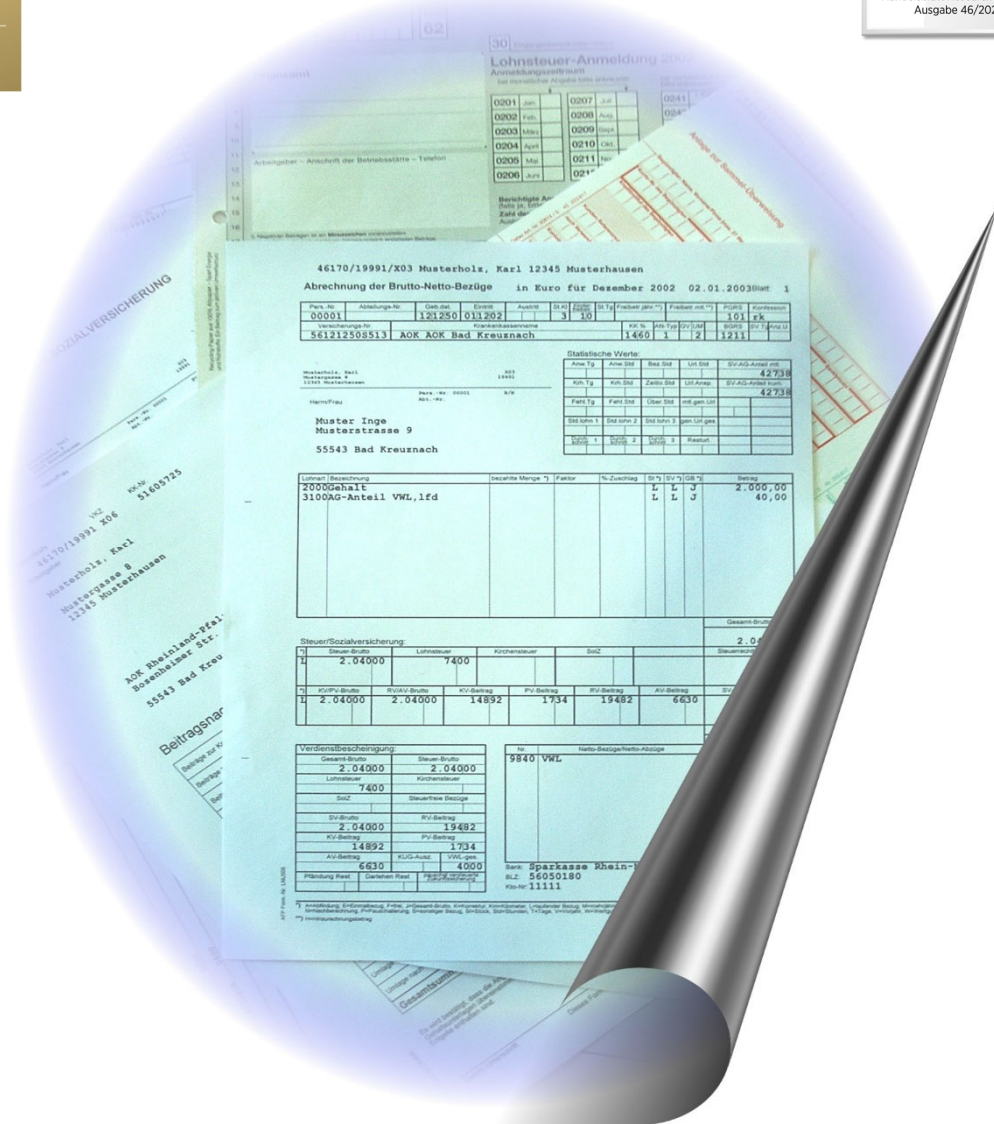


Aktuelle Änderungen

im Lohnbereich

Anfang 2024



Stand Januar 2024
(vor Verabschiedung des Wachstumschancengesetz)

Inhaltsverzeichnis	Seite
Aktuelle Änderungen im Lohnbereich	1
I. Mindestlohn	1
1. Allgemeines / Anhebung	1
2. geringfügig Beschäftigte / Mini-Job	1
3. Gleitzone / Midi-Job	2
a) Allgemeines	2
b) Ermittlung Faktor F	3
c) Formel im Übergangsbereich ab 2024	3
II. Vergütung von Auszubildenden	4
III. E-Mobilität / Überlassung von Elektrofahrzeugen	5
1. halbierte 1 %-Regelung bei Hybridfahrzeug	5
2. viertel 1 %-Regelung bei Elektrofahrzeug	5
3. Zusammenfassung	6
IV. DEÜV-Meldungen	7
a) Elternzeit	7
b) SV.net / SV-Meldeportal	7
V. Verpflegungspauschalen	8
VI. Betriebsveranstaltungen	9
VII. Rechengrößen in der Sozialversicherung	10

Aktuelle Änderungen im Lohnbereich

Seit dem 01.01.2024 sind verschiedene gesetzliche Änderungen im Rahmen der Lohnabrechnungen in Kraft getreten. Hierzu einige wesentliche Erläuterungen.

I. Mindestlohn

1. Allgemeines / Anhebung

Nach § 9 i. V. m. § 11 MiloG hat die Bundesregierung beschlossen, den derzeit gültigen Mindestlohn ab 01.01.2024 auf 12,41 EUR je Zeitstunde zu erhöhen. Wurde ein Mindestlohn mittels Tarifvertrags vereinbart, so sind die dort genannten und evtl. höheren Mindestlöhne anzuwenden.

Wie müssen Sie nun tätig werden?

Bitte prüfen Sie Ihre Stundenlohnempfänger und Gehaltsempfänger (auch Arbeitnehmer in der Gleitzone) und teilen Sie Ihrer Lohnabrechnungsabteilung oder Ihrem Lohnabrechner ggf. Änderungen der wöchentlichen Arbeitszeiten oder der Entgelte mit.

Bei Gehaltsempfängern, die eine Monatsarbeitszeit von 173,33 Stunden (40 Wochenstunden mal 13 Wochen dividiert durch 3 Monate) haben, wäre ein Brutto-Gehalt (versteigtes Monatsgehalt) von 2.151,03 EUR zu zahlen (die Berechnung der Monatsarbeitszeit kann unterschiedlich erfolgen).

Sollte im Arbeitsvertrag ein Stundenlohn von weniger als 12,41 EUR vereinbart worden sein, muss **der Arbeitsvertrag ebenfalls angepasst werden**.

2. geringfügig Beschäftigte / Mini-Job

Der Faktor einer vertraglich vereinbarten Arbeitszeit spielt ebenfalls eine Rolle, ohne dass ein Stundenlohn vereinbart ist. Die Arbeitszeit bei **geringfügig Beschäftigten** darf ab dem 01.01.2024 monatlich 43,35 Stunden nicht überschreiten. 43,50 Stunden sind bereits zu viel (= 539,84 EUR).

Die o. g. Werte ändern sich bei evtl. weiteren Erhöhungen des Mindestlohns.

Vor dem Hintergrund der vorangegangenen Erhöhungen des Mindestlohns ist bereits seit dem 01.10.2022 die Geringfügigkeitsgrenze für „Mini-Jobber“ erhöht worden. Die Geringfügigkeitsgrenze ist seither nicht mehr statisch auf einem festen EUR-Betrag festgelegt, sondern wird dynamisch aus dem gesetzlichen Mindestlohn abgeleitet. Die monatliche Geringfügigkeitsgrenze wird seither wie folgt ermittelt:

$$\frac{\text{Mindestlohn} \times 130}{3} \left. \vphantom{\frac{\text{Mindestlohn} \times 130}{3}} \right\} \frac{12,41 \text{ EUR} \times 130}{3} = \frac{1613,30 \text{ EUR}}{3} = 538 \text{ EUR}$$

Im Rahmen der Anpassungen des Mindestlohns gewinnt auch § 12 des Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) weiter an Bedeutung, da dieser die „Arbeit auf Abruf“, die bei Mini-Jobbern vermehrt vertreten ist, regelt.

Kennzeichnend für die „Arbeit auf Abruf“ ist, dass die Arbeitszeit nicht auf der Grundlage eines bestimmten Arbeitszeitmodells (z. B. 3 h an 3 Tagen die Woche) geleistet wird, sondern kurzfristig nach dem jeweiligen betrieblichen Bedarf durch den Arbeitgeber eingeteilt wird.

Durch diese Regelung wird seit dem 01.01.2019 eine gesetzliche Fiktion von 20 Stunden je Woche¹ als abrufbare Arbeitszeit unterstellt, sofern im Anstellungsvertrag keine festgeschriebene abrufbare Arbeitszeit vereinbart wurde. Wird hingegen die abrufbare Arbeitszeit im Rahmen der vertraglichen Gestaltung fixiert, so ist eine Abweichung der abrufbaren Arbeitszeit nach oben nur bis zu 25 % und nach unten bis zu 20 % erlaubt².

Daher sollten alle bereits bestehenden Mini-Jobber-Verträge hinsichtlich des o. g. Arbeitszeitmodells („Arbeit auf Abruf“) bzw. der vereinbarten Vergütungen geprüft werden und evtl. Ergänzungen der Verträge vorgenommen werden, um Problematiken mit dem sog. Phantomlohn zu vermeiden.

3. Gleitzone / Midi-Job

a) Allgemeines

Midi-Jobber sind Arbeitnehmer mit einem regelmäßigen monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 538,01 EUR bis 2.000 EUR. Midi-Jobber werden nicht mit dem vollen Sozialversicherungssatz belastet. Denn der Beitragsanteil wird nicht prozentual vom Lohn berechnet, sondern über eine **spezielle Berechnungsformel** von einem fiktiven reduzierten Bemessungsentgelt ermittelt. Wesentlicher Parameter der Formel ist der Faktor F, der sich an der Höhe des Gesamtsozialversicherungsbeitrags orientiert.

Auf Grund der Erhöhung des durchschnittlichen Zusatzbeitrages in der Krankenversicherung (siehe Rechengrößen in der Sozialversicherung) ändert sich der Faktor F

¹ § 12 Abs. 1 Satz 3 TzBfG

² § 12 Abs. 2 TzBfG

(früher „Gleitzonenfaktor“). Dieser Wert beeinflusst die Formel zur Berechnung der Beiträge im Übergangsbereich.

b) Ermittlung Faktor F

Der Faktor F ergibt sich, wenn der Wert 30 Prozent durch den Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz des Kalenderjahres, in dem der Anspruch auf das Arbeitsentgelt entstanden ist, geteilt wird. Da der durchschnittliche Zusatzbeitrag zum 1. Januar 2024 erhöht wird, ergibt sich folgende Berechnung des Faktors F für Entgeltabrechnungszeiträume ab 1. Januar 2024:

Krankenversicherung (allgemeiner Beitragssatz):	14,60 %
Krankenversicherung (durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz):	1,70 %
Rentenversicherung:	18,60 %
Arbeitslosenversicherung:	2,60 %
Pflegeversicherung:	3,40 %
Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz:	40,90 %
Faktor F 2024 (28 : 40,90):	0,6846 ³

c) Formel im Übergangsbereich ab 2024

Die gekürzte Formel des Übergangsbereichs für das Jahr 2024 lautet:

$$1,1154381467 \times \text{Arbeitsentgelt} - 230,87633789.$$

Mit dieser Formel ist die reduzierte beitragspflichtige Einnahme zu ermitteln. Diese bildet die Berechnungsgrundlage für den Gesamtsozialversicherungsbeitrag (Bemessungsentgelt) des Midi-Jobs.

Von dem Gesamtsozialversicherungsbeitrag des Midi-Jobs trägt der Midi-Jobber nur einen reduzierten Beitrag (dieser ist wiederum abhängig von der jeweils gültigen Geringfügigkeitsgrenze; 2024 = 538 EUR), während der Arbeitgeber den Differenzbetrag zusätzlich zahlt.

³ Bekanntmachung des BMAS vom 30.11.2023 / Banz AT 08.12.2023 B3

II. Vergütung von Auszubildenden

Mit dem Gesetz zur Modernisierung und Stärkung der beruflichen Bildung wurde bereits im Jahr 2019 unter anderem beschlossen, dass § 17 des Berufsbildungsgesetzes (BBIG) angepasst wird. Der Wortlaut von § 17 BBIG sprach bis dorthin nur von einer angemessenen Vergütung. Die Interpretation der Angemessenheit sorgte in der Vergangenheit regelmäßig für die Beschäftigung von Gerichten, so dass eine Mindestvergütung eingeführt wurde.

Diese beträgt für Ausbildungsverhältnisse, die ab dem Kalenderjahr 2024 beginnen:

im ersten Lehrjahr:	649 EUR
und steigt im zweiten Lehrjahr um 18 % auf:	766 EUR
im dritten Lehrjahr um 35 % auf:	876 EUR
und im vierten Lehrjahr um 40 % auf:	909 EUR

Die Erhöhungen finden auf Basis der Vergütung des ersten Lehrjahres Anwendung. Die Regelungen gelten nur für Auszubildende in tariflich nicht gebundenen Betrieben. Bei tariflich gebundenen Betrieben greifen die Regelungen des entsprechenden Tarifvertrages.

III. E-Mobilität / Überlassung von Elektrofahrzeugen

1. halbierte 1 %-Regelung bei Hybridfahrzeug

Für extern aufladbare Hybrid-Elektrofahrzeuge wird die Bemessungsgrundlage weiterhin für die Ermittlung des geldwerten Vorteils aus der Privatnutzung eines betrieblichen Pkw herabgesetzt auf

- 50 % des Bruttolistenpreises (bei der 1 %-Methode) bzw.
- 50 % der Anschaffungskosten oder vergleichbaren Aufwendungen (bei der Fahrtenbuchmethode).

Die Begünstigung des Hybrid-Pkw setzt bei Anschaffung nach 2024 voraus, dass das Fahrzeug

- entweder eine CO₂-Emission von höchstens 50 gr. pro km einhält
- oder eine rein elektrische Reichweite von mind. 80 km

hat.

Die alternative Reichweitengrenze von 80 km soll durch die ausstehende Verabschiedung des Wachstumschancengesetz (am 24.11.2023 hat der Bundesrat den Vermittlungsausschuss angerufen) gestrichen werden. Es kommt für die Begünstigung nur noch auf die Einhaltung des CO₂-Grenzwertes an.

2. viertel 1 %-Regelung bei Elektrofahrzeug

Für **reine** Elektrofahrzeuge, die keine Kohlendioxidemissionen je gefahrenem Kilometer erzeugen, deren Brutto-Listenpreis bisher höchstens 60.000 EUR betrug soll durch die ausstehende Verabschiedung des Wachstumschancengesetz (am 24.11.2023 hat der Bundesrat den Vermittlungsausschuss angerufen) auf 70.000 EUR erhöht werden.

3. Zusammenfassung

Jahr der Anschaffung	Elektrofahrzeuge		Bemessungsgrundlage (EST ab 2020)
2019 - 2030	keine Kohlendioxidemission; Bruttolistenpreis max. 60.000 EUR 70.000 EUR		25% des Listenpreises bzw. 25% der Aufwendungen
extern aufladbare Hybridelektrofahrzeuge und Elektrofahrzeuge mit Anschaffungskosten über 60.000 EUR 70.000 EUR			
2019 - 2021	bis 50 gr. CO ₂ - Ausstoß pro Km	oder	mind. 40 km Reichweite ausschließlich elektrisch
2022 - 2024			mind. 60 km Reichweite ausschließlich elektrisch
2025 - 2030			mind. 80 km Reichweite ausschließlich elektrisch
Elektrofahrräder			
2019 - 2030	Motorunterstützung der <u>Trittleistung</u> ("Pedelecs")	mehr als 25 km/h (Kennzeichen- u. Führscheinpflicht)	wie Elektrofahrzeuge
		bis 25 km/h	wie Fahrräder
	Motorunterstützung <u>unabhängig von</u> <u>Trittleistung</u> ("E-Bikes")	mehr als 6 km/h (Kennzeichen- u. Führscheinpflicht)	wie Elektrofahrzeuge
		bis 6 km/h	wie Fahrräder
Fahrräder (ohne Motorunterstützung)			
2019 - 2030	private Nutzung durch	Unternehmer	steuerfrei
		ArbN	
			gegen Gehaltsumwandlung

IV. DEÜV-Meldungen

a) Elternzeit

Ab 1.1.2024 sind durch den Arbeitgeber Beginn und Ende einer in Anspruch genommenen Elternzeit der zuständigen Krankenkasse gesondert zu melden, sofern die Beschäftigung durch Wegfall des Anspruchs auf Entgelt unterbrochen wird. Dies gilt für krankenversicherungspflichtige Beschäftigungen, sofern die Beschäftigung durch Wegfall des Anspruchs auf Entgelt für mindestens einen Kalendermonat unterbrochen wird.

Die Elternzeitmeldung ist mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb von sechs Wochen abzugeben.

b) SV.net / SV-Meldeportal

Seit dem 4.10.2023 ist ein neues Portal, das SV-Meldeportal (sv-meldeportal.de) als neue flächendeckende Lösung für SV-Meldungen, betriebsbereit.

Die Nutzung des Portals ist an eine Neu-Registrierung unter Nutzung eines ELSTER-Organisationszertifikates geknüpft. In einer Übergangszeit bis zum 29.02.2024 kann weiterhin das alte Tool SV.net zur Übermittlung von SV-Meldungen an die SV-Träger genutzt werden.

Ab dem 01.03.2024 sind Meldungen nur noch über das neue SV-Meldeportal⁴ möglich.

⁴ [Neues SV Meldeportal 2023 | Nachfolger sv.net | ITSG \(sv-meldeportal.de\)](#)

V. Verpflegungspauschalen

Im Rahmen von Dienstreisen können für betriebliche oder berufliche Reisen im Inland bisher folgende Verpflegungspauschalen⁵ geltend gemacht werden.

- Nr. 1 = 24 h Abwesenheit = 28 EUR
- Nr. 2 = An- u. Abreisetag = 14 EUR
- Nr. 3 = Abwesenheit > 8h = 14 EUR

Durch die ausstehende Verabschiedung des Wachstumschancengesetz (am 24.11.2023 hat der Bundesrat den Vermittlungsausschuss angerufen) sollen die o. g. pauschalen Beträge angehoben werden. Sollte das Gesetz ohne weitere Änderungen in Kraft treten, so ergeben sich folgende neue Pauschalen:

- Nr. 1 = 24 h Abwesenheit = 32 EUR
- Nr. 2 = An- u. Abreisetag = 16 EUR
- Nr. 3 = Abwesenheit > 8h = 16 EUR

Die Verpflegungspauschalen für betrieblich bzw. beruflich veranlasste Reisen im Ausland wurden bereits im November mit einem entsprechenden BMF-Schreiben⁶ veröffentlicht und finden somit direkte Anwendung zum 01.01.2024.

Ebenso soll der Pauschbetrag für Berufskraftfahrer⁷, die im Fahrzeug übernachten von bisher 8 EUR auf 9 EUR nach Verabschiedung des Wachstumschancengesetz angehoben werden.

⁵ § 9 Abs. 4a Satz 3 EStG

⁶ BMF-Schreiben zu steuerlichen Behandlung von Reisekosten vom 21.11.2023 / Dok-ID: 2023/1102733

⁷ § 9 Abs. 1 Nr. 5b Satz 2 EStG

VI. Betriebsveranstaltungen

Zuwendungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer (und seine Begleitpersonen) im Rahmen von Betriebsveranstaltungen sind nach bisheriger Regelung

- steuerfreier Arbeitslohn,
- soweit Sie den Freibetrag von 110,- EUR⁸ (inkl. USt) nicht übersteigen

Der Freibetrag soll nach Verabschiedung des Wachstumschancengesetz ab dem Kalenderjahr 2024 auf 150,- EUR angehoben werden.

⁸ § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a Satz 3 EStG

VII. Rechengrößen in der Sozialversicherung⁹

Rechengrößen in der Sozialversicherung 2024	Kranken- und Pflegeversicherung	Renten- und Arbeitslosenversicherung	
	Bundesrepublik	West	Ost
Euro			
Beitragsbemessungsgrenzen			
Monat	5.175,-	7.550,-	7.450,-
Jahresgrenze	62.100,-	90.600,-	89.400,-
Pflichtversicherungsgrenze für gesetzliche Krankenversicherung	5.775,- / 69.300,-		
Bezugsgrößen			
Monat		3.535,-	3.465,-
Jahr		42.420,-	41.580,-
Beitragssätze			
Krankenversicherung	14,6 % (+ Zuschlag Ø 1,7 %)		
Pflegeversicherung	3,40 % ¹⁰ (+ 0,60 %) ¹¹ (- 0,60 % - 1,60 %) ¹²		
Rentenversicherung		18,6 %	
<i>Höchstbeitrag</i>		1.404,30	1.385,70
Arbeitslosenversich.		2,6 %	
<i>Höchstbeitrag</i>		196,30	193,70
Künstlersozialkasse			
pausch. Beitragssatz	5,0 %		

⁹ Sozialversicherungs-Verordnung 2024 vom 29.11.2023

¹⁰ In Sachsen: 1,70 % (AN) und 1,70 % (AG)

¹¹ Zuschlag ab Beginn des 24. Lebensjahres

¹² Reduzierung des Beitrages abhängig von der Anzahl der Kinder unter 25 Jahren