

Arbeitgeber-Seminar

Alles Wichtige für das Jahr 2024

Celina Leppin ▪ BKK VBU ▪ Fachberaterin Firmenkunden
Karolina Januszke ▪ BKK VBU ▪ Account Managerin
Jekaterina Isakow ▪ BKK VBU ▪ Account Managerin



Wir sind **mkk**
meine krankenkasse

Agenda

01 Sozialversicherung

- Mindestlohn, Minijobs und Midijobs
- Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung
- Elektronischer Datenaustausch

02 Lohnsteuer

- Inflationsausgleichsgesetz
- Prämie als Inflationsausgleich
- Wachstumschancengesetz
- Zukunftsfinanzierungsgesetz
- Viertes Bürokratieentlastungsgesetz (BEG IV)

03 Arbeit/Soziales

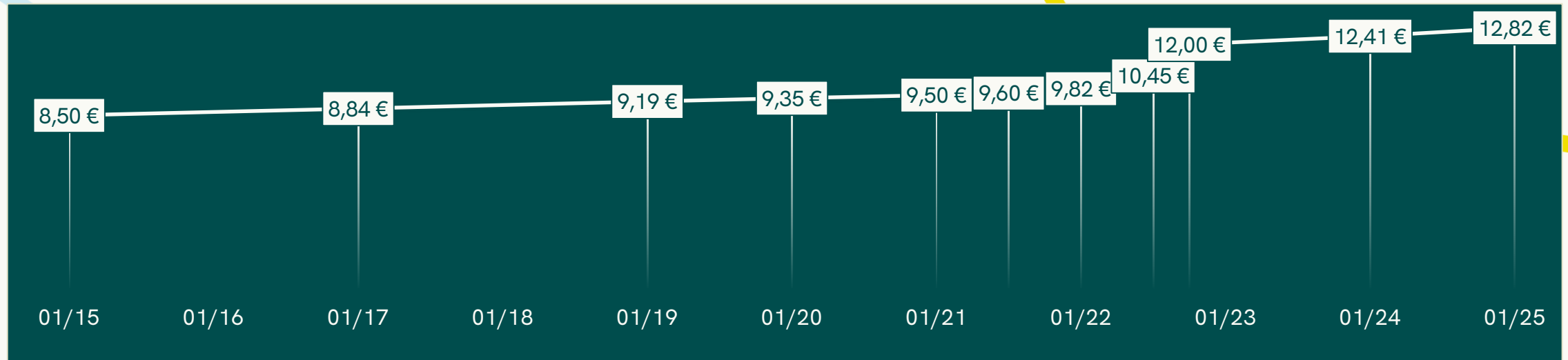
- Familienstart-Gesetz
- Änderung des Arbeitszeitgesetzes
- Stärkung Aus- und Weiterbildungsförderung
- Rechengrößen, Grenzwerte, Fälligkeit 2024



01 Sozialversicherung

SOZIALVERSICHERUNG

Mindestlohn



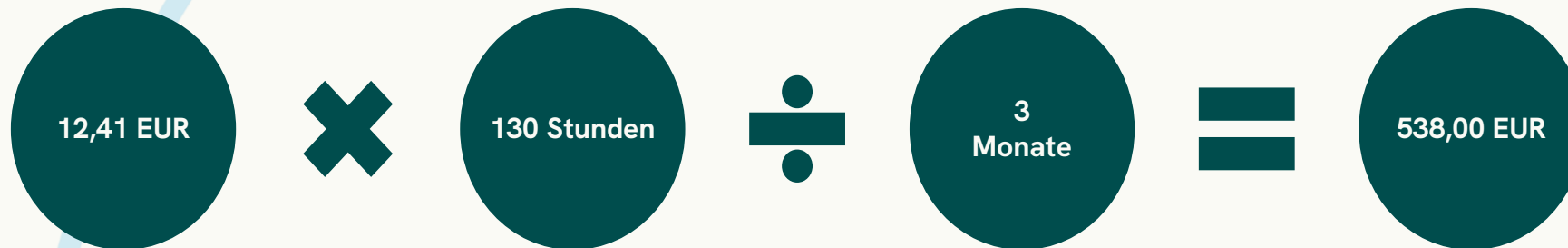
- **Kommission** (www.mindestlohn-kommission.de) beschließt alle zwei Jahre über Mindestlohn Anpassung
- Beschlüsse können **per Rechtsverordnung** ohne Zustimmung vom Bundesrat verbindlich gemacht werden oder nicht (Abweichung auf dem Verordnungswege der Höhe nach nicht zulässig!)
- Bundesregierung ist Kommissionsvorschlag gefolgt, Vierte Mindestlohn Anpassungsverordnung (MiLoV4) wurde am 29. November 2023 im Bundesgesetzblatt veröffentlicht

SOZIALVERSICHERUNG

Mindestlohn, Minijobs und Midijobs

Auswirkungen Minijobs

- **Dynamische Geringfügigkeitsgrenze** entspricht einer wöchentlichen Arbeitszeit von 10 Stunden zu Mindestlohnbedingungen (aufgerundet auf volle Euro):
- **538 EUR/Monat** dürfen also im Durchschnitt einer Jahresbetrachtung **im Jahr 2024** nicht überschritten werden (6.456 EUR/Jahr bei durchgehender Beschäftigung ≥ 12 Monate)



WICHTIG: Wöchentliche Arbeitszeit ist aber nach wie vor kein Beurteilungskriterium!

SOZIALVERSICHERUNG

Mindestlohn, Minijobs und Midijobs

Auswirkungen Midijobs

- **Regelmäßiges Arbeitsentgelt** (Ermittlung analog Geringfügigkeit) liegt **im Jahr 2024** aufgrund der Anhebung des gesetzlichen Mindestlohns im Übergangsbereich:



HINWEIS: Obere Entgeltgrenze seit 1. Januar 2023 dauerhaft 2.000 EUR (statt 1.600 EUR)

SOZIALVERSICHERUNG

Mindestlohn, Minijobs und Midijobs

Übergangsregelungen laufen am 31. Dezember 2023 aus

- Versicherungspflicht **KV/PV** und **ALV** blieb erhalten, sofern am 30. September 2022 regelmäßiges Arbeitsentgelt von 450,01 bis 520 EUR
- **Aber:** vorzeitige Beendigung bei Entgelt \leq 450 EUR bzw. $>$ 520 EUR oder Befreiung erklärt
- **KV/PV:** Familienversicherung vorrangig (Gesamteinkommengrenze = Geringfügigkeitsgrenze), ggf. auch zu späterem Zeitpunkt (z. B. Eheschließung in 2023); ansonsten: Befreiungsoption bis spätestens 02.1.2023 rückwirkend zum 01.10.2022
- **ALV:** Befreiungsoption auch noch später (nach 02.1.2023), wirkt dann aber nicht mehr rückwirkend **zum 01.10.2022, sondern ab Monat nach Antragstellung**

WICHTIG: Spätestens ab 1. Januar 2024 liegt auch in der **KV/PV** und **ALV** eine geringfügig entlohnte Beschäftigung vor, **keine** Übergangs-/Besitzstandsregelungen (inkl. Übergangsbereich) mehr

SOZIALVERSICHERUNG

Mindestlohn, Minijobs und Midijobs

Übergangsregelungen laufen am 31. Dezember 2023 aus

- Personengruppe richtete sich nach RV (= 109), mögliche Beitragsgruppenschlüssel waren:

Minijob-Zentrale	Krankenkasse
KV = 0 oder 6	KV = 0 oder 1
RV = 1 oder 5	RV = 0
ALV = 0	ALV = 0 oder 1
PV = 0	PV = 0 oder 1

- Zum **Auslaufen der Übergangsregelung** sind ggf. erneut DEÜV-Meldungen zu übermitteln
- **Faustregel:** Immer dann, wenn zum 1. Oktober 2022 (oder später) der Krankenkasse eine Meldung zu übermitteln war, besteht auch zum Jahreswechsel 2023/24 Meldebedarf

SOZIALVERSICHERUNG

Mindestlohn, Minijobs und Midijobs

BEISPIEL

Eine (zuletzt wieder) familienversicherte Hausaufgabenhilfe, seit Jahren für 10 Wochenstunden zu Mindestlohnbedingungen beschäftigt, geht ihrem Minijob über den Jahreswechsel 2023/24 hinaus weiter nach; ab 1. Januar 2024 also für **538,00 EUR**.

