

ENTGELTABRECHNUNG



# Jahreswechsel 2023 / 2024



**GDI Lohn & Gehalt**

**GDI Baulohn**

## PRAXISLEITFADEN

Die wesentlichen Änderungen im Steuer-, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.

### Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek

Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <<http://dnb.d-nb.de>> abrufbar.

ISBN 978-3-89577-986-2

© 2024 DATAKONTEXT GmbH  
[www.datakontext.com](http://www.datakontext.com)

#### Hinweis:

Bitte beachten Sie, dass diese Aufstellung als Arbeitshilfe anzusehen ist. Sie wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit kann die Datakontext GmbH nicht übernehmen.

Redaktionsschluss: 18.01.2024

Dieses Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Satz: III-satz, [www.drei-satz.de](http://www.drei-satz.de)



# INHALTSVERZEICHNIS

<b>1</b>	<b>Arbeitsrecht</b> .....	<b>6</b>	<b>2</b>	<b>Steuerrecht</b> .....	<b>11</b>
1.1	Basiswerte im Arbeitsrecht.....	6	2.1	Basiswerte im Steuerrecht.....	11
1.1.1	Entgeltumwandlung gemäß Betriebsrentengesetz.....	6	2.1.1	Versteuerung von Versorgungsbezügen und Vorsorgeaufwendungen.....	11
1.1.2	Abfindung von Kleinstantwartschaften bei Firmenrenten.....	6	2.1.2	Entgeltumwandlung in eine steuerfreie Altersversorgung.....	12
1.1.3	Schwerbehindertenausgleichsabgabe.....	7	2.1.3	Höchstbetrag für eine steuerfreie ZVK-Umlage aus einem ersten Dienstverhältnis.....	12
1.1.4	Pfändungsfreigrenzen.....	7	2.2	Gesetzliche Änderungen, die bereits in Kraft sind und 2024 beachtet werden müssen.....	13
1.1.5	Kurzarbeit – Mindestnettolohntabelle.....	8	2.2.1	Inflationsausgleichsgesetz.....	13
1.1.6	Kurzarbeit – Bezugsdauer.....	8	2.2.2	Umzugskostenpauschale.....	14
1.1.7	Mindestlohn.....	8	2.3	Änderungen und Aktionen zu Beginn des Jahres 2024....	14
1.2	Gesetzliche Änderungen, die bereits in Kraft sind und 2024 beachtet werden müssen.....	9	2.3.1	Lohnsteuer-Bescheinigung 2024.....	14
1.2.1	Siebtes SGB IV-Änderungsgesetz.....	9	2.3.2	Lohnsteuer-Anmeldung 2024.....	15
1.2.2	Nachweisgesetz.....	9	2.3.3	Zukunftsfinanzierungsgesetz.....	16
1.3	Planungen des Gesetzgebers die ggf. 2024 in Kraft treten.....	10	2.3.4	Kreditweitmarktförderungsgesetz.....	17
1.3.1	Erfassung Arbeitszeit.....	10			

# INHALTSVERZEICHNIS

2.4	Planungen des Gesetzgebers die ggf. 2024 in Kraft treten .....	18	3.6	KV und PV der Studenten und Praktikanten .....	24
2.4.1	Wachstumschancengesetz .....	18	3.7	Anwartschaftsversicherung .....	24
2.4.2	Zukunftsfinanzierungsgesetz .....	20	3.8	Sachbezugswerte .....	25
<b>3</b>	<b>Sozialversicherungsrecht</b> .....	<b>21</b>	3.9	Gesetzliche Änderungen, die bereits in Kraft sind und 2024 beachtet werden müssen. ....	25
3.1	Beitragsbemessungsgrenzen .....	21	3.9.1	Achtes SGB IV-Änderungsgesetz .....	25
3.2	sonstige Rechengrößen .....	21	3.10	Änderungen und Aktionen zu Beginn des Jahres 2024. ....	27
3.3	Beitragssätze .....	22	3.10.1	Fälligkeit der Beiträge zur Sozialversicherung .....	27
3.4	Jahresarbeitsentgeltgrenze .....	23	<b>4</b>	<b>Jahresabschlussarbeiten (Checkliste)</b> .....	<b>28</b>
3.5	Beitragszuschuss .....	23			

# ENTGELTABRECHNUNG

## Jahreswechsel 2022 / 2023



Sehr geehrte GDI-Kundin, sehr geehrter GDI-Kunde,

mit dem Praxisleitfaden „Entgeltabrechnung - Jahreswechsel 2022/2023“ möchten wir Sie auch in diesem Jahr dabei unterstützen, sich über alle wichtigen Neuerungen umfassend zu informieren.

Neue Vorschriften und Gesetzesänderungen ziehen unweigerlich Änderungen in Ihrer Lohnabrechnungs-Software nach sich. Diese Änderungen werden wir auch im kommenden Jahr zuverlässig und rechtzeitig für Sie als Live-Update zur Verfügung stellen. Den Hinweis auf ein aktuelles Update erhalten Sie wie gewohnt als Information auf Ihrem Startbildschirm.

Alle Änderungsdetails und Hinweise zu neuen Vorgehensweisen werden wir ausführlich als Online-Information für Sie bereitstellen.

Selbstverständlich werden wir auch in 2023 Seminare und Online-Schulungen anbieten, in denen Sie sich mit den Neuerungen vertraut machen können. Die Termine werden wir Ihnen frühzeitig bekannt geben.

Für das Jahr 2023 wünschen wir Ihnen viel Gesundheit und Erfolg und freuen uns auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit.

Freundliche Grüße

Benjamin Harms  
Projektmanager GDI Lohn & Gehalt

**GDI Software - Gesellschaft für Datentechnik und Informationssysteme mbH**

# 1 Arbeitsrecht

## 1.1 Basiswerte im Arbeitsrecht

### 1.1.1 Entgeltumwandlung gemäß Betriebsrentengesetz

Rechtsgrundlage	§ 1a Abs. 1 BetrAVG Steuerfrei aufgrund von § 3 Nr. 63 EStG
Werte ab 01.01.2024	Der Höchstbeitrag beträgt 4% der Beitragsbemessungsgrenze RV-West = 3.624,00 Euro / Jahr bzw. 302,00 Euro / Monat Der Mindestbeitrag beträgt 1/160 der Bezugsgröße RV West = 265,13 Euro / Jahr bzw. 22,09 Euro / Monat Der Arbeitnehmer kann seinen Beitrag zum Jahreswechsel anpassen. In diesem Fall sind die Stammdaten entsprechend zu ändern.

### 1.1.2 Abfindung von Kleinanwartschaften bei Firmenrenten

Rechtsgrundlage	§ 3 Abs. 2 BetrAVG	
Werte ab 01.01.2024	Bei monatlichen Renten	West = 35,35 Euro / Ost = 34,65 Euro
	Bei Kapitalbeträgen	West = 4.242,00 Euro / Ost = 4.158,00 Euro
Hinweis: Sind die Werte bei Firmenrenten kleiner, kann der Arbeitgeber die Ansprüche ohne Zustimmung als Einmalzahlung abfinden. Das Recht des Arbeitgebers, bis zu diesen Beträgen ohne Zustimmung des Arbeitnehmers Rentenansprüche durch Abfindungszahlungen abzugelten gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer seine betriebliche Altersversorgung bei einem Arbeitgeberwechsel im Rahmen der gesetzlich möglichen Portabilität übertragen will.		

