



Lohnradar

zum Jahreswechsel 2023 | 2024



Florian Egermann

Sehr geehrte Leserinnen und Leser,

auch für das kommende Jahr 2024 stehen einige Änderungen an oder sind schon in Kraft getreten.

Damit Sie gut informiert ins neue Jahr starten können, möchten wir Ihnen zum Jahreswechsel 2023/2024 ein paar wichtige Änderungen zur Kenntnis geben:

- Zunächst geben wir Ihnen eine Übersicht über die geänderten Beitragsbemessungsgrenzen und Sachbezugswerte für 2024
- Zum 1. Januar 2024 wird der Mindestlohn auf 12,41 Euro pro Stunde erhöht
- Durch die Erhöhung des Mindestlohns ergibt sich eine Anhebung der Minijob-Verdienstgrenze auf 538 Euro monatlich, jährlich 6456 Euro
- Die Übergangsregelung für Minijobber endet zum 31. Dezember 2023

- Wir haben Ihnen nochmals die Auszahlungskriterien der Inflationsprämie zusammengestellt
- Ab Januar 2024 gilt ein neues Meldeverfahren zur Elternzeit
- Seit dem 4. Oktober 2023 gibt es das neue SV-Meldeportal und wird das Portal sv.net nach einer Übergangsfrist ablösen

Wir wünschen Ihnen einen guten Rutsch ins neue Jahr.

Bitte zögern Sie nicht, uns zu kontaktieren, wenn Sie Fragen haben.

Ihr Florian Egermann
Rechtsanwalt • Fachanwalt für Steuerrecht

Grenzwerte 2024 in der Sozialversicherung

Alle Angaben in EUR und monatlich, wenn nicht anders angegeben.

Beitragsart		Alte Bundesländer	Neue Bundesländer
Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung			
a) Allgemein, jährlich*		69.300,00	69.300,00
b) Für am 31.12.2002 wegen Überschreitung der Grenze 2002 privat Krankenversicherte **		62.100,00	62.100,00
Beitragsbemessungsgrenze			
Renten- und Arbeitslosenversicherung	monatlich jährlich	7.550,00 90.600,00	7.450,00 89.400,00
Kranken- und Pflegeversicherung	monatlich jährlich	5.175,00 62.100,00	5.175,00 62.100,00
Beitragsätze			
Rentenversicherung (davon je ½ Arbeitnehmer und Arbeitgeber)		18,6 %	18,6 %
Arbeitslosenversicherung (davon je ½ Arbeitnehmer und Arbeitgeber)		2,6 %	2,6 %
Krankenversicherung + kassenindividueller Zusatzbeitrag (davon je ½ Arbeitnehmer und Arbeitgeber)		14,6 %	14,6 %
Durchschnittlicher Zusatzbeitrag		1,7 %	1,7 %
Pflegeversicherung mit Elterneigenschaft (davon je ½ Arbeitnehmer und Arbeitgeber)*** für Kinderlose		3,4 % 4,0 %	3,4 % 4,0 %
Der Beitrag wird ab dem zweiten und jedem weiteren Kind um 0,25% gesenkt. Die Entlastung ist auf maximal 1% begrenzt. Der Abschlag gilt nur bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat.			
Max. Arbeitgeberzuschuss freiwillige gesetzliche Krankenversicherung		377,78 + halber individueller Zusatzbeitrag	377,78 + halber individueller Zusatzbeitrag
Max. Arbeitgeberzuschuss private Krankenversicherung****		421,76	421,76
Max. Arbeitgeberzuschuss Pflegeversicherung (außer Sachsen)		87,98	87,98
Pflegeversicherung (nur Sachsen)			62,10
Bezugsgröße RV/AV monatlich		3.535,00	3.465,00

* § 6 Abs. 6 SGB V.

** § 6 Abs. 7 SGB V.

*** Beim Arbeitnehmer kommt ggf. der von ihm allein zu tragende Beitragszuschlag für Kinderlose (0,6 %) hinzu, hierzu erhält er keinen Zuschuss. Beitragstragung in Sachsen abweichend: Arbeitgeber 1,2 % und Arbeitnehmer 2,2 % (ggf. plus 0,6 % Beitragszuschlag für Kinderlose).