- DEÜV-Meldungen **zum Ende** der Übergangsregelung (RV-Pflicht unterstellt):
 - Abmeldung (**31**) zum 31. Dezember 2023 an die Krankenkasse (PGR 109/BGR **0010**)
(Anmeldung Minijob-Zentrale mit 109/**6100** hat Bestand)

Hinweis: Bei Befreiung in der ALV wären zum Ende der Übergangsregelung keine DEÜV-Meldungen zu erstatten (Anmeldung Minijob-Zentrale mit 109/**6100** hat Bestand).

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung

Frage: Wird die unterschiedliche Kinderzahl im Beitragsrecht ausreichend berücksichtigt?

Erster Senat des Bundesverfassungsgerichts gibt mit Beschluss vom 7. April 2022 Antwort:

Krankenversicherung:
Ja, aufgrund des Anspruchs auf beitragsfreie Familienversicherung

Rentenversicherung:
Ja, aufgrund Rentenanspruch/-erhöhung durch Kindererziehungszeiten

Pflegeversicherung:
Nein, Gesetzgeber hatte Zeit bis zum 31. Juli 2023, um Abhilfe zu schaffen

Lösung: Beitragsabschläge seit 1. Juli 2023

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung

Pflegeunterstützungs- und -entlastungsgesetz (PUEG)

- Anhebung um **0,35 %**, laut Gesetzesbegründung nötig zur Stabilisierung Finanzsituation und Absicherung bestehender/ausgeweiteter Leistungsansprüche
- Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz = **40,80 %** (1.1.2023 = 40,45 %), Einhaltung **40-Prozent-Schwelle**
bei Lohnzusatzkosten rückt in immer weitere Ferne
- PV-Beitragssatz wird (bislang) ausschließlich **per Gesetz** festgesetzt

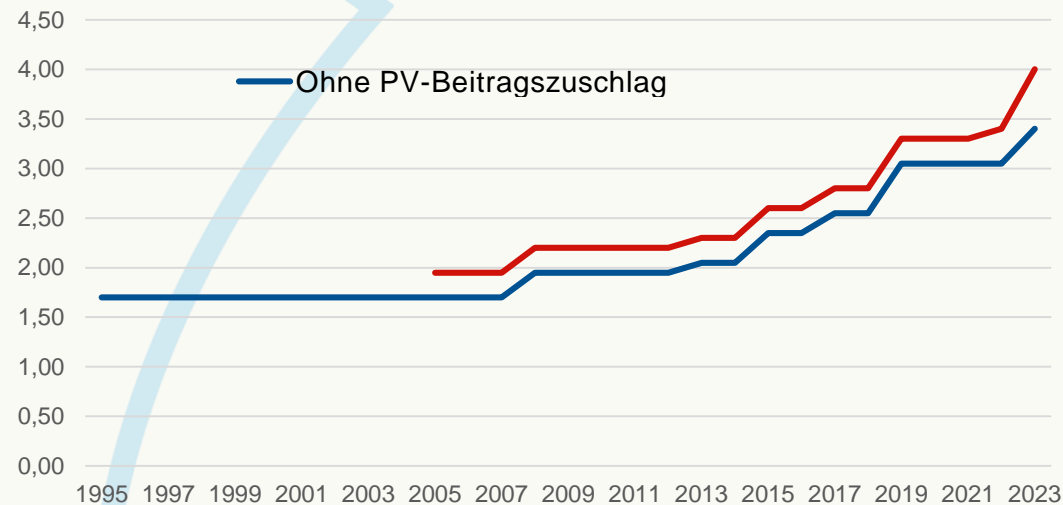
Neu! Verordnungsermächtigung – und damit „leichtes Spiel“ – für Bundesregierung

- „... ausschließlich zur **mittelfristigen Sicherung** der Zahlungsfähigkeit der sozialen Pflegeversicherung
[den Beitragssatz] durch Rechtsverordnung mit Zustimmung des Bundesrates anzupassen,
- mehrere Anpassungen durch Rechtsverordnung dürfen insgesamt nicht höher als **0,5 Beitragssatzpunkte**
über dem jeweils zuletzt gesetzlich festgesetzten Beitragssatz liegen.“

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung

Beitragsatzentwicklung Pflegeversicherung



Quelle: www.bmg.bund.de

1. Juli 2023

PV-Beitragssatz

von 3,05 % auf **3,40 %**

PV-Beitragszuschlag

von 0,35 % auf **0,60 %**

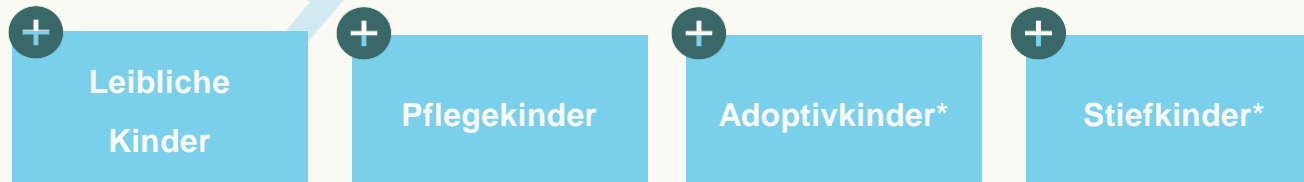
PV-Beitrag Kinderlose

von 3,40 % auf **4,00 %**

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung

Elterneigenschaft (weitgehend unverändert)



*) Familienband zu einem Zeitpunkt bewirkt, zu dem für das Kind eine **Familienversicherung** hätte begründet werden können (18. Lebensjahr, 23. Lebensjahr ohne Erwerbstätigkeit, 25. Lebensjahr in Schul-/Berufs-ausbildung, ohne Altersbegrenzung bei behinderten Kindern), bei Stiefkindern wird zudem ein gemeinsamer Haushalt verlangt

PRAXIS-TIPP: Ergänzende Informationen enthalten die Grundsätzlichen Hinweise vom 11. Juli 2023: www.informationsportal.de (in der SV-Bibliothek)

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung

25.
Geburtstag

Einführung PV-Beitragsabschlag

- Bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das **25. Lebensjahr** vollendet hat oder bei verstorbenen Kindern vollendet hätte; danach entfällt der Abschlag für dieses Kind
- Maximal **1,00 Beitragssatzpunkte** bei fünf oder mehr berücksichtigungsfähigen Kindern; sind Abschläge für alle Kinder entfallen, gelten wieder **3,40 %**:

Prozent	1 Kind	2 Kinder	3 Kinder	4 Kinder	5 und mehr Kinder
Arbeitgeber (Sachsen)	1,70 (1,20)	1,70 (1,20)	1,70 (1,20)	1,70 (1,20)	1,70 (1,20)
Arbeitnehmer (Sachsen)	1,70 (2,20)	1,45 (1,95)	1,20 (1,70)	0,95 (1,45)	0,70 (1,20)



HINWEIS: Beitragsabschlag auch für Eltern, die das 23. Lebensjahr noch nicht vollendet haben

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung

Einführung PV-Beitragsabschlag

- Kinder, die das **25. Lebensjahr** bereits vollendet haben, werden nicht (mehr) berücksichtigt
- **ACHTUNG:** Sozialverband VdK führt **Musterstreitverfahren** gegen diese Altersbeschränkung
- Sobald bei mehr als 2 Kindern eines der Kinder das 25. Lebensjahr vollendet, führt dies dazu, dass der Beitragsabschlag nur noch für die verbliebene Anzahl der Kinder unter 25 Jahren berücksichtigt wird

BEISPIEL: Haben 5 berücksichtigungsfähige Kinder das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet, beträgt der Abschlag insgesamt **1,00**; vollendet eines der Kinder das 25. Lebensjahr, beträgt er ab Folgemonat noch **0,75**, vollendet ein weiteres Kind das 25. Lebensjahr, beträgt er **0,50** usw.