### 1.1.3 Schwerbehindertenausgleichsabgabe

Rechtsgrundlage	§ 160 Abs. 2 SGB IX BMAS-Bekanntmachung über die Anpassung der Ausgleichsabgabe vom 14.12.2015 – Bundesanzeiger vom 24.12.2015
Werte ab Erhebungsjahr 2024	<p>Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist gestaffelt. Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• 140,00 Euro monatlich bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als 5 %</li> <li>• 245,00 Euro monatlich bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 %</li> <li>• 360,00 Euro monatlich bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2 %</li> <li>• 720,00 Euro bei keiner Beschäftigung von Schwerbehinderten</li> </ul> <p>Bis zum 31.03.2024 sind die Daten des Vorjahres an das Arbeitsamt zu übermitteln. Der neue Staffelpunkt bei keiner Beschäftigung von Schwerbehinderten ist ab dem Anzeigjahr 2024 zu berücksichtigen.</p> <p>Hinweis: Arbeitgeber, die die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX nicht erfüllen, müssen eine Abgabe für jeden nicht besetzten Arbeitsplatz zahlen.</p>

### 1.1.4 Pfändungsfreigrenzen

Rechtsgrundlage	§ 850c Abs. 2a Satz 2 ZPO Pfändungsfreigrenzen-Bekanntmachung vom 15.03.2023 - Bundesgesetzblatt 2023 Teil I Nr. 79 vom 20.03.2023								
Werte seit 01.07.2023	<p>Zum 01.07.2023 wurden Pfändungsfreibeträge angepasst und betragen aktuell:</p> <table border="0"> <tr> <td>Für den Schuldner</td> <td style="text-align: right;">1.402,88 Euro / Monat</td> </tr> <tr> <td>Für den ersten Unterhaltsberechtigten</td> <td style="text-align: right;">527,76 Euro / Monat</td> </tr> <tr> <td>Für den zweiten bis fünften Unterhaltsberechtigten</td> <td style="text-align: right;">294,02 Euro / Monat</td> </tr> <tr> <td>Absolute Höchstgrenze gemäß § 850c Abs. 2 Satz 2</td> <td style="text-align: right;">4.298,81 Euro / Monat</td> </tr> </table> <p>Die nächste Anpassung ist planmäßig am 01.07.2024 vorgesehen.</p> <p><b>Hinweis: Die Werte ab dem 01.07.2024 sind noch nicht bekannt.</b></p>	Für den Schuldner	1.402,88 Euro / Monat	Für den ersten Unterhaltsberechtigten	527,76 Euro / Monat	Für den zweiten bis fünften Unterhaltsberechtigten	294,02 Euro / Monat	Absolute Höchstgrenze gemäß § 850c Abs. 2 Satz 2	4.298,81 Euro / Monat
Für den Schuldner	1.402,88 Euro / Monat								
Für den ersten Unterhaltsberechtigten	527,76 Euro / Monat								
Für den zweiten bis fünften Unterhaltsberechtigten	294,02 Euro / Monat								
Absolute Höchstgrenze gemäß § 850c Abs. 2 Satz 2	4.298,81 Euro / Monat								

### 1.1.5 Kurzarbeit – Mindestnettolohntabelle

Rechtsgrundlage	§ 109 SGB III Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld für das Jahr 2020
Werte seit 01.01.2021	Am 16.12.2019 wurde die neue "Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld für das Jahr 2020" im Bundesgesetzblatt 2019 Teil I Nr. 51 veröffentlicht.  <b>Hinweis: Keine weitere Veröffentlichung.</b>

### 1.1.6 Kurzarbeit – Bezugsdauer

Rechtsgrundlage	§ 104 SGB III
	Die gesetzliche Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld beträgt nach § 104 Absatz 1 Satz 1 SGB III maximal 12 Monate. Mittels Verordnungsermächtigung kann die Bezugsdauer auf maximal 24 Monate begrenzt werden.

### 1.1.7 Mindestlohn

Rechtsgrundlage	Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns
Wert ab 01.01.2024	Mindestlohn 12,41 Euro / Std.  Die nächste Anpassung erfolgt zum 01.01.2025 auf 12,82 Euro / Std.



## 1.2 Gesetzliche Änderungen, die bereits in Kraft sind und 2024 beachtet werden müssen

### 1.2.1 Siebtes SGB IV-Änderungsgesetz

Rechtsgrundlage	Siebtes Gesetz zur Änderung des Vierten Sozialgesetzbuches und anderer Gesetze Bundesgesetzblatt 2022 Teil I Nr. 27 vom 26.07.2022
Direktversicherung § 2 Abs. 2 BetrAVG	Anlässlich des Austritts eines Arbeitnehmers erfolgt die Übertragung einer Direktversicherung vom Arbeitgeber auf den Arbeitnehmer automatisch. Der Arbeitgeber muss dies nicht mehr ausdrücklich verlangen. Ein Hinweis an die Versicherung muss allerdings erfolgen.
Absicherung Pensionskassen §§ 9,10,30 Abs. 2-5 BetrAVG	Absicherung von Pensionskassen-Renten für den Fall, dass die Pensionskasse die Rentenzahlung kürzen muss und der Arbeitgeber, der für die Kürzung haftet, z. B. aufgrund einer Insolvenz nicht mehr existiert, durch Einführen einer Beitragspflicht zum Pension-Sicherungs-Verein (PSV) bei betrieblicher Altersvorsorge über eine Pensionskasse.
Arbeitsunfähigkeit § 5 Abs. 1 Nr. 1a EntgFG	Seit 2022 kann der Arbeitgeber die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung bei der gesetzlichen Krankenkasse abrufen. Der Arbeitnehmer hat den Arbeitgeber über die Krankheit und deren voraussichtliche Dauer zu informieren. Er muss allerdings keine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung mehr vorlegen. Diese ist vom Arbeitgeber bei der Krankenkasse abzurufen. Die Bescheinigungspflicht des Arbeitnehmers gegenüber dem Arbeitgeber endet am 31.12.2022.

### 1.2.2 Nachweisgesetz

Rechtsgrundlage	Gesetz zur Umsetzung der EU-Richtlinie (EU) 219/11152 Bundesgesetzblatt 2020 Teil I Nr. 28 vom 23.06.2020
Fristen § 3 NachwG	<p>Seit dem 01.08.2022 treffen Arbeitgeber strengere Fristvorgaben zur Erfüllung der Nachweispflichten und – obwohl die Arbeitsbedingungenrichtlinie die Möglichkeit der elektronischen Form einräumt – hat es der deutsche Gesetzgeber beim obligatorischen Schriftformerfordernis belassen. Arbeitgeber haben daher in Zukunft folgende Fristen zu beachten:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Die Angaben über Arbeitsentgelt und Arbeitszeit (einschließlich des Schichtrythmus) müssen künftig spätestens am ersten Tag der Arbeitsleistung schriftlich nachgewiesen sein.</li> <li>• Angaben zu Dauer des Arbeitsverhältnisses, Arbeitsort, Tätigkeitsbeschreibung und Probezeit sowie zur Festlegung der Arbeitszeit im Falle von Arbeit auf Abruf (§ 12 TzBfG) und den Anordnungsvoraussetzungen von Überstunden müssen spätestens am siebten Tag nach dem vereinbarten Beginn des Arbeitsverhältnisses nachgewiesen sein.</li> <li>• Alle anderen Vertragsbedingungen müssen spätestens innerhalb eines Monats nach vereinbartem Beginn des Arbeitsverhältnisses in Form einer Niederschrift bereitgestellt werden.</li> </ul>

