

Powered by:

HAUFE.

TK
Die
Techniker

Jahreswechsel- Information 2023/2024

für Firmenkunden

Stand 12/2023

Christiane Droste-Klemp
18. Dezember 2023

Referentin



Christiane Droste-Klemp
**Magister Volkswirtschaftslehre/
Germanistik**

- Beraterin zu sämtlichen Themen der Entgeltabrechnung
- Zahlreiche Publikationen zu den Themen Lohnsteuer-, Sozialversicherungsrecht, bAV, ATZ und flexible Arbeitszeit
- Ausgebildet zur Blended-Learning-Trainerin

Inhaltsverzeichnis

Grenzwerte in der Sozialversicherung	5
Aktuelles zur Geringfügigen Beschäftigung	9
Gesetzesänderungen	14
Zukunftsfinanzierungsgesetz	15
Wachstumschancengesetz	17
Familienstartzeitgesetz	26
Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz	30
Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildung	37

Inhaltsverzeichnis

Verwaltungsanweisungen/Rundschreiben	48
Jobticket – Deutschlandticket	49
Entgeltumwandlung – Zusätzlichkeit	53
SV-Meldeportal	57
Neuregelungen bei Elternzeit-Meldungen	59
Abfrage Krankenkassenmitgliedschaft	66
Aktuelle Änderungen beim Kinderkrankengeld	69
Rechtsprechung	71



Grenzwerte in der Sozialversicherung ab 1. Januar 2024

Beitragsbemessungsgrenzen ab 1. Januar 2024

Kranken- und Pflegeversicherung

2023:	59.850,00 Euro	p. M. 4.987,50 Euro
2024:	62.100,00 Euro	p. M. 5.175,00 Euro

Renten- und Arbeitslosenversicherung RK West

2023:	87.600,00 Euro	p. M. 7.300,00 Euro
2024:	90.600,00 Euro	p. M. 7.550,00 Euro

Renten- und Arbeitslosenversicherung RK Ost

2023:	85.200,00 Euro	p. M. 7.100,00 Euro
2024:	89.400,00 Euro	p. M. 7.450,00 Euro

Beitragssätze ab 1. Januar 2024

	2023	2024
Rentenversicherung	18,6 %	18,6 %
Arbeitslosenversicherung	2,6 %	2,6 %
Pflegeversicherung Zu-/ Abschläge je nach Kinderzahl	3,4 % seit 1. Juli 2023	3,4 %
Krankenversicherung allgemein	14,6 %	14,6 %
ermäßigt	14,0 %	14,0 %
durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz	1,6 %	1,7 %
Insolvenzgeldumlage	0,06 %	0,06 %
Künstlersozialabgabe	5,0 %	5,0 %

Höherverdienende Arbeitnehmer

	2023	2024
allgemeine Versicherungspflichtgrenze „Jahresarbeitsentgeltgrenze“	66.600,00 Euro	69.300,00 Euro
besondere Versicherungspflichtgrenze*	59.850,00 Euro	62.100,00 Euro
max. Beitragszuschuss PKV	403,99 Euro	421,76 Euro
max. Beitragszuschuss PV**	84,79 Euro	87,98 Euro

* für Personen, die am 31. Dezember 2002 bereits bei einem privaten Krankenversicherungsunternehmen vollversichert waren und wegen Überschreitens der an diesem Tag geltenden Jahresarbeitsentgeltgrenze bereits versicherungsfrei waren.

** abweichende Regelung in Sachsen



2.

**Aktuelles zur
geringfügigen
Beschäftigung**

Anhebung des Mindestlohns = Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze

	2023	2024
Gesetzlicher Mindestlohn p. Std.	12,00 Euro	12,41 Euro
Minijob-Grenze	520,00 Euro	538,00 Euro
Übergangsbereich	520,01 Euro – 2.000,00 Euro	538,01 Euro – 2.000,00 Euro

Info | Entwurf Vierte Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns (Vierte Mindestlohnanpassungs-verordnung – MiLoV4) vom 22. September 2023 (BAnz AT 28. September 2023 B1)

Anhebung des Mindestlohns = Anhebung der Geringfügigkeitsgrenze

- Die Geringfügigkeitsgrenze im Sinne des Sozialgesetzbuchs wird berechnet, **indem der Mindestlohn mit 130 vervielfacht, durch 3 geteilt und auf volle Euro aufgerundet wird.**
- Sie bezeichnet das monatliche Arbeitsentgelt, das bei einer Arbeitszeit **von 10 Wochenstunden** zum Mindestlohn nach § 1 Abs. 2 Satz 1 des Mindestlohngesetzes in Verbindung mit der auf der Grundlage des § 11 Abs. 1 Satz 1 des Mindestlohngesetzes jeweils erlassenen Verordnung erzielt wird.
 - Damit keine Minderung der Arbeitszeit von Minijobs zum Mindestlohn bei Mindestlohnerhöhung
 - **Keine Übergangsregelungen zum 1. Januar 2024 bzw. zum 1. Januar 2025**

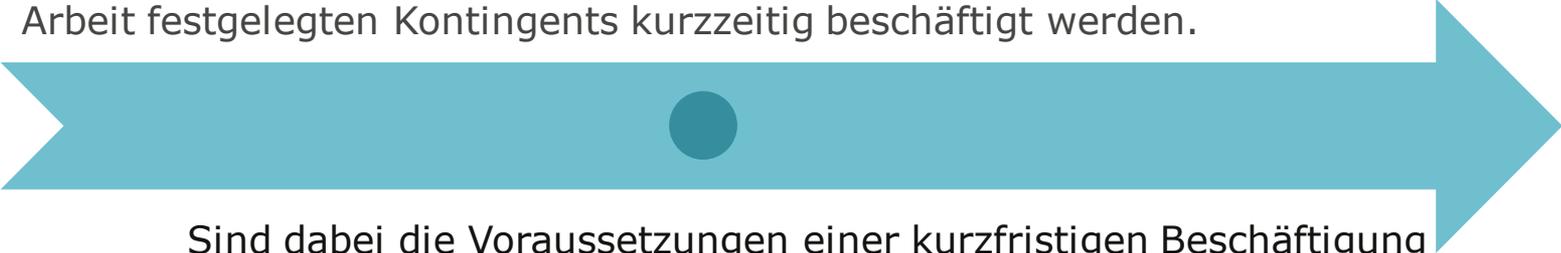
Regelung zum Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze

Überschreiten der Geringfügigkeitsgrenze unschädlich, wenn

- **unvorhersehbar**
- in bis zu **zwei Kalendermonaten** im maßgebenden Zeitjahr (letzten 12 Kalendermonate)
- **begrenzt** bis zum Doppelten der Geringfügigkeitsgrenze, also 2023 **bis zu 1.040 Euro** und 2024 **bis zu 1.076 Euro**

Kontingentierte Beschäftigung - Keine Versicherungsfreiheit bei Kurzfristigkeit

Ab 1. März 2024 können **Drittstaatsangehörige** unabhängig von Qualifikationsnachweisen im Rahmen eines von der Bundesagentur für Arbeit festgelegten Kontingents kurzzeitig beschäftigt werden.