- Sind Betreuungs-/Erziehungsleistungen erbracht worden, kommt es **nicht darauf an**, ob und ggf. wie lange tatsächlich Betreuung/Erziehung des Kindes stattgefunden hat
- Unbedeutend ist, ob Kinder im **Ausland** geboren sind und/oder dort wohnen oder sich aufhalten

WICHTIG: Bereits der Nachweis eines Kindes führt dazu, dass auf Dauer kein **Beitragszuschlag** anfällt

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung

30. Juni
2025

Nachweis Elterneigenschaft/Anzahl der Kinder

- **Grundsatz:** Alter und Kinderzahl sind gegenüber Arbeitgeber nachzuweisen
- Gilt nicht, wenn sich Angaben bereits **nachprüfbar** aus Personal-/Entgeltunterlagen ergeben (z. B. vorliegende Kopien von Geburtsurkunden im Zusammenhang mit Elternzeit/-geld)
- Einheitliches, zentralisiertes und **digitalisiertes Verfahren** für möglichst reibungslose und verwaltungsarme Verfahrensabläufe, um Arbeitgeber so weit wie möglich vor Prüfaufwand zu bewahren
- Einrichtung bis spätestens 31. März 2025, deswegen gilt Grundsatz erst für **ab 1. Juli 2025** geborene Kinder – innerhalb von 3 Monaten nach der Geburt mit Rückwirkung (bei Verspätung ab Folgemonat)
- **Übergangsregelung:** Nachweise für Kinder, die vor Inkrafttreten des PUEG geboren wurden, wirken stets vom 1. Juli 2023 an; bei Geburt vom 1. Juli 2023 bis 30. Juni 2025 Rückwirkung ab Geburtsmonat

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung

Beitragsberechnung/-tragung

- Unverändert: **Beitragszuschlag** tragen kinderlose Arbeitnehmer **allein** (keine Beteiligung Arbeitgeber)
- Beitragssatz ist um Zuschlag zu erhöhen, d. h. es gelten dieselben beitragspflichtigen Zeiten/SV-Tage (z. B. Teilmonate) und beitragspflichtigen Einnahmen (z. B. Beitragsbemessungsgrenze)

Beitragsverteilung seit 1. Juli 2023	Beitragssatz	Arbeitgeber	Arbeitnehmer
Ohne PV-Beitragszuschlag	3,40 %	1,70 %	1,70 %
– Beschäftigungsort Sachsen		1,20 %	2,20 %
Mit PV-Beitragszuschlag	4,00 %	1,70 %	2,30 %
– Beschäftigungsort Sachsen		1,20 %	2,80 %

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung

Beitragsberechnung/-tragung

- **Beitragszuschlag, Variante A:** Gemäß Beitragsverfahrensverordnung (BVV) erfolgt Ermittlung des Arbeitgeberanteils durch Multiplikation des beitragspflichtigen Entgelts mit 1,70 % (Sachsen: 1,20 %) sowie des Arbeitnehmeranteils mit 2,30 % (Sachsen: 2,80 %)

BEISPIEL (Variante A)

Eine Arbeitnehmerin (BGR 1111, Berlin, 45 Jahre alt) ist **kinderlos** und bezieht ein festes Monatsgehalt in Höhe von 6.000,00 EUR im Monat.

- Berechnung PV-Beiträge für Januar 2024 unter Berücksichtigung BBG-KV/PV:

Arbeitgeberanteil: 5.175,00 EUR x **1,70 %** = 87,98 EUR

Arbeitnehmeranteil: 5.175,00 EUR x **2,30 %** = 119,03 EUR

Gesamtbeitrag: **207,01 EUR**

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung

Beitragsberechnung/-tragung

- **Kurzarbeitergeld** (bzw. ab 1. April 2024 auch Qualifizierungsgeld – dazu später mehr):
PV-Beitragszuschlag aus dem Ist-Entgelt tragen Arbeitnehmer allein, allerdings kein Zuschlag aus dem Fiktiventgelt in Höhe von 80 % (stattdessen zahlt Bundesagentur für Arbeit pauschal an PV-Ausgleichsfonds)

BEISPIEL

Ein Arbeitnehmer (Jahrgang 2000, kinderlos) bezieht ein monatliches Gehalt in Höhe von 3.500,00 EUR. Aufgrund von Zulieferproblemen muss sein Arbeitgeber (Hessen) für Januar 2024 Kurzarbeit anmelden (50 %).

- Berechnung PV-Beiträge für Januar 2024 unter Berücksichtigung Kurzarbeit:

Arbeitgeberanteil: $(1.750,00 \times 1,70 \% =) 29,75 \text{ EUR} + (1.400,00 \times 3,40 \% =) 47,60 \text{ EUR} = 77,35 \text{ EUR}$

Arbeitnehmeranteil: $1.750,00 \text{ EUR} \times 1,70 \% = 29,75 \text{ EUR}$

Beitragszuschlag für Kinderlose: $1.750,00 \text{ EUR} \times 0,60 \% = 10,50 \text{ EUR}$

Gesamtbeitrag: **117,60 EUR**

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung

- **PV-Beitragsabschlag:** tragen Arbeitgeber und Arbeitnehmer Beiträge **nicht je zur Hälfte**, ergibt sich der Beitrag gemäß Beitragsverfahrensverordnung (BVV) aus der Summe der getrennt berechneten Anteile
- Im Beitragsnachweis nicht gesondert ausgewiesen, sondern im PV-Beitrag enthalten (BGR 0001 / 0002)

BEISPIEL

Ein Arbeitnehmer (BGR 1111, Erfurt, 30 Jahre alt), hat 3 Kinder im Alter von 12 bis 18 Jahren und bezieht ein festes Monatsgehalt in Höhe von 4.000,00 EUR im Monat.

Berechnung PV-Beiträge für Januar 2024:

Arbeitgeberanteil: 4.000,00 EUR x **1,70** % = 68,00 EUR

Arbeitnehmeranteil: 4.000,00 EUR x **1,20** % = 48,00 EUR

(1,70 % ./ . 2 x **0,25** % für Kinder 2 und 3)

Gesamtbeitrag: **116,00 EUR**

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung

Beitragsberechnung/-tragung im Übergangsbereich

PV-Beitragszuschlag
(seit 1. Juli 2023: 0,60 %)



... aus der reduzierten
beitragspflichtigen Einnahme (BE)
für den **Gesamtbeitrag**

PV-Beitragsabschlag
(seit 1. Juli 2023: 0,25 / 0,50 / 0,75 / 1,00 %)



... aus der reduzierten
beitragspflichtigen Einnahme (BE)
für den **Arbeitnehmeranteil**

SOZIALVERSICHERUNG

Beitragsabschlag in der Pflegeversicherung

Beitragsberechnung/-tragung im Übergangsbereich

BEISPIEL

Ein 22-jähriger Arbeitnehmer (BGR 1111, Köln) hat 2 Kinder im Alter von 2 und 4 Jahren und bezieht ein festes Monatsgehalt in Höhe von 1.000,00 EUR (keine Einmalzahlungen).

- Regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt im Übergangsbereich, Berechnung PV-Beiträge:

Gesamtbeitrag: $891,85 \text{ EUR} \times 1,70 \% \times 2 =$ 30,32 EUR

Arbeitnehmeranteil: $648,65 \text{ EUR} \times 1,70 \% =$ 11,03 EUR

Differenz (Arbeitgeberanteil): **19,29 EUR**

PV-Beitragsabschlag: $648,65 \text{ EUR} \times 0,25 \% =$ 1,62 EUR

Arbeitnehmeranteil (gesamt): $11,03 \text{ EUR} - 1,62 \text{ EUR} =$ **9,41 EUR**

Gesamtbeitrag: **28,70 EUR**

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

SV-Meldeportal mit Online-Speicher

- Krankenkassen stellen in Abstimmung mit den anderen SV-Trägern seit 2001 sv.net (www.svnet.info) als systemgeprüfte Ausföhlhilfe für die elektronische Datenübermittlung zur Verfügung
- Zuletzt nutzten rund **550.000 Arbeitgeber** und deren Dienstleistungspartner sv.net, sie tauschen jährlich ca. 25 Mio. Transaktionen in 23 Fachverfahren mit SV-Trägern aus
- Federführender **GKV-Spitzenverband hat ITSG** – Informationstechnische Servicestelle der Gesetzlichen Krankenversicherung GmbH – (weiterhin) mit operativer Durchführung/Programmierung beauftragt