## 1.3 Planungen des Gesetzgebers die ggf. 2024 in Kraft treten

### 1.3.1 Erfassung Arbeitszeit

BAG-Urteil zur Arbeitszeit	Es ist wohl die wichtigste arbeitsrechtliche Entscheidung des Jahres und wurde von der Presse als „echter Paukenschlag“ betitelt. Das Bundesarbeitsgericht (BAG) hat mit Beschluss vom 13.09.2022 - 1 ABR 22/21 festgestellt, dass alle Arbeitgeber zur Erfassung der Arbeitszeiten der Arbeitnehmer verpflichtet sind. Obwohl die Entscheidung im Zusammenhang mit Rechten des Betriebsrats erging, gilt die Arbeitszeiterfassungspflicht unabhängig von der Größe des Unternehmens und davon, ob ein Betriebsrat besteht.
Referentenentwurf zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes	Am 18.04.2023 wurde der erste Entwurf eines Gesetzes zur Änderung des Arbeitszeitgesetzes vorgelegt. Dieser enthält insbesondere folgende Regelungen: <ul style="list-style-type: none"> <li>• Form der Zeiterfassung</li> <li>• Zuständigkeit für die Aufzeichnung</li> <li>• Zeitpunkt der Aufzeichnung</li> <li>• Übergangszeitraum</li> <li>• Ausnahmen</li> <li>• Sanktionen</li> </ul>
Form der Zeiterfassung	Der Referentenentwurf sieht grundsätzlich die elektronische Erfassung von Beginn, Ende und Dauer der täglichen Arbeitszeit aller Arbeitnehmer vor. Elektronisch kann nach dem Entwurf auch die Nutzung von Excel bedeuten. Eine nichtelektronische Zeiterfassung bleibt möglich für Kleinunternehmen mit weniger als zehn Arbeitnehmern (§ 16 Abs. 8 ArbZG-E) sowie für Arbeitgeber ohne Betriebsstätte im Inland.
Zuständigkeit für die Aufzeichnung	Grundsätzlich sind Arbeitgeber für die Zeiterfassung zuständig. Arbeitgeber können die Pflicht zur Zeiterfassung auf Arbeitnehmer oder Dritte delegieren. Verantwortlich bleibt jedoch der Arbeitgeber (§ 16 Abs. 3 ArbZG-E). Im Falle aufsichtsbehördlicher Überprüfungen müssen Arbeitgeber, die rechtskonforme Zeiterfassung nachweisen. Das bedeutet, dass Arbeitgeber gehalten sind, ihre Arbeitnehmer zur Erfassung der Arbeitszeit zu bewegen und (individuell) zu überprüfen, ob eine ordnungsgemäße, tägliche Zeiterfassung tatsächlich erfolgt. Bei Nichtbeachtung der Erfassungspflicht sind geeignete Maßnahmen (z.B. Anordnung, Ermahnung, ggf. Abmahnung) zu treffen.
Zeitpunkt der Aufzeichnung	Die Arbeitszeit ist jeweils am Tag der Arbeitsleistung aufzuzeichnen. Durch Tarifvertrag oder aufgrund eines Tarifvertrags durch Betriebs- bzw. Dienstvereinbarung kann vereinbart werden, dass die Aufzeichnung an einem anderen Tag, spätestens aber bis zum Ablauf des siebten auf den Tag der Arbeitsleistung folgenden Tags erfolgen kann (§ 16 Abs. 7 Nr. 2 ArbZG-E).

## 2 Steuerrecht

### 2.1 Basiswerte im Steuerrecht

#### 2.1.1 Versteuerung von Versorgungsbezügen und Vorsorgeaufwendungen

Rechtsgrundlage	Alterseinkünftegesetz 2005
Werte ab 01.01.2024	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Altersentlastungsbetrag 12,8 % max. 608,00 Euro</li> <li>• Versorgungsfreibetrag 12,8 % max. 960,00 Euro</li> <li>• Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag max. 288,00 Euro</li> <li>• zu versteuernder Ertragsanteil der Rente 84 %</li> <li>• Abzug Pflichtbeiträge zur RV 100 %</li> </ul> <p>Hinweise / Aktion:</p> <p>Die Voraussetzungen für die Anwendung des Altersentlastungsbetrags und des Versorgungsfreibetrages werden vom EDV-System anhand des Geburtsdatums und des Status (Aktiv/Rentner) erkannt. Eine manuelle Anpassung ist nicht notwendig. Der Versorgungsfreibetrag, der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag sowie der steuerpflichtige Anteil der gesetzlichen Rente sind „Kohorten“, d.h. sie gelten ab dem ersten Tag der Inanspruchnahme bis zum Lebensende und werden nicht angepasst. Der Abzug der Pflichtbeiträge wird im Programmablaufplan vorgegeben und vom Softwareanbieter umgesetzt.</p> <p>Mit dem Wachstumschancengesetz sind auch Änderungen beim Altersentlastungsbetrag, Versorgungsfreibetrag, Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag und der Rentenbesteuerung geplant:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Altersentlastungsbetrag 13,6 % max. 646,00 Euro</li> <li>• Versorgungsfreibetrag 13,6 % max. 1.020,00 Euro</li> <li>• Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag max. 306,00 Euro</li> <li>• zu versteuernder Ertragsanteil der Rente 83 %</li> </ul>

### 2.1.2 Entgeltumwandlung in eine steuerfreie Altersversorgung

Rechtsgrundlage	§ 3 Nr. 63 EStG und § 100 EStG
Werte ab 01.01.2024 lt. § 3 Nr. 63 EStG	<p>8 % der RV-BBG West = 7.248,00 Euro</p> <p>Hinweise/Aktion: Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit ihren Vertrag zum 01.01.2024 an die neuen Grenzwerte anzupassen. Dies muss in den Stammdaten berücksichtigt werden.</p>
Werte seit 01.01.2020 lt. § 100 EStG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Steuerfreier Mindestbetrag in Höhe von 240,00 Euro. Dafür 30 % bAV-Förderbetrag in Höhe von mindestens 72,00 Euro.</li> <li>• Steuerfreier Höchstbetrag in Höhe von 960,00 Euro. Dafür 30 % bAV-Förderbetrag in Höhe von maximal 288,00 Euro.</li> </ul>

### 2.1.3 Höchstbetrag für eine steuerfreie ZVK-Umlage aus einem ersten Dienstverhältnis

Rechtsgrundlage	§ 3 Nr. 56 EStG
Werte ab 01.01.2024	<p>2020 bis 2024 aus 3 % der RV-BBG West = 2.718,00 Euro</p> <p>Hinweise/Aktion: Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit ihren Vertrag zum 01.01.2024 an die neuen Grenzwerte anzupassen. Dies muss in den Stammdaten berücksichtigt werden.</p>

## 2.2 Gesetzliche Änderungen, die bereits in Kraft sind und 2024 beachtet werden müssen

### 2.2.1 Inflationsausgleichsgesetz

Rechtsgrundlage	Gesetz zum Ausgleich der Inflation durch einen fairen Einkommensteuertarif sowie zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen (Inflationsausgleichsgesetz) Bundesgesetzblatt 2022 Teil I Nr. 49 vom 13.12.2022
Erhöhung Grundfreibetrag § 32a Abs. 1 Nr. 1 EStG	Der steuerliche Grundfreibetrag ist von 10.908,00 Euro auf 11.604,00 Euro angehoben.
Weitere Erhöhung geplant	Zum Zeitpunkt der Drucklegung wurden erste Überlegungen bekannt, dass wegen der Erhöhung des Bürgergeldes auch der Grundfreibetrag weiter erhöht werden muss. Geplant ist den Grundfreibetrag ab 2024 auf 11.784,00 Euro zu erhöhen. Der Kinderfreibetrag soll dann ebenfalls auf 6.612,00 Euro erhöht werden.
Verschieben der Tarifeckwerte § 32a Abs. 1 Nr. 3 und Nr. 4 EStG	Zugleich sind die übrigen Tarifeckwerte nach rechts verschoben. Dies führt zu einem Ausgleich der Effekte der kalten Progression im Verlauf des Einkommensteuertarifs. Nicht verschoben wurde der Eckwert der sog. Reichensteuer (Spitzensteuersatz 45 %). Durch die Maßnahmen werde sichergestellt, dass trotz steigender Inflation Lohnsteigerungen und Entlastungen auch tatsächlich bei den Bürgern ankommen würden. Besonders für kleinere und mittlere Einkommen sollten Lohnsteigerungen nicht durch eine progressionsbedingt höhere Einkommensbesteuerung gemindert werden.
Erhöhung Kinderfreibeträge § 32 Abs. 6 Satz 1 EStG	Für das Jahr 2024 wird der Kinderfreibetrag (inklusive Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf) um 360,00 Euro auf 8.916,00 Euro angehoben.
Abziehbare Unterhaltsleistungen § 33a Abs. 1 Satz 1 EStG	Die abziehbaren Unterhaltsleistungen steigen im Jahr 2024 wie der Grundfreibetrag auf 11.604,00 Euro.

