

# FAQ des Webinars "Änderungen zum Jahreswechsel"

## Grenzwerte in der Sozialversicherung

**Gilt das SV-Brutto oder das Gesamtbrutto zur Beurteilung des Überschreitens der JAEG? Hintergrund ist eine mögliche Wandlung von laufendem Arbeitsentgelt in das AZK, so dass das SV-Brutto unter der monatlichen KV-BBG liegen kann, das Gesamtbrutto jedoch höher liegt.**

Als Berechnungsgrundlage zur Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts ist das regelmäßige Arbeitsentgelt (§ 14 Abs. 1 SGB IV) aus der Beschäftigung, deren Versicherungspflicht bzw. Versicherungsfreiheit zu beurteilen ist, heranzuziehen. Dementsprechend fließen alle Einnahmen, die dem Arbeitnehmer in ursächlichem Zusammenhang mit der Beschäftigung gewährt werden, in die Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts ein. Einnahmen aus einer Beschäftigung, die dem Arbeitsentgelt nicht zuzurechnen sind, insbesondere Zuwendungen nach § 1 Abs. 1 Satz 1 SvEV, bleiben auch bei der Feststellung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts unberücksichtigt. Vergütungsbestandteile, die für Zeiten der tatsächlichen Arbeitsleistung in ein Wertguthaben nach § 7b SGB IV eingebracht werden, sind erst für Zeiten der Inanspruchnahme des Wertguthabens dem regelmäßigen Jahresarbeitsentgelt zuzurechnen.

**Jahresarbeitsentgeltgrenze: Darf die Tarifierhöhung im TVöD, die zum 1. März 2024 in Kraft tritt, nicht in die voraussichtliche Entgelthöhe 2024 einberechnet werden?**

Für die Prüfung der Jahresarbeitsentgeltgrenze ist beim Jahreswechsel 2023/2024 Folgendes zu beachten: die Arbeitnehmenden, die krankenversicherungsfrei sind und gegebenenfalls die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2023 noch überschritten haben, jedoch nur unter Berücksichtigung einer Entgelterhöhung, die zu einem späteren Zeitpunkt des Jahres 2024 erfolgen wird, die Jahresarbeitsentgeltgrenze überschreiten, werden pflichtig in der Krankenversicherung; hingegen gilt dies nicht für Arbeitnehmende, die krankenversicherungspflichtig sind und die Jahresarbeitsentgeltgrenze 2023 erstmals überschreiten und unter Berücksichtigung zukünftiger Entgelterhöhung die Jahresarbeitsentgeltgrenze des Jahres 2024 überschreiten, diese werden versicherungsfrei (vergleiche hierzu § 6 Absatz 1

Seite 1 Nummer 1 SGB V beziehungsweise § 6 Absatz 4 SGB V).

## Aktuelles zur geringfügigen Beschäftigung

**Stimmt es, dass der Bestandsschutz für Minijobber unter 520 Euro zum 1. Januar 2024 endet? Wie ist hier vorzugehen?**

Dies ist korrekt, sofern auch über den 1. Januar 2024 eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung gewünscht ist, so ist das Entgelt auf mindestens 538,01 Euro zu erhöhen.

**Wenn ein Arbeitnehmer durch unbezahlten Urlaub für einen Monat in den Übergangsbereich fällt, muss dann für diesen Monat die Midi-Job Regelung angewendet werden?**

Nein, da dieser Monat ohne SV-Tage ist – und selbst, wenn dieser Sachverhalt zu Beginn der Beschäftigung beziehungsweise zu Jahresbeginn bekannt war, für die Prognose unberücksichtigt bleibt.

**Wird die Zahlung einer Inflationsausgleichsprämie auf die Geringfügigkeitsgrenze angerechnet?**

Sofern die Inflationsausgleichsprämie nach den Regelungen des § 3 Nummer 11c EstG ausbezahlt wird (im Zeitraum zwischen 26. Oktober 2022 bis 31. Dezember 2024, maximal 3.000 Euro pro Dienstverhältnis, zusätzlich zum Arbeitslohn), ist diese steuerfrei und nach § 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV sozialversicherungsfrei und bleibt bei der Beurteilung der Geringfügigkeitsgrenze unberücksichtigt.