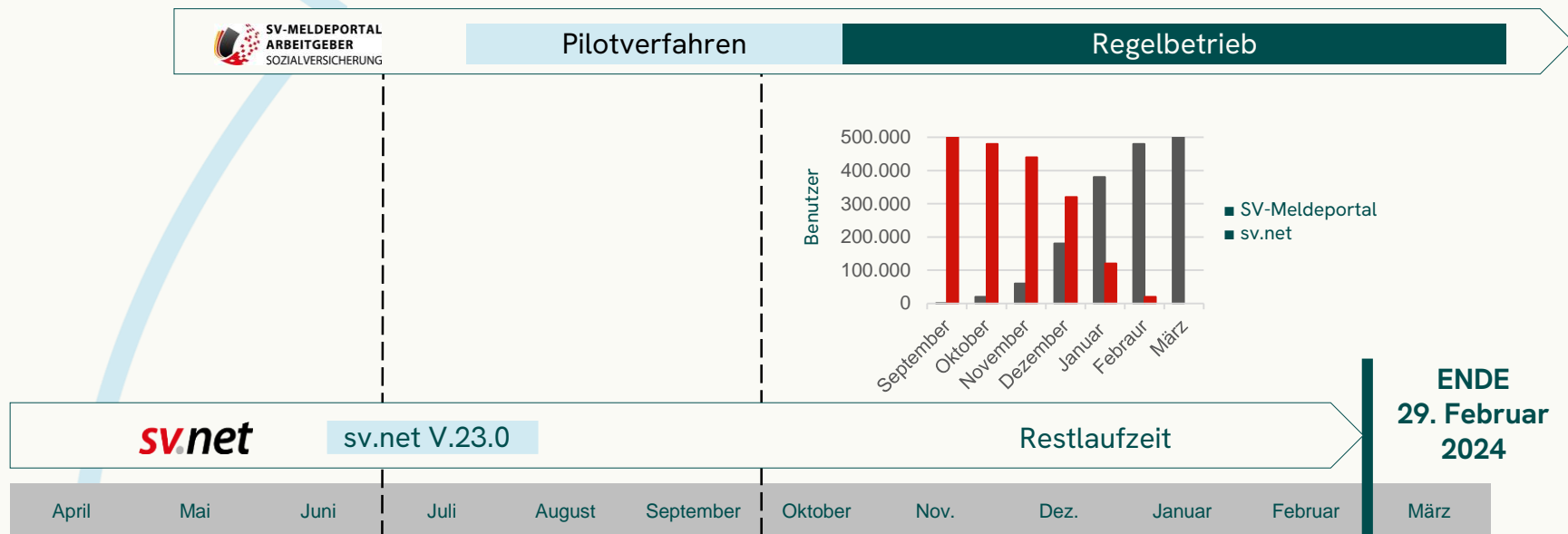
PRAXIS-TIPP: Viele Informationen (z. B. FAQs) und Anwendungsstart unter: www.sv-meldeportal.de



SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

SV-Meldeportal mit Online-Speicher



SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

SV-Meldeportal mit Online-Speicher



Gründe, warum keine Daten aus sv.net übernommen werden

- Umbau bzw. Erweiterung von sv.net nach aktuellen Vorgaben wäre **nicht wirtschaftlich** und an einigen Stellen technisch ohne komplette Neuentwicklung nicht möglich gewesen
- Datenstruktur SV-Meldeportal mit sicherer Datenverschlüsselung ist mit sv.net **nicht kompatibel** und ein Import mit Datenkonvertierung wäre zu fehleranfällig gewesen
- Auch **Sicherheit der Datenhoheit** (z. B. Zuordnung von Datensätzen zu einer Betriebsnummer, welche im SV-Meldeportal angelegt sein muss) stand Migration entgegen

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

Mit Wirkung zum 02.01.2024 können mittels sv.net für nachfolgende Fachverfahren keine Rückmeldungen der Sozialversicherungsträger abgerufen werden

Dies gilt zB. für:

- Rückmeldungen EEL, Antwort zur Vorerkrankungsanfrage
- Fehlerrückmeldungen zu Entgeltbescheinigungen, Zahlstellenmeldungen, Meldungen zum Arbeitgeberkonto
- Antwort auf Anmeldungen zur Sozialversicherung ohne Versicherungsnummer

- Meldungen zur Abgabe eines A1 Antrags für Selbstständige können nur noch bis zum 15.01.2024 aus sv.net übermittelt werden

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

SV-Meldeportal mit Online-Speicher

- **Online-Speicher** („Elektronischer Aktenschränk“) für die Speicherung von Firmen-, Mitarbeiter- und Meldedaten (gem. § 95a Abs. 3 SGB IV)
- **Verschlüsselt** und eindeutig einer Betriebsnummer zugeordnet
- Damit kann der Zugriff auf die Daten nur von den jeweils **registrierten Nutzern** eines Unternehmens in entsprechender Rolle verwaltet werden
- Meldungen und Rückmeldungen werden für **5 Jahre** vorgehalten

WICHTIG ITSG führt laufend zentrale **Datensicherungen** durch

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

SV-Meldeportal mit Online-Speicher

Was sind Neuerungen?

Funktion	sv.net	SV-Meldeportal	
Unterstützte Fachverfahren	23 Verfahren mit 74 Formularen	23 Verfahren mit 74 Formularen	+
Oberfläche Benutzer	Webanwendung ohne responsive Design Clientanwendung zur Installation	Webanwendung mit responsive Design (für Smartphone- und Tablet-Auflösungen)	
Barrierefreiheit (BITV 2.0)	Ja	Ja	
IT-Plattform	Bedingte Verfügbarkeit Single Server (nicht ausfallsicher)	Hohe Verfügbarkeit Redundante Server in zwei getrennten Rechenzentren	+
Datenspeicher	lokaler Datenspeicher des Benutzers	Online-Datenspeicher (5 Jahre)	+

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

SV-Meldeportal mit Online-Speicher
Was sind Neuerungen?

Funktion	sv.net	SV-Meldeportal	
Kosten für Benutzer	nur Standard ist kostenfrei	kostenpflichtig für alle Benutzer (außer z. B. Selbstständige nach § 106a SGB IV)	
Registrierung	sv.net spezifisch (Premium und Standard)	mittels ELSTER-Organisationszertifikat und Vertretungsberechtigungsschreiben	+
Stammdatenverwaltung	begrenzt auf aktuelle Daten (comfort)	Stammdatenverwaltung mit Historie	+
Abgesicherter Zugang und Mandantenverwaltung	ungeprüfte Abgabe für alle Betriebsnummern möglich	Prüfung über Betriebsnummer und durch eine Mandatsverwaltung	+
Sicherer Betrieb geprüft	Nein; nur GKV intern	Zertifizierung sicherer Betrieb nach ISO 27001	+

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

31. März
2024

- Die Nutzer der Ausfüllhilfe können **in angemessenem Umfang** an den Kosten der Datenübermittlung beteiligt werden.“ (§ 95a Abs. 6 SGB IV)

Anwendergruppe 1 Single-Mandanten

Austausch von Meldungen
nur für **eine** Betriebsnummer

36,00 EUR netto für 3 Jahre
(1,00 EUR pro Monat)

Anwendergruppe 2 Multi-Mandanten

Austausch von Meldungen
für **mehrere** Betriebsnummern

99,00 EUR netto für 3 Jahre
(2,75 EUR pro Monat)

- Ausnahmen: Selbstständige, Anträge für Vergabe Zahlstellen- oder gesonderte Absendernummer

WICHTIG: Wer sich bis **31. März 2024** registriert, nutzt das SV-Meldeportal bis Ende 2024 in der Multi-Mandanten-Version **kostenfrei!**

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Beginn der Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber (Datenfeld: **AU_ab_AG**)



Ersterkrankung
= AU-Beginn beim Arbeitgeber



Folgeerkrankung
= Tag nach Ende vorheriger AU



(Abfrage Erst- und Folgeerkrankungen jeweils separat)



AU_ab_AG entscheidet darüber, an welche Krankenkasse die Anforderung geht,
bei Krankenkassenwechseln in Einzelfällen bisher problematisch - Lösung:
Weiterleitungsverfahren zwischen den Krankenkassen

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

Vor Abschluss Krankenkassenwechsel



Nach Abschluss Krankenkassenwechsel:



SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU) – Rückmeldungen

- **Prüfreihefolge** (Schritte werden so lange fortgesetzt, bis einer zutrifft);
AU-Beginn beim Arbeitgeber ...
 - entspricht dem Beginn bei der Krankenkasse: Kasse übermittelt AU-Zeitraum (mit bislang vom „Gelben Schein“ gewohnten Angaben, **außer: behandelnder Arzt**)
 - fällt in einen laufenden Zeitraum bei der Krankenkasse: Kasse übermittelt (ggf. zusätzlich) diesen AU-Zeitraum und im Feld „AU seit“ den abweichenden AU-Beginn
 - liegt vor dem Beginn bei der Krankenkasse: Kasse übermittelt diesen AU-Zeitraum, sofern das Datum im Feld „AU_ab_AG“ max. 5 Tage vor dem ihr übermittelten AU-Beginn liegt
 - liefert keine Übereinstimmung bei der Krankenkasse: Kasse übermittelt Kennzeichen 04 im Feld „Kennzeichen_aktuelle_Arbeitsunfähigkeit“ (darüber hinaus keine weiteren Angaben)