## 2.2.2 Umzugskostenpauschale

Rechtsgrundlage	BMF-Schreiben vom 28.12.2023 Steuerliche Anerkennung von Umzugskosten nach R 9.9 Abs. 2 LStR Gültig ab 01.03.2024
Auslagenersatz zusätzlicher Unterricht Kinder § 9 Abs. 2 BUKG	Höchstbetrag 1.286,00 Euro
Pauschale für sonstige Umzugskosten § 10 BUKG	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Für Ledige 964,00 Euro</li> <li>• Für Verheiratete ist der Betrag entfallen</li> <li>• Für jede weitere Person 643,00 Euro</li> </ul>

## 2.3 Änderungen und Aktionen zu Beginn des Jahres 2024

### 2.3.1 Lohnsteuer-Bescheinigung 2024

Rechtsgrundlage	Bekanntmachung des Musters für den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung 2024 – BMF-Schreiben vom 08.09.2023
Keine inhaltlichen Änderungen	Es sind weiterhin die Vorgaben bei der Ausstellung des Ausdrucks der elektronischen Lohnsteuer-Bescheinigung aus dem BMF-Schreiben vom 09.09.2019 zu beachten.
Abweichende Regelungen	<p>Gemäß § 41b Abs. 2 Satz 1 EStG ist ab dem Jahr 2023 ausschließlich die Identifikationsnummer als Ordnungsmerkmal anzugeben. Die Verwendung der eTIN ist nicht mehr zulässig.</p> <p>Die Sozialversicherungsbeiträge, die auf einen nicht besteuerten Vorteil nach § 19a EStG entfallen, sind unter Nummer 22 bis 27 des Ausdrucks zu bescheinigen, da diese als Sonderausgaben abziehbar sind.</p> <p>Ist ein Dritter gem. § 38 Abs. 3a Satz 1 EStG zum Lohnsteuerabzug verpflichtet, hat er der zuständigen Finanzbehörde für jeden Arbeitnehmer eine elektronische Lohnsteuerbescheinigung zu übermitteln (§ 41b Abs. 1 Satz 2 EStG).</p> <p>Die Angabe des vom Arbeitgeber ausgezahlten Kindergeldes in Nummer 33 ist nicht mehr zulässig (Aufhebung von § 72 EStG zum 1. Januar 2024). Eine Lohnsteuerbescheinigung ist zu erstellen sowohl für unbeschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer und Firmenrentner als auch für beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer und Firmenrentner. Die Angabe der Steuerklasse II ohne Kinderfreibetrag wird akzeptiert.</p>

## 2.3.2 Lohnsteuer-Anmeldung 2024

Rechtsgrundlage	Bekanntmachung des Musters der Lohnsteuer-Anmeldung 2024 – BMF-Schreiben vom 06.09.2023
Lohnsteuerabgleich ab 2021	Im Rahmen des sog. Lohnsteuer-Abgleichs werden durch die Finanzämter die Summe der Lohnsteuerbeträge, die ein Arbeitgeber mittels der elektronischen Lohnsteuer-Anmeldung und die Summe der Lohnsteuerbeträge, die der Arbeitgeber mittels elektronischer Lohnsteuer-Bescheinigung übermittelt hat, miteinander verglichen.
Getrennt nach Kalenderjahren	Die Finanzverwaltung weist darauf hin, dass nach § 41a Absatz 1 Satz 1 Nummer 1 EStG in der Lohnsteuer-Anmeldung die Lohnsteuer getrennt nach den Kalenderjahren ist, in denen der Arbeitslohn bezogen wird oder als bezogen gilt, anzugeben. Die hierfür erforderlichen Kennzahlen und weitere Informationen sind auf den Internetseiten unter <a href="http://www.elster.de">www.elster.de</a> veröffentlicht. Die Eintragungen für die Lohnsteuer des Vor- und Folgejahres sind ausschließlich für die Zuordnung der Lohnsteuer zu dem entsprechenden Kalenderjahr zu verwenden. In Korrekturfällen ist die Änderung der jeweiligen Lohnsteuer-Anmeldung nach den Grundsätzen des § 41c EStG zu prüfen. <a href="http://www.elster.de">www.elster.de</a> veröffentlicht.
Änderung im Rahmen des Zukunftsfinanzierungsgesetzes	Ab 2024 ist für die unwiderrufliche Erklärung des Arbeitgebers nach § 19a Absatz 4a EStG eine neue Kennzahl 21 mit folgender Zeilenbeschreibung aufzunehmen: „Es wird im Zusammenhang mit Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit bei Vermögensbeteiligungen eine Haftungserklärung i. S. d. § 19a Absatz 4a Satz 1 EStG abgegeben (falls ja, bitte eine „1“ eintragen).“

## 2.3.3 Zukunftsfinanzierungsgesetz

Rechtsgrundlage	Gesetz zur Finanzierung von zukunftssichernden Investitionen (Zukunftsfinanzierungsgesetz) Bundesgesetzblatt 2023 Teil I Nr. 354 vom 14.12.2023
Mitarbeiterkapitalbeteiligung § 3 Nr. 39 EStG	Aus lohnsteuerlicher Sicht enthält der Gesetzentwurf im Wesentlichen Änderungen bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Dazu wurden die Mitarbeiterkapitalbeteiligungen weiter ausgebaut. Der Freibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen nach § 3 Nr. 39 Satz 1 EStG ist von 1.440 Euro auf 2.000 Euro ohne Zusätzlichkeitserfordernis erhöht worden. Damit bleibt die Möglichkeit der Entgeltumwandlung bei Mitarbeiterkapitalbeteiligungen erhalten.
Vermögensbeteiligungen § 19a EStG	<p>Außerdem wurde die Vorschriften zur aufgeschobenen Besteuerung der geldwerten Vorteile aus Vermögensbeteiligung von Arbeitnehmern in § 19a EStG ausgeweitet. Hier bestand bereits die Möglichkeit, dass eine Zuwendung einer Beteiligung über die bestehenden Freibeträge hinaus, erst später lohnversteuert wird. Damit bekommen Mitarbeiter einen besonderen Anreiz, die Mitarbeiterkapitalbeteiligungen anzunehmen.</p> <p>Die Änderungen im § 19a EStG haben das Ziel, Startup- und KMU-Unternehmen durch Verbesserung der Mitarbeitergewinnung und -bindung zu fördern und zudem die sog. dry-income-Problematik für die Arbeitnehmer zu entschärfen. Ansonsten müssten die Arbeitnehmer sofort Lohnsteuern zahlen, ohne wirklich einen finanziellen Vorteil zu haben, da die Aktien im Depot verwahrt werden.</p> <p>Auch die KMU-Schwelle wurden geändert. Der doppelte KMU-Schwellenwert ist nun anzuwenden. Die Unternehmen müssen danach für die aufgeschobene Besteuerung nach § 19a EStG weniger als 500 Mitarbeiter beschäftigen und dürfen einen Jahresumsatz von höchstens 100 Mio. EUR oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens 86 Mio. EUR erzielen (§ 19a EStG Abs. 3 EStG).</p> <p>Zudem ist die zeitliche Komponente des Schwellenwerts von zwei auf sieben Jahre erweitert worden. Die Förderung wird gewährt, wenn die Schwellenwerte im Zeitpunkt der Übertragung der Vermögensbeteiligung oder in einem der sechs vorangegangenen Kalenderjahre nicht unterschritten wurden (§ 19a EStG Abs. 3 EStG).</p> <p>Außerdem ist der maßgebliche Gründungszeitraum des Unternehmens von zwölf auf 20 Jahre vor dem Beteiligungszeitpunkt ausgeweitet worden (§ 19a EStG Abs. 3 EStG).</p>



