

Lohn und Gehalt 2024

Sonderinformation

Löhne, Gehälter, Sozialversicherung



Liebe Mandantin, Lieber Mandant,

zum Jahreswechsel sind viele wichtige Neuerungen für Arbeitgeber, Arbeitnehmer und Auszubildende geplant. Arbeitgeber müssen sich im Bereich der Entgeltabrechnung auf eine Reihe von Neuerungen einstellen. Auch soll, um die Attraktivität einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu erhöhen, der steuerfreie Höchstbetrag für Vermögensbeteiligungen steigen. Bei den Frei- und Pauschbeträgen gibt es Erhöhungen. Für Arbeitnehmer und Auszubildende dürften auch die Änderungen beim gesetzlichen Mindestlohn und der Ausbildungsvergütung interessant sein.



Mit freundlichen Grüßen

Mindestlohn steigt in zwei Stufen

Der gesetzliche Mindestlohn soll zum **1. Januar 2024** auf **12,41 EUR** und zum **1. Januar 2025** auf **12,82 EUR** steigen. Aktuell liegt dieser bei 12 EUR pro Stunde.

Das hat auch Auswirkungen auf die Geringfügigkeitsgrenze und den Übergangsbereich (früher Gleitzone). Die Geringfügigkeitsgrenze soll ab 1. Januar 2024 auf 538 EUR steigen, ab 1. Januar 2025 auf 556 EUR (Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze).

Für wen gilt der allgemeine Mindestlohn?

Der gesetzliche Mindestlohn gilt für alle Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer ab 18 Jahren.

Unter bestimmten Voraussetzungen haben auch Praktikantinnen und Praktikanten Anspruch auf Mindestlohn.

Keine Arbeitnehmerinnen oder Arbeitnehmer im Sinne des Mindestlohngesetzes sind u. a.:

- Beschäftigte in ihrer Berufsausbildung

- ehrenamtlich Tätige sowie Personen, die einen freiwilligen Dienst ableisten,
- Teilnehmerinnen und Teilnehmer an einer Maßnahme der Arbeitsförderung,
- Selbstständige,
- Langzeitarbeitslose innerhalb der ersten sechs Monate nach Wiedereinstieg in den Arbeitsmarkt,
- Menschen mit Behinderungen im Arbeitsbereich anerkannter Werkstätten.

Auf Branchenmindestlöhne haben ehemals Langzeitarbeitslose sofort Anspruch, denn diese Löhne sind tariflich vereinbart.

Quelle: Bundesregierung.de; aok.de

Höhere Mindestlöhne in der Altenpflege

Bis zum 1. Juli 2025 sollen die Mindestlöhne für Beschäftigte in der Altenpflege in zwei Schritten steigen. Dafür hat sich die Pflegekommission einstimmig ausgesprochen.

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) plant eine entsprechende Verordnung.

Im Einzelnen geplant sind folgende Erhöhungsschritte:

Für **Pflegehilfskräfte** eine Erhöhung auf 15,50 EUR ab 1. Mai 2024 und auf 16,10 EUR ab 1. Juli 2025.

Für **qualifizierte Pflegehilfskräfte** eine Erhöhung auf 16,50 EUR ab 1. Mai 2024 und auf 17,35 EUR ab 1. Juli 2025.

Für **Pflegeschlüsselkräfte** sind es 19,50 EUR ab 1. Mai 2024 und 20,50 EUR ab 1. Juli 2025.

Die Mindestlöhne sind nach Qualifikationsstufe gestaffelt und gelten einheitlich im gesamten Bundesgebiet.

Quelle: BMAS

Branchen-Mindestlöhne

Tarifvertraglich vereinbarte allgemeinverbindliche Branchenmindestlöhne gibt es in Deutschland aktuell für zwölf Branchen. Die meisten liegen deutlich über dem gesetzlichen Mindestlohn.

Ab 2024 steigen z. B. die Mindestlöhne im Dachdeckerhandwerk:

- Der Mindestlohn 1 – für ungelernete Arbeitskräfte – steigt ab dem 1. Januar 2024 demnach auf 13,90 EUR pro Stunde.

- Der Mindestlohn 2 – für Mitarbeitende mit Ausbildungsabschluss – steigt ab 1. Januar 2024 um 80 Cent und beträgt dann 15,60 EUR.

Mindestvergütung für die Berufsausbildung

Auch die Mindestvergütung für die Berufsausbildung nach dem Berufsbildungsgesetz (BBiG) soll 2024 steigen. Sie beträgt ab 1. Januar 2024:

649 EUR im ersten Lehrjahr

766 EUR im zweiten Lehrjahr

876 EUR im dritten Lehrjahr

909 EUR im vierten Lehrjahr

Betriebliche Altersversorgung

Das Institut der Wirtschaftsprüfer (IDW) hat ein Positionspapier zur bAV veröffentlicht – "Betriebliche Altersversorgung: Risiken kalkulierbar machen – Attraktivität nachhaltig steigern". Das IDW spricht sich dafür aus, bestehende Hürden zu reduzieren und die Attraktivität für Beschäftigte zu erhöhen: www.tinyurl.com/4truzyt5

Steuerfreie Mitarbeiterkapitalbeteiligung – Anhebung des steuerfreien Höchstbetrages nach § 3 Nr. 39 EStG

Um die Attraktivität einer Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu erhöhen, soll der steuerfreie Höchstbetrag für Vermögensbeteiligungen ab 1. Januar 2024 von bisher 1.440 EUR auf 2.000 EUR/Jahr angehoben werden. Steuerfreie Mitarbeiterkapitalbeteiligungen können auch weiterhin in vollem Umfang durch Entgeltumwandlung finanziert werden.

Die Mitarbeiterbeteiligung muss grundsätzlich allen Mitarbeitenden des Unternehmens offenstehen, die ein Jahr oder länger ununterbrochen in einem gegenwärtigen Dienstverhältnis zum Arbeitgeber stehen. Außerdem muss es sich um eine Vermögensbeteiligung am Unternehmen des eigenen Arbeitgebers handeln, die den Arbeitnehmenden in Form von Sachbezügen gewährt wird.

Aufgeschobene Besteuerung für Startup-Beteiligungen

Der 2021 mit dem Fondsstandortgesetz eingeführte § 19a EStG besagt u. a., dass unter bestimmten Voraussetzungen die geldwerten Vorteile auch aus größeren Vermögensbeteiligungen zunächst nicht besteuert werden, sondern erst bei einer Verfügung über die Anteile (insbesondere beim Verkauf), der Beendigung des Dienstverhältnisses oder spätestens nach zwölf Jahren (aufgeschobene Besteuerung).

Die sogenannte „dry-income“-Problematik soll durch eine optionale Haftungsregelung abgefedert werden. Hinter der Problematik verbirgt sich die generelle Pflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, Steuern auf die übertragenen Unternehmensanteile abführen zu müssen, weil die Übertragung einer Beteiligung als steuerpflichtiger Arbeitslohn angesehen wird. Bei der Kapitalbeteiligung hat der Arbeitnehmer allerdings selbst noch keine finanziellen Mittel erhalten.

Bei unwiderruflicher Haftungserklärung des Unternehmers bezüglich der einzubehaltenden Lohnsteuer, kann eine Besteuerung der Kapitalbeteiligung erst bei Verkauf ausgelöst werden. Dies gilt in Fällen in denen die dreijährige Haltefrist nicht eingehalten wird oder das Dienstverhältnis zuvor endet.

Erleichterungen für Grenzgänger im Homeoffice

Beschäftigte, deren Arbeitgeber sich im Ausland befindet, dürfen künftig bis zu 50 % im Homeoffice arbeiten, ohne dass sich dadurch etwas an ihrer Sozialversicherungspflicht ändert. Die Regelung knüpft an eine Sonderregelung der Corona-Pandemie an und gilt seit dem 1. Juli 2023. Neben Deutschland haben 17 Staaten das Übereinkommen unterzeichnet, darunter sämtliche Nachbarstaaten – außer Dänemark.

Sozialversicherung: Die wichtigsten Werte für 2024

Rechengröße	Alte	Neue
	Bundesländer	Bundesländer
Bezugsgröße in der Sozialversicherung	3.535 €/Monat	3.465 €/Monat
Jahresarbeitsentgeltgrenze (Versicherungspflichtgrenze) Kranken- und Pflegeversicherung	69.300 €/Jahr	69.300 €/Jahr
Jahresarbeitsentgeltgrenze (Beitragsbemessungsgrenze) Kranken und Pflegeversicherung	62.100 €/Jahr	62.100 €/Jahr
Beitragsbemessungsgrenze allgemeine Rentenversicherung und Arbeitslosenversicherung	7.550 €/Monat	7.450 €/Monat
Beitragsbemessungsgrenze knappschaftliche Rentenversicherung	9.300 €/Monat	9.200 €/Monat
Vorläufiges Durchschnittsentgelt/Jahr – allgemeine Rentenversicherung	45.358 €/Jahr	45.358 €/Jahr
Endgültiges Durchschnittsentgelt für 2022 – allgemeine Rentenversicherung	42.053 €/Jahr	42.053 €/Jahr

Übersicht Beitragsbemessungsgrenzen und Bezugsgrößen in der Sozialversicherung 2024 (geplante Werte)

Beitragsbemessungsgrenzen 2024	Alte	Neue
	Bundesländer	Bundesländer
Kranken- und Pflegeversicherung (jährlich)	62.100 €	62.100€
Kranken- und Pflegeversicherung (monatlich)	5.175 €	5.175 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung (jährlich)	90.600 €	89.400 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung (monatlich)	7.550 €	7.450 €
Knappschaftliche Rentenversicherung (jährlich)	111.600 €	110.400 €
Knappschaftliche Rentenversicherung (monatlich)	9.300 €	9.200 €
Bezugsgrößen 2024	Alte	Neue
	Bundesländer	Bundesländer
Kranken- und Pflegeversicherung (jährlich)	42.420 €	42.420 €
Kranken- und Pflegeversicherung (monatlich)	3.535 €	3.535 €
Renten- und Arbeitslosenversicherung (jährlich)	42.420 €	41.580 €

Die voraussichtlichen Sachbezugswerte für 2024

Der Sachbezugswert für freie Verpflegung beträgt bundeseinheitlich 313 EUR monatlich.
Dieser Wert gilt auch für Jugendliche und Auszubildende.

Sachbezugswerte 2024	Frühstück	Mittagessen	Abendessen	Gesamt
monatlich	65 €	124 €	124 €	313 €
kalendertäglich	2,17 €	4,13 €	4,13 €	10,43 €

Quelle: AOK

Voraussichtlicher Sachbezugswert freie Unterkunft 2024

Der Sachbezugswert für freie Unterkunft beträgt bundeseinheitlich 278 EUR monatlich.

Volljährige Arbeitnehmer Belegung der Unterkunft	Zeitraum	Unterkunft allgemein	Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt/ Gemeinschaftsunterkunft
1 Beschäftigten	monatlich	278 €	236,30 €
	kalendertäglich	9,27 €	7,88 €
2 Beschäftigten	monatlich	166,80 €	125,10 €
	kalendertäglich	5,56 €	4,17 €
3 Beschäftigten	monatlich	139 €	97,30 €
	kalendertäglich	4,63 €	3,24 €
mehr als 3 Beschäftigten	monatlich	111,20 €	69,50 €
	kalendertäglich	3,71 €	2,32 €

Jugendliche und Auszubildende Belegung der Unterkunft	Zeitraum	Unterkunft allgemein	Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt/ Gemeinschaftsunterkunft
1 Beschäftigten	monatlich	236,30 €	194,60 €
	kalendertäglich	7,88 €	6,49 €
2 Beschäftigten	monatlich	125,10 €	83,40 €
	kalendertäglich	4,17 €	2,78 €
3 Beschäftigten	monatlich	97,30 €	55,60 €
	kalendertäglich	3,24 €	1,85 €
mehr als 3 Beschäftigten	monatlich	69,50 €	27,80 €
	kalendertäglich	2,32 €	0,93 €

Neues SV-Meldeportal ersetzt sv.net

Im Oktober 2023 ist das neue SV-Meldeportal an den Start gegangen. Arbeitgeber können das Meldeportal 2023 und 2024 kostenlos nutzen, wenn sie sich bis spätestens 31. März 2024 dafür registrieren.

Achtung: Die Ausfüllhilfe sv.net läuft zum 1. März 2024 aus und kann danach nicht mehr verwendet werden.

Elektrodienstwagen – steuerfreier Ladestrom – Aufladen beim Arbeitgeber

Das kostenlose oder verbilligte Aufladen der Batterien von Elektro- bzw. Hybridelektrofahrzeugen im Betrieb des Arbeitgebers ist nach § 3 Nr. 46 EStG steuerfrei, wenn der Arbeitgeber die Leistung zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt. Dies gilt unabhängig davon, ob es sich um ein Privat- oder Firmenfahrzeug handelt.

Bei der Ein-Prozent-Regelung wird der vom Arbeitgeber gestellte Ladestrom durch den Ansatz des pauschalen Nutzungswerts abgegolten. Bei Anwendung der Fahrtenbuchmethode werden die Stromkosten für Firmenfahrzeuge nicht zu den Gesamtkosten hinzugerechnet.

Auch für private Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge der Arbeitnehmer ist das Laden beim Arbeitgeber steuerbefreit und sozialversicherungsfrei. Die Steuerbefreiung ist weder auf einen Höchstbetrag, noch auf die Anzahl der begünstigten Kraftfahrzeuge begrenzt. Begünstigt ist das Aufladen an jeder ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines mit dem Arbeitgeber verbundenen Unternehmens.

Die Steuerbefreiung gilt ebenso für Leiharbeitnehmer im Betrieb des Entleihers. Die Steuerbefreiung gilt bis Ende 2030.

Inflationsausgleichsgesetz und Einkommensteuertarife 2024

In 2023 sorgte das Inflationsausgleichsgesetz für eine Absenkung des Einkommensteuertarifs und die Kindergelderhöhung.

Für 2024 sind folgende Änderungen vorgesehen:

Höherer Grundfreibetrag

Zum 1. Januar 2024 ist eine weitere Anhebung des Grundfreibetrages auf 11.784 EUR vorgesehen.

Kalte Progression ausgleichen

Im Jahr 2024 beginnt der Spitzensteuersatz bei einem zu versteuernden Einkommen von 66.761 EUR. So kommen trotz steigender Inflation höhere Einkommen auch tatsächlich bei den Bürgerinnen und Bürgern an und der Effekt der kalten Progression wird somit ausgeglichen. Besonders hohe Einkommen (sogenannter Reichensteuersatz) ab 277.836 EUR zu versteuerndem Einkommen sind ausdrücklich von dieser Anpassung ausgenommen.

Anhebung des Unterhaltshöchstbetrags

Die Höhe der abziehbaren Unterhaltsaufwendungen ist an die Höhe des Grundfreibetrags gekoppelt. Auf Antrag können also für 2024 Aufwendungen bis zu einem Betrag von 11.784 EUR jährlich abgesetzt werden.

Kindergeld und Kinderfreibeträge

Es steht fest, dass das Kindergeld in Deutschland im Jahr 2024 nicht angehoben wird. Im Januar 2023 gab es die letzte Erhöhung des Betrags auf einheitlich 250 EUR pro Monat für jedes Kind.

Der Kinderfreibetrag wird erhöht und beträgt für das Jahr 2024 insgesamt 6.612 EUR. Außerdem gibt es noch einen Freibetrag für Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf der Kinder in Höhe von 2.928 EUR (1.464 EUR je Elternteil).

Inflationsausgleichsprämie 2024

Noch bis Ende 2024 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten Leistungen zur Abmilderung der Inflation bis zu einem Betrag von 3.000 EUR steuerfrei gewähren.

Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung

Folgende Maßnahmen sind im Gesetz enthalten:

Mit der Reform der Weiterbildungsförderung Beschäftigter nach § 82 SGB III soll die bestehende Beschäftