbarung zur KV-Pflicht führt, muss diese für mehr als drei Monate oder unbefristet gelten. I. d. R. kann erst nach mehr als drei Monaten wieder Vollzeitbeschäftigung vereinbart werden. Eine sich daraus ergebende KV-Freiheit greift erst ab dem darauffolgenden Jahreswechsel.

Bei Wechsel KV-/PV- Pflicht/-Freiheit sollte der Arbeitnehmer entsprechend informiert werden. Nur wenn ein Arbeitnehmer im Jahr 2023 die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten hat und im Jahr 2024 die Grenze nach der Prognose ebenfalls, kann er sich innerhalb von drei Monaten von der KV-Pflicht befreien lassen. Diese Befreiung gilt bis zur Beendigung des laufenden Beschäftigungsverhältnisses.

Die zum Prognosezeitpunkt (z.B. zum Jahreswechsel) feststehenden bzw. mit hinreichender Sicherheit absehbaren Entgeltveränderungen (Erhöhung bzw. Verminderung) sind bei der Prüfung zu berücksichtigen.

Bei einem bisher KV-pflichtigen Arbeitnehmer sind feststehende Entgeltänderungen, die zum Zeitpunkt der Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze bereits bekannt sind, wie Mutterschutzfrist, vereinbarte Arbeitszeitänderung, Lohnerhöhung, in der Prognose zu berücksichtigen. Das kann dazu führen, dass der betroffene Arbeitnehmer zum 1. Januar durch die Berücksichtigung

zukünftiger Entgeltminderungen KV-pflichtig bleibt statt ohne Berücksichtigung dieser Änderung KV-frei zu werden oder durch die Berücksichtigung zukünftiger Entgelterhöhungen KV-frei wird statt ohne Berücksichtigung dieser Änderung KV-pflichtig zu bleiben.

Um die Änderungen berücksichtigen zu können, muss dafür gesorgt werden, dass die Informationen (z. B. Schwangerschafts-Bescheinigung, Vertrag über die Änderung der Arbeitszeit) an der richtigen Stelle vorhanden sind (z. B. bei Bearbeitung durch einen Dienstleister).

Bei einem bisher KV-freien Arbeitnehmer sind solche Änderungen nicht zu berücksichtigen. In diesem Fall wird der Arbeitnehmer erst bei Eintritt der zukünftigen Entgeltänderung KV-pflichtig oder wird wegen Unterschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze bereits zum 1. Januar KV-pflichtig. Das führt dazu, dass der betroffene Arbeitnehmer zum 1. Januar ohne die Berücksichtigung zukünftiger Entgeltminderungen KV-frei bleibt, statt mit Berücksichtigung dieser Änderung bereits KV-pflichtig zu werden oder ohne die Berücksichtigung zukünftiger Entgelterhöhungen KV-pflichtig wird, statt mit Berücksichtigung dieser Änderung KV-frei zu bleiben.

Folgende Fälle fallen darunter:

- ein in der Zukunft liegender Beginn der Mutterschutzfristen, ggf. eine sich anschließende Elternzeit,
- ein in der Zukunft liegender, bereits vertraglich vereinbarter Beginn einer Arbeitszeitänderung (Verminderung oder Erhöhung),
- eine in der Zukunft liegende, bereits feststehende Entgelterhöhung, z. B. aufgrund einer Höhergruppierung oder durch eine Tarifierhöhung.

3.4 vereinfachte Voraussetzungen für Kurzarbeitergeld gelten nicht mehr

Seit dem 01.07.2023 gelten wieder die regulären Voraussetzungen für Kurzarbeit. Die Vereinfachungen, die während der Coronakrise galten, sind aufgehoben worden. Die gesetzliche Regelung findet sich in §§ 95 SGB III. Danach sind diese grundsätzlichen Voraussetzungen zu erfüllen:

- a) erheblicher Arbeitsausfall mit Entgeltausfall: Mindestens 1/3 der beschäftigten Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer müssen einen Entgeltausfall von mehr als 10 % haben
 - im Betrieb oder in der betreffenden Betriebsabteilung
 - im jeweiligen Kalendermonat,
- b) Erfüllung der betrieblichen Voraussetzungen,
- c) Erfüllung der persönlichen Voraussetzungen (d. h. Voraussetzungen bei den Beschäftigten),
- d) Anzeige des Arbeitsausfalles bei der Arbeitsagentur am Betriebssitz

3.5 Hinzuverdienstgrenzen bei Rentnern

Je nach Rentenart gelten unterschiedliche Regeln zu einem rentenunschädlichen Hinzuverdienst. Dabei werden die Einkünfte aus nichtselbstständiger Beschäftigung und selbstständiger Tätigkeit bzw. Gewerbebetrieb zusammengerechnet.