*) geht innerhalb 14 Tagen noch eine passende Datenübermittlung ein, stellt die Kasse die AU-Daten von sich aus zur Verfügung

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)

- Weiterleitung eAU-Anfragen von Kasse zu Kasse sorgt dafür, dass Arbeitgeber seltener **Kennzeichen 04** (eAU/Krankenhausmeldung liegt nicht vor) bekommen
- **Ausnahmen:** Arbeitnehmer wechselt in die PKV oder ins Ausland

PRAXIS-TIPP: eAU-Anfragen künftig nach Möglichkeit immer an **neue Kasse** übermitteln, damit Arbeitgeber ohne Mehraufwand ihre erwarteten Rückmeldungen erhalten

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

1. Januar
2024

Elternzeit: Arbeitgeber melden Beginn und Ende

- Neuer **Datensatz Fehlzeit (DSFZ)**: Arbeitgeber übermitteln vom 1. Januar 2024 an Beginn (Abgabegrund „17“) und Ende („37“) einer Elternzeit
- **Bestandsfälle**: Keine Meldungen, wenn Elternzeit über 31. Dezember 2023 hinaus andauert
- Nur, wenn Beschäftigung durch Wegfall Entgeltanspruch unterbrochen und Unterbrechung **> 1 Kalendermonat** (freiwillig Versicherte auch, wenn Unterbrechung \leq 1 Kalendermonat)
- **Meldefrist**: spätestens mit nächster Entgeltabrechnung oder bei Nutzung einer Ausfüllhilfe innerhalb von 6 Wochen nach Beginn/Ende Elternzeit
- Privat krankenversicherte und geringfügig Beschäftigte sind von Meldepflicht **ausgenommen**

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

Elternzeit: Arbeitgeber melden Beginn und Ende

- **Beschäftigungsverhältnis endet** während Elternzeit: zusätzlich zur Abmeldung („30“) zum Tag des Beschäftigungsendes Meldung mit „37“ abgeben
- Temporäre **geringfügige Beschäftigung** beim selben Arbeitgeber: keine zusätzlichen Meldepflichten hinsichtlich der Elternzeit
- Temporäre **mehr als geringfügige Beschäftigung** beim selben Arbeitgeber: zum Tag vor Beschäftigungsbeginn Meldung mit „37“ und – sofern weiterhin/erneut Elternzeit besteht – nach Beschäftigungsende erneute Meldung mit „17“
- **Kassenwechsel** während der Elternzeit: Meldung mit „17“ an neue Kasse abgeben

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

BEISPIEL

Eine sozialversicherungspflichtig Beschäftigte nimmt Elternzeit vom 1. September 2024 bis 31. August 2025, zum 1. Juli 2025 wechselt sie die Krankenkasse.

Folgende DEÜV-Meldungen sind vom Arbeitgeber **aufgrund der Elternzeit** abzugeben:

- Beginn-Meldung (**17**) an Krankenkasse A zum 1. September 2024
- Beginn-Meldung (**17**) an Krankenkasse B zum 1. Juli 2025
- Ende-Meldung (**37**) an Krankenkasse B zum 31. August 2025

Die Abgabe einer Ende-Meldung an Krankenkasse A ist **nicht** erforderlich.

HINWEIS: Wie immer gilt auch hier, dass der zugrundeliegende Tatbestand (Fehlzeit Elternzeit) von der Abrechnungssoftware maschinell erkannt und die Meldung automatisch ausgelöst wird.

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

1. Januar
2024

Elektronischer Abruf der Krankenkasse

- Arbeitgeber (aber auch Zahlstellen von Betriebsrenten) können ab 1. Januar 2024 die zuständige Krankenkasse elektronisch beim **GKV-Spitzenverband** abrufen
- „**Abfrage** Mitgliedschaft Krankenkasse“ (mit VSNR) nur, wenn trotz vorheriger Aufforderung von Beschäftigten **keine, unvollständige oder falsche** Informationen vorliegen
- Abfragen von Montag bis Freitag möglich, Rückmeldungen erfolgen innerhalb **24 Stunden** mit „Angabe Mitgliedschaft Krankenkasse“:
 - 1 = **Mitgliedschaft ermittelt**, enthält BBNR der zum Abfrage-Zeitpunkt zuständigen Kasse
 - 2 = **Keine Mitgliedschaft ermittelt**, d. h. Arbeitgeber muss Nachforschungen anstellen

WICHTIG: Rückmeldung ersetzt **nicht** die elektronische Mitgliedsbestätigung der Krankenkasse

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

1. Juli 2023

Einrichtung eines Arbeitgeberkontos

- Anforderung erforderlicher Daten in Papierform in schätzungsweise 1,93 Mio. Fälle/Jahr, **Einsparpotenzial** Personal-/Sachkosten für Unternehmen ca. 24 Mio. Euro/Jahr
- Datenaustausch seit **1. Juli 2023** vollumfänglich im sog. **Qualifizierten Meldedialog**
 - per DSKK (DS Krankenkassenmeldung) mit Abgabegrund „06“ (Anforderung Arbeitgeberdaten)
 - Rückmeldungen (Grund „01“) bzw. Änderungen („02“) mit neuem DSAK (DS Arbeitgeberkonto)
- **SEPA-Lastschriftmandat** erteilen ist möglich, Widerrufe bedürfen allerdings weiterhin der Schriftform
- Anpassungen im DSAK zum **1. Januar 2024**:
 - Betriebsnummer-Verursacher umbenannt in **Hauptbetriebsnummer**
 - Aufnahme von **Angaben zur Rechtsform** analog DSBD (DS Betriebsdaten)

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

Elektronische Unbedenklichkeitsbescheinigung (Rückblick)

1. Für alle Krankenkassen einheitliches **Bescheinigungsmuster** seit 1. Januar 2022



2. Unbedenklichkeitsbescheinigungen im **Abonnentenmodell** seit 1. Juli 2022 (spätestens)



elektronisches **Antrags- und Bescheinigungsverfahren** vom 1. Januar 2024 an
(Einsparpotenzial für Unternehmen laut Achten SGB IV-Änderungsgesetz ca. 100 Mio. Euro/Jahr)

Übergangsfrist: Das SV-Meldeportal wird das Formular zum 01.07.2024 zur Verfügung stellen.

Eine gesetzliche Anordnung, dies verpflichtend zum 01.01. bereitzustellen, gab es nicht.

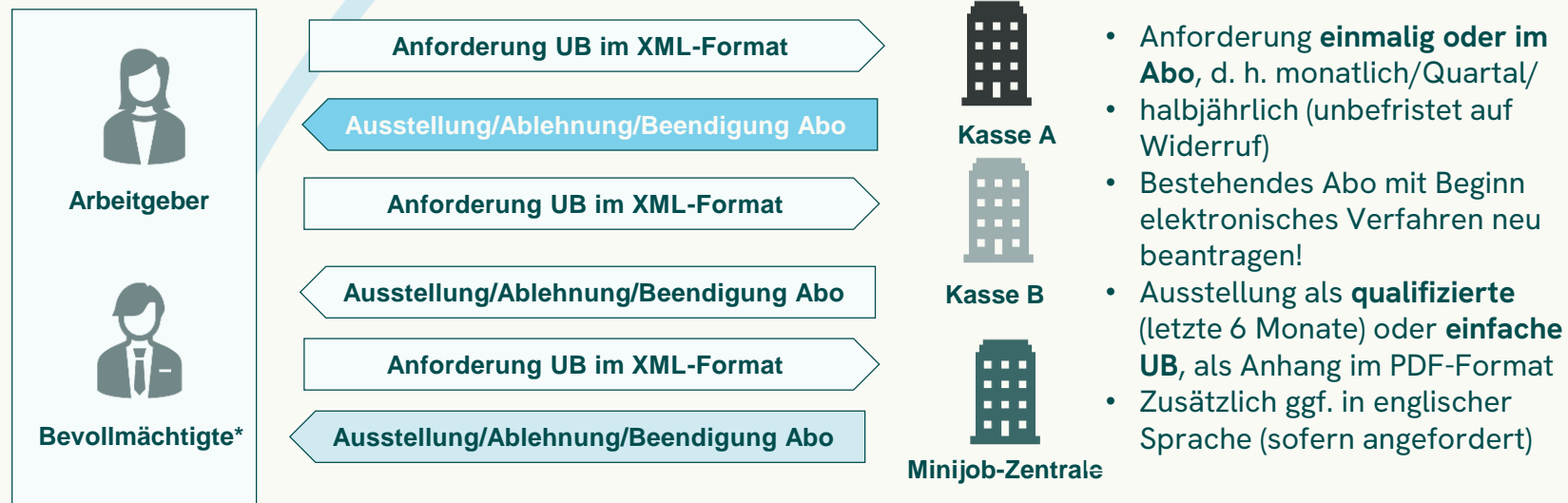
1. Januar
2024

SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

Elektronische Unbedenklichkeitsbescheinigung

Obligatorisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren (ggf. im Abonnentenmodell):



*) Sonstige Dienstleister haben ihre Bevollmächtigung stets (wenn auf Widerruf nur bei erster Antragstellung) nachzuweisen, als Anhang im PDF-Format

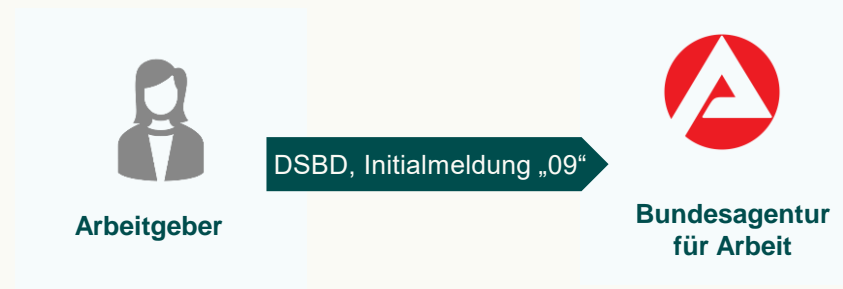
SOZIALVERSICHERUNG

Elektronischer Datenaustausch

Datensatz Betriebsdaten (DSBD)

- Übermittlung relevanter Änderungen (schon bisher) sowie anlassbezogenen Bestandsdaten (neu)
- Hintergrund: Kopplung von Betriebsnummer (BA) und Unternehmensnummer (UV)
- Initialmeldung mit Abgabegrund „09“ spätestens bis 31. Mai 2024

HINWEIS: Entgeltabrechnungsprogramme lösen die Initialmeldung automatisiert aus, d. h. grundsätzlich ohne Zutun des Arbeitgebers



02 Lohnsteuer

LOHNSTEUER

Inflationsausgleichsgesetz

Erhöhung Grund- und Kinderfreibetrag

- **Grundfreibetrag** steigt erneut zum 1. Januar 2024 – um 696 EUR auf **11.604 EUR**
- Außerdem Rechtsverschiebung Tarifeckwerte (Vermeidung „kalte Progression“)
- Anhebung **Kinderfreibetrag** je Elternteil zum 1. Januar 2024 um 180 EUR auf **3.192 EUR**

Grundfreibetrag		Freibeträge Kinderexistenzminimum*	
2020	9.408 EUR	2020	7.812 EUR
2021	9.744 EUR	2021	8.388 EUR
2022	10.347 EUR	2022	8.548 EUR
2023	10.908 EUR	2023	8.952 EUR
2024	11.604 EUR	2024	9.312 EUR

*) Kinderfreibetrag plus Freibetrag für den Betreuungs-/Erziehungs-/Ausbildungsbedarf je Kind

LOHNSTEUER

Inflationenausgleichsgesetz

31. Dezember
2024

Zur Abmilderung der gestiegenen Verbraucherpreise

- **Bis 31. Dezember 2024** in Form von Zuschüssen/Sachbezügen bis max. **3.000 EUR**, z. B. 1.000 EUR in 2022, 1.000 EUR in 2023 und weitere 1.000 EUR in 2024
- **Mehrfachbeschäftigte:** Anspruch auf jeweils 3.000 EUR **pro Dienstverhältnis**
- **Steuer-/Beitragsfreiheit**, sofern zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn (also nicht im Rahmen von Entgeltverzicht/-umwandlung)
- **Dokumentation:** Arbeitgeber können Zusammenhang mit Preissteigerung „in beliebiger Form“ deutlich machen, also z. B. auf Überweisungsträger

HINWEIS: Kein Progressionsvorbehalt, keine Berücksichtigung IAP in Steuererklärung

LOHNSTEUER

Prämie als Inflationsausgleich

BEISPIEL

Ein Unternehmen zahlt, nachdem der Jahresabschluss ein erfolgreiches Geschäftsjahr 2023 ausweist, im April 2024 erstmals einen Teilbetrag in Höhe von 1.000 EUR als IAP und in den Monaten Mai bis Dezember 2024 jeweils 250 EUR an alle seine Mitarbeiter.

- Die Leistungen sind steuer- und beitragsfrei. Der Höchstbetrag von 3.000 EUR und der Begünstigungszeitraum sind nicht überschritten.

HINWEIS: Laut Arbeitsgericht Paderborn sind **Gleichbehandlungsgrundsatz** und Maßregelungsverbot zwar grundsätzlich zu beachten, eine Differenzierung aus sachlichen Gründen kann jedoch zulässig sein; ggf. sind Kriterien offenzulegen und durch Tatsachen zu belegen

LOHNSTEUER

Wachstumschancengesetz

Welche Ziele verfolgt die Bundesregierung?

- „Gesetz zur Stärkung von Wachstumschancen, Investitionen und Innovation sowie Steuervereinfachung und Steuerfairness“ am 30. August 2023 vom Bundeskabinett beschlossen



Liquiditätssituation der Unternehmen verbessern und Impulse setzen, damit sie dauerhaft mehr investieren



Transformation der Wirtschaft begleiten, d. h. Wettbewerbs-fähigkeit und Wachstums-chancen stärken



Steuerrecht vereinfachen und modernisieren, um insb. kleine und mittlere Unternehmen (KMU) von Bürokratie zu entlasten

- Anhebung **GWG-Grenze** (geringwertige Wirtschaftsgüter) von 800 auf **1.000 EUR**
- Anwendung **Fünftelungsregelung** durch Arbeitgeber beim Lohnsteuerabzug **entfällt**
- Anhebung Abzugsgrenze für **Geschenke** an Nicht-Arbeitnehmer von 35 auf **50 EUR**

LOHNSTEUER

Wachstumschancengesetz



HINWEIS: Kürzung für Frühstück = 6 EUR (20 %) bzw. für Mittag-/Abendessen = jeweils 12 EUR (40 %)

LOHNSTEUER

Wachstumschancengesetz

Neuer Höchstbetrag für Betriebsveranstaltungen

- Steuerfreiheit, wenn Veranstaltung **allen Angehörigen** des Betriebes/Betriebsteils offensteht
- Unverändert sind maximal **zwei Betriebsveranstaltungen** jährlich begünstigt
- Freibetrag steigt ab **1. Januar 2024** von 110 auf **150 EUR** (inkl. Umsatzsteuer) je Betriebsfeier

BEISPIEL

Ein Unternehmen führt im Jahr 2024 drei Betriebsveranstaltungen mit Kosten von 100, 150 bzw. 200 EUR pro Teilnehmer durch. Die Arbeitnehmer nehmen an allen drei Veranstaltungen teil.

- Es werden die zweite und dritte Feier als begünstigt angesehen (Wahlrecht!), um den Freibetrag von 150 EUR pro Feier optimal auszunutzen. Steuerpflichtig sind 100 EUR für die erste und 50 EUR für die dritte Feier; diese Beträge können aber pauschal mit 25 % versteuert werden.

LOHNSTEUER

Wachstumschancengesetz

Gruppenunfallversicherung: Grenzbetrag Pauschalbesteuerung entfällt

- **Grundsatz:** geldwerter Vorteil, wenn Arbeitgeber Versicherungen für Arbeitnehmer abschließen
- Möglichkeit der Pauschalbesteuerung (20 %) bei Gruppenunfallversicherungen
- Bisheriger **Grenzbetrag** (100 EUR) wird zum 1. Januar 2024 **aufgehoben**

BEISPIEL

Ein Arbeitgeber hat für seine Arbeitnehmer vor längerer Zeit eine Gruppenunfallversicherung abgeschlossen. Die Aufteilung nach Köpfen ergibt einen steuerpflichtigen Anteil je Arbeitnehmer von 120 EUR.

- Bis einschließlich 2023 erfolgt eine individuelle Versteuerung bei den Arbeitnehmern, da der Grenzbetrag von 100 EUR überschritten ist. Von 2024 an kann der Arbeitgeber die Lohnsteuerpauschalierung mit 20 % vornehmen.

LOHNSTEUER

Zukunftsfinanzierungsgesetz



PRAXIS-TIPP: Siehe auch **BMF-Schreiben vom 16. November 2021**, Aktualisierung ist nach Inkrafttreten des Zukunftsfinanzierungsgesetzes zu erwarten.

LOHNSTEUER

Zukunftsfinanzierungsgesetz

- **Aufgeschobene Besteuerung ab 2024**
- Unternehmensanteile von Arbeitgeber oder auch (Gründungs-)Gesellschafter des Arbeitgebers
- Problematik sog. vinkulierter Anteile bei Start-ups: Anwendung § 19a EStG künftig auch dann, wenn Verfügung über Beteiligung für Arbeitnehmer rechtlich unmöglich
- Bis zu 1.000 Mitarbeiter (bisher 250 Mitarbeiter), bis zu 100 Mio. Euro (50 Mio. Euro) Jahresumsatz und 86 Mio. Euro (43 Mio. Euro) Jahresbilanzsumme
- Unschädliche KMU-Schwellenwert-Überschreitung: 7 Jahre (bisher 2 Jahre)
- Gründungszeitpunkt des Unternehmens: 20 Jahre (bisher 12 Jahre) vor Beteiligungszeitpunkt
- Finale Besteuerung (spätestens) nach 15 Jahren (bisher 12 Jahre), auch für Übertragungen vor 2024
- Anteilsrückerwerb bei Beendigung Dienstverhältnis: nur Versteuerung tatsächlich an Arbeitnehmer gezahlter Vergütung, auch für Übertragungen vor 2024

LOHNSTEUER

Viertes Bürokratienteentlastungsgesetz (BEG IV)

Aufbewahrungsfristen für Entgeltunterlagen

Sozialversicherung
(§ 28f Abs. 1 SGB IV)



Unverändert: bis zum Ablauf des auf die letzte Betriebsprüfung (mind. alle 4 Jahre) folgenden Kalenderjahres



Lohnsteuer
(§§ 41 Abs. 1 Satz 9 EStG, 147 Abs. 3 Satz 1 AO)



Unverändert: bis zum Ablauf des 6. Kalenderjahres, das auf die zuletzt eingetragene Lohnzahlung folgt

Reduziert: Unterlagen zur betrieblichen Gewinnermittlung (z. B. Buchungsbelege) sollen laut BEG IV künftig anstatt 10 nur noch 8 Jahre aufbewahrt werden müssen



03 Arbeit/Soziales

Arbeit/Soziales

Familienstartzeit-Gesetz

Neue Partnerfreistellung („Vaterschaftsurlaub“)

- Referentenentwurf **Familienstartzeit-Gesetz**, Inkrafttreten geplant für den 1. Januar 2024
- **Zweck:** soll vorrangig dem Gesundheitsschutz der Frau dienen, die entbunden hat, daher erfolgt Regelung im **Mutterschutzgesetz (MuSchG)**
- **Partnerfreistellung** (kein originärer Anspruch für Väter!) für abhängig Beschäftigte in den ersten **10 Arbeitstagen ab Entbindungstag** (oder ab darauffolgendem Arbeitstag, z. B. bei Geburt am arbeitsfreien Wochenende)
- **Partnerschaftslohn** in Höhe durchschnittliches kalendertägliches Arbeitsentgelt der letzten drei abgerechneten Kalendermonate vor der Entbindung*

WICHTIG: Anders als bisher beim Anspruch nach § 616 BGB sollen Arbeitgeber die Kosten nicht alleine tragen, sondern erhalten vollen Erstattungsanspruch aus **U2 - Umlage 2**

*Selbstständige haben ggf. Anspruch auf Partnerschafts(tage)geld gegenüber GKV/PKV

Arbeit/Soziales

Familienstartzeit-Gesetz

Begriffsbestimmung

Partner oder Partnerin im Sinne MuSchG sind:

- ➔ 1. der andere Elternteil, der mit der Frau, die entbunden hat, in einem Haushalt lebt, **oder**
- ➔ 2. eine andere Person, die mit der Frau, die entbunden hat, eine Lebenspartnerschaft geschlossen hat und mit ihr in einem Haushalt lebt, **oder**
- ➔ 3. eine von der Frau während der Schwangerschaft oder nach ihrer Entbindung benannte Person, wenn der andere Elternteil nicht mit der Frau in einem Haushalt lebt

HINWEIS: Nach **Nr. 1** ist i. d. R. nur der Vater berechtigt, eine ersatzweise Benennung einer **3.** Person ist in diesen Fällen nicht möglich, auch wenn der Vater verhindert sein sollte; für Lebenspartner nach **Nr. 2** gilt dies entsprechend. Nach **Nr. 3** kann stets nur eine Person (z. B. gute Freundin) benannt werden.

Arbeit/Soziales

Familienstartzeit-Gesetz

Mitteilungs- und Nachweispflichten

- Schwangerschaft und voraussichtlicher Entbindungstag **sollen** Arbeitgeber mitgeteilt werden
- Verlangt der Arbeitgeber einen Nachweis über die Entbindung, **hat** die entbundene Frau die Rechtspflicht, dem Partner oder der Partnerin (= Arbeitnehmer) ein Zeugnis



HINWEIS: Verpflichtung zur Übernahme der Zeugnis-Kosten durch Arbeitgeber **nicht eindeutig.**

Arbeit/Soziales

Familienstartzeit-Gesetz

Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen

- **Novum:** U2 gleicht künftig nicht nur Mutterschaftsaufwendungen zu 100 % aus, sondern mit dem Partnerschaftslohn auch Leistungen für Väter
- U2 verliert damit Charakter als **allein auf Frauen bezogene** Lohnnebenkosten
- Rückgriff auf bewährtes U2-Verfahren soll Aufbau neuer Verwaltungsstrukturen **vermeiden**
- Läuft hinaus auf „Partnerfreistellung“ als neue **Art der Fehlzeit** in Abrechnungsprogrammen
- Mutmaßlich Aufnahme eines neuen Datenbausteins „Partnerschaftslohn“ in Datensatz DSER (Erstattung der Arbeitgeberaufwendungen)

PRAXIS-TIPP: Aktualisierte Grundsätze mit Verfahrens-/Datensatzbeschreibung zu gegebener Zeit abrufbar unter: www.gkv-datenaustausch.de (Rubrik: Arbeitgeberverfahren)

Arbeit/Soziales

Familienstartzeit-Gesetz

Ausweitung Elterngeldanspruch für Geburten ab 1. Januar 2024 (geplant)



Anspruch bei Frühgeburten **bereits vor der 37. SSW** (maßgeblich ist der voraussichtliche Entbindungstag laut Zeugnis Arzt/Hebamme):

Geburt ... Wochen vor dem voraussichtlichen Entbindungstag	4 (bislang: 6)	8	12	16
Zusätzliche Monate Basiselterngeld	1	2	3	4

Arbeit/Soziales

Änderung des Arbeitszeitgesetzes

BMAS-Gesetzentwurf zur Umsetzung des BAG-Urteils vom 13. September 2022

Was kommt – **voraussichtlich** – auf Arbeitgeber bzgl. Arbeitszeiterfassung zu?

- Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit der Arbeitnehmer sind jeweils am Tag der Arbeitsleistung **elektronisch** (eine bestimmte Art wird nicht vorgeschrieben) aufzuzeichnen
- Arbeitszeitznachweise (Aufzeichnungen der Arbeitszeit, Verzeichnis der Arbeitnehmer) sind – wie schon bisher – mindestens **zwei Jahre** aufzubewahren
- Pflichten gem. ArbZG bestehen **neben anderen** (z. B. MiLoG), d. h. sie sind unabhängig voneinander zu erfüllen und werden unabhängig voneinander kontrolliert
- Arbeitgeber können Pflichten auf Arbeitnehmer oder Dritte (z. B. Vorgesetzte) **übertragen**, bleiben jedoch verantwortlich für deren ordnungsgemäße Umsetzung
- **Vertrauensarbeitszeit** bleibt möglich, d. h. Verzicht auf Festlegung Arbeitszeitbeginn/-ende und Vertrauen auf Vertragserfüllung ohne Überprüfung

Arbeit/Soziales

Änderung des Arbeitszeitgesetzes

BMAS-Gesetzentwurf zur Umsetzung des BAG-Urteils vom 13. September 2022

Was kommt – **voraussichtlich** – auf Arbeitgeber bzgl. Arbeitszeiterfassung zu?

- Arbeitnehmer müssen auf Verlangen in geeigneter Weise über Arbeitszeitaufzeichnungen **informiert** werden (z. B. Aushändigung Ausdruck oder auch auf elektronischem Wege)
- **Tariföffnungsklausel** ermöglicht andere als elektronische Form (z. B. händisch in Papierform) oder einen späteren Zeitpunkt (**aber**: max. 7 Kalendertage nach der Arbeitsleistung)
- **Tariföffnungsklausel** auch bzgl. Arbeitnehmer, bei denen wegen besonderer Merkmale der ausgeübten Tätigkeit die Arbeitszeit nicht gemessen werden kann
- **Generelle Ausnahmen**: Arbeitgeber ≤ 10 Arbeitnehmer; Arbeitgeber ohne Betriebsstätte im Inland, die ≤ 10 Arbeitnehmer nach Deutschland entsenden; Privathaushalte
- **Übergangsregelung**, d. h. keine zwingende elektronische Form nach Verkündung: **1 Jahr** für alle, **2 Jahre** für Betriebe ≤ 250 Arbeitnehmer, **5 Jahre** für Betriebe ≤ 50 Arbeitnehmer

Arbeit/Soziales

Stärkung Aus- und Weiterbildungsförderung

31. Juli 2024

Berufliche Weiterbildung während Kurzarbeit

- Betriebliche Kurzarbeit soll möglichst für **berufliche Weiterbildung** genutzt werden
- Verlängerung befristete **Sonderregelung** (§ 106a SGB III) um ein Jahr bis **31. Juli 2024**
 - Voraussetzungen: Maßnahmedauer \geq 120 Stunden und zertifizierter Bildungsträger
 - Übernahmen der vom Arbeitgeber allein zu tragenden **SV-Beiträge** zur Hälfte (in pauschalierter Form)
 - Übernahme der anteiligen bzw. vollständigen **Lehrgangskosten** (abhängig von Betriebsgröße)

HINWEIS: Für während der Kurzarbeit begonnene Maßnahmen werden Förderleistungen nach o. g. Sonderregelung und nicht nach der allgemeinen Regelung (§ 82 SGB III, dazu gleich mehr) erbracht

Arbeit/Soziales

Stärkung Aus- und Weiterbildungsförderung

Arbeitsentgelt während beruflicher Weiterbildung

- Bis **31. März 2024** (gem. „Arbeit-von-morgen-Gesetz“):

< 10 Beschäftigte (Kleinstunternehmer) Bis zu 75 %*	< 250 Beschäftigte (Kleine/mittlere Unternehmen) Bis zu 50 %*	≥ 250 Beschäftigte (Größere Unternehmen) Bis zu 25 %*	≥ 2.500 Beschäftigte (Große Unternehmen) Bis zu 25 %*
---	--	---	---

- Ab **1. April 2024** (gem. Weiterbildungsförderungsgesetz):

< 50 Beschäftigte (Kleinstunternehmer) Bis zu 75 %*	< 500 Beschäftigte (Kleine/mittlere Unternehmen) Bis zu 50 %*	≥ 500 Beschäftigte (Größere Unternehmen) Bis zu 25 %*	*) Kostenerstattung durch BA, kein Berufsabschluss ggf. 100 %
---	--	---	---

Arbeit/Soziales

Stärkung Aus- und Weiterbildungsförderung

Beteiligung der Arbeitgeber an den Lehrgangskosten

- Bis **31. März 2024** (gem. „Arbeit-von-morgen-Gesetz“):

< 10 Beschäftigte (Kleinstunternehmer) Bis zu 100 %*	< 250 Beschäftigte (Kleine/mittlere Unternehmen) Bis zu 50 %*	≥ 250 Beschäftigte (Größere Unternehmen) Bis zu 25 %*	≥ 2.500 Beschäftigte (Große Unternehmen) Bis zu 25 %*
--	--	---	---

- Ab **1. April 2024** (gem. Weiterbildungsförderungsgesetz):

< 50 Beschäftigte (Kleinstunternehmer) Bis zu 100 %*	< 500 Beschäftigte (Kleine/mittlere Unternehmen) Bis zu 50 %*	≥ 500 Beschäftigte (Größere Unternehmen) Bis zu 25 %*
--	--	---

*) Kostenerstattung durch BA,
> 45 Jahre/schwerbehindert
ggf. 100 %

Arbeit/Soziales

Stärkung Aus- und Weiterbildungsförderung

Neues Qualifizierungsgeld

- Betriebe mit **strukturwandelbedingtem** Qualifizierungsbedarf bei ≥ 20 % der Belegschaft (≥ 10 % bei Betrieben < 250 Beschäftigte)
- **Arbeitgeber** finanziert berufliche Weiterbildung/keine Förderleistungen nach § 82 SGB III
- Regelungen in **Tarifvertrag/Betriebsvereinbarung** (Ausnahme: Betriebe < 10 Beschäftigte)
- Förderung nur für **ungekündigte/nicht beendete** Arbeitsverhältnisse
- Beschäftigte erhalten **Qualifizierungsgeld** in Höhe 60/67 % (analog Kurzarbeitergeld)
- Weiterbildender Arbeitgeber darf bis Soll-Entgelt **aufstocken**, für Beschäftigung bei anderem Arbeitgeber gilt Freibetrag analog Arbeitslosengeld (165 EUR/Monat)

PRAXIS-TIPP: Weitere Informationen (zu gegebener Zeit) unter: www.arbeitsagentur.de

Wichtige Sozialversicherungswerte

	West	Ost
Bezugsgröße (Monat)		
• Kranken- und Pflegeversicherung	3.535,00 EUR	
• Renten- und Arbeitslosenversicherung	3.535,00 EUR	3.465,00 EUR
Beitragsbemessungsgrenze (Monat)		
• Kranken- und Pflegeversicherung	5.175,50 EUR	
• Renten- und Arbeitslosenversicherung	7.550,00 EUR	7.450,00 EUR

Wichtige Sozialversicherungswerte

	West	Ost
Versicherungspflichtgrenze (Jahr)		
• Allgemeine	69.300,00 EUR	
• Besondere (PKV am 31.12.2002)	62.100,00 EUR	

Beitragsätze

Krankenversicherung

- Allgemeiner Beitragssatz **14,60 %**
- Ermäßigter Beitragssatz **14,00 %**
- Durchschnittlicher Zusatzbeitrag **1,7 %**

Rentenversicherung **18,60 %**

Arbeitslosenversicherung **2,60 %**

Pflegeversicherung **3,40 %**

- Beitragszuschlag für Kinderlose **0,60 %**

Umlageversicherung

- U1 bei 70% Erstattung **3,46 %**
(Umlage bei Krankheit)
- U2 bei 100% Erstattung **0,45 %**
(Umlage bei Mutterschaft)
- **Insolvenzgeldumlage** **0,06 %**

Abgabe- und Fälligkeitstermine

Eingang	Januar 25.	Februar 23.	März 22.	April 24.	Mai 24./27.*	Juni 24.
Beitragsnachweis	Juli 25.	August 26.	September 24.	Oktober 24.* /25.*	November 25.	Dezember 19.

Zahlungseingang	Januar 29.	Februar 27.	März 26.	April 26.	Mai 28./29.*	Juni 26.
	Juli 29.	August 28.	September 26.	Oktober 28.* /29.*	November 27.	Dezember 23.

* Maßgeblich ist der Hauptsitz der Einzugsstelle (Krankenkasse).

Die mkk – ein starker Partner

- Betriebliche Gesundheitsförderung im Unternehmen
- Azubi-Service für Ihre Nachwuchskräfte
- Krankenkasse mit gesellschaftlicher Verantwortung (CSR)
- Fachportal für Arbeitgeber
- Newsletter exklusiv für Arbeitgeber
- Persönlicher Ansprechpartner je Region





Celina Leppin
Fachberaterin Firmenkunden
Tel.: 0152 25720638
Mail: Celina.Leppin@meine-krankenkasse.de



Karolina Januszke
Account Managerin
Tel.: 0152 59710625
Mail: Karolina.Januszke@meine-krankenkasse.de



Jekaterina Isakow
Account Managerin
Tel.: 0162 4994674
Mail: Jekaterina.Isakow@meine-krankenkasse.de

Unser Arbeitgeber-Portal
www.arbeitgeber.meine-krankenkasse.de

