

• • •

Wilhelm-Leuschner-Straße 45
64347 Griesheim
Tel. 06155 795 480
Fax 06155 795 48-10

kanzlei@ghpartner.de • www.ghpartner.de

GUERDAN • • • •
HATZEL & • • • •
PARTNER • • • •

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater GbR

LOHN-Rundschreiben Januar 2024

<u>Themen:</u>	<u>Seite</u>
I. Änderungen in der Sozialversicherung ab 01.01.2024	1
II. Lohnsteuerliche Regelungen ab 01.01.2024	3
III. Sonstige Mitteilungen	7

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

das Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht hat, wie immer zum Jahreswechsel, in einigen Bereichen Veränderungen erfahren.

I. ÄNDERUNGEN IN DER SOZIALVERSICHERUNG AB 01.01.2024

1. Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Sozialversicherung

Die Beitragsbemessungsgrenzen für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und die Arbeitslosenversicherung haben sich ab 01.01.2024 wie folgt geändert:

	<u>West</u> <u>monatlich</u>	<u>jährlich</u>	<u>Ost</u> <u>monatlich</u>	<u>jährlich</u>
Kranken- / Pflegeversicherung	5.175,00 €	62.100 €	5.175,00 €	62.100 €
Renten- / Arbeitslosenversicherung	7.550,00 €	90.600 €	7.450,00 €	89.400 €
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze für privat Krankenversicherte (2002 schon privat versichert)	5.175,00 €	62.100 €	5.175,00 €	62.100 €
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze für freiwillig gesetzlich oder nach 2002 privat krankenversichert	5.775,00 €	69.300 €	5.775,00 €	69.300 €

2. Beitragsätze in der Renten-, Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ab 01.01.2024

	<u>2023</u>	<u>2024</u>
Rentenversicherung	18,60%	18,60%
Krankenversicherung	14,60%	14,60%
Individuelle Zusatzbeitrag Durchschnitt	1,6%	1,7%
Arbeitslosenversicherung	2,60%	2,60%
Pflegeversicherung (Kinderlose) seit 01.07.2023: (ab Vollendung 23. Lebensjahr)	4,00%	4,00%

Pflegeversicherung (Eltern) seit 01.07.2023:
ab ersten bis fünften Kind (unter 25. Lebensjahr) **Beitragsabschlag** von 0,25%
- 1 Kind (unabhängig vom Alter)
- beim 2. bis 5. Kind unter 25. Lebensjahr

Der individuelle Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung ist von Krankenkasse zu Krankenkasse unterschiedlich. Der Arbeitgeber trägt bei Auszubildenden mit einem Arbeitsentgelt bis 325,00 € den Gesamtsozialversicherungsbeitrag allein.

Freibetrag für die Beitragspflicht von Versorgungsbezügen monatlich: 176,75 €.

3. Beitragsatz Insolvenzgeldumlage ab 01.01.2024

Die Insolvenzgeldumlage bleibt ab 01.01.2024: 0,06 %.

4. Beitragszuschuss für privat versicherte Beschäftigte

Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung beträgt ab 01.01.2024 für Arbeitnehmer, die als gesetzlich Versicherte bei Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Krankengeld hätten, höchstens 421,76 € und für Arbeitnehmer, die als gesetzlich Versicherte bei Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Krankengeld hätten, höchstens 408,83 € monatlich. Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur privaten Pflegeversicherung beträgt ab 01.01.2024 monatlich für die alten und neuen Bundesländer (außer Sachsen): 87,98 € und Freistaat Sachsen 62,10 €.

Der Beitragszuschuss ist jedoch auf die Hälfte des Betrags begrenzt, den der Beschäftigte tatsächlich für seine private Kranken- / Pflegeversicherung zu zahlen hat.

Der Beitragsanteil für den Ehegatten eines privat krankenversicherten Arbeitnehmers kann nur berücksichtigt werden, wenn der Ehegatte:

- keiner hauptberuflich selbständigen Tätigkeit nachgeht,
- das Arbeitsentgelt aus einer Erwerbstätigkeit bzw. die Einkünfte aus der selbständigen Tätigkeit regelmäßig nicht über 538,00 € monatlich liegen,
- seinen Wohnsitz oder gewöhnlichen Aufenthalt im Inland hat.

Auch Kinder des privat krankenversicherten Arbeitnehmers, die in der privaten Krankenversicherung mitversichert sind, können bei dem Arbeitgeberzuschuss berücksichtigt werden und zwar:

- Kinder bis zur Vollendung des 18. Lebensjahres,
- Kinder bis zur Vollendung des 23. Lebensjahres, wenn sie nicht erwerbstätig sind,

- Kinder bis zur Vollendung des 25. Lebensjahres, wenn sie sich in Schul- oder Berufsausbildung ohne eigene Versicherungspflicht befinden oder ein freiwilliges soziales Jahr leisten,
- Kinder ohne Begrenzung, wenn sie als behinderte Menschen im Sinne des SGB IX eingestuft sind.

5. Hinzuverdienstgrenze für Arbeitslose (bleibt wie bisher)

Übt ein Arbeitsloser während der Zeit, für die ihm Arbeitslosengeld I zusteht, eine **weniger als 15 Stunden** wöchentlich umfassende Beschäftigung aus, ist das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeiträge und der Werbungskosten sowie eines **Freibetrags in Höhe von 165,00 € monatlich** auf das Arbeitslosengeld I anzurechnen.

6. Hinzuverdienstgrenze für Bezieher von Altersrenten und Erwerbsunfähigkeitsrenten

Der Gesetzgeber hat zum 01.01.2023 die **Hinzuverdienstgrenze für Altersrentner aufgehoben**. Für **Empfänger einer Erwerbsminderungsrente** gibt es ab 01.01.2024 höhere Hinzuverdienstgrenzen: **rund 18.500,00 € bleiben anrechnungsfrei**. Diese Grenze wird jährlich neu festgelegt.

- a) **Teilweise Erwerbsminderungsrente: 37.117,50 € jährlich**
- b) **Volle Erwerbsminderungsrente: 18.558,75 € jährlich**

7. Hinzuverdienstgrenze für beitragsfreie Familienversicherung

Die beitragsfreie Familienversicherung kann nur durchgeführt werden, wenn der Ehegatte, Lebenspartner oder das Kind regelmäßig höchstens über ein Gesamteinkommen (§ 16 SGB IV) von monatlich 1/7 der Bezugsgröße verfügt. Diese Einkommensgrenze im Jahr 2024 liegt bei **bundeseinheitlich 505,00 € monatlich**. Wird eine **geringfügig entlohnte Beschäftigung** ausgeübt, liegt die Einkommensgrenze **bei 538,00 € monatlich**.

8. Midijob (Gleitzone)

In der Gleitzone (Midijob) hat der Arbeitnehmer nur einen reduzierten Beitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen. Der Arbeitgeberanteil erhöht sich.

Die Gleitzone wird bei einem monatlichen Arbeitsentgelt zwischen **538,01 € und 2.000,00 €** angewandt.

Ausgeschlossen von der Gleitzone sind: Auszubildende; Praktikanten, Teilnehmende an dualen Studiengängen, Beschäftigte in Kurzarbeit.

9. Geringfügig entlohnte Beschäftigte

Die monatliche Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigte beträgt seit **01.01.2024 538,00 € (Mindestlohn: 12,41 €)**.

10. Kontingentierte Beschäftigung ab 01.03.2024:

Ab 01.03.2024 können Drittstaatsangehörige unabhängig von Qualifikationsnachweisen im Rahmen eines von der Bundesagentur für Arbeit festgelegten Kontingents kurzfristig beschäftigt werden. Die Beschäftigung wird vom 1. Tag an sozialversicherungspflichtig sein.

Voraussetzungen:

- Beschäftigung mit regelmäßig mindestens 30 Stunden wöchentlich
- Befristung maximal acht Monate innerhalb von zwölf Monaten
- Arbeitserlaubnis oder Zustimmung zu Aufenthaltstitel von Bundesagentur für Arbeit
- Tarifgebundener Arbeitgeber

11. Qualifizierungsgeld für berufliche Weiterbildung ab 01.04.2024:

Wird ähnlich dem Kurzarbeitergeld von der Bundesagentur für Arbeit gefördert. Auszahlung durch den Arbeitgeber und Erstattung auf Antrag durch die Bundesagentur für Arbeit.

12. Neuregelung der Elternzeit-Meldungen:

Für Elternzeiten, die ab 01.01.2024 beginnen, müssen zusätzliche SV-Meldungen an die Krankenkasse gemeldet werden und zwar Beginn und Ende der Elternzeit. Diese Meldepflicht besteht nur für gesetzlich krankenversicherte Arbeitnehmer. Diese Meldepflicht gilt nicht für Minijobber.

II. LOHNSTEUERLICHE REGELUNGEN AB 01.01.2024

1. Steuerfreie Inflationsausgleichsprämie:

Arbeitgeber können in dem Zeitraum **26.10.2022 bis 31.12.2024** an ihre Mitarbeiter eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie bis zur Höhe von **3.000,00 €** zahlen. Voraussetzung für die Steuerfreiheit ist, dass sie **zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn** gezahlt wird. Eine Gehaltsumwandlung ist damit ausgeschlossen. Es reicht aus, wenn auf der Lohnabrechnung der Hinweis „zum Ausgleich der Inflation“ vermerkt wird.

Die Inflationsausgleichsprämie kann bei mehreren Arbeitgebern von jedem einzelnen gezahlt werden. Sie kann als Barlohn oder als Sachbezug dem Mitarbeiter zugewendet werden.

Wichtig ist, dass der Gleichbehandlungsgrundsatz beachtet wird.

2. Das Deutschlandticket ab 01.05.2023:

Das Deutschlandticket (D-Ticket) wurde zum 01.05.2023 für Busse und Bahnen für nur 49,00 € im Monat eingeführt – und zwar mit bundesweiter Nutzung (allerdings nur für den Personennahverkehr). Die Kosten können vom Arbeitgeber steuerfrei übernommen werden. Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte Zuschüsse zum D-Ticket sind steuerfrei. Für die Steuerfreiheit ist es unerheblich,

- ob der Arbeitnehmer das Ticket auch tatsächlich für die tägliche Fahrt zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte verwendet oder
- ob er es z. B. nur am Wochenende für private Zwecke nutzt.

Die steuerfreien Leistungen des Arbeitgebers führen beim Arbeitnehmer dazu, dass bei der Einkommensteuerveranlagung die Entfernungspauschale gekürzt wird. Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitgeberleistungen in der Lohnsteuerbescheinigung einzutragen.

Die Anrechnung auf die Entfernungspauschale kann verhindert werden, wenn der Arbeitgeber bereit ist, den (eigentlichen steuerfreien) geldwerten Vorteil nach § 40 Abs. 2 Satz 2 Nr. 2 EstG **mit 25% pauschal zu versteuern**. In diesem Fall entfällt der Eintrag in der Lohnsteuerbescheinigung des Arbeitnehmers, also auch keine Kürzung der Werbungskosten.

3. Betriebliche Altersversorgung (BAV)

a) Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung:

Werden Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, muss der Arbeitgeber 15% des umgewandelten Arbeitsentgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zahlen, soweit er dadurch Sozialversicherungsbeiträge spart. Unterschreiten die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge 15% des umgewandelten Arbeitsentgelts, ist die Pflicht zur Zahlung des Zuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzt.

b) Steuer- und Beitragsfreiheit der Arbeitgeberbeiträge:

Die Arbeitgeberbeiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung sind bis **zu 8% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) (7.248,00 € jährlich in 2024) steuerfrei**. Der Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung gegenüber dem Arbeitgeber liegt bei 4% der BBG RV/West (**2024: 3.624,00 € jährlich**). Zudem wird künftig die pauschale Besteuerung von Arbeitgeberbeiträgen nach § 40 b EStG in der Fassung vom 31.12.2004 für Altzusagen auf den steuerfreien Höchstbetrag angerechnet.

In der Sozialversicherung bleibt es dabei, dass die nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreien Arbeitgeberbeiträge (einschließlich der Beiträge aus Entgeltumwandlungen) **nur bis zur Höhe von 4% der BBG (3.624,00 € jährlich bzw. 302,00 € monatlich) beitragsfrei** sind.

Die Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) hat Auswirkungen auf bestehende BAV-Verträge. **Der Arbeitgeber muss seinen Pflichtzuschuss gegebenenfalls anpassen**. Sofern der Arbeitgeber einen höheren Zuschuss mit Begrenzung auf die BBG zahlt, sind diese **Verträge ebenfalls anpassungsfähig**. Davon betroffen sind dynamische Verträge und Verträge, bei denen die Entgeltumwandlung über 4% der alten BBG liegen.

c) Arbeitgeberbeitrag für Geringverdiener:

Arbeitgeber, die Beiträge für eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung für Geringverdiener (Bruttoentgelt bis 2.575,00 € monatlich) zahlen, erhalten hierfür nach § 100 EStG einen Förderbeitrag, der von der einzubehaltenden Lohnsteuer für den Beschäftigten abgesetzt werden kann. Übersteigt der Förderbeitrag die einzubehaltende Lohnsteuer, wird der übersteigende Betrag auf Antrag vom Finanzamt erstattet.

Der Förderbeitrag wird gezahlt, wenn:

- der Beschäftigte lohnsteuerpflichtigen Arbeitslohn bezieht,
- der Beschäftigte Arbeitslohn aus einem ersten Dienstverhältnis (Steuerklasse I bis V) bezieht,
- der Arbeitslohn des Beschäftigten dem inländischen Lohnsteuerabzug unterliegt,
- keine gezillmerte Tarife verwendet werden (d.h. dass Vertriebskosten bei Abschluss des Vertrages nicht zulasten der ersten Beiträge einbehalten werden),
- der Arbeitgeber die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zusätzlich zum Arbeitslohn und mindestens in Höhe von 240,00 € im Kalenderjahr zahlt und
- der laufende monatliche Arbeitslohn 2.575,00 € nicht übersteigt.

Der **Förderbeitrag** beträgt **30% des Arbeitgeberbeitrags** zur betrieblichen Altersversorgung, **maximal 288,00 € im Kalenderjahr**. Der dem Förderbeitrag zugrundeliegende Arbeitgeberbeitrag ist steuerfrei, soweit er im Kalenderjahr 960,00 € nicht übersteigt. Dieser Betrag wird nicht auf die 8% BBG angerechnet.

3. Betriebsveranstaltungen

Bis zu **zwei Betriebsveranstaltungen pro Kalenderjahr** bei Einhaltung der Freibetragsgrenze von **110,00 € pro Person sind steuer- und sozialversicherungsfrei**.

Eingerechnet werden alle Kosten (brutto), die für die Betriebsveranstaltung anfallen:

- Gemeinkosten: Organisation und Raummiete
- Geschenke im Rahmen der Veranstaltung (eine Wertdifferenzierung wie bisher über 60,00 € findet nicht mehr statt)

- Dem Arbeitnehmer werden auch die Kosten für die teilnehmenden Begleitpersonen (wieder) zugerechnet
- Fahrtkosten sind mit einzubeziehen.

Bei **mehr als zwei** Betriebsveranstaltungen oder wenn der **Freibetrag von 110,00 €** pro Teilnehmer **überschritten wird**, kann die dritte oder der übersteigende Betrag mit **25% pauschal vom Arbeitgeber** lohnversteuert werden, allerdings ist die **Sozialversicherungsfreiheit nur gegeben, wenn die pauschale Lohnsteuer zeitnah abgeführt wird, spätestens bis zur Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung ans Finanzamt.**

Für die Berechnung des Freibetrages von 110,00 € bei Betriebsveranstaltungen sind nicht die angemeldeten, sondern die tatsächlich **teilnehmenden Arbeitnehmer relevant.**

Eine Betriebsveranstaltung liegt nur vor, wenn der Teilnehmerkreis sich überwiegend aus Betriebsangehörigen, deren Begleitpersonen und gegebenenfalls aus Leiharbeitnehmern zusammensetzt.

Wird der Freibetrag von 110,00 € überschritten, ist ein Vorsteuerabzug nicht mehr möglich.

Es ist noch abzuwarten, ob der Gesetzgeber den Freibetrag in 2024 auf 150,00 € erhöhen wird.

4. Förderung der Elektromobilität

- a) Für Anschaffungen von Elektro- und bestimmten Hybridelektrofahrzeugen in der Zeit zwischen dem 01.01.2019 bis 31.12.2030 ist nur noch die **Hälfte** der Kosten als geldwerte Vorteil für die private Nutzung durch den Arbeitnehmer anzusetzen (50% des Bruttolistenpreises sowohl für die 1%-Regelung als auch für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit 0,03% pro einfachen km).
Diese Regelung gilt auch für die private Nutzung von betrieblichen E-Bikes, die mehr als 25 km pro Stunde fahren und Elektro-Roller (E-Scooter).

Die Förderung von **Hybridfahrzeugen** (das heißt: die **Halbierung des Bruttolistenpreises**) erfolgt nur, wenn die Fahrzeuge bestimmte Voraussetzungen erfüllen. Danach muss:

- o Das Fahrzeug eine **Kohlenstoffdioxidemission von höchstens 50 Gramm je gefahrenen Kilometer** haben oder
 - o die Reichweite unter **ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine**:
 - o a) bei **Anschaffung bis Ende 2021 mindestens 40 Kilometer** betragen bzw.
 - o b) bei **Anschaffung ab 01.01.2022 60 Kilometer** betragen.
- b) Bei privat genutzten Elektrofahrzeugen, die pro gefahrene Kilometer **keine CO₂-Emission** haben (gilt auch für E-Bikes, die mehr als 25 km pro Stunde fahren und E-Roller) bis zu einem Bruttolistenpreis von **60.000,00 €** (ab 07/2020) wird der geldwerte Vorteil nur noch mit einem **Viertel des Bruttolistenpreises** angesetzt. Es besteht ein Gesetzentwurf, dass der Bruttolistenpreis auf 70.000,00 € erhöht werden soll. Bei Anwendung der Fahrtenbuchmethode sind bei der Ermittlung der insgesamt entstandenen Aufwendungen die Anschaffungskosten oder diesen vergleichbaren Kosten (beispielsweise die Miete oder Leasingrate) für betroffenen Fahrzeuge ebenfalls nur zu einem Viertel bzw. zur Hälfte anzusetzen.

5. Überlassung betrieblicher Fahrräder:

- a) Ab 01.01.2019 ist der geldwerte Vorteil aus der **Überlassung von betrieblichen Fahrrädern steuerfrei**, wenn diese **zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden. Hierzu zählen die traditionellen Fahrräder als auch E-Bikes, die **nicht mehr als 25 km pro Stunde** fahren. Die Steuerbefreiung des gewährten geldwerten Vorteils wird bis zum Ablauf des Jahres 2030 verlängert.
- b) Bei unentgeltlicher oder verbilligter Übereignung eines betrieblichen Fahrrads an den Arbeitnehmer (**zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn**) besteht die Möglichkeit zur Pauschalierung der Lohnsteuer durch den Arbeitgeber, damit kein steuer- und sozialversicherungspflichtiger geldwerter Vorteil entsteht.

6. Steuerfreie Sachbezüge im Rahmen der 50-Euro-Freigrenze:

Ab 01.01.2022 ist die monatliche Sachbezugsfreigrenze **50,00 €**. Die Voraussetzungen für die Steuerfreiheit sind strenger geworden. Welche Sachbezüge (Gutscheine und Geldkarten) weiterhin unter die monatliche Sachbezugsfreigrenze fallen, da können Sie unsere Mitarbeiterinnen aus der Lohnabteilung beraten.

8. Bewertung der Sachbezüge nach der Sachbezugsverordnung für das Kalenderjahr 2024

Die Sachbezugswerte für Mahlzeiten sind nur dann anzusetzen, wenn an den Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung durch einen Dritten eine Mahlzeit unentgeltlich abgegeben wird, die **Mahlzeit 60,00 € nicht übersteigt** und **eine Kürzung des steuerfreien Tagesgeldes für Verpflegungsmehraufwendungen nicht möglich ist** (z. B. bei Auswärtstätigkeit **unter acht Stunden** oder wenn der Arbeitnehmer **keine Reisekostenabrechnung** erstellt).

- a) Sachbezugswert Mahlzeiten (in allen Bundesländern)
- Mahlzeiten, die arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an die Arbeitnehmer abgegeben werden, sind mit dem amtlichen Sachbezugswert nach der Sachbezugsverordnung zu bewerten:
- | | |
|------------------------|-----------|
| Frühstück | 2,17 € |
| Mittag- und Abendessen | je 4,13 € |
- b) Sachbezugswert freie Verpflegung monatlich (in allen Bundesländern)
- | | |
|------------------------|-------------|
| Frühstück | 65,00 € |
| Mittag- und Abendessen | je 124,00 € |
- c) Sachbezugswert für freie Unterkunft monatlich (belegt mit einem Beschäftigten) alte und neue Bundesländer
- | | |
|--|----------|
| | 278,00 € |
|--|----------|

9. Großbuchstabe „M“ in der Lohnsteuerbescheinigung:

Hat der Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung ein Dritter einem Arbeitnehmer während einer beruflichen Tätigkeit außerhalb der Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte (oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung) **eine Mahlzeit** zur Verfügung gestellt, muss im Lohnkonto und in der **Lohnsteuerbescheinigung zwingend der Großbuchstabe „M“** bescheinigt werden.

10. Steuerliche Anerkennung von Umzugskosten:

Der Höchstbetrag für die Anerkennung von Auslagen für den durch den Umzug bedingten zusätzlichen Unterricht für ein Kind beträgt: **Ab 1. März 2024: 1.286,00 €**

Der Pauschbetrag für sonstige Umzugsauslagen beträgt: **Ab 1. März 2024: 964,00 €**

Für jede andere Person (Ehegatte, Lebenspartner sowie die ledigen Kinder, Stief- und Pflegekinder), die auch nach dem Umzug mit dem Berechtigten in häuslicher Gemeinschaft lebt:

Ab 1. März 2024: 643,00 €

Für Berechtigte, die am Tage vor dem Einladen des Umzugsgutes keine Wohnung hatten oder nach dem Umzug keine eigene Wohnung eingerichtet haben, beträgt die Pauschvergütung:

Ab 1. März 2024: 193,00 €

III. SONSTIGE MITTEILUNGEN

1. Kurzarbeitergeld:

Seit 01.07.2023 gelten für das Kurzarbeitergeld (KUG) wieder die alten Regelungen wie vor Beginn von Corona. Weiterhin gilt: Die Sozialversicherungsbeiträge werden für die ausgefallenen Arbeitsstunden bis **31.07.2024** zur Hälfte erstattet, wenn die Kurzarbeit mit einer beruflichen Weiterbildung verbunden wird, die bestimmte Voraussetzungen erfüllt.

2. Kinderkrankengeld: Erweiterung der regulär geltenden Anspruchstage ab 01.01.2024 durch Pflegestudiumstärkungsgesetz:

- 15 Arbeitstage pro Kind (Alleinstehende: 30 Tage)
- Gesamtzahl der Anspruchstage: 35 (Alleinstehende: 70 Tage)
- Neuer Anspruch auf Kinderkrankengeld während der stationären Behandlung eines versicherten Kindes bei medizinisch begründeter Mitaufnahme, sofern das Kind das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet hat oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist. Die medizinischen Gründe sowie die Dauer der Mitaufnahme sollen von der stationären Einrichtung gegenüber dem begleitenden Elternteil bescheinigt werden. Bis zur Vollendung des 9. Lebensjahres ist vom Vorliegen der medizinischen Gründe für die Mitaufnahme auszugehen. In diesen Fällen ist damit nur die Dauer der notwendigen Mitaufnahme zu bescheinigen.

3. Mindestlohn

Der Mindeststundenlohn hat sich ab **01.01.2024** auf **12,41 € erhöht**.

4. Künstlersozialversicherung

Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung bleibt ab 01.01.2024 bei **5,0%**.

Künstlersozialabgaben müssen nicht nur selbständige Künstler und Publizisten zahlen, sondern auch Unternehmen, die nicht nur gelegentlich Aufträge an selbständige Künstler und Publizisten erteilen – entweder für Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit oder um deren Leistungen für das Unternehmen zu nutzen, wenn damit Einnahmen erzielt werden sollen. Eine Auftragserteilung an eine Werbeagentur, die in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft (z. B. GmbH, AG) betrieben wird, an einen Verein oder an eine Personengesellschaft mit gewerblicher Rechtsform (OHG, KG, GmbH & Co KG) führt hingegen nicht (mehr) zur Abgabepflicht.

Die Deutsche Rentenversicherung führt die Prüfung der Künstlersozialabgaben bei Unternehmen durch.

5. Mindestvergütung für neue Ausbildungsverträge außerhalb der Tarifbindung

Ab 01.01.2024 wird die monatliche Mindestvergütung für das erste Ausbildungsjahr auf **649,00 €** angehoben werden.

Im zweiten Ausbildungsjahr steigt die Azubivergütung auf **766,00 €**, im dritten auf **876,00 €** und im vierten auf **909,00 €**.

4. Schwerbehindertenabgabe: Erhöhung ab 01.01.2024:

Die Pflicht zur Beschäftigung Schwerbehinderter besteht für Unternehmen **ab 20 Beschäftigten**. Dann müssen fünf Prozent der Arbeitsplätze mit schwerbehinderten Arbeitnehmern besetzt werden. Ist dies nicht der Fall, muss der Arbeitgeber eine jährliche Schwerbehindertenabgabe melden und zahlen.

6. Aushangpflichtige Gesetze:

Laut Gesetz sind Arbeitgeber dazu verpflichtet, zahlreiche Gesetzes- oder Verordnungstexte im Betrieb auszuhängen, damit sich Beschäftigte ohne großen Aufwand über ihre Rechte und Pflichten informieren können. Wichtig ist, dass der Aushang stets aktuell ist. Wird die Aushangpflicht missachtet, stellt das eine Ordnungswidrigkeit dar, die mit einem Bußgeld bis zu 5.000,00 € geahndet werden kann.

6. Sonstige Themen

Nachfolgende Themen sind aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken und bedürfen aufgrund ihrer Komplexität einer umfassenden Beratung:

- Betriebliche Altersversorgung
- Nachweisgesetz
- Reisekosten
- Mutterschutz und Elternzeit
- Pflegezeit
- Gehaltsoptimierung
- Geschenke an Kunden und Arbeitnehmer
- Förderleistungen durch die Agentur für Arbeit an Arbeitgeber
- Kurzarbeit
- Mindestlohn
- Elektromobilität

Bei all diesen Themen oder Fragen zum Rundschreiben beraten wir Sie gerne. Vereinbaren Sie bitte hierzu einen Termin mit den Mitarbeiterinnen unserer Lohnabteilung.

Alle Angaben nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr.

Mit freundlichen Grüßen

Dipl.-Kfm. Rolf Guerdan
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

Dipl.-Betriebswirt René Hatzel
Steuerberater

Dipl.-Betriebswirtin Nicole Kern
Steuerberaterin