## 2.3.4 Kreditzweitmarktförderungsgesetz

<b>Rechtsgrundlage</b>	Gesetz zur Förderung geordneter Kreditzweitmärkte und zur Umsetzung der EU-Richtlinie 2021/2167 über Kreditdienstleister und Kreditkäufer sowie zur Änderung weiterer finanzrechtlicher Bestimmungen (Kreditzweitmarktförderungsgesetz) Bundesgesetzblatt 2023 Teil I Nr. 411 vom 29.12.2023
Änderungen Vorsorgeaufwendungen	<p>Über die Vorsorgepauschale nach § 39b Abs. 2 Satz 5 EStG werden im Lohnsteuerabzugsverfahren verschiedene Vorsorgeaufwendungen lohnsteuermindernd berücksichtigt. Damit wirkt sich bei Arbeitnehmern ein möglicher Sonderausgabenabzug von Vorsorgeaufwendungen bereits unterjährig steuermindernd aus. Bei Arbeitnehmern, die in der inländischen sozialen Pflegeversicherung versichert sind, wird hier auch ein Teilbetrag für die soziale Pflegeversicherung angesetzt, nach § 39b Abs. 2 Satz 5 Nummer 3 Buchstabe c EStG.</p> <p>Als Folgeänderung zu dem geminderten Beitragssatz bei der Pflegeversicherung wird auch die Vorsorgepauschale nach § 39b Abs. 2 Satz 5 Nr. 3 Buchstabe c EStG angepasst. Damit wird auch bei der Lohnsteuerberechnung die Reduzierung des Beitragssatzes zur sozialen Pflegeversicherung berücksichtigt.</p> <p>Die Änderungen treten am 01.01.2024 in Kraft und sind über § 52 Absatz 1 EStG erstmals anzuwenden auf laufenden Arbeitslohn, der für einen nach dem 31.12.2023 endenden Lohnzahlungszeitraum gezahlt wird, und auf sonstige Bezüge, die nach dem 31.12.2023 zufließen.</p>
Verschiebung elektronischer Abruf von Bescheinigungen der PKV	<p>Da die Krankenversicherungen bisher nur die Daten der steuerlich berücksichtigungsfähigen Beitragsanteile privater Kranken- und Pflegeversicherungen (KV und PV) des Vorjahres (für die Einkommensteuerveranlagung) an die Finanzämter melden, sollen die Daten als Lohnsteuerabzugsmerkmale gemeldet werden (§ 39 Abs. 4 EStG).</p> <p>Bisher war eine erstmalige Datenübermittlung für das Besteuerungsjahr 2024, daher bis zum 20.11.2023 vorgesehen. Aufgrund von Abstimmungen der obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder wird der Einsatz des Verfahrens bis spätestens zum 01.01.2026 verschoben. Dies wurde nunmehr auch im Rahmen des Kreditzweitmarktförderungsgesetzes so geregelt.</p> <p>Vor diesem Hintergrund bleibt es für 2024 und auch für 2025 noch beim bisherigen Papierverfahren. Datenübermittlungen für das Besteuerungsjahr 2024 sind daher nicht vorgesehen.</p>

## 2.4 Planungen des Gesetzgebers die ggf. 2024 in Kraft treten

### 2.4.1 Wachstumschancengesetz

Gesetzesintention	Mit dem Wachstumschancengesetz werden insbesondere Entlastungen für Unternehmen beschlossen. Das Gesetz soll Ende Februar 2024 im Vermittlungsausschuss beraten werden. Änderungen können sich daher noch im Gesetzgebungsverfahren ergeben.
Elektrofahrzeuge § 6 Abs. 1 Satz 2 Nr. 3 und Satz 3 Nr. 2 EStG	<p>Bisher ist bei der privaten Nutzung eines betrieblichen Kraftfahrzeugs, das keine CO<sub>2</sub>-Emissionen hat (reine Elektrofahrzeuge, inkl. Brennstoffzellenfahrzeuge) nur ein Viertel der Bemessungsgrundlage (Bruttolistenpreis) im Rahmen der Pauschalmethode zur Bewertung der privaten Fahrten und bei der Fahrtenbuchregelung nur ein Viertel der Anschaffungskosten (Afa-Beträge) oder vergleichbarer Aufwendungen (Miete- oder Leasingkosten) bei den Gesamtkosten anzusetzen. Dies gilt bislang jedoch nur, wenn der Bruttolistenpreis des Kraftfahrzeugs nicht mehr als 60.000 Euro beträgt.</p> <p>Dieser Betrag soll auf 70.000 Euro angehoben werden.</p>
Verpflegungsmehraufwand § 9 Abs. 4a EStG	<p>Die als Werbungskosten abzugsfähigen und vom Arbeitgeber möglichen steuerfrei zu zahlenden inländischen Verpflegungspauschalen sollen wie folgt angehoben werden:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, von 28 Euro auf 32 Euro</li> <li>• für den An- oder Abreisetag, wenn der Arbeitnehmer an diesem, einem anschließenden oder vorhergehenden Tag außerhalb seiner Wohnung übernachtet, von jeweils 14 Euro auf 16 Euro</li> <li>• für jeden Kalendertag, an dem der Arbeitnehmer ohne Übernachtung außerhalb seiner Wohnung mehr als 8 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist, von 14 Euro auf 16 Euro</li> </ul> <p>Die Anhebung der Verpflegungspauschalen soll für alle Auswärtstätigkeiten nach dem 31.12.2023 gelten. In Folge der Anhebung würden auch die Kürzungsbeträge für Mahlzeiten an Arbeitnehmer steigen. Diese betragen immer 20 % vom Tageshöchstsatz (dann 32 Euro, also 6,40 Euro) für ein Frühstück und 40 % vom Tageshöchstsatz (dann 32 Euro, also 12,80 Euro) für ein Mittag- oder Abendessen.</p>
Betriebsveranstaltungen § 19 Abs. 1 Satz 1 Nr. 1a EStG	<p>Der bisherige Freibetrag für Betriebsveranstaltungen soll von 110 Euro auf 150 Euro angehoben werden. Soweit Zuwendungen des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer und dessen Begleitpersonen anlässlich von Betriebsveranstaltungen den Betrag je Betriebsveranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer nicht übersteigen, werden sie nicht zu den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit zugerechnet.</p>

Gesetzesintention	Mit dem Wachstumschancengesetz werden insbesondere Entlastungen für Unternehmen beschlossen. Das Gesetz soll Ende Februar 2024 im Vermittlungsausschuss beraten werden. Änderungen können sich daher noch im Gesetzgebungsverfahren ergeben.
Ermäßigte Besteuerung § 39b Abs. 3 Satz 9 und 10 EStG	<p>Derzeit kann die Tarifiermäßigung des § 34 Abs. 1 EStG für bestimmte Arbeitslöhne (Entschädigungen, Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten) bereits bei der Berechnung der Lohnsteuer berücksichtigt werden. Da dieses Verfahren für Arbeitgeber kompliziert ist, soll es gestrichen werden. Die Tarifiermäßigung sollen Arbeitnehmer weiterhin (nur) im Veranlagungsverfahren geltend machen können.</p> <p>Diese Neuregelung soll erstmals für den Lohnsteuerabzug 2024 gelten.</p>
Versorgungsfreibetrag § 19 Abs. 2 Satz 3 EStG	Nach § 19 Absatz 2 EStG bleibt von Versorgungsbezügen ein nach einem Prozentsatz ermittelter und auf einen Höchstbetrag begrenzter Versorgungsfreibetrag sowie ein Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag (Freibeträge für Versorgungsbezüge) steuerfrei. Beginnend mit dem Jahr 2023 soll der anzuwendende Prozentwert zur Bemessung des Versorgungsfreibetrages nicht mehr in jährlichen Schritten von 0,8 Prozentpunkten, sondern nur noch in jährlichen Schritten von 0,4 Prozentpunkten verringert werden. Der Höchstbetrag soll ab dem Jahr 2023 um jährlich 30 Euro und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag um jährlich 9 Euro sinken.
Altersentlastungsbetrag § 24a Satz 5 EStG	Der verlangsamte Anstieg des Besteuerungsanteils soll im Bereich des Altersentlastungsbetrags nachvollzogen werden. Mit der Anpassung soll ab dem Jahr 2023 der anzuwendende Prozentsatz nicht mehr in jährlichen Schritten von 0,8 Prozentpunkten, sondern von 0,4 Prozentpunkten verringert werden. Der Höchstbetrag soll beginnend mit dem Jahr 2023 um jährlich 19 Euro anstatt bisher 38 Euro sinken.
Streichung Grenzbetrag für Beitrag für Gruppenunfallversicherung § 40b Abs. 3 EStG	<p>Arbeitgeber können die Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung mit einem Pauschsteuersatz von 20 Prozent erheben, wenn der steuerliche Durchschnittsbetrag ohne Versicherungssteuer 100 Euro im Kalenderjahr nicht übersteigt. Dieser Grenzbetrag soll aufgehoben werden.</p> <p>Damit können Beiträge zu einer Gruppenunfallversicherung pauschal versteuert werden, unabhängig davon, wie hoch der Beitrag tatsächlich ist.</p>