Sind dabei die Voraussetzungen einer kurzfristigen Beschäftigung erfüllt, tritt **dennoch keine Versicherungsfreiheit ein.**



3.

Gesetzesänderungen



3.1

Zukunfts- finanzierungsgesetz

(BGBl. 2023 I Nr. 354 vom 14. Dezember 2023)

Beteiligung am Unternehmen

Zukunftsfinanzierungsgesetz - Geplante Änderungen ab 2024

- Erhöhung des Steuerfreibetrags für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen von **bisher 1.440 Euro auf 2.000 Euro**.
- Ausweitung Steueraufschub für Arbeitnehmer von Start-up-Unternehmen:
 - Einkünfte aus der Übertragung von Vermögensbeteiligungen am Unternehmen werden erst nach 15 Jahren oder bei Arbeitgeberwechsel/Veräußerung besteuert.
 - Keine Besteuerung bei Haftungsübernahme ArbG.



BMF | Schreiben v. 16.11.2021, IV C 5 - S 2347/21/10001:006



3.2

Wachstums- chancengesetz

(Entwurf –Vermittlungsausschuss)

Wachstumschancengesetz - Verpflegungspauschale

Verpflegungspauschalen ab 2024

16,00
Euro

Eintägige Dienstreise
Abwesenheit mehr als 8 h

32,00
Euro

Mehrtägige Dienstreise
Mit Übernachtung Abwesenheit 24 h

16,00
Euro

Mehrtägige Dienstreise mit Übernachtung
An-/Abreisetag

Erhöhung Pauschale für **Übernachtung in Kfz** (z.B. Lkw) von 8 Euro auf **9 Euro** ab 1. Januar 2024

Wachstumschancengesetz - Verpflegungspauschale

Kürzung der Verpflegungspauschalen ab 2024

Inland
6,40 Euro

Bei einem **Frühstück um 20 %** der Verpflegungspauschale für 24-stündige Abwesenheit (32 Euro Inland)

Inland
12,80 Euro

Bei einem **Mittagessen um 40 %** der Verpflegungspauschale für 24-stündige Abwesenheit (32 Euro Inland)

Inland
12,80 Euro

Bei einem **Abendessen um 40 %** der Verpflegungspauschale für 24-stündige Abwesenheit (32 Euro Inland)

Wachstumschancengesetz – Betriebsveranstaltung

Handelt es sich überhaupt um eine Betriebsveranstaltung
im steuerlichen Sinne?

Ziel: Kontaktpflege unter den Mitarbeitern, geselliger
Charakter, steht allen Mitarbeitern offen

Bleibt Zuwendung im
herkömmlichen, üblichen
Rahmen?

Andere Veranstaltung
im überwiegend
Eigenbetrieblichen
Interesse?

Maximal zwei
Veranstaltungen/
Jahr

110-Euro-
Freibetrag
eingehalten?

Zumindest
teilweise steuerfrei

**Geplante Erhöhung Freibetrag auf
150 Euro ab 1. Januar 2024.**

Wachstumschancengesetz – Versorgungsfreibetrag

Von Versorgungsbezügen bleibt ein VFB sowie ein Zuschlag zum VFB steuerfrei.

Ab 2023 soll der anzuwendende Prozentwert zur Bemessung des VFBes nicht mehr von 0,8 %, sondern nur noch von 0,4 % (p.a.) verringert werden.

Der Höchstbetrag soll ab dem Jahr 2023 um 30 Euro und der Zuschlag zum VFB um 9 Euro (p.a.) sinken.

Dies soll ab Veranlagungszeitraum 2023 gelten.

Korrektur der Kohorte 2023 erfolgt über die EST-Veranlagung 2023

Wachstumschancengesetz – Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge

	Anschaffung	Voraussetzung	Versteuerung
E-Auto	01.01.2019 – 31.12.2023	Listenpreis \leq 60.000 EUR	1/4 (ab 2020)
		Listenpreis $>$ 60.000 EUR	1/2
	01.01.2024 – 31.12.2030	Listenpreis \leq 70.000 EUR	1/4 (ab 2024)
		Listenpreis $>$ 70.000 EUR	1/2
Plug-in-Hybrid	01.01.2022 – 31.12.2024	<ul style="list-style-type: none"> CO₂-Ausstoß max. 50 g/km oder Reichweite Elektromotor min. 60 km 	1/2
	01.01.2025 – 31.12.2030	<ul style="list-style-type: none"> CO₂-Ausstoß max. 50 g/km 	1/2

Wachstumschancengesetz - Abschaffung der 1/5 Reg. im Lohnsteuerverfahren

Derzeit 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, **soll es gestrichen werden**. Die Tarifiermäßigung sollen Arbeitnehmer weiterhin im Veranlagungsverfahren geltend machen können.

Gilt erstmals für den Lohnsteuerabzug 2024

Anpassung der Lohnsteuerbescheinigung 2024

Lohnsteuerbescheinigung 2024

Beabsichtigte Abschaffung Anwendung Fünftelregelung im LSt-Verfahren noch nicht berücksichtigt.