**** In diesem Beitrag ist der durchschnittliche Zusatzbeitrag von 1,7 % enthalten.

Beitragsart	Höhe
Beiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte (Mini-Jobs)	
Pauschaler Arbeitgeberbeitrag	
Krankenversicherung	13 %
Rentenversicherung	15 %
Pauschalsteuer (einschließlich Kirchensteuer und Solidaritätszuschlag)	2 %
Entgeltgrenze für geringfügige Beschäftigungen (Mini-Jobs)	538,00
Mindestbemessungsgrundlage in der Rentenversicherung für geringfügig Beschäftigte	175,00
Mindestbeitrag/Monat (175 € x 18,6 %) aufgeteilt in AG-Beitrag 15,5 % und AN-Beitrag 3,6 %	32,55
Übergangsbereich Midijob	538,01 bis 2.000,00
Geringverdienergrenze für Auszubildende (Sozialversicherungsbeitrag trägt der Arbeitgeber allein)	325,00
Höchstbeitrag für Direktversicherungen (Rechtskreis West) jährlich 8 % der BBG RV steuerfrei davon max. sv-frei	7.248,00 3.624,00
Freibetrag für die Beitragspflicht von Versorgungsbezügen in der KV Achtung: In der PV ist dies eine Freigrenze	176,75
Insolvenzgeldumlage	0,06 %
Umlage für Künstlersozialabgabe	5,0 %

Sachbezugswerte 2024

Freie Verpflegung in € für Arbeitnehmer und volljährige Familienangehörige

	Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Verpflegung insgesamt
monatlich	65,00	124,00	124,00	313,00
täglich	2,17	4,13	4,13	10,43

Freie Unterkunft in €

(monatlich)	278,00
kalendertäglich	9,27

Änderungen zum Jahreswechsel

1 Erhöhung des Mindestlohnes

Am 26. Juni 2023 hat die Mindestlohnkommission den Beschluss gefasst, dass ab dem 1. Januar 2024 der Mindestlohn von 12 Euro auf 12,41 Euro pro Stunde erhöht wird. Ebenfalls bereits beschlossen wurde eine weitere Erhöhung ab dem 1. Januar 2025 auf 12,82 Euro.

Hierbei bleiben die branchenüblichen Mindestlöhne, die über dem allgemeinen gesetzlichen Mindestlohn liegen, unberücksichtigt.

2 Anhebung der Minijob-Verdienstgrenze

Da sich der Mindestlohn ab dem 1. Januar 2024 auf 12,41 Euro pro Stunde erhöht, wird auch die Minijob-Verdienstgrenze auf 538 Euro monatlich angehoben.

Die Jahresverdienstgrenze bei Minijobbern liegt somit bei 6456 Euro.

Bisher mussten die Arbeitgeber die Stunden der Minijobber reduzieren, wenn der Mindestlohn angehoben wurde. Seit Oktober 2022 sind aber der Mindestlohn und die Minijob-Verdienstgrenze miteinander verbunden, so dass die maximale Arbeitszeit nicht reduziert werden muss. Ein Minijobber hat bei Zahlung des Mindestlohns somit weiterhin die Möglichkeit, etwa 43 Stunden monatlich oder 10 Stunden wöchentlich zu arbeiten.

3 Ende der Übergangsregelung für Minijobber

Arbeitnehmer, die vor der Erhöhung des Mindestlohnes zum 1. Oktober 2022 ein regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt zwischen 450,01 und 520,00 Euro



erzielt hatten und somit sozialversicherungspflichtig waren, konnten den sogenannten Bestandsschutz beanspruchen. Diese Arbeitnehmer waren aufgrund der Übergangsregelung noch bis zum 31. Dezember 2023 in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versichert, sofern sie sich nicht davon hatten befreien lassen. In der Rentenversicherung waren die Arbeitnehmer versicherungspflichtig wie ein geringfügig entlohnter Beschäftigter – mit der Möglichkeit der Befreiung für Minijobs.

