

Neuerungen im Personalwesen 2024

Sehr geehrte Damen und Herren,

wie gewohnt, möchten wir Ihnen auch in diesem Jahr nachfolgend eine Übersicht der wesentlichen Neuerungen zum Jahresbeginn im Lohn- und Gehaltsbereich Ihrer Arbeitnehmerverwaltung übersenden:

1. Erhöhung des Mindestlohnes sowie Auswirkung auf den Minijob und Midijob

Mit Wirkung zum 1.1.2024 wird der gesetzliche Mindestlohn auf 12,41 €/brutto je Arbeitsstunde (zum 1.1.2025 auf 12,82 €/brutto je Arbeitsstunde) angepasst. Tarifverträge können gegebenenfalls höhere Mindestlöhne vorschreiben.

Vor diesem Hintergrund erhöht sich die Geringfügigkeitsgrenze zum 1.1.2024 auf 538,- € (1.1.2025 auf 556,- €). Die Midijobregelung fällt demnach bei einem Verdienst zwischen 538,01 € - 2.000,- € (1.1.2025 auf 556,01 € - 2.000,- €) an.

Die im Jahr 2022 geschaffene Bestandschutzregelung entfällt zum 31.12.2023 und wird auch an die neuen Rechengrößen angepasst.

Demnach sind Beschäftigte mit einem Entgelt von 520,01 € bis 538,- € ab Januar 2024 nicht mehr pflichtversichert. Eine versicherungspflichtige Beschäftigung liegt erst bei Überschreiten der jeweiligen Geringfügigkeitsgrenze vor.

2. Neue Meldepflichten von Arbeitgebern bei Elternzeit von Arbeitnehmern

Ab 1.1.2024 gibt es zusätzlich zur Unterbrechungsmeldung neue Elternzeit-Meldungen, die an die Krankenkassen übermittelt werden müssen. Die Meldungen beinhalten den Beginn und das Ende der Elternzeit.

Die Meldepflicht gilt nur für Elternzeiten mit Beginn ab 1.1.2024. Für eine Elternzeit, die vor dem 1.1.2024 begonnen wurde und über den 31.12.2023 hinaus geht, muss keine Meldung für den Beginn und das Ende der Elternzeit erstellt werden.

Die Meldungen müssen jeweils mit der nächsten Abrechnung, aber spätestens sechs Wochen nach Beginn bzw. Ende der Elternzeit, abgegeben werden.

3. Wachstumschancengesetz (noch nicht final in Kraft getreten)

Mit dem „Gesetz zur Stärkung von Wachstumschancen, Investitionen und Innovation sowie Steuervereinfachung und Steuerfairness“ – kurz „Wachstumschancengesetz“ – soll die Liquiditätssituation der Unternehmen verbessert werden. Da zurzeit die Verhandlungen um den Haushalt 2024 in Berlin auf Eis liegen, fehlt zum jetzigen Zeitpunkt noch die Zustimmung des Bundesrates, sodass eine **Umsetzung** zum 1.1.2024 noch **fraglich** und **offen** ist. Dieses Gesetz sieht unter anderem die folgenden Änderungen in Hinblick auf die Lohnsteuer und Sozialversicherung in der Lohnabrechnung vor. **Allerdings wurden in den letzten Verhandlungen einige Erhöhungen bereits kritisch gesehen, sodass in der Praxis weiterhin – bis zur tatsächlichen Verabschiedung des Gesetzes – mit den aktuell geltenden Pauschalen / Beträgen aus dem Jahr 2023 weitergearbeitet werden sollte.**

/ Verpflegungsmehraufwand

Die steuer- und sozialversicherungsfreien Beträge für Verpflegung bei Auswärtstätigkeit sollen auf 16 € bei Auswärtstätigkeiten über acht Stunden und An- und Abreisetage bei mehrtägigen Reisen, bzw. 32 € für die Zwischentage bei mehrtägigen Reisen angehoben werden.

Der Abzug für die Mahlzeitengestellung liegt weiterhin bei 20% für Frühstück und jeweils 40% für Mittag- bzw. Abendessen. Durch die Anhebung der Pauschalen würden sich somit ein Betrag von 6,40 € für Frühstück und 12,80 € für Mittag- bzw. Abendessen ergeben.