9. Ermäßig besteuerte Versorgungsbezüge für mehrere Kalenderjahre			
10. Ermäßig besteuertes Arbeitslohn für mehrere Kalenderjahre (ohne 9.) und ermäßig besteuerte Entschädigungen			
11. Einbehaltene Lohnsteuer von 9. und 10.			
12. Einbehaltener Solidaritätszuschlag von 9. und 10.			
13. Einbehaltene Kirchensteuer des Arbeitnehmers von 9. und 10.			
14. Einbehaltene Kirchensteuer des Ehegatten/Lebenspartners von 9. und 10. (nur bei Konfessionsverschiedenheit)			
15. (Saison-)Kurzarbeitergeld, Zuschuss zum Mutterschaftsgeld, Verdienstausfallentschädigung (Infektionsschutzgesetz), Aufstockungsbetrag und Altersteilzeitzuschlag			
16. Steuerfreier Arbeitslohn nach	a) Doppelbesteuerungsabkommen (DBA)		
	b) Auslandstätigkeitserlass		
17. Steuerfreie Arbeitgeberleistungen, die auf die Entfernungspauschale anzurechnen sind			
18. Pauschal mit 15 % besteuerte Arbeitgeberleistungen für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte			
19. Steuerpflicht ig Entschädigungen und Arbeitslohn für mehrere Kalenderjahre, die nicht ermäßig besteuert wurden - in 3. enthalten			



Info! In der Lohnsteuerbescheinigung werden die für die Tarifiermäßigung des § 34 Abs. 1 EStG in Frage kommenden Arbeitslöhne weiterhin gesondert ausgewiesen. Die Entscheidung über die Gewährung selbst obliegt jedoch im Einzelfall dem Finanzamt.

Wachstumschancengesetz - Gruppenunfallversicherung

AG können die Beiträge für eine GU mit einem Pauschsteuersatz von 20 % erheben, wenn der steuerliche Durchschnittsbetrag ohne Versicherungssteuer 100 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigt.



Dieser Grenzbetrag soll aufgehoben werden.



Gilt erstmals für den Lohnsteuerabzug 2024



3.3

Familienstartzeitgesetz (Entwurf)

Familienstartzeitgesetz - Kompaktübersicht

Einführung eines Freistellungsanspruchs des Partners/der Partnerin **in den ersten zehn Arbeitstagen nach einer Geburt**, § 25a MuSchG.

Anspruchsberechtigt ist „**der andere Elternteil**“.

Alleinerziehende erhalten die Möglichkeit, eine **Person zu benennen**, die sie als Partnerin oder Partner anstelle des anderen Elternteils nach der Entbindung unterstützen kann, sich in einem familiär-vertrauten Umfeld von den Anstrengungen der Geburt zu regenerieren.

Die Zeit der **Partnerfreistellung** wird wie die Zeit der Mutterschutzfrist auf den Anspruch **auf Elternzeit angerechnet**, § 15 BEEG.

Familienstartzeitgesetz - Partnerschaftslohn

Partnerschaftslohn:

- Für die Zeit der Freistellung erhält der Partner/die Partnerin **von seinem/ihrem Arbeitgeber Partnerschaftslohn** in Höhe des **durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten drei Kalendermonate**.
- Der Partnerschaftslohn wird **auf das Elterngeld angerechnet**, wenn ein Anspruch auf Elterngeld bestünde, § 3 BEEG.
- Die **Kosten der Freistellung** sollen aus dem arbeitgeberfinanzierten **U2-Umlageverfahren** gedeckt werden.
- Eltern, deren Kind bereits **vier Wochen oder früher** vor dem voraussichtlichen Entbindungstag geboren wurde, **erhalten einen weiteren Basiselterngeldmonat**.

Familienstartzeitgesetz - Partnerschaftsfreistellung / Zusammenfassung

- Keine Mindestbeschäftigungsdauer für die Inanspruchnahme des Freistellungsanspruchs erforderlich.
- Freistellung kann tageweise innerhalb der ersten zehn Arbeitstage ab Entbindung in Anspruch genommen werden.
- Erster Tag der Freistellung muss nicht zwingend der Entbindungstag, sondern kann auch der erste darauffolgende Arbeitstag sein.

Hintergrund:

Wenn am Entbindungstag keine Freistellung erforderlich ist, soll der Anspruch nicht gekürzt werden.



Info | Freistellung kann auch weniger als zehn Arbeitstage umfassen, sofern von den Partnern so geltend gemacht.



3.4

**Pflegeunterstützungs-
und Entlastungsgesetz
Gültig ab 1. Juli 2023**

PUEG - Kompaktübersicht

Änderungen im
Überblick – ab
1. Juli 2023.

Der Beitragssatz beträgt **grundsätzlich 3,4 %**

- Der Beitragssatz für AN mit Ablauf des Monats, in dem sie das 23. Lebensjahr vollendet haben, erhöht sich um einen Beitragszuschlag in Höhe von **0,6 % (Beitragszuschlag für Kinderlose)**.

Der Zusatzbeitrag gilt nicht für Mitglieder, die vor dem 1. Januar 1940 geboren wurden.

- Sowie nicht für Wehr- und Zivildienstleistende sowie für Bezieher von Bürgergeld nach § 19 Absatz 1 Satz 1 SGB II

PUEG - Kompaktübersicht

Änderungen im
Überblick – ab
1. Juli 2023.

Eine Reduzierung des Beitragsatzes ergibt sich für Eltern*:

- Nach Absatz 1 Satz 1 und 3 SGB XI für jedes Kind ab dem zweiten Kind; bis zum fünften Kind um jeweils einen Abschlag in Höhe von 0,25 % bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat oder vollendet hätte.
- Dies gilt auch für Eltern, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Vollendung 25. Lebensjahr – diese Kinder werden nicht mehr berücksichtigt.

- bei der Ermittlung des Abschlags **nicht berücksichtigungsfähig sind Kinder, die das 25. Lebensjahr vollendet** haben.