**Wie verhält es sich, wenn die Geringfügigkeitsgrenze beispielweise wegen Urlaubsvertretung (also nicht unvorhergesehen) überschritten wird, die Jahresgrenze jedoch nicht überschritten wird? Ist der Beschäftigte dann nur in dem Monat des Überschreitens sozialversicherungspflichtig oder für den Rest des Kalenderjahres?**

Nein, in diesen Fällen bleibt es bei einer geringfügigen Beschäftigung.

**Kontingentierte Beschäftigung: Können Sie hierzu weiterführende Informationen verlinken (Websites)?**

[https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?leongsharedtemplate=HAUFEDETAIL&leongsharedexternalcontentid=com.liferay.journal.model.JournalArticle\\_PORTLET\\_119076721](https://www.tk-lex.tk.de/web/guest/externalcontent?leongsharedtemplate=HAUFEDETAIL&leongsharedexternalcontentid=com.liferay.journal.model.JournalArticle_PORTLET_119076721)

### Gesetzesänderungen Zukunftsfinanzierungsgesetz

**Ist es zusammenfassend korrekt, dass Kapitalbeteiligungen aus Sonderzahlungen, die nicht vertraglich vereinbart sind, sozialversicherungsfrei sind, bei Entgeltumwandlungen aus laufenden Bezügen sozialversicherungspflichtig sind?**

Nein, sämtliche Entgeltumwandlungsvereinbarungen in Verbindung mit dem § 3 Nummer 39 EstG sind sozialversicherungspflichtig.

### Wachstumschancengesetz

**Gilt als Nachweis, auch eine Reise-App, oder muss es zwingend in einem Schriftformerfordernis sein, spricht mit Unterschrift?**

Ein Schriftformerfordernis gibt es bezüglich des Nachweises für die Verpflegungsmehraufwendungspauschale nicht – hinsichtlich der steuerrechtlichen Anforderungen an eine Entgeltunterlage ist das BMF-Rundschreiben IV A 4 - S 0316/19/10003 :001 vom 28. November 2019 zu beachten.

**Wir sprechen aber nicht vom Bestelldatum des Dienstwagens, sondern tatsächlich wann dieser ausgeliefert wurde. Zum Beispiel bestellt im Jahr 2023 und ausgeliefert in 2024, dann muss nur 1/4 versteuert werden, wenn < 70.000 Euro?**

Dies ist korrekt, entscheidend ist, wann der Arbeitgeber „den Schlüssel“ für den Firmenwagen bekommt.

**Gilt dies auch für Jubiläumszuwendungen?**

Ja, auch Jubiläumszahlungen fallen unter die ermäßigte Versteuerung auf Grundlage der Mehrjährigkeit.

**Fällt die Pauschalierung bei GUV komplett weg?**

Nein, lediglich der Grenzwert – in Höhe von aktuell 100 Euro – soll ab Januar 2024 entfallen.

**Veranstaltung anlässlich Arbeitnehmerjubiläum: Zählt das als eine von zwei der Veranstaltungen mit maximal 110 Euro Freibetrag?**

In diesem Fall ist zu differenzieren, ob es sich hierbei um eine Veranstaltung im Sinne einer Betriebsveranstaltung handelt, das bedeutet, dass beispielsweise alle Jubilare des laufenden Jahres eingeladen sind, dann handelt es sich um eine Betriebsveranstaltung im steuerrechtlichen Sinn und ist auf die zwei Veranstaltungen anzurechnen. Sollte es sich hingegen um eine übliche Veranstaltung im Sinne der LStR 19.3 Absatz 2 handeln, das bedeutet für diesen Jubilar wird persönlich eine Veranstaltung (Essen mit den engsten Kollegen, Essen mit dem Vorgesetzten, ...) organisiert, dann ist eine Freibetragsgrenze in Höhe von 110 Euro pro Teilnehmer zu beachten; in diesem Fall wird keine Erhöhung auf 150 Euro erfolgen.

**Plug-in-Hybrid: Bestellung in 2021; Liefer-/Zulassungsdatum 2023-10. Dann gilt trotzdem 0,5 Prozent, da die Voraussetzungen CO<sup>2</sup> etc. passen. Richtig?**

Wenn der CO<sup>2</sup> 50g/km nicht übersteigt beziehungsweise eine Reichweite von mindestens 60 Kilometer erfüllt ist, dann ergibt sich nach aktueller Rechtslage für die Jahre 2023/2024 keine Änderung und es bleibt lohnsteuerrechtlich bei der Halbierung des Bruttolistenpreises.