Ab dem 1. Januar 2024 entfällt diese Übergangsregelung und es handelt sich um eine normale geringfügig entlohnte Beschäftigung.

Damit diese Arbeitnehmer weiterhin in der Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung versichert sind, sollten sie einen Verdienst über der Minijobgrenze erzielen (538,00 Euro ab dem 1. Januar 2024), demnach mindestens 538,01 Euro monatlich. Bei einem Verdienst unter dieser Grenze, fallen die Arbeitnehmer unter die geringfügig entlohnten Beschäftigten und müssen entsprechend bei der Minijobzentrale angemeldet werden.

4 Die Inflationsausgleichsprämie noch bis zum 31. Dezember 2024

Die Zahlung einer steuer- und sozialversicherungsfreien Inflationsausgleichsprämie in Höhe von bis zu 3.000 Euro ist noch bis zum 31.12.2024 möglich. Dabei dürfen in dem Zeitraum vom 26.10.2022 bis 31.12.2024 die 3.000 Euro insgesamt nicht überschritten werden. Es handelt sich hierbei nicht um einen Zuschuss vom Staat, sondern um eine freiwillige Arbeitgeberleistung.

- Die Zahlung kann in Raten oder auf einmal erfolgen
- Die Zahlung darf nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgen
- Die Zahlung kann in unterschiedlicher Höhe an unterschiedliche Arbeitnehmer ausbezahlt werden
- Die Zahlung ist an jeden Arbeitnehmer möglich, auch an Auszubildende, Studierende und Minijobber
- Die Inflationsprämie von 3.000 Euro ist bezogen auf den Arbeitsplatz und kann bei einem Arbeitgeberwechsel auch mehrfach in Anspruch genommen werden.



5 Urlaubsgeld und Erholungsbeihilfe – Möglichkeiten und Vorteile für Arbeitgeber

Das Urlaubsgeld füllt die Urlaubskassen Ihrer Angestellten, jedoch ist nach Abzug von Lohnsteuer und Sozialversicherungsbeiträgen meist nur die Hälfte davon übrig.

Sollte das Urlaubsgeld vertraglich, tariflich oder durch eine Betriebsvereinbarung vereinbart sein, sind Sie als Arbeitgeber verpflichtet, dieses auszuzahlen. Auch nach drei Jahren freiwilliger Leistung ohne Vorbehalt entsteht wegen betrieblicher Übung ab dem vierten Jahr Anspruch auf das Urlaubsgeld.

Eine Ergänzung oder gar Alternative stellt dagegen die Erholungsbeihilfe dar. Sie können pro Jahr sozialversicherungsfrei folgende Maximalbeträge an den Arbeitnehmer auszahlen:

- 156 € für Ihren Arbeitnehmer
- 104 € für dessen Ehegatten/eingetragene Lebenspartner
- 52 € für jedes Kind des Arbeitnehmers

Als Arbeitgeber versteuern Sie die Erholungsbeihilfe pauschal mit 25%. Zusätzlich zur Lohnsteuer fällt in Pauschalierungsfällen nach wie vor der Solidaritätszuschlag an, der 5,5 % der pauschalen Lohnsteuer beträgt. Außerdem muss der Arbeitgeber pauschale Kirchensteuer zahlen. Für den Arbeitnehmer ist die Zahlung steuer- und sv-frei.

Die Erholungsbeihilfe ist ein freiwilliger Zuschuss des Arbeitgebers. Der Arbeitgeber kann auch den Urlaubsaufenthalt zuhause bezuschussen. Die Aus-

zahlung der Erholungsbeihilfe muss im zeitlichen Zusammenhang mit dem Erholungsurlaub stehen. Der zeitliche Zusammenhang besteht auch 3 Monate vor oder nach dem Urlaub.

Die Erholungsbeihilfe kann jeder Mitarbeiter, Werkstudent oder auch Minijobber vom Arbeitgeber erhalten. Vorteilhaft ist die Erholungsbeihilfe für Minijobber, denn diese wird nicht in der Berechnung der Minijobgrenze berücksichtigt.