PUEG - Beitragsabschmelzung für AN bei hoher Kinderanzahl

1 Kind bzw.
Elterneigenschaft =
„lebenslang“



AN-Anteil gesamt 1,45 %

Abschlag
2 Kinder bis
Vollendung des 25.
Lebensjahr



AN-Anteil gesamt 1,20 %

Abschlag
3 Kinder bis
Vollendung des 25.
Lebensjahr



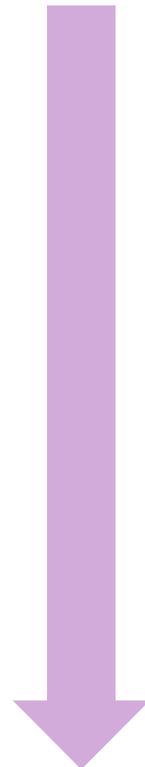
AN-Anteil gesamt 0,95 %

Abschlag
4 Kinder bis
Vollendung des 25.
Lebensjahr



AN-Anteil gesamt 0,70 %

Abschlag
5 + Kinder bis
Vollendung des 25.
Lebensjahr



PUEG - Zusammenfassung der wichtigsten Inhalte

Zuschlag 0,6 % bei fehlender Elterneigenschaft	Reduzierung des Beitragssatzes um 0,25 %
Ab Vollendung des 23. Lebensjahres	Ab dem zweiten bis zum fünften Kind um je 0,25 %
Nicht für vor 1940 geborene Mitglieder	Bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres des Kindes
	Auch für Eltern, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben

Unterschiedliche Berücksichtigung der Kinder

PUEG

Grundsätzliche Hinweise Differenzierung der Beitragssätze in der Pflegeversicherung nach Anzahl der Kinder und Empfehlungen zum Nachweis der Elterneigenschaft vom 11. Juli 2023

Elterneigenschaft

Als Eltern, die vom Beitragszuschlag für Kinderlose ausgenommen sind, gelten Eltern im Sinne des § 56 Abs. 1 Satz 1 Nr. 3 und Abs. 3 Nr. 2 und 3 SGB I.

- Hiernach werden neben den (leiblichen) **Eltern auch Adoptiveltern, Stiefeltern und Pflegeeltern berücksichtigt.**

Bei **Adoptiveltern und Stiefeltern** muss das Familienband allerdings zu einem Zeitpunkt bewirkt werden, zu dem für das Kind altersmäßig **eine Familienversicherung** in der sozialen Pflegeversicherung hätte begründet werden können.

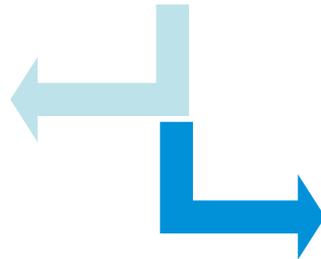
Nachweisverfahren nach § 55 Abs. 3d SGB XI Folgen verspäteter Nachweis?

Nachweis der Elterneigenschaft sowie Anzahl und Alter der Kinder

- Können die **Abschläge** nach Absatz 3 Satz 4 und 5 SGB XI von den beitragsabführenden Stellen und den Pflegekassen **nicht ab dem 1. Juli 2023** berücksichtigt werden, sind sie **so bald wie möglich, spätestens bis zum 30. Juni 2025** zu erstatten.
- In dem Zeitraum **vom 1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025** gilt der **Nachweis** auch dann als **erbracht**, wenn das **Mitglied auf Anforderung der beitragsabführenden Stelle** oder der Pflegekasse die **erforderlichen Angaben** zu den berücksichtigungsfähigen Kindern **mitteilt.**“

Ohne Nachweis!!

Zulässig



Im Ergebnis bedeutet dies, dass sowohl die Eigenerklärung des Mitglieds – auch telefonisch – zulässig ist, als auch auf die Vorlage von Urkunden verzichtet werden kann. Die telefonische Klärung ist aber zu dokumentieren.



**Gesetz zur Stärkung der
Aus- und Weiter-
bildungsförderung
„Qualifizierungsgeld“
Gültig ab 1. April 2024**

3.5

Qualifizierungsgeld - Kompaktübersicht

- Erhöhter Weiterbildungsbedarf aufgrund Strukturwandel wegen Demografie, Digitalisierung und Dekarbonisierung
- Vermeidung strukturwandelbedingter Arbeitslosigkeit durch Erhaltung der Beschäftigungsfähigkeit
- Qualifizierungsgeld für Entgeltausfall bei strukturwandelbedingter beruflicher Weiterbildung
- Auszahlung durch Arbeitgeber und Erstattung durch Arbeitsagenturen

Qualifizierungsgeld - Anspruchsvoraussetzungen

- Erfüllung betrieblicher Voraussetzungen
- Erfüllung persönlicher Voraussetzungen
- Inhalte über arbeitsplatzbezogene kurzfristige Anpassungsfortbildungen hinaus
- Förderzulassung des Maßnahmenträgers
- Maßnahmendauer mehr als 120 h (maximal Dauer einer Vollzeitmaßnahme)

Qualifizierungsgeld – Betriebliche Voraussetzungen

Strukturwandelbedingte Qualifizierungsbedarfe im Betrieb für mindestens 20 % der Beschäftigten (mindestens 10 % in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten)

Finanzierung der beruflichen Weiterbildung durch Arbeitgeber

BV oder TV (weniger als 10 Beschäftigten auch durch AG-Erklärung) über

strukturwandelbedingten Qualifizierungsbedarf
Perspektiven der Beschäftigten für nachhaltige
Beschäftigung im Betrieb
Inanspruchnahme des Qualifizierungsgeldes

Qualifizierungsgeld – Persönliche Voraussetzungen



Weiterbildung im Rahmen **bestehenden Arbeitsverhältnisses**



Arbeitsverhältnis **nicht gekündigt** oder durch Aufhebungsvertrag aufgelöst



Keine Teilnahme an mit Qualifizierungsgeld geförderter beruflicher Weiterbildung in **letzten vier Jahren** vor Antragstellung

Qualifizierungsgeld

Höhe des Qualifizierungsgeldes

67 % der Nettoentgeltdifferenz im Referenzzeitraum* für Beschäftigte, die beim Arbeitslosengeld die Voraussetzungen für den erhöhten Leistungssatz erfüllen würden

60 % der Nettoentgeltdifferenz im Referenzzeitraum* für die übrigen Beschäftigten

angelehnt an die Berechnung des Kurzarbeitergelds

* letzter Entgeltabrechnungszeitraum spätestens drei Monate vor Anspruchsbeginn

Qualifizierungsgeld

Beispiel

- Versicherungspflichtiger Arbeitnehmer
- Steuerklasse I/1 Kind – 50 % Arbeitsausfall durch Weiterbildung

- Brutto-Soll-Entgelt: 3.000,00 Euro Netto-Soll-Entgelt: 1.377,52 Euro
- Brutto-Ist-Entgelt: 1.500,00 Euro Netto-Ist-Entgelt: 783,68 Euro

- Qualifizierungsgeld: 593,84 Euro Differenzbetrag Netto-Soll/Netto-Ist
- Lohnersatzleistung nach § 32b EStG – Nachweis Ziffer „15“ LSt.besch.

Qualifizierungsgeld – Verfahren

Antrag des Arbeitgebers mit

- Zustimmungserklärung des Arbeitnehmers zur Weiterbildung
- Nachweis der Erfüllung der Voraussetzungen
- Berechnung des Qualifizierungsgeldes (einschließlich Ermittlung des anzurechnenden Nebeneinkommens)

Auszahlung durch Arbeitgeber

Erstattung durch Agentur für Arbeit

Nachweis über Stand der Weiterbildung und Beschäftigung bisheriger Bezieher bei Folgeanträgen nach drei Jahren

Qualifizierungsgeld – Besonderheiten in der Sozialversicherung

Versicherungspflicht

- Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung

Beitragspflicht

- Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung

Beitragsbemessung

- 80 % der Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt

Beitragstragung

- allein durch Arbeitgeber
- ohne Beitragszuschlag zur Pflegeversicherung (Pauschalzahlung durch Arbeitsagentur)
- Einschl. Beitragszuschuss zur freiwilligen und privaten Kranken- und PV

Keine Änderung des KV-Status

Qualifizierungsgeld – Arbeitgeberzuschuss

- keine Anrechnung soweit er zusammen mit dem Qualifizierungsgeld das Soll-Entgelt nicht übersteigt
- Beitragspflicht in der Kranken-, Pflege- und Rentenversicherung
- zurzeit keine Regelung über Beitragsfreiheit von Zuschüssen bis 80% der Differenz zwischen Soll- und Ist-Entgelt wie beim Kurzarbeitergeld

Aktuell:



Arbeitgeberzuschuss zum Qualifizierungsgeld nach derzeitiger Rechtslage nicht beitragsfrei – eine entsprechende Anpassung bleibt abzuwarten.

Qualifizierungsgeld – Besonderheiten im Steuerrecht

Vom Arbeitgeber gewährte Qualifizierungsgeld ist **steuerfrei** (§ 3 Nr. 2 Buchst. a EStG-E)

Progressionsvorbehalt (§ 32b Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 Buchst. a EStG-E)

Beachte: Zuschuss zum Qualifizierungsgeld: steuerpflichtiger Arbeitslohn

LSt-Bescheinigung soll angepasst werden – Ausweis wahrscheinlich in Ziffer „15“

Kosten für die Weiterbildung sind steuerfrei nach § 3 Nr. 19 Satz 1 Buchst. a EStG-E



4.

**Verwaltungsanweisungen /
Rundschreiben**



4.1

**Jobticket -
Deutschlandticket**

Übersicht: Steuerfreie Fahrtkostenzuschüsse – ÖPV

Zuschüsse des AG nach § 3 Nr. 15 EStG

Fallvariante 1 (<u>Personenfern</u>- und - nahverkehr)	Fallvariante 2 (<u>Personennah</u>verkehr)	Fallvariante 2a – Deutschlandticket (<u>Personennah</u>verkehr)
<ul style="list-style-type: none">▪ Fernzüge ICE, IC, EC Thalys, TGV▪ Fernbusse auf festgelegten Routen	<ul style="list-style-type: none">▪ Alles außer Fernverkehr▪ Grds. keine Taxifahrten	<ul style="list-style-type: none">▪ Privatnutzung möglich▪ Aber grundsätzlich keine Nutzung von Fernzügen im Sinne der steuerlichen Definition
Voraussetzungen: <ul style="list-style-type: none">✓ Steuerfreiheit nur für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte✓ Keine Steuerfreiheit bei Privatnutzung✓ Aktives Dienstverhältnis erforderlich	Vorteile: <ul style="list-style-type: none">✓ Steuerfreiheit auch für Privatfahrten✓ Gilt auch für Betriebsrentner:innen	Vorteile: <ul style="list-style-type: none">✓ Steuerfreiheit damit unabhängig vom beruflichen Nutzungsumfang

BMF, Schreiben v. 15.8.2019, IV C 5 - S 2342/19/10007 :001

Jobticket

Deutschlandticket als Jobticket?

- AG erhalten die Möglichkeit, ihren Beschäftigten das Deutschlandticket als Jobticket bereitzustellen.
- Wenn sie dabei einen Zuschuss von **mindestens 25 %** auf den Ausgabepreis des Tickets leisten, können **bis zum 31. Dezember 2024** zusätzlich **5 %** Übergangsabschlag beziehungsweise Rabatt auf den Ausgabepreis gewährt werden.

Achtung beim Fahrkostenzuschuss: Bei einem Zuschuss über Fahrkarten-Preis wird übersteigender Betrag steuer- und beitragspflichtig. Belegnachweis zum Lohnkonto.

Quelle: <https://www.bundesregierung.de/breg-de/aktuelles/deutschlandticket-2134074>

Jobticket

Minderung der Entfernungspauschale

- Alle steuerfreien Leistungen nach § 3 Nr. 15 EStG mindern die Entfernungspauschale.
- Gilt auch, wenn nur Privatfahrten im Rahmen des Personennahverkehrs.
- Keine Minderung, soweit steuerfreie Reisekosten nach § 3 Nr. 16 EStG vorliegen.

Berechnung des Minderungsbetrags

- Grds. Wert der Fahrberechtigung
- Vereinfachung: Aufwendungen des AG (dann entfällt 4 %-Abschlag)



4.2

**Entgeltumwandlung -
Zusätzlichkeit**

Entgeltumwandlung – Bedeutung: Zusätzlichkeit in der Sozialversicherung

Bedeutung: Zusätzlichkeit in der SV

- Steuerfreie Bezüge und bestimmte pauschal versteuerte Bezüge zählen in der Sozialversicherung nur dann nicht zum Arbeitsentgelt, wenn diese zusätzlich gezahlt werden (u. a. § 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1 SvEV).
- Besteht eine Steuerbefreiung auch im Rahmen einer Entgeltumwandlung (z. B. aktuell bei Mitarbeiterbeteiligungen) handelt es sich dennoch um Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung.
- Die Umwandlung einer Sonderzahlung erfüllt nicht die Voraussetzungen der Zusätzlichkeit.
- Bei einer Pauschalversteuerung nach § 40b EStG a. F. für eine Direktversicherung/Pensionskasse bleibt es bei der bisherigen Auffassung, dass eine Finanzierung aus Einmalzahlungen als zusätzliche Zahlung zum Gehalt akzeptiert wird.