**Wenn der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer für die Ladestation den pauschalen Wert in Höhe von 15 Euro (für private Ladung) zukommen lässt. Darf dieses über eine Mindering des geldwerten Vorteils umgesetzt werden? (Beispiel: 350 (0,5%) – 15 = 335 zu verteuerten Werten).**

Werden die Kosten für den Ladestrom nicht vom Arbeitgeber erstattet, sondern vom betroffenen Arbeitnehmer selbst getragen, mindern die vorstehenden Beträge den geldwerten Vorteil aus der Firmenwagengestellung beim Arbeitnehmer. Auch hier sind die nachgewiesenen tatsächlichen Kosten maßgebend.

**Welchen Wert darf höchstens das Geburtstagsgeschenk für einen Mitarbeiter haben, um steuer- und sozialversicherungsfrei zu sein?**

Für persönliche Ereignisse – wie beispielsweise ein Geburtstag kann die Sachbezugsfreigrenze in Höhe von 60 Euro genutzt werden.

**Ist für eine dritte Firmenveranstaltung, die pauschal versteuert wird durch den Arbeitgeber, trotzdem ein Nachweis der Teilnehmer notwendig?**

Es muss sich aus einem Nachweis ergeben, dass die Veranstaltung allen Mitarbeitenden offensteht, um den Charakter einer Betriebsveranstaltung nachweisen zu können.

**Gelten die 150 Euro in Summe oder je Veranstaltung?**

Antwort: Aktuell 110 Euro Freibetrag pro Teilnehmenden für maximal zwei Veranstaltungen pro Kalenderjahr. Dieser Freibetrag soll auf 150 Euro angehoben werden.

**Muss für die Gruppenunfallversicherung auch pauschalverteuert werden, wenn der Arbeitgeber eine Zusatz-Versicherung für alle Mitarbeiter für den Schutz bei Auslandsreisen abschließt und via Rechnung bezahlt?**

Sofern es sich um den Abschluss einer Reisekrankenversicherung für Dienstreisen handelt, nicht.

**Ab wann wird das Wachstumschancengesetz voraussichtlich rechtskräftig? Also welche Korrekturspanne steht uns etwa bevor?**

Es ist davon auszugehen, dass das Wachstumschancengesetz im 1. Quartal kommen wird; welche Inhalte aus der Entwurfsfassung kommen werden, ist derzeit völlig unklar.

**Betriebsveranstaltung: Wie ist es denn, wenn der Großteil der Mitarbeiter als Single unter dem Freibetrag bleibt, aber einzelne Mitarbeiter mit Ehegatten überschreiten? Meines Erachtens ist der Vorsteuerabzug dann auch versagt.**

Korrekt.

**Familienstartzeitgesetz****Ab wann ist das Familienstartzeitgesetz geplant und bin ich verpflichtet die Kollegen über das neue Familienstartgesetz zu informieren?**

Es soll noch im Jahr 2024 in Kraft treten, ein genauer Zeitpunkt ist noch nicht bekannt. Aus dem aktuellen Gesetzentwurf ergibt sich keine Informationsverpflichtung für den Arbeitgeber.

**Wie läuft der Partnerschaftsbonus bei privat Versicherten ab?**

Gleichermaßen wie bei gesetzlich Krankenversicherten.

**Bekommt der Mitarbeiter das Entgelt vom Arbeitgeber weiter und der Arbeitgeber bekommt Entgelt über U2 erstattet?**

Es ist geplant, dass der Arbeitgeber für maximal zehn Arbeitstage einen Partnerschaftslohn zahlt (Berechnung erfolgt grundsätzlich analog zu Mutterschaftslohn) und das Erstattungsverfahren soll über die U2 nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz laufen.

**Ist es richtig, dass ab 2024 für die Pflege von Angehörigen mit Pflegegrad jährlich zehn Tage Freistellung beim Arbeitgeber möglich sind?**

Beschäftigte haben das Recht, bis zu zehn Arbeitstage der Arbeit fernzubleiben, wenn dies erforderlich ist, um für einen pflegebedürftigen nahen Angehörigen in einer akut aufgetretenen Pflegesituation eine bedarfsgerechte Pflege zu organisieren oder eine pflegerische Versorgung in dieser Zeit sicherzustellen. Dies ist in § 2 Pflegezeitgesetz geregelt und wird als kurzzeitige Arbeitsverhinderung bezeichnet. Das Pflegeunterstützungsgeld kann von Angehörigen künftig pro Kalenderjahr für bis zu zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person in Anspruch genommen werden und ist damit nicht mehr beschränkt auf insgesamt zehn Arbeitstage je pflegebedürftiger Person.