6 Hinweis zum Urlaubsverfall

Arbeitgeber müssen ihre Mitarbeiter rechtzeitig schriftlich darauf hinweisen, dass der Urlaub bis zum 31.12. des laufenden Jahres oder bis zum Ende des Übertragungszeitraums, also zum 31.03. des Folgejahres, genommen werden muss, da er sonst mit Ablauf erlischt. Die Beweislast liegt beim Arbeitgeber. Es ist nicht möglich, dass der Arbeitnehmer seinen Urlaubsanspruch verliert, weil er keinen Urlaubsantrag eingereicht hat. Der Arbeitgeber muss nachweisen, dass er seinen erforderlichen Mitwirkungspflichten ordnungsgemäß nachgekommen ist.

Nach dem Bundesurlaubsgesetz (BUrlG) müssen der Jahresurlaub und der Zusatzurlaub im laufenden Kalenderjahr spätestens zum 31.12. genommen

werden. Sollte der Urlaub bis zu diesem Zeitpunkt nicht genommen werden, verfällt dieser grundsätzlich ersatzlos und kann nicht mehr genommen oder abgegolten werden. Bei vorliegenden dringenden betrieblichen Gründen, z.B. Unterbesetzung wegen eines hohen Krankenstandes, oder in der Person liegender Gründe können Urlaubsansprüche auf das Folgejahr übertragen werden. Der Resturlaub muss dann bis zum 31.03. des Folgejahres genommen werden, ansonsten verfällt er ersatzlos und eine Verlängerung des Übertragungszeitraums ist nicht möglich.

7 Neues Meldeverfahren zur Elternzeit

Ab dem 1. Januar 2024 gibt es ein neues Meldeverfahren zur Elternzeit. Die Arbeitgeber melden den zuständigen Krankenkassen ob und wie lange die Mitarbeiter in Elternzeit gehen. Seither senden Arbeitgeber beim Beginn der Elternzeit Unterbrechungsmeldungen an die Krankenkassen, allerdings werden keine Meldungen zum Ende der Elternzeit erstellt. Dies bedeutet für die Krankenkassen einen erheblichen zeitlichen Aufwand, da sie erst bei der nächsten Entgeltmeldung von der Wiederaufnahme der Arbeit erfahren und den Arbeitgeber für die genauen Angaben kontaktieren müssen.

Um das Verfahren für beide Seiten zu vereinfachen,



wird nun das neue Meldeverfahren zur Elternzeit eingeführt. Dafür müssen Arbeitgeber ab Januar 2024 den Beginn und das Ende der Elternzeit an die zuständige Krankenkasse melden. Die Krankenkassen können dann prüfen, inwiefern die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenkasse weiter besteht und wie hoch die Beiträge von freiwillig versicherten Mitarbeitern ausfallen. Dauert die Elternzeit mehrere Jahre, können Krankenkassen weiterhin nach Zeiträumen fragen, wenn die grundsätzliche Höchstdauer von derzeit 3 Jahren pro Kind überschritten ist.

Sollten Arbeitnehmer während ihrer Elternzeit bei ihrem Arbeitgeber einer Teilzeitbeschäftigung nachgehen, müssen Arbeitgeber zum letzten Tag der vollen Elternzeit eine Ende-Meldung übermitteln.

Bei geringfügig Beschäftigten und bei privat versicherten Mitarbeitern entfällt die Meldepflicht.

8 Neues SV-Meldeportal

Seit dem 4. Oktober 2023 ist das neue SV-Meldeportal freigeschaltet und löst das bisherige Portal sv.net ab. In der Übergangsphase können das neue SV-Meldeportal und sv.net funktionsgleich voraussichtlich bis zum 29. Februar 2024 genutzt werden. Danach wird sv.net abgeschaltet.

Unternehmen sollten den Wechsel von sv.net zum SV-Meldeportal frühzeitig organisieren. Eine Datenübernahme aus sv.net zum SV-Meldeportal ist nicht möglich. Es ist ausreichend Zeit für die Registrierung einzuplanen.