/ Grenze für E-Autos für den geminderten Bruttolistenpreis

Die Höchstgrenze für die Anschaffung eines E-Autos, um für die Privatnutzung den geminderten Bruttolistenpreis in Anspruch nehmen zu können, soll von 60.000 € auf 70.000 € angehoben werden.

/ Aufhebung der Fünftelregelung

Die Besteuerung für außergewöhnliche Bezüge, z.B. Abfindungen, soll ersatzlos aufgehoben werden. Diese Bezüge müssen weiterhin in der Lohnsteuerbescheinigung in Zeile 19 ausgewiesen werden und werden bei der Einkommensteuer entsprechend wie bisher berücksichtigt.

/ Aufhebung des Grenzwertes bei Gruppenunfallversicherung

Der Arbeitgeber kann Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung mit 20% pauschal versteuern, wenn der Durchschnittsbetrag ohne Versicherungssteuer 100 € im Kalenderjahr nicht übersteigt. Dieser Grenzwert soll ab 2024 aufgehoben werden, sodass Gruppenunfallversicherungen dann immer pauschal versteuert werden können.

/ Anhebung Freibetrag für Betriebsveranstaltungen

Der Freibetrag für Betriebsveranstaltungen soll ab 2024 von 110 € pro Arbeitnehmer und Begleitperson auf 150 € pro Arbeitnehmer und Begleitperson angehoben werden.

/ Geschenke an Geschäftspartner

Die Freigrenze für Geschenke an Geschäftspartner soll von 35 € auf 50 € angehoben werden.

4. Änderungen im Kinderkrankengeld

Berufstätige Eltern können sich von der Arbeit freistellen lassen, wenn ihr Kind erkrankt ist und Betreuung braucht. Gesetzlich versicherte Elternteile haben dabei einen zeitlich befristeten Anspruch auf Kinderkrankengeld. Dies gilt nur für Kinder, die das 12. Lebensjahr noch nicht vollendet haben.

Im Pflegestudiumstärkungsgesetz sind folgende Änderungen vorgesehen:

- / Elternteile können in den Jahren 2024 und 2025 jeweils 15 Kinderkrankengeldtage pro Kind beziehen (statt 10)
- / Alleinerziehende können pro Kind 30 Kinderkrankengeldtage beziehen (statt 20)
- / Die Gesamtzahl der jährlichen Anspruchstage pro Elternteil steigt auf 35 Arbeitstage (statt 25)
- / Für Alleinerziehende steigt die Gesamtzahl auf insgesamt 70 Arbeitstage pro Jahr (statt 50)

5. Hinweispflichten Urlaub zu Jahresbeginn

Das Urlaubsrecht war in den vergangenen Jahren durch diverse Urteile, insbesondere des Bundesarbeitsgerichts, stark in Bewegung. Zusammengefasst gilt, dass Urlaubsansprüche nicht verfallen und auch nicht verjähren, wenn Arbeitgeber ihren jährlichen Hinweispflichten nicht nachkommen. So müssen Arbeitgeber jeden Mitarbeitenden jährlich individuell nachweisbar über den jeweils bestehenden Urlaubsanspruch informieren und auffordern, den Urlaub zu nehmen mit dem Hinweis, dass dieser andernfalls verfallen und verjähren kann.

Zeitlich hat das Bundesarbeitsgericht klargestellt, dass die Information jeweils unverzüglich mit Entstehung des jährlichen Urlaubsanspruchs – und damit im Regelfall in der 1. Arbeitswoche des neuen Jahres – erfolgen muss. Die Textform (also bspw. eine E-Mail ist ausreichend). Hier besteht also direkt zu Jahresbeginn echter Handlungsbedarf.

Außerdem möchten wir Sie noch über Folgendes informieren:

/ Wegfall SV.net / neues SV-Meldeportal

Seit dem 4.10.23 ist das neue SV-Meldeportal als Nachfolgerin der Anwendung sv.net ans Netz gegangen. sv.net stand nur noch bis zum 31.12.2023 uneingeschränkt zur Verfügung. Das SV-Meldeportal – wie zuvor auch schon sv.net – unterstützt vorrangig kleinere Betriebe bei der Erfüllung ihrer Meldepflichten und dem Abruf von Bescheinigungen (z.B. A1-Bescheinigung).