**Familienstartzeitgesetz: Und was ist, wenn der Ehemann die Elternzeit ab Geburt nimmt, sind die zehn Tage dann trotzdem möglich?**

Die zehn Tage Partnerschaftsfreistellung sind getrennt zu beantragen und sind neben der Elternzeit möglich, werden jedoch auf die Elternzeit angerechnet.

**Gelten die zehn freien Arbeitstage für Väter je Geburtstag oder bei Mehrlingsgeburten je Kind, sprich bei Zwillingen zwei Mal zehn Arbeitstage?**

Die zehn Arbeitstage gelten je Geburt, das bedeutet auch bei Mehrlingsgeburten zehn Arbeitstage.

**Gilt der Freistellungsanspruch auch für Adoptivkinder?**

Das Adoptionsverfahren wird in dieser kurzen Zeit nicht abgeschlossen sein.

**Muss der Partner die zehn Tage Freistellung bei Geburt des Kindes nehmen oder dürfte man die Tage der Freistellung auch verkürzen?**

Diese können selbstverständlich auch verkürzt werden.

**Familienstartzeitgesetz: Welche Nachweise müssen vom Lebenspartner gegenüber dem Arbeitgeber für die Zahlung des Partnerschaftslohnes erbracht werden?**

Bezüglich der Nachweispflichten sollte der Gesetzesverlauf abgewartet werden.

**Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz****Wenn ich einen Versorgungsbezieher habe, der älter als Jahrgang 1940 ist und dieser keine Kinder hat, dann muss ich nicht den Zusatzbeitrag in Höhe von zusätzlich 0,6 Prozent erheben? Korrekt?**

Korrekt.

**Thema PUEG: Ist ein Kind berücksichtigungsfähig, welches nachweislich mittels Geburtsurkunde als Todgeburt geschlüsselt wurde?**

Ja, in diesem Fall ist es lebend auf die Welt gekommen und ist berücksichtigungsfähig.

**Was soll der Arbeitgeber tun, wenn der Arbeitnehmer aus Datenschutzgründen die Geburtsurkunden nicht vorlegen möchte und Zusatzbeiträge zur Pflegeversicherung ab 1. Juli 2023 nicht korrekt berücksichtigt werden können?**

In diesem Fall lassen Sie sich vom Mitarbeiter die Angaben schriftlich geben und unterschreiben und nehmen auf dieser Grundlage nach dem „vereinfachten Nachweisverfahren“ die Beitragsberechnung vor (vergleiche § 55 Absatz 3c SGB XI)

**PUEG: Werden Stiefkinder nur nach erneuter Eheschließung berücksichtigt, oder reicht das Zusammenziehen mit dem neuen Partner?**

Es reicht auch eine Lebenspartnerschaft, das Kind muss im gleichen Haushalt leben.

**Was dient als Nachweis der Elterneigenschaft bei Pflegeeltern?**

Als Nachweise bei Pflegeeltern (Eltern im Sinne des § 56 Absatz 3 Nummer 3 SGB I) kommen wahlweise in Betracht:

Meldebescheinigung des Einwohnermeldeamtes oder einer anderen für Personenstandsangelegenheiten zuständigen Behörde oder Dienststelle und Nachweis des Jugendamtes über „Vollzeitpflege“ nach § 27 in Verbindung mit § 33 SGB VIII (zum Beispiel Pflegevertrag zwischen Jugendamt und Pflegeeltern, Bescheid über Leistungsgewährung gegenüber den Personensorgeberechtigten oder Bescheinigung des Jugendamtes über Pflegeverhältnis), Feststellungsbescheid des Rentenversicherungsträgers, in dem Kindererziehungs- und Kinderberücksichtigungszeiten ausgewiesen sind, Meldung des Rentenversicherungsträgers im KVdR-Meldevorgang, aus der Kindererziehungsleistungen hervorgehen, Einkommensteuerbescheid (Berücksichtigung eines oder eines halben Kinderfreibetrages).