Die Nutzung des SV-Meldeportals ist in den Jahren 2023 und 2024 kostenfrei, sofern sich Arbeitgeber und deren Dienstleistungspartner bis zum 31.03.2024 als Nutzer registrieren. Erst ab 2025 ist für diese Anwender die Nutzung des SV-Meldeportals kostenpflichtig. Bei Registrierung nach dem 31.03.2024 wird die Nutzungsgebühr allen neu registrierten Arbeitgebern sofort in Rechnung gestellt.

Im neuen SV-Meldeportal sind die Registrierung und der Login für Arbeitgeber und Selbstständige nur mit einem ELSTER-Organisationszertifikat möglich. Arbeitgeber können auch Dritte, z.B. ihren Steuerberater, dazu berechtigen, in ihrem Auftrag Meldungen zu versenden und abzurufen.

Eine ausführliche Beschreibung zur Anwendung des neuen SV-Meldeportals finden Sie unter www.sv-meldeportal.com. Durch Drücken des Buttons „zur Webpräsenz des SV-Meldeportals“ werden Sie direkt zur Anleitung des neuen Portals weitergeleitet. Dort sind sämtlich Anwendungen beschrieben.



PKF WULF & PARTNER

Partnerschaft mbB
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ·
Steuerberatungsgesellschaft
Stuttgart | info@pkf-wulf.de

PKF WULF BURR KG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ·
Steuerberatungsgesellschaft
Weissach | info@pkf-burr.de

PKF WULF EGERMANN oHG

Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ·
Steuerberatungsgesellschaft
Balingen | info@pkf-egermann.de

PKF WULF ENGELHARDT KG

Steuerberatungsgesellschaft
Augsburg
info@pkf-engelhardt.de

PKF WULF EMP

Partnerschaft mbB
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ·
Steuerberatungsgesellschaft
Kusterdingen · Nagold · Stuttgart
info@emp-steuerberater.de

PKF WULF KURFESS KG

Steuerberatungsgesellschaft
Stuttgart | info@pkf-kurfess.de

PKF WULF NIGGEMANN WANDEL

GmbH & Co. KG
Steuerberatungsgesellschaft
Rottweil | info@pkf-niggemann.de

PKF WULF RAGER KG

Steuerberatungsgesellschaft
Stuttgart · Kirchheim
info@pkf-rager.de

PKF WULF SAUSET KG

Steuerberatungsgesellschaft
Dietingen | info@pkf-sauset.de

PKF WULF SCHÄDLER BEY

GmbH & Co. KG
Steuerberatungsgesellschaft
Singen | info@pkf-schaedler.de

PKF WULF SCHITTENHELM KG

Steuerberatungsgesellschaft
Vöhringen
info@pkf-schittenhelm.de

PKF WULF TAXDESIGNERS

GmbH & Co. KG
Steuerberatungsgesellschaft
Balingen | info@pkf-taxdesigners.de

PKF WULF WÖßNER WEIS

GmbH & Co. KG
Wirtschaftsprüfungsgesellschaft ·
Steuerberatungsgesellschaft
Freudenstadt · Bondorf
zentrale@pkf-woessner-weis.de

www.pkf-wulf-gruppe.de



PKF WULF GRUPPE ist ein Mitgliedsunternehmen des PKF International Limited Netzwerks und in Deutschland Mitglied eines Netzwerks von Wirtschaftsprüfern gemäß § 319 b HGB. Das Netzwerk besteht aus rechtlich unabhängigen Mitgliedsunternehmen. PKF WULF GRUPPE übernimmt keine Verantwortung oder Haftung für Handlungen oder Unterlassungen anderer Mitgliedsunternehmen. Die Angaben nach der Dienstleistungsinformationspflichten-Verordnung sind unter www.pkf-wulf-gruppe.de einsehbar.

„PKF“ und das PKF-Logo sind eingetragene Marken, die von PKF International und den Mitgliedsunternehmen des PKF International Network verwendet werden. Sie dürfen nur von einem ordnungsgemäß lizenzierten Mitgliedsunternehmen des Netzwerks verwendet werden.