Bei Bezug der Regelaltersrente als Vollrente gibt es keine Begrenzung eines Hinzuverdienstes. Der Rentner kann uneingeschränkt neben dem Rentenbezug verdienen. Die Rente wird nicht gekürzt. Allerdings muss der Zuverdienst versteuert und verbeitragt werden.

Bei Alters-Vollrente vor dem 65. Lebensjahr und Rente für langjährig Versicherte (ab 63. Lebensjahr, wenn mind. 35 Beitragsjahre) sowie Rente für besonders langjährig Versicherte, Rente für schwerbehinderte Menschen, Rente wegen Arbeitslosigkeit, Rente nach Altersteilzeit, Rente für Frauen gilt ebenfalls keine Hinzuverdienstgrenze mehr.

Bei den Erwerbsminderungsrenten werden die Hinzuverdienstgrenzen angehoben. Bei einer Rente wegen voller Erwerbsminderung gilt eine dynamische Hinzuverdienstgrenze von 3/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße. Das sind 2024 18.558,75€.

Bei einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung gilt eine dynamische Hinzuverdienstgrenze von 6/8 der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße. Das sind 2024 37.117,50 €.

HINWEIS Der Hinzuverdienst ist immer steuer- und beitragspflichtig.

3.6 Familienversicherung

Für die beitragsfreie Mitversicherung im Rahmen der Familienversicherung bei der gesetzlichen Krankenkasse gilt gem. § 10 Abs. 1 SGB V als Einkommensgrenze 1/7 der monatlichen Bezugsgröße, also in 2024 505 €.

Seit dem 01.10.2022 wurde § 10 Abs. 1 Nr. 5 SGB V ergänzt: Demnach gilt für Familienangehörige, die eine geringfügige Beschäftigung ausüben, ein regelmäßiges monatliches Gesamteinkommen bis zur Geringfügigkeitsgrenze (in 2024 538,00 €) als Grenze für die Familienversicherung.

3.7 Änderungen bei geringfügigen Beschäftigten

Zum 01.01.2024 wird der Mindestlohn auf 12,41 € angehoben. Da die Minijob-Grenze für geringfügig Beschäftigte flexibilisiert ist und die Formel: Mindestlohn x 130/3 gilt, beträgt die Grenze ab 2024 538 € im Monat.

Maximal ist damit eine Jahresgrenze von 6.456 € einzuhalten, um die Befreiung der KV AV und PV zu erhalten. Übersteigt das regelmäßige Einkommen im Jahr diese Grenze nicht, liegt eine geringfügige Beschäftigung vor.

Überschreitet das Arbeitsentgelt nicht regelmäßig, sondern nur ausnahmsweise und unvorhersehbar in einzelnen Kalendermonaten die Geringfügigkeitsgrenze, ohne dauerhaft beabsichtigt zu sein, wirkt sich das unter bestimmten Voraussetzungen nicht auf die geringfügig entlohnte Beschäftigung aus. Überschreitungen der Geringfügigkeitsgrenze in einzelnen Kalendermonaten sind generell unschädlich, solange dadurch die Jahresentgeltgrenze von 6.456 € in dem vom Arbeitgeber für die Ermittlung des regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelts gewählten Prognosezeitraum nicht überschritten wird.

Die Grenze darf wegen unvorhersehbarer Ereignissen max. zweimal im Zeitjahr überschritten werden. Allerdings nur noch um max. 538 € im Monat. Der Jahreszeitraum ist in der Weise zu ermitteln, dass vom letzten Tag des zu beurteilenden Beschäftigungsmonats ein Jahr zurückgerechnet wird. Monate, in denen die monatliche Geringfügigkeitsgrenze vorhersehbar überschritten wird, sind hierbei unberücksichtigt zu lassen. Damit ist ein Höchstbetrag im Jahr beim Minijob von 7.532 € festgelegt. Jegliches Überschreiten dieser Grenze innerhalb eines Jahres führt zu einem sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnis.

Für die Rentenversicherung gilt die bisherige Befreiungsregelung. Derjenige, der nun befreit werden möchte bis zu einem Verdienst von 538 €, muss einen Antrag auf Befreiung beim Arbeitgeber stellen. Der Arbeitgeberbeitragsanteil beträgt 15 % und wird ohne Befreiung von den Beschäftigten auf 18,6 % aufgestockt.