**Was ist mit behinderten Kindern?**

Kinder mit einer Behinderung werden in gleicher Weise, das bedeutet bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, berücksichtigt.

**Werden im Ausland lebende Kinder auch berücksichtigt?**

Ja.

**Ist die Elterneigenschaft in der Pflegeversicherung auch für Adoptivkinder zu berücksichtigen?**

Als Eltern, die vom Beitragszuschlag für Kinderlose ausgenommen sind, gelten auch Adoptiveltern. Bei Adoptiveltern muss das Alter des Kindes bei Wirksamwerden der Adoption noch innerhalb der Altersgrenzen einer Familienversicherung (25. Lebensjahr) liegen.

**Muss es immer rückwirkend ab dem 1. Juli 2023 geändert werden, wenn man die Nachweise erst später erhält oder ist die Änderung freiwillig?**

Die Wirkung eines erbrachten Nachweises ist in § 55 Absatz 3b SGB XI beschrieben. Nachweise für Kinder, die im Zeitraum vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025 geboren werden, wirken ab Beginn des Monats der Geburt. Der Zeitpunkt der Vorlage des Nachweises gegenüber der beitragsabführenden Stelle oder der Pflegekasse ist insofern unbedeutend.

**Brauche ich von einem Mitarbeiter einen Elternnachweis, wenn der Mitarbeiter nur ein Kind hat und bei den EIStam-Daten einen Kinderfreibetrag von mindestens 0,5 hat? Gelten die EIStam-Daten als Nachweis, wie vorher auch?**

In diesem Fall ist kein Nachweis erforderlich und der Zusatzbetrag (0,6 Prozent) ist nicht zu berechnen.

### Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung

**Die Frage stellt sich, gilt dieses als Unternehmensgruppe, Einzelunternehmen oder standortbezogen?**

Bei der Berechnung der Beschäftigten ist nicht die Gesamtzahl der Beschäftigten im Unternehmen beziehungsweise im Konzern, sondern die Zahl der Beschäftigten in dem Betrieb zu Grunde zu legen, für den die Betriebsvereinbarung oder der Tarifvertrag abgeschlossen wurde. Der gemäß Absatz 2 Satz 1 Nummer 1 und Satz 2 zu ermittelnde Anteil der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die von einem strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf betroffen sind, ist nicht bei jedem Folgeantrag erneut zu prüfen. Die einmal erfolgte Feststellung der erforderlichen Quote gilt nach Satz 4 für die Dauer von drei Jahren nach Antragstellung und damit für alle innerhalb dieses Zeitraums begonnenen Weiterbildungen.

**Dürfen verschiedene Weiterbildungsmaßnahmen berücksichtigt werden, auch zeitlich versetzt, damit nicht alle Mitarbeiter gleichzeitig fehlen? Oder gilt das nur für eine Maßnahme für mehrere Personen?**

Dies erschließt sich nicht genau aus der Gesetzesbegründung – hier sollte die Weisung von der Bundesagentur für Arbeit abgewartet werden.

**Wie muss man diese Fördervoraussetzungen für Qualifizierungsgeld nachweisen und was fällt alles unter strukturwandelbedingt?**

Hier sind die Weisungen und Anträge zum Qualifizierungsgeld von der Bundesagentur für Arbeit abzuwarten.

**Unterliegt das Qualifizierungsgeld dem Progressionsvorbehalt?**

Ja, es handelt sich um eine Lohnersatzleistung, die nach § 32b EStG dem Progressionsvorbehalt unterliegt. Sobald der § 3 Nummer 2a EStG über das Wachstumsgesetz verabschiedet ist, muss die Lohnsteuerbescheinigung

2024 angepasst werden, das Qualifizierungsgeld ist dann in Ziffer „15“ seitens des Arbeitgebers nachzuweisen.

### Verwaltungsanweisungen/Rundschreiben Jobticket – Deutschlandticket

**Das Deutschlandticket ist doch nur steuerfrei, wenn der Vertrag über den Arbeitgeber bei der Deutschen Bahn läuft. Sofern es aber über den Arbeitnehmer läuft besteht keine Steuerfreiheit. Ist das richtig?**

Nein, dies ist nicht korrekt – auch als Zuschuss ist das Deutschlandticket nach § 3 Nummer 15 EStG mit Kostennachweis des Mitarbeitenden steuerfrei, der als Entgeltunterlage abzuspeichern ist, falls dieser im Rahmen einer Prüfung angefordert werden sollte.