Alle, die bislang sv.net genutzt haben, sollten rechtzeitig an den Umstieg denken.

/ Elektronisches SEPA-Lastschriftenmandat für den Einzug der Sozialversicherungsbeiträge

Durch die Einführung des digitalen Arbeitgeberkontos soll nunmehr das SEPA-Mandat ebenfalls über das Arbeitgeberkonto elektronisch erteilt werden. Manche Krankenkasse nehmen keine Papierbescheinigungen mehr entgegen. Das SEPA-Mandat kann entweder über das SV-Meldeportal legitimiert werden oder über das DATEV-Programm.

/ Online-Veranstaltung zum Thema Lohn aktuell 2024

An dieser Stelle möchten wir Sie herzlich zu unserer Online-Veranstaltung "[dhpg Lohn aktuell 2024](#)" am 30.1.2024 um 10 Uhr, einladen. Dieses Format bieten wir 2024 erstmalig an. Kompakt und praxisbezogen werden wir Sie über die wichtigsten Änderungen und Neuerungen informieren.

Melden Sie sich gerne hierzu an. Wir freuen uns auf Ihre Teilnahme.

Unsere Fachkollegen:innen der Lohnabteilung sowie unsere Fachanwält:innen für Arbeitsrecht stehen Ihnen selbstverständlich gerne zur Beantwortung Ihrer individuellen Fragen zur Verfügung.

Anlage:

A1. Änderung Midijob

Mit Erhöhung des Mindestlohns (12,41 €/Stunde) und der Geringfügigkeitsgrenze (538,- €/Monat), wird der Bereich der Midijobs auf 538,01 € bis 2.000,- € angepasst.

A2. Sachbezugsfreigrenze

Die Sachbezugsfreigrenze (z.B. Gutscheine) bleibt auch in 2024 i.H.v. 50,- € pro Monat steuer- und sozialversicherungsfrei.

A3. Neue Sachbezugswerte ab 2024

Unentgeltliche oder verbilligte Abgaben von Mahlzeiten und Unterkünften werden im Kalenderjahr 2024 laut der Sozialversicherungsentgeltverordnung mit folgenden amtlichen Sachbezugswerten abgerechnet:

Frühstück:	2,17 €
Mittag- oder Abendessen:	4,13 €
Unterkunft monatlich:	278,- €

A4. Mindestvergütung für neue Auszubildende ab 2024

Auszubildende, die 2021 ihre Ausbildung begonnen haben, haben Anrecht auf eine Mindestvergütung. Ab dem Jahr 2024 gilt folgende Staffelung:

	1. Lehrjahr	2. Lehrjahr	3. Lehrjahr	4. Lehrjahr
Ausbildungsstart 2024	649,- €	+ 18%	+ 35%	+ 40%

Unterliegt der Arbeitgeber einem Tarifvertrag, müssen die darin vereinbarten Löhne gezahlt werden, auch, wenn die tariflichen Vergütungen unterhalb der vorstehenden Mindestvergütung liegen.

A5. Entgeltgrenzen für 2024

Renten- und Arbeitslosenversicherung:

West	90.600,- € jährlich	7.550,- € monatlich
Ost	89.400,- € jährlich	7.450,- € monatlich

Kranken- und Pflegeversicherung:

62.100,- € jährlich	5.175,- € monatlich
---------------------	---------------------

Jahresarbeitsentgeltgrenze:

allgemein	69.300,- € jährlich
besondere für PKV	62.100,- € jährlich

A6. Neue Grenzwerte und Rechengrößen 2024

	alt	neu
/ Arbeitslosenversicherung	2,6%	unverändert
/ Rentenversicherung	18,6%	unverändert
/ Pflegeversicherung	3,05%	3,4%
/ PV-Beitrag für Kinderlose	0,25%	0,6%
/ Krankenversicherung	14,6%	unverändert
/ Insolvenzgeldumlage	0,06%	unverändert
/ Künstlersozialkasse	5,0%	unverändert