3.8 Neuer Übergangsbereich für Midijobs

Ab dem 01.01.2024 umfasst der Übergangsbereich dann eine Entgeltspanne von 538,01 € bis 2.000 €.

Wie bisher ist bei mehreren versicherungspflichtigen Beschäftigungen für die Prüfung der Frage, ob die Beiträge nach Übergangsbereichsregeln abzurechnen sind, das insg. erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.

Bei Auszubildenden finden die Übergangsbereichsregeln auch zukünftig keine Anwendung; § 20 Abs. 2a Satz 9 SGB IV schließt dies ausdrücklich aus.

Weiterhin gilt im Übergangsbereich der Grundsatz, dass für die Beitragsberechnung eine reduzierte Bemessungsgrundlage – und nicht das tatsächlich erzielte Bruttoentgelt – zugrunde gelegt wird.

Die Formel zur Ermittlung der reduzierten beitragspflichtigen Einnahme lautet (§ 20 Abs. 2a Satz 1 SGB IV):

$$BE = F \times G + \left(\frac{2000}{2000-G} - \frac{G}{2000-G} \times F \right) \times (AE - G)$$

Legende: AE = Arbeitsentgelt in €; G = Geringfügigkeitsgrenze; F = Faktor

Der Faktor wird berechnet, indem der Wert 28 % geteilt wird durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragsatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist. Der Gesamtsozialversicherungsbeitragsatz eines Kalenderjahres ist die Summe der zum 1. Januar desselben Kalenderjahres geltenden Beitragssätze in der allgemeinen Rentenversicherung, in der sozialen Pflegeversicherung sowie zur Arbeitsförderung und des um den durchschnittlichen Zusatzbeitragsatz erhöhten allgemeinen Beitragssatzes in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Ausgehend von der reduzierten Bemessungsgrundlage wird der zu zahlende Gesamtbeitrag ermittelt. Danach wird je Versicherungszweig der halbe Beitragssatz auf die reduzierte Bemessungsgrundlage angewendet und das so ermittelte Ergebnis zunächst gerundet und anschließend verdoppelt.

Für die Ermittlung des Arbeitnehmeranteils ist eine separate reduzierte beitragspflichtige Einnahme zu ermitteln. Als nächstes ist nun der Arbeitnehmeranteil zu ermitteln. Die hierfür gültige Formel ist in § 20 Abs. 2a Satz 6 SGB IV niedergelegt.

$$BE = \left(\frac{2000}{2000-G} \right) \times (AE - G)$$

Auf diese reduzierte beitragspflichtige Einnahme ist je Versicherungszweig der halbe Beitragssatz anzuwenden.

Der Arbeitgeberanteil ergibt sich aus dem Abzug des Beitragsanteils des Beschäftigten vom Gesamtbeitrag.

3.9 Mindestlohn ab dem 01.01.2024

Der Mindestlohn beträgt ab dem 01.01.2024 12,41 € und ab 2025 12,82 €.

3.10 Mindestausbildungsvergütungen steigen

Es gelten folgende gesetzliche Mindestausbildungsvergütungen im Jahr 2024

1. Ausbildungsjahr = 649 €
2. Ausbildungsjahr = 766 €
3. Ausbildungsjahr = 876 €

In Tarifverträgen können um bis zu 20 % niedrigere Ausbildungsvergütungen geregelt werden.

3.11 Krankheitstage für Kind

Bei notwendiger Betreuung eines erkrankten Kindes hat ein in der GKV versicherter Arbeitnehmer nach § 45 SGB V Anspruch auf Kinderkrankengeld und damit auf unbezahlte Freistellung. Das gilt bis zu einer jährlichen Obergrenze je Kind; bei mehr als zwei Kindern besteht je Kalenderjahr ein gedeckelter Gesamtanspruch.

Sowohl der Anspruch je Kind als auch der Gesamtanspruch für mehrere Kinder wurde für das Kalenderjahr 2024 erhöht. Ab dem 01.01.2024 gelten je Elternteil ein Anspruch auf Kinderkrankengeld für jedes Kind längstens für 15 Arbeitstage – bei Alleinerziehenden längstens für 30 Arbeitstage. Insgesamt ist der Anspruch bei mehreren Kindern begrenzt auf 35 Arbeitstage, für Alleinerziehende auf 70 Arbeitstage.