**Müssen Reisekostenabrechnungen über die Lohnabrechnung im Lohnkonto geführt werden (inklusive Übernachtung, Fahrten/Flüge) oder genügt die Dokumentation der Verpflegungsmehraufwendungen in der Lohnsteuerbescheinigung und die Aufnahme einer Kopie der detaillierten Reisekostenabrechnung in der Personalakte?**

Die Reisekosten die nach § 3 Nummer 16 EStG steuerfrei erstattet wurden, sind auf Anforderung in elektronischer Form im Rahmen einer Lohnsteuerausßenprüfung mit einer entsprechenden Entgeltunterlage nachzuweisen (vergleiche BMF, RS 28 November 2019). Die Ziffer „20“ auf der Lohnsteuerbescheinigung für steuerfrei ausgezahlte Verpflegungsmehraufwendungen ist zu bescheinigen, es sei denn es besteht keine Schnittstelle zwischen dem Entgelt- und Reisekostenprogramm.

**Thema: Jobticket/Deutschlandticket: Alternativ auch nach §40 EStG eine Pauschalsteuer 25 Prozent des Arbeitgebers statt Anrechnung auf die Entfernungspauschale des Arbeitnehmers?**

Korrekt.

### Entgeltumwandlung – Zusätzlichkeit

**Was ist das mit der Sozialversicherungsfreiheit beim Bike-Leasing?**

Für Entgeltumwandlungen in Verbindung mit Fahrrädern/E-Bikes (ohne Nummernschild) gibt es keine Änderung, das bedeutet mit Entgeltumwandlung sind 1 Prozent von 25 Prozent des UVP als Geldwerter Vorteil zu erfassen.

**Wenn ein Diensthandy ohne Entgeltumwandlung inklusive Privatnutzung zur Verfügung gestellt wird, ist dann die ungekürzte Leasingrate des Telefons sozialversicherungspflichtiges Entgelt?**

Wenn der Vertrag über den Arbeitgeber geschlossen wurde und das Handy zusätzlich zum Arbeitsentgelt überlassen wird, handelt es sich um sozialversicherungsfreies Arbeitsentgelt. Im Lohnsteuerrecht ist unter Einhaltung der Regelung nach § 3 Nummer 45 EstG auch eine Entgeltumwandlung möglich.

**Sollten wir alle Versicherungsverträge prüfen, ob die Zusätzlichkeit besteht?**

In jedem Fall sollte ganzheitlich (arbeitsrechtlich, steuer- und sozialversicherungsrechtlich) immer überprüft werden, ob die im jeweiligen Rechtsgebiet definierte Voraussetzung zur Zusätzlichkeit erfüllt ist.

**SV-Meldeportal****Müssen sich Bestandskunden, die bislang bei sv.net registriert waren, neu registrieren?**

Ja.

**Ist das Unternehmenskonto für das SV-Meldeportal unbedingt erforderlich?**

Sie brauchen das SV-Meldeportal nur, wenn Sie beispielsweise über Ihr Abrechnungsprogramm die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung nicht abrufen können oder wenn Rückrechnungen in der Sozialversicherung erforderlich sind, die ebenfalls über das System nicht mehr möglich sind. Zur Registrierung benötigen Sie das ELSTER Unternehmenszertifikat.

**Ist das SV-Meldeportal kostenpflichtig?**

Wenn Sie sich vor dem 31. März 2024 beim SV-Meldeportal registrieren, zahlen Sie 2023 und 2024 keine Nutzungsgebühr. Das Portal wird dann erst ab dem 1. Januar 2025 für Sie kostenpflichtig. Bei einer Registrierung ab dem 1. April 2024 beziehungsweise einer Verlängerung ab dem 1. Januar 2025 beträgt die Nutzungsgebühr des SV-Meldeportals: 36 Euro (netto) für drei Jahre in der Single-Mandanten-Variante und 99 Euro (netto) für drei Jahre in der Multi-Mandanten-Variante.

Der einzige Unterschied der beiden Varianten ist, dass man in der Single-Mandanten-Variante kein Mandat auf Fremdfirmen beantragen kann. Der Netto-Betrag wird mit dem jeweils

gültigen Mehrwertsteuersatz beaufschlagt und damit brutto in Rechnung gestellt.

**Neuregelungen bei Elternzeit-Meldungen**

**Beim Wechsel in der Elternzeit in eine geringfügige Beschäftigung muss eine Meldung Krankenkassenwechsel erstellt werden. So steht es in den Geringfügigkeitsrichtlinie: „Der Wechsel von einer geringfügig entlohnten Beschäftigung zu einer nicht geringfügig entlohnten Beschäftigung oder umgekehrt bei demselben Arbeitgeber ist mit den Abgabegründen „31“ und „11“ (Wechsel der Einzugsstelle) zu melden (vgl. Beispiele 8c und 17). Dies gilt zum Beispiel auch in den Fällen, in denen während der Elternzeit eine geringfügig entlohnte Beschäftigung beim bisherigen Arbeitgeber ausgeübt wird.“ Müssen jetzt sowohl die Meldungen mit Grund 17 und 37 und die Meldungen mit 11 und 31 erstellt werden?**

Wird während der Elternzeit eine geringfügige Beschäftigung aufgenommen, dann ist keine „Ende“-Meldung-Elternzeit zu erstellen, wird jedoch in Elternzeit eine mehr als geringfügige Beschäftigung aufgenommen, dann ist eine „Ende“-Meldung-Elternzeit zu erstellen. Für die geringfügige Beschäftigung (Mini-Job) bietet es sich an, mit einer getrennten Personalnummer abzurechnen.

**Welche Meldung erfolgt, wenn der Arbeitnehmer in Teilzeit während der Elternzeit arbeitet?**

Keine, in diesem Fall erhält der Mitarbeitende Arbeitsentgelt.

**Meldungen zur Elternzeit: Geteilte Elternzeit: Geburt und 1 Elternzeit in 2023; für die 2. Elternzeit wird ein Zeitraum im Jahr 2024 gewählt. Müssen in diesem Fall Elternzeit-Meldungen gemacht werden?**

Für sie erste Elternzeit sind keine Meldungen zu erstellen. Für die zweite Elternzeit, die im Jahr 2024 beginnt, sind die entsprechenden Meldungen zu erstellen.

**Wie erfahre ich von einer Person in Elternzeit, dass sie die Krankenkasse wechselt?**

Von dem Mitarbeitenden in Elternzeit.

### **Abfrage Krankenkassenmitgliedschaft**

**Braucht man die Versicherungsnummer der Krankenkasse oder die Sozialversicherungsnummer?**

Die Versicherungsnummer.

**Ich hätte die Abfrage der Krankenkassenmitgliedschaft im SV-Meldeportal erwartet, kann dort aber kein entsprechendes Formular finden. Haben Sie eine Idee, wo die Abfrage zu finden ist?**

Grundsätzlich sollte die Abfrage über die Systemanbieter eingerichtet werden; allerdings wollen nicht alle Systemanbieter diese Möglichkeit anbieten.

### **Aktuelle Änderungen beim Kinderkrankengeld**

**Der Arbeitnehmer hat zwei kleine Kinder und ist verheiratet. Hat dann der Vater und die Mutter jeweils 30 beziehungsweise 35 Tage Anspruch auf KKT?**

Ja.

**Kinderkrankengeld: Ab dem ersten Tag muss dann auch ein Krankenschein vorliegen?**

Ja, für die Fortzahlung des Arbeitsentgelts oder von Krankengeld müssen unter anderem folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- Es muss eine ärztliche Bescheinigung vorliegen, dass der Arbeitnehmer oder die Arbeitnehmerin zur Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege eines erkrankten Kindes der Arbeit fernbleiben muss.
- Eine andere im Haushalt des Beschäftigten lebende Person kann die Beaufsichtigung, Betreuung oder Pflege nicht übernehmen.
- Das erkrankte Kind ist noch nicht zwölf Jahre alt. Diese Altersgrenze gilt nicht, wenn das Kind behindert und auf Hilfe angewiesen ist.

**Erhalten auch freiwillig gesetzlich Versicherte Kinderkrankengeld?**

Ja.

**Mit welchem Meldegrund wird Kind krank Mitaufnahme KK an die Krankenkasse übermittelt? EEL ...**

Hierbei sollte es sich um den gleichen Meldegrund handeln.