Entgeltumwandlung - Überlassung betrieblicher Datenverarbeitungs- und Telekommunikationsgeräte

- **Trotz Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 45 EStG handelt** es sich um **sv-pflichtiges Arbeitsentgelt**, wenn Überlassung verbunden mit einer **Entgeltumwandlung erfolgt**.
- Als Nutzungsentgelt ist in der Regel der Betrag der Entgeltumwandlung anzusetzen.
- Weichen bei Leasingverträgen die Höhe der **Leasingrate und die Höhe der Entgeltumwandlung voneinander ab**, ist als Wert für die Nutzungsüberlassung die Höhe der vom AG als Leasingnehmer **vereinbarten Leasingrate in Ansatz zu bringen**.

Entgeltumwandlung - Beispiel

Beispiel

Der Arbeitgeber überlässt im Rahmen einer Gehaltsumwandlung dem Mitarbeiter ein Smartphone, das dieser auch privat nutzen darf.

Arbeitsentgelt vor Entgeltumwandlung	3.000 Euro		Variante 1	Variante 2	Variante 3
Entgeltumwandlung AN	50 Euro				
Leasingrate AG		Arbeitsentgelt vor Entgeltumwandlung	3.000 Euro	3.000 Euro	3.000 Euro
Variante 1	50 Euro	Leasingrate AG	50 Euro	40 Euro	60 Euro
Variante 2	40 Euro	Entgeltverzicht AN	50 Euro	50 Euro	50 Euro
Variante 3	60 Euro	Neuer Barlohnanspruch (Steuer-Brutto)	2.950 Euro	2.950 Euro	2.950 Euro
		Geldwerter Vorteil SV	50 Euro	40 Euro	60 Euro
		Arbeitsentgelt (SV-Brutto)	3.000 Euro	2.990 Euro	3.010 Euro



4.3

SV-Meldeportal

SV-Meldeportal sv-net: Neues Portal

SV-Meldeportal ersetzt sv.net

- Am 4. Oktober 2023 ist das neue SV-Meldeportal freigeschaltet geworden.
- In einer **Übergangszeit bis zum 31. Dezember 2023** kann das Vorläuferprodukt sv.net uneingeschränkt auch weiterhin genutzt werden.
- Bis 29. Februar 2024 kann es eingeschränkt genutzt werden.
- Das neue SV-Meldeportal ist eine komplette Neu-Entwicklung
- Die Nutzung des SV-Meldeportals ist erst **nach einer umfassenden Registrierung** in Verbindung mit einem **ELSTER-Organisationszertifikat möglich**.
- Die Nutzung des SV-Meldeportals ist in den Jahren 2023 und 2024 kostenfrei, sofern sich Arbeitgeber und deren Dienstleistungspartner bis zum 31. März 2024 als Nutzer registrieren. Erst ab 2025 ist für diese Anwender die Nutzung des SV-Meldeportals kostenpflichtig.



Daten können NICHT übernommen werden!



SV-MELDEPORTAL®
ARBEITGEBER
SOZIALVERSICHERUNG

Beantragung des ELSTER-Organisationszertifikat unter <https://info.mein-unternehmenskonto.de>

FAQ finden Sie unter: <https://sv-meldeportal.de/fragen-antworten/>

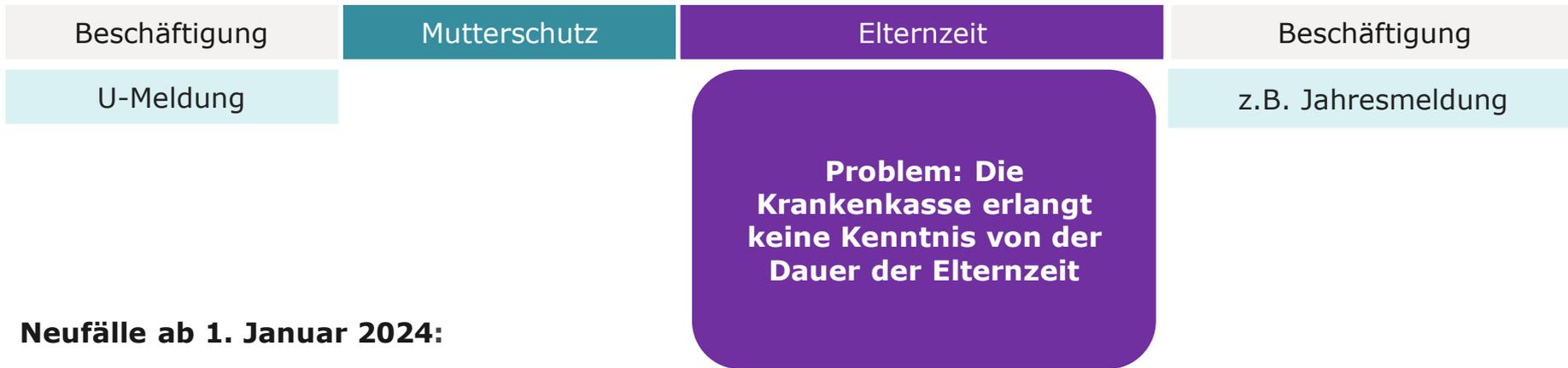


4.4

Neuregelung: Elternzeit-Meldungen

Neuregelung Elternzeit-Meldungen

Bisher:



Neufälle ab 1. Januar 2024:



Neuregelung Elternzeit-Meldungen – Ausgestaltung der Meldepflicht

Die Meldepflicht tritt nur ein, sofern die Beschäftigung durch Wegfall des Anspruchs auf Entgelt unterbrochen wird.

- Wie bei der Pflicht zur Abgabe der Elternzeit-Meldungen muss die vorgenannte Unterbrechung grundsätzlich mindestens einen Kalendermonat andauern.
- Bei freiwillig Versicherten sind auch kürzere Zeiträume zu melden.
- Die Meldepflicht besteht nur bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern.
- Elternzeit-Meldungen sind bei geringfügig Beschäftigten nicht abzugeben.

Neuregelung Elternzeit-Meldungen – Meldung bei Beginn der Elternzeit

- Zum Datum des Beginns der Elternzeit ist **eine gesonderte Anmeldung** zu erstellen.
- Meldeverpflichtung besteht **zusätzlich** zur Unterbrechungsmeldung. Das bisherige Meldeverfahren wird dadurch nicht geändert.
- Abgabegrund der Anmeldung: 17
- **Keine Angabe der voraussichtlichen Dauer der Elternzeit**
- Die Beginn-Meldung zur Anzeige der Elternzeit ist mit der nächsten Abrechnung des Entgeltes oder bei Nutzung einer Ausföhlhilfe innerhalb von sechs Wochen nach Beginn der Elternzeit zu melden.

Neuregelung Elternzeit-Meldungen – Meldung bei Ende der Elternzeit

- Die Ende-Meldung enthält den **Beginn aus der Beginn-Meldung** und **ein Ende-Datum**. Dies gilt auch, sofern die Elternzeit über den 31.12. eines Jahres hinaus besteht.
- Es sind insoweit **keine „Elternzeit-Jahresmeldungen“** abzugeben.
- Abgabegrund der Abmeldung: 37
- Meldefrist: wie bei der Meldung zu Beginn der Elternzeit
- **Endet** das sozialversicherungsrechtliche Beschäftigungsverhältnis während der Elternzeit, ist **zusätzlich zur Abmeldung** eine Ende-Meldung **der Elternzeit** mit dem Datum des Beschäftigungsendes abzugeben.
- **Ende-Meldung** nur für Elternzeiten, die **ab 1. Januar 2024** begonnen haben.

Neuregelung Elternzeit-Meldungen – Aufnahme einer Beschäftigung während der Elternzeit beim selben Arbeitgeber

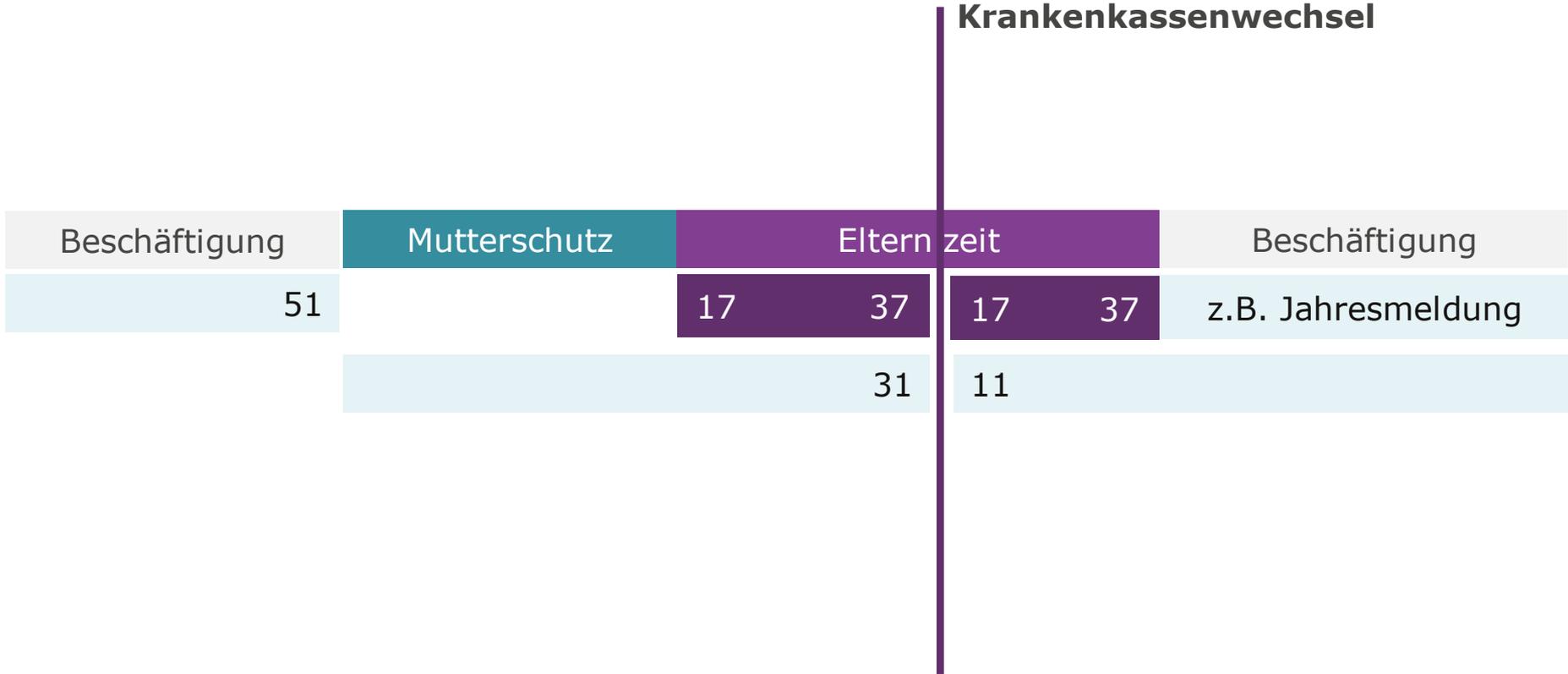
Aufnahme einer geringfügigen Beschäftigung hat keine Auswirkungen

Bei Aufnahme einer **mehr als geringfügigen** Beschäftigung ist die Elternzeit **abzumelden** (Grund der Abgabe 37).

Nach Beendigung der mehr als geringfügigen Beschäftigung ist eine Beginn-Meldung abzugeben, sofern weiterhin oder erneut Elternzeit besteht.

Es empfiehlt sich beim Minijob eine neue Pers. Nr. zu verwenden!!

Neuregelung Elternzeit-Meldungen – Krankenkassenwechsel während der Elternzeit





Abfrage der Krankenkassen- mitgliedschaft

4.5

Abfrage der Krankenkassenmitgliedschaft

Ab **dem 1. Januar 2024** können Arbeitgeber und Zahlstellen die **aktuelle Mitgliedschaft** bei einer Krankenkasse in elektronischer Form beim GKV-Spitzenverband **abfragen**.

Das betrifft auch Steuerberater, dienstleistende Rechenzentren, Insolvenzverwalter sowie weitere dritte Stellen, die im Auftrag des Arbeitgebers Meldungen an die Krankenkasse übermitteln.

Der Abruf der Arbeitgeber ist zulässig, wenn diesen

- trotz vorheriger Aufforderung
- keine, unvollständige, oder falsche Angaben über die Mitgliedschaft vorliegen.

Abfrage der Krankenkassenmitgliedschaft

Eine Übermittlung der Abfrage ist in der Zeit von Montag bis Freitag möglich. Die Abfrage erfolgt über den GKV-Kommunikationsserver.

Der GKV-Spitzenverband leitet unmittelbar eine Abfrage bei den Krankenkassen ein und teilt innerhalb von 24 Stunden an die abfragende Stelle zurück:

- 1 = Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse ermittelt,
- 2 = Keine Mitgliedschaft bei einer Krankenkasse ermittelt.

Bei Ziffer 1 wird zusätzlich die Betriebsnummer der Krankenkasse angegeben, bei der zum Zeitpunkt des Abrufs eine Mitgliedschaft besteht.

Die Rückmeldung des GKV-Spitzenverbands **ersetzt nicht** die elektronische Mitgliedsbestätigung der Krankenkasse.
Auch eine bestehende Familienversicherung wird nicht rückgemeldet.



**Aktuelle Änderungen
beim
Kinderkrankengeld**

4.6

Aktuelle Änderungen beim Kinderkrankengeld

Besondere Corona-Regelungen enden zum 31. Dezember 2023



Erweiterung der regulär geltenden Anspruchstage ab 1. Januar 2024 durch Pflegestudiumstärkungsgesetz

- **15 Arbeitstage pro Kind** (Alleinerziehende 30 Tage)
- **Gesamtzahl der Anspruchstage 35** (Alleinerziehende 70 Tage)



Neuer Anspruch auf Kinderkrankengeld während der stationären Behandlung eines versicherten Kindes bei medizinisch begründeter Mitaufnahme (bei Kindern bis zur Vollendung des 9. Lebensjahres werden medizinische Gründe unterstellt)



5.

Rechtsprechung

Dienstwagen – Wert des Sachbezugs

Die Entscheidung (BAG, Urteil v. 31.5.2023, 5 AZR 273/22)

Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung ist Sachbezug i.S.v. § 107 Abs. 2 S. 1 GewO.

Wert: grds. 1 % des Listenpreises zzgl. Sonderausstattungen und USt. im Zeitpunkt der Erstzulassung.

Zur Ermittlung des pfändbaren Teils des Einkommens sind Geld- und Sachleistungen nach den vollstreckungsrechtlichen Vorschriften zusammenzurechnen.

Nicht einbezogen wird dabei der steuerlich zu berücksichtigende geldwerte Vorteil für die Nutzung des PKW auf dem Weg von der Wohnung zum Betrieb i.H.v. monatlich 0,03 % des Listenpreises für jeden Entfernungskilometer sog. 0,03 %-Regelung).

Begründung: Das ist kein Sachbezug i.S.v. § 107 Abs. 2 S. 5 GewO, sondern ein steuerrechtlich relevanter Korrekturposten für den pauschalen Werbungskostenabzug.

Handy

BFH, Urteil v. 23.11.2022, VI R 49/20

- Die Erstattung von Telefonkosten für einen vom Arbeitnehmer abgeschlossenen Mobilfunkvertrag durch den Arbeitgeber ist auch dann nach § 3 Nr. 45 EStG steuerfrei, wenn der Arbeitgeber das Mobiltelefon, durch dessen Nutzung die Telefonkosten entstanden sind, von dem Arbeitnehmer zu einem niedrigen, auch unter dem Marktwert liegenden Preis erworben hat und er das Mobiltelefon dem Arbeitnehmer unmittelbar danach wieder zur privaten Nutzung überlässt.



Summenbescheid

BFH, Urteil v. 15.6.2023, VI R 27/20

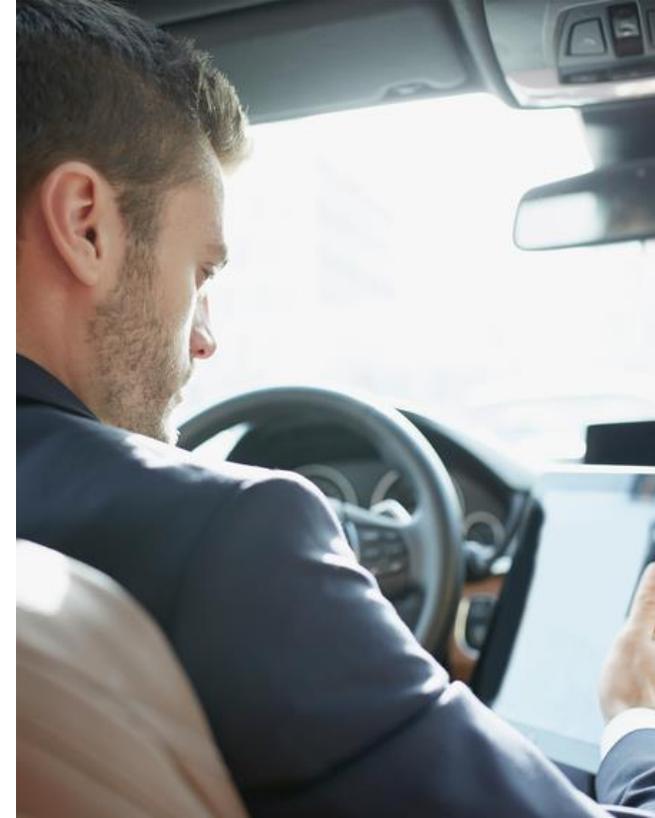
- Die (Nach-)Entrichtung von Beiträgen zur Gesamtsozialversicherung aufgrund eines Summenbescheids nach § 28f Abs. 2 SGB IV durch den Arbeitgeber führt **nicht zu Arbeitslohn.**



Firmenwagen - Fahrtenbuch

BFH, Urteil v. 15.12.2022, VI R 44/20

- Eine Schätzung von belegmäßig **nicht nachgewiesenen Aufwendungen** – hier: **Treibstoffkosten** – schließt die Anwendung der **Fahrtenbuchmethode** für die Bemessung des geldwerten Vorteils aus der Überlassung eines betrieblichen Kfz aus.





**Falls Sie noch
Fragen haben ...**

... stehen wir Ihnen gerne zur Verfügung.

**Weitere Informationen finden
Sie unter firmenkunden.tk.de**

**Einfach die Suchnummer ins
Suchfeld eintragen**

Webinarübersicht 2032060

Beratungsblätter 2068424

Broschüre Beiträge 2138524

SV-Lexikon (TK-Lex) 2032352

Newsletter 2032116

Mediathek 2134226