Zusätzlich wurde ein Anspruch auf Krankengeld bei stationärer Behandlung im § 45 SGB V geregelt. Ein Anspruch auf Krankengeld besteht auch für Versicherte, die bei stationärer Behandlung ihres versicherten Kindes aus medizinischen Gründen nach § 11 Abs. 3 SGB V als Begleitperson mitaufgenommen werden, sofern das Kind das zwölfte Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist und ein Anspruch nach § 44b SGB IV nicht besteht.

Das Vorliegen der medizinischen Gründe sowie die Dauer der Mitaufnahme sind von der stationären Einrichtung zu bescheinigen. Bis zur Vollendung des neunten Lebensjahres wird vom Vorliegen der medizinischen Gründe für die Mitaufnahme eines Elternteils unwiderleglich ausgegangen. Der Anspruch besteht nur für ein Elternteil.

Der Anspruch auf das neue Kinderkrankengeld bei stationärer Mitaufnahme gilt für die Dauer der medizinisch notwendigen Begleitung. Eine gesetzlich vorgegebene Höchstanspruchsdauer gibt es nicht. Damit erfolgt auch keine Anrechnung der Anspruchstage auf die Höchstanspruchsdauer des Kinderkrankengeldes bei häuslicher Betreuung.

3.12 Telefonische Krankschreibung

Für eine Krankschreibung müssen Patientinnen und Patienten seit 07.12.2023 nicht mehr zwingend in die Arztpraxis kommen: Sofern keine Videosprechstunde möglich ist, kann nun auch nach telefonischer Anamnese eine Arbeitsunfähigkeit bescheinigt werden. Der Patient muss in der jeweiligen Arztpraxis bereits bekannt sein. Zudem darf keine schwere Symptomatik vorliegen, denn in diesem Fall müsste die Erkrankung durch eine unmittelbare persönliche Untersuchung abgeklärt werden. Sind diese Voraussetzungen gegeben, kann der Arzt nach telefonischer Anamnese die Erstbescheinigung über eine Arbeitsunfähigkeit für bis zu fünf Kalendertage ausstellen. Die Details für eine telefonische Krankschreibung beschloss der Gemeinsame Bundesausschuss.

Besteht die telefonisch festgestellte Erkrankung fort, muss der Patient für die Folgebescheinigung der Arbeitsunfähigkeit die

Arztpraxis aufsuchen. Im Fall, dass die erstmalige Bescheinigung anlässlich eines Praxisbesuchs ausgestellt wurde, sind Feststellungen einer fortbestehenden Arbeitsunfähigkeit auch per Telefon möglich. Ein Anspruch der Versicherten auf eine Anamnese und Feststellung der Arbeitsunfähigkeit per Telefon besteht nicht.

3.13 Verpflichtung zur elektronisch unterstützten Betriebsprüfung

Seit 2023 gilt eine obligatorische elektronisch unterstützte Durchführung von Betriebsprüfungen im Sozialversicherungsrecht (euBP) durch vollautomatisiertes Führen der Entgeltunterlagen und Bereitstellung eines Datenspeichers für Kleinunternehmer, Ausnahmeregelung für Großbetriebe und einer freiwilligen Teilnahme des Rechnungswesens.

Ab 2025 müssen auch die Finanzbuchhaltungsdaten über eine zertifizierte Schnittstelle im Rahmen einer elektronischen Betriebsprüfung übermittelt werden.

3.14 Ausgleichsabgabe Schwerbehinderte

Die Ausgleichsabgabe (§ 160 Abs. 2 SGB IX) wird der Beschäftigungslage entsprechend angepasst bzw. i. d. R. erhöht, wenn sich die Bezugsgröße (§ 18 Abs. 1 SGB IV) um wenigstens 10 % erhöht hat. Ist die Beschäftigungspflicht nicht erfüllt, beträgt die pro unbesetzten Pflichtarbeitsplatz zu zahlende Ausgleichsabgabe ab dem Anzeigjahr 2024

- 140 € bei einer Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als dem geltenden Pflichtsatz (derzeit 5 %)
- 245 € bei einer Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %
- 360 € bei einer Beschäftigungsquote unter 2 %
- 720 € bei gar keiner Beschäftigung von Schwerbehinderten

Die Abgabe versteht sich pro nicht besetztem Arbeitsplatz und für jeden Monat. Sie sind erstmals zum 31.03.2025 zu zahlen, wenn die Ausgleichsabgabe für das Jahr 2024 fällig wird.

Etwas abweichende Regelungen gibt es für Arbeitgeber mit weniger als 40 Beschäftigten. Hier werden bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als einem schwerbehinderten Menschen 140 € fällig, werden gar keine Schwerbehinderten beschäftigt, sind es 210 €.

Bei Arbeitgebern mit weniger als 60 Beschäftigten bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigung von weniger als zwei schwerbehinderten Menschen werden 140 € erhoben, bei weniger als einem schwerbehinderten Menschen 245 € erhoben, werden gar keine Schwerbehinderten beschäftigt, sind es 410 €.

3.15 Familienstartzeitgesetz (noch nicht beschlossen)

Deutschland muss die europaweit verbindlichen arbeitsrechtlichen Standards bzgl. der Vereinbarkeit von Beruf und Privatleben für Eltern umsetzen. Für Geburten soll bezahlter Sonderurlaub bzw. Partnerfreistellung gelten. Noch ist das Gesetz nicht verabschiedet, soll aber 2024 gelten. Jeder abhängig Beschäftigte, deren Partnerin ein Kind bekommen hat, hat Anspruch auf eine vergütete Freistellung für die Dauer von zehn Arbeitstagen als Sonderurlaub direkt nach der Entbindung. Dies gilt auch bei einer Totgeburt. Alleinerziehende Mütter sollen statt des zweiten Elternteils eine andere Person aus ihrem Umfeld benennen können. Der erste Tag der Freistellung muss nicht der Entbindungstag sein, sondern kann der erste darauffolgende Arbeitstag sein. Die Freistellung kann auch weniger Tage umfassen. Eine Mindest-

beschäftigungsdauer für die Inanspruchnahme des Freistellungsanspruchs ist nicht vorgesehen.

Die Regelung gilt nicht für Beamte, Richter und Soldaten. Partner ist der andere Elternteil, der mit der Frau, die entbunden hat, in einem Haushalt lebt. Gleiches gilt für Lebenspartnerschaften oder für eine von der Frau während der Schwangerschaft oder nach ihrer Entbindung benannte Person, wenn der andere Elternteil nicht mit der Frau in einem Haushalt lebt. Es besteht keine Begrenzung auf nahe Angehörige. Es darf nur eine Person Partner sein.

Eine Anmeldefrist ist nicht vorgesehen. Der Partner soll seinem Arbeitgeber die Schwangerschaft und den voraussichtlichen Entbindungstermin mitteilen, damit der Arbeitgeber sich auf die anstehende familienbedingte Erwerbsunterbrechung einstellen kann. Der Zeitpunkt der Mitteilung an den Arbeitgeber bleibt dem Partner überlassen. Eine Rechtspflicht zur Mitteilung besteht nicht. Der Arbeitgeber kann einen Nachweis über die Entbindung für die Gewährung der Partnerfreistellung verlangen. Die Frau hat dem Partner ein ärztliches Zeugnis/Zeugnis einer Hebamme/Entbindungshelfers auszuhändigen. Der Name der Frau, der Name des Partners sowie der Tag der Entbindung sind drei Pflichtangaben. Beim Vater reicht die Geburtsurkunde aus.

Die Partner erhalten Partnerschaftslohn. Krankenversicherungs-pflichtversicherte Mitglieder erhalten diesen in Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor der Entbindung (ohne Einmalzahlungen).

Bei der Bestimmung des Berechnungszeitraumes bleiben Zeiten außer Betracht, in denen der Partner infolge unverschuldeter Fehlzeiten (z.B. wegen Arbeitsunfähigkeit oder wegen unbezahlten Urlaubs) kein Arbeitsentgelt erzielt hat. War das Beschäftigungsverhältnis kürzer als drei Monate, ist bei der Berechnung der kürzere Zeitraum zugrunde zu legen. Kürzungen des Arbeitsentgelts, die im Berechnungszeitraum infolge von Kurzarbeit, Arbeitsausfällen oder unverschuldetem Arbeitsversäumnis eintreten bleiben außer Betracht.

Der Partnerschaftslohn wird vom Arbeitgeber gezahlt und ist steuer- und beitragspflichtig. Der Arbeitgeber kann sich den Partnerschaftslohn von der Krankenkasse über das U2-Verfahren erstatten lassen.

Freiwillig krankenversicherte Mitglieder, die bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Krankengeld haben und Partner sind, erhalten in den ersten zehn Arbeitstagen Partnerschaftsgeld in Höhe des Krankengeldes.

Das Partnerschaftsgeld unterliegt dem Progressionsvorbehalt und wird im Rahmen der Einkommensteuererklärung versteuert.

Für privat krankenversicherte Partner mit Krankengeldtageanspruch wird ein Partnerschaftstagegeld in Höhe des vereinbarten Krankentagegeldes eingeführt.

Das weitere Gesetzgebungsverfahren bleibt hier noch abzuwarten.