## 2.4.2 Zukunftsfinanzierungsgesetz

Gesetzesintention	Mit dem Zukunftsfinanzierungsgesetz werden umfangreiche Maßnahmen zusammengeführt und Regelungen aus dem Gesellschaftsrecht, dem Kapitalmarktrecht und dem Steuerrecht gebündelt.
Mitarbeiterkapitalbeteiligung § 3 Nr. 39 EStG	<p>Aus lohnsteuerlicher Sicht enthält der Gesetzentwurf im Wesentlichen Änderungen bei der Mitarbeiterkapitalbeteiligung. Dazu sollen Mitarbeiterkapitalbeteiligungen weiter ausgebaut werden. Dafür soll der Freibetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen nach § 3 Nr. 39 Satz 1 EStG von derzeit 1.440 Euro auf 2.000 Euro ohne Zusätzlichkeitserfordernis erhöht werden. Damit bleibt die Möglichkeit der Entgeltumwandlung bei Mitarbeiterkapitalbeteiligungen erhalten.</p> <p>Weitere steuerfreie Mitarbeiterkapitalbeteiligungen über die 2.000 Euro hinaus, sollen bis 5.000 Euro möglich sein, wenn die Zuwendungen zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn i. S. v. § 8 Abs. 4 EStG gewährt werden. Unerwünschte Gestaltungen (Lohnoptimierungen) sollen so vermieden werden.</p>
Vermögensbeteiligungen § 19a EStG	<p>Außerdem sollen die Vorschriften zur aufgeschobenen Besteuerung der geldwerten Vorteile aus Vermögensbeteiligung von Arbeitnehmern in § 19a EStG ausgeweitet werden. Hier besteht bereits jetzt die Möglichkeit, dass eine Zuwendung einer Beteiligung über die bestehenden Freibeträge hinaus, erst später lohnversteuert wird. Damit bekommen Mitarbeiter einen besonderen Anreiz, die Mitarbeiterkapitalbeteiligungen anzunehmen.</p> <p>Die Änderungen im § 19a EStG haben das Ziel, Startup- und KMU-Unternehmen durch Verbesserung der Mitarbeitergewinnung und -bindung zu fördern und zudem die sog. dry-income-Problematik für die Arbeitnehmer zu entschärfen. Ansonsten müssten die Arbeitnehmer sofort Lohnsteuern zahlen, ohne wirklich einen finanziellen Vorteil zu haben, da die Aktien im Depot verwahrt werden.</p> <p>Auch die KMU-Schwelle wird geändert. Künftig der doppelte KMU-Schwellenwert. Die Unternehmen müssen danach für die aufgeschobene Besteuerung nach § 19a EStG weniger als 500 Mitarbeiter beschäftigen und dürfen einen Jahresumsatz von höchstens 100 Mio. EUR oder eine Jahresbilanzsumme von höchstens 86 Mio. EUR erzielen (§ 19a EStG Abs. 3 EStG).</p> <p>Zudem soll die zeitliche Komponente des Schwellenwerts von zwei auf sieben Jahre erweitert werden. Die Förderung soll gewährt werden können, wenn die Schwellenwerte im Zeitpunkt der Übertragung der Vermögensbeteiligung oder in einem der sechs vorangegangenen Kalenderjahre nicht unterschritten wurden (§ 19a EStG Abs. 3 EStG).</p> <p>Außerdem soll der maßgebliche Gründungszeitraum des Unternehmens von zwölf auf 20 Jahre vor dem Beteiligungszeitpunkt ausgeweitet werden (§ 19a EStG Abs. 3 EStG).</p>

## 3 Sozialversicherungsrecht

### 3.1 Beitragsbemessungsgrenzen

Rechtsgrundlage	Sozialversicherungsrechengrößenverordnung 2024		
Werte ab 01.01.2024	Beitragsbemessungsgrenzen	Jahr	Monat
	• RV/AV-West	90,600,00 Euro	7.550,00 Euro
	• RV/AV-Ost	89,400,00 Euro	7.450,00 Euro
	• Knappschaft RV-West	111.600,00 Euro	9.300,00 Euro
	• Knappschaft RV-Ost	110.400,00 Euro	9.200,00 Euro
	• KV	62.100,00 Euro	5.175,00 Euro
Aktion: Im EDV-Programm anpassen, evtl. durch den Softwarehersteller.			

### 3.2 sonstige Rechengrößen

Rechtsgrundlage	Sozialversicherungsrechengrößenverordnung 2024		
	§ 8 SGB IV § 20 SGB IV § 34 SGB VI		
Werte ab 01.01.2024	Sonstige Rechengrößen	Jahr	Monat
	• Bezugsgröße RV-West	42.420,00 Euro	3.535,00 Euro
	• Bezugsgröße RV-Ost	41.580,00 Euro	3.465,00 Euro
	• Geringfügigkeitsgrenze		538,00 Euro
	• Geringverdienergrenze		325,00 Euro
	• Gleitzonefaktor		0,6846
Aktion: Im EDV-Programm anpassen, evtl. durch den Softwarehersteller			
Hinweis: Die Geringverdienergrenze gilt allerdings nur bei Versicherten, die zur Berufsausbildung beschäftigt sind.			

### 3.3 Beitragssätze

<b>Rechtsgrundlage</b>	<p>RV: Gesetz zur Festsetzung der Beitragssätze in der gesetzlichen Rentenversicherung für das Jahr 2013 (Beitragssatzgesetz 2013) Verordnung zur Bestimmung der Beitragssätze in der gesetzlichen Rentenversicherung für das Jahr 2015 vom 22.12.2014, Bundesgesetzblatt 2014 Teil I Nr. 62 vom 29.12.2014</p> <p>KV: § 241 SGB V i.d.F des GKV-Finanzierungsgesetz 2011 geändert durch das Gesetz zur Beitragsentlastung der Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung</p> <p>AV: Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung - Bundesgesetzblatt 2018 Teil I Nr. 48 vom 21.12.2018</p> <p>PV: Gesetz zur Stärkung des Pflegepersonals - Bundesgesetzblatt 2018 Teil I Nr. 45 vom 14.12.2018</p> <p>Künstlersozialabgabe-Verordnung 2024 - Bundesgesetzblatt 2024 Teil I Nr. 240 vom 05.09.2023</p> <p>Insolvenzgeldverordnung 2024</p>
Werte ab 01.01.2024	<p>Beitragsätze</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Rentenversicherung <span style="float: right;">18,6 %</span></li> <li>• Knappschaft-RV <span style="float: right;">24,7 %</span></li> <li>• Arbeitslosenversicherung <span style="float: right;">2,6 %</span></li> <li>• Krankenversicherung allgemein <span style="float: right;">14,6 %</span></li> <li>• Krankenversicherung ermäßigt <span style="float: right;">14,0 %</span></li> <li>• Pflegeversicherung <span style="float: right;">3,4 %</span></li> <li>• Zuschlag zur PV bei kinderlosen <span style="float: right;">0,6 %</span></li> <li>• Künstlersozialabgabe <span style="float: right;">5,0 %</span></li> <li>• Insolvenzabgabe <span style="float: right;">0,06 %</span></li> <li>• Umlageversicherung <span style="float: right;">unterschiedlich</span></li> <li>• durchschnittlicher Zusatzbeitrag KV <span style="float: right;">1,7 %</span></li> </ul> <p>Aktion: Im EDV-Programm anpassen, evtl. durch den Softwarehersteller Hinweis: Die Insolvenzgeldabgabe muss vom Arbeitgeber allein getragen werden.</p> <p><b>Hinweis: Beitragssätze unter Vorbehalt.</b></p>

### 3.4 Jahresarbeitsentgeltgrenze

Rechtsgrundlage	Sozialversicherungsrechengrößenverordnung 2024	
Werte ab 01.01.2024	Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze (am 31.12.2002 privat Versicherte)	62.100,00 Euro
	Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	69.300,00 Euro
	<p>Aktion: Die KV-Pflicht/-Freiheit ist unter Beachtung der unterschiedlichen Jahresarbeitsentgeltgrenzen zu prüfen. Bei der Prüfung auf KV-Freiheit beachten, ggfls. Reports oder Programme anpassen.</p> <p>Hinweis: Die niedrigere Jahresarbeitsentgeltgrenze gilt nur für Arbeitnehmer, die am Stichtag 31.12.2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze KV-frei waren und deshalb bereits in der PKV versichert waren (Kennzeichen im Personalstamm). Bei Wechsel KV-/PV- Pflicht/-Freiheit sollte der Arbeitnehmer entsprechend informiert werden. Ein Arbeitnehmer, der durch die neue Jahresarbeitsentgeltgrenze zum Jahreswechsel KV-pflichtig wird, kann sich innerhalb von drei Monaten von der KV-Pflicht (auf Dauer) befreien lassen. Hinweise des GKV-Spitzenverbands vom 20.03.2019 zur Beurteilung der Jahresarbeitsentgeltgrenze bei Über- bzw. Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze.</p>	

### 3.5 Beitragszuschuss

Rechtsgrundlage	§ 257 Abs. 1 und 2 SGB V § 61 SGB XI	
Werte ab 01.01.2024	<p>Beitragszuschuss zu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• private KV 14,6 % + 1,7 % durchschnittlicher Zusatzbeitrag = 16,3 % davon ½, maximal von 5.175,00 Euro = max. 421,76 Euro</li> <li>• freiwillige KV 14,6 % + Zusatzbeitrag der gesetzlichen Krankenkasse, davon ½, maximal von 5.175,00 Euro</li> <li>• private KV ohne Krankengeld 14,0 % + 1,7 % durchschnittlicher Zusatzbeitrag = 15,7 %, davon ½, maximal von 5.175,00 Euro = max. 406,24 Euro</li> <li>• freiwillige KV ohne Krankengeldanspruch 14,0 % + Zusatzbeitrag der gesetzlichen Krankenkasse, davon ½, maximal von 5.175,00 Euro</li> <li>• privater PV <span style="float: right;">87,98 Euro</span></li> <li>• privater PV in Sachsen <span style="float: right;">62,10 Euro</span></li> </ul> <p>Aktion: Im EDV-Programm anpassen, evtl. durch den Softwarehersteller</p> <p>Hinweis: Der Arbeitgeber hat das Wahlrecht, ob er den Arbeitgeberzuschuss monatlich nach den Höchstbeträgen ermittelt oder nach dem tatsächlichen sozialversicherungspflichtigen Brutto mit Nachholung bei Einmalzahlungen.</p>	

Kundenlizenz GDI Gesellschaft für Datentechnik und Informationssysteme mbH

### 3.6 KV und PV der Studenten und Praktikanten

Rechtsgrundlage	§ 236 SGB V § 245 Abs. 1 SGB V	
Werte ab 01.01.2024	Krankenversicherung	82,99 Euro zzgl. kassenindividueller Zusatzbeitrag
	Pflegeversicherung (normal)	27,61 Euro
	Pflegeversicherung (kinderlos)	30,45 Euro
<p>Hinweis: Der Beitragssatz beträgt 70 % des allgemeinen gesetzlichen Beitragssatzes, der seit dem 01.01.2015 14,6 % beträgt. 70 % des allgemeinen Beitragssatzes entsprechen also 10,22 %. Hinzu gerechnet wird der zusätzliche kassenindividuelle Beitragssatz.</p> <p>Als Bemessungsgrundlage gilt der Betrag, der nach dem Bundesbildungsförderungsgesetz (BAföG) für Studierende festgesetzt ist, die nicht bei Ihren Eltern leben. Dieser Bedarfssatz liegt seit dem 01.08.2022 bei 812,00 Euro.</p> <p>Die aufgeführten Beiträge gelten ab 01.10.2016 auch für versicherungspflichtige Praktikanten und Auszubildende ohne Arbeitsentgelt, Auszubildende des Zweiten Bildungsweges und freiwillig Versicherte Berufsfachschüler sowie Auslandsstudierende.</p>		

### 3.7 Anwartschaftsversicherung

Rechtsgrundlage	§ 240 Abs. 4a SGB V	
Werte seit 01.01.2024	Krankenversicherung	353,50 Euro x allgemeiner Beitragssatz zuzüglich individueller Zusatzbeitrag
	Pflegeversicherung	12,02 Euro
<p>Hinweis: Freiwillig Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung können ihre Mitgliedschaft für die Dauer des Wegfalls der Leistungsansprüche (z. B. bei beruflich bedingtem Auslandsaufenthalt) durch Zahlung eines monatlichen Beitrages erhalten (§ 240 Abs. 4 a und § 243 Abs. 2 Satz 1 SGB V).</p>		



## 3.8 Sachbezugswerte

Rechtsgrundlage	Verordnungsentwurf zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung					
Werte seit 01.01.2024	Verpflegung	monatlich	313,00 Euro			
	Frühstück	monatlich	65,00 Euro	täglich	2,17 Euro	
	Mittagessen	monatlich	124,00 Euro	täglich	4,13 Euro	
	Abendessen	monatlich	124,00 Euro	täglich	4,13 Euro	
	Unterkunft	monatlich	278,00 Euro			

## 3.9 Gesetzliche Änderungen, die bereits in Kraft sind und 2024 beachtet werden müssen

### 3.9.1 Ahtes SGB IV-Änderungsgesetz

Rechtsgrundlage	Ahtes Gesetz zur Änderung des Vierten Sozialgesetzbuches und anderer Gesetze Bundesgesetzblatt 2022 Teil I Nr. 56 vom 28.12.2022
Meldung Elternzeit § 28a Abs. 1 SGB IV	<p>Der Arbeitgeber hat den Beginn und das Ende der Elternzeit zu melden (siehe dazu auch § 12 DEÜV).</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Beginn und Ende der Elternzeit wird zur Prüfung und Feststellung der weiteren Mitgliedschaft und für die Beitragsberechnung von freiwillig krankenversicherten Arbeitnehmern benötigt.</li> <li>• Bei Pflichtversicherten ist die Meldung nach einer Unterbrechung von mindestens einem Kalendermonat abzusetzen. Bei freiwillig Versicherten mit Beginn der Elternzeit (keine Monatsfrist).</li> </ul>
Abruf der zuständigen Krankenkasse § 28a Abs. 3c SGB IV	<p>Arbeitgeber und Zahlstellen können die aktuelle Mitgliedschaft des Versicherten in einer gesetzlichen Krankenkasse elektronisch abfragen, wenn ihnen über die Mitgliedschaft des Beschäftigten trotz vorheriger Aufforderung an den Versicherten keine, unvollständige oder falsche Angaben vorliegen.</p> <p>Siehe auch Gemeinsame Grundsätze zum elektronischen Abruf der zuständigen Krankenkasse nach § 28a Abs. 3c SGB IV (gültig ab 01.01.2024).</p>
Systemprüfung Kran- kenkassensoftware § 95b Abs. 4 SGB IV	Die Regelungen der Systemprüfung werden auf die Meldeverfahren der Träger an die Meldepflichtigen erstreckt.

Rechtsgrundlage	Achtes Gesetz zur Änderung des Vierten Sozialgesetzbuches und anderer Gesetze Bundesgesetzblatt 2022 Teil I Nr. 56 vom 28.12.2022
Stammdaten Meldeverfahren § 98a SGB IV	Aufbau einer zentralen Datei für den automatisierten Abruf aller aktuellen Stammdaten der an den Meldeverfahren beteiligten Träger.
A1-Bescheinigungsverfahren § 106 bis 106d SGB IV	Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren für Entsendungen – A1-Bescheinigung. Systematische Neugliederung u.a. aufgrund der Einbeziehung von Entsendungen in das Vereinigte Königreich Großbritannien und Nordirland. Das A1-Verfahrens wird ausgedehnt auf Staaten, mit denen Deutschland ein Abkommen über soziale Sicherheit geschlossen hat. Es kommt somit zu einem neuen Verfahren für diese Abkommen.  Siehe auch Gemeinsame Grundsätze für das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1 nach § 106a und § 106b SGB IV (gültig an 01.01.2024).
Unbedenklichkeitsbescheinigung § 108b SGB IV	Das bisherige Papierverfahren wird durch ein automatisiertes Verfahren zur Beantragung und Übermittlung von Unbedenklichkeitsbescheinigungen ersetzt. Elektronische Beantragung vom Arbeitgeber (insbes. Nachunternehmer oder beauftragten Verleiher) aus einem systemgeprüften Abrechnungsprogramm oder einer Ausfüllhilfe. Die Einzugsstellen melden die Unbedenklichkeitsbescheinigungen unverzüglich elektronisch an den antragstellenden Unternehmer zurück.  Siehe auch Grundsätze zur elektronischen Beantragung und Ausstellung von Unbedenklichkeitsbescheinigungen der Einzugsstellen nach § 108b SGB IV (gültig ab 01.01.2024).
Zahlstellenmeldeverfahren § 202 Abs. 1 SGB IV	Von der Zahlstelle ist anzugeben, ob der Versorgungsempfänger nach dem Ende des Arbeitsverhältnisses als alleiniger Versicherungsnehmer Leistungen aus nicht durch den Arbeitgeber finanzierten Beiträgen erworben hat. Weitere zusätzliche Angabe in der Meldung der Zahlstelle, ob es sich um Waisenrenten oder Waisenleistungen einer berufsständischen Versorgungseinrichtung handelt.  Siehe auch Grundsätze zum Zahlstellen-Meldeverfahren nach § 202 Abs. 2 SGB V (gültig ab 01.01.2024).
Meldung Elternzeit § 12 Abs. 6 DEÜV	Beginn und Ende der Elternzeit ist gesondert zu melden, wenn die Beschäftigung durch Wegfall des Anspruchs auf Entgelt unterbrochen wird. Das gilt für krankenversicherungspflichtige Beschäftigungen, sofern die Beschäftigung durch Wegfall des Entgelts für mindestens einen Kalendermonat unterbrochen wird. Bei freiwillig Versicherten ist die Meldung mit Beginn der Elternzeit abzusetzen; die Monatsfrist findet in dem Fall keine Anwendung (siehe dazu Ausführungen unter § 28a Abs.1 SGB IV).

## 3.10 Änderungen und Aktionen zu Beginn des Jahres 2024

### 3.10.1 Fälligkeit der Beiträge zur Sozialversicherung

Rechtsgrundlage	§ 23 SGB IV		
Werte ab 01.01.2024	Die Entgeltabrechnung ist terminlich so zu steuern, dass die Beitragsnachweise und die Beitragszahlungen zu den u.g. Terminen vorliegen (jeweils in der Verfügungsgewalt der Einzugsstelle)		
	Monat	Beitragsnachweis am	Beitragszahlung am
	Januar	25.01.24	29.01.24
	Februar	23.02.24	27.02.24
	März	22.03.24	26.03.24
	April	24.04.24	26.04.24
	Mai	27.05.24	29.05.24
	wenn der 30.05.2024 Feiertag	24.05.24	28.05.24
	Juni	24.06.24	26.06.24
	Juli	25.07.24	29.07.24
	August	26.08.24	28.08.24
	September	24.09.24	26.09.24
	Oktober	25.10.24	29.10.24
	wenn der 31.10.2024 Feiertag	24.10.24	28.10.24
	November	25.11.24	27.11.24
	Dezember	19.12.24	23.12.24

## 4 Jahresabschlussarbeiten (Checkliste)

Allgemeine interne Arbeiten	Frist	Interne Angaben	Erledigungsvermerk
verschiedene Rückstellungen bilden, z.B. für Urlaub, Provisionen, Überstunden, Jubiläen usw.	Dezember		
Mitarbeit bei der Bilanzerstellung	Dezember		
Abstimmung der Finanzbuchhaltungskonten	Januar		
Insolvenzversicherung	Januar		
Systemdaten überprüfen	Frist	Interne Angaben	Erledigungsvermerk
Jahreswechselupdate einspielen	1. Abrechnung neues Jahr		
Aktualisierung der Sachbezugswerte	1. Abrechnung neues Jahr		
Aktualisierung der Beitragsbemessungsgrenzen	1. Abrechnung neues Jahr		
Aktualisierung Beiträge zur Sozialversicherung	1. Abrechnung neues Jahr		
Arbeitnehmer Daten überprüfen	Frist	Interne Angaben	Erledigungsvermerk
Kostenstellenzuordnung überprüfen	1. Abrechnung neues Jahr		
Gehälter und sonstige Zulagen überprüfen	1. Abrechnung neues Jahr		
Vermögensbildung überprüfen	1. Abrechnung neues Jahr		
Jahresarbeitsentgelt mit Jahresarbeitsentgeltgrenzen abgleichen, ggf. Abmeldung als Pflichtversicherter, Anmeldung als freiwillig Versicherter	1. Abrechnung neues Jahr		
Beitragsgruppenschlüssel, Personengruppenschlüssel, Tätigkeitsmerkmale für DEÜV überprüfen	1. Abrechnung neues Jahr		
Übertragung von Urlaubsansprüchen	1. Abrechnung neues Jahr		

Aktualisierung der Lohnsteuerdaten	1. Abrechnung neues Jahr		
Anpassen der Entgeltumwandlung an aktuelle Höchstgrenzen, z.B. 4 % RV-BBG bei betrieblicher Altersversorgung	1. Abrechnung neues Jahr		
<b>Allgemeine lohnsteuerrechtliche Arbeiten</b>	<b>Frist</b>	<b>Interne Angaben</b>	<b>Erledigungsvermerk</b>
Lohnsteuerjahresausgleich des Arbeitgebers	Dezember – Februar		
Lohnkonten abschließen	Dezember		
Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung an Arbeitnehmer aus-händigen	spätestens bis 29.02.2024 für 2023 bzw. 28.02.2025 für 2024		
Aufbereiten der steuerrelevanten Daten für digitale Betriebsprüfung (§ 147 AO)	Januar		
Prüfen der Anzeigepflicht an Betriebsstätten-Finanzamt z.B. wg. Rabatten	Januar		
Prüfen auf noch vorzunehmende Pauschalversteuerungen	Januar		
<b>Allgemeine sozialversicherungsrechtliche Arbeiten</b>	<b>Frist</b>	<b>Interne Angaben</b>	<b>Erledigungsvermerk</b>
DEÜV Jahresmeldung	Spätestens bis 15.02.		
UV Jahresmeldung	Spätestens bis 16.02.		
Anfordern der Beitragsbescheinigung bei freiwilliger KV und PKV	Dezember		
Anfordern der Bescheinigung bei von der RV-pflicht befreiten AN	Dezember		
Überprüfen Mini-Job und Gleitzone nregelung	Dezember		
Aufzeichnungen und Vortragen der Wertguthaben	Dezember		
Besondere Aufzeichnungspflichten für sv-rechtliche Wertguthaben (SV-Luft)	Dezember		
Prüfen, ob Betrieb umlagepflichtig (U1) wird (Faktor für 30 Arbeitnehmer beachten)	Januar		

Meldungen an externe Stellen	Frist	Interne Angaben	Erledigungsvermerk
elektronische Lohnsteuerbescheinigungen an das Finanzamt (Clearingstelle) übermitteln	spätestens bis 29.02.2024 für 2023 bzw. 28.02.2025 für 2024		
Meldungen an die Berufsgenossenschaft	spätestens bis 15.02.		
Jahresmeldungen an das statistische Landesamt	spätestens bis 15.02.		
Beitrag für Arbeitgeberverband überweisen	Januar		
Meldung für die Schwerbehindertenausgleichsabgabe	Spätestens bis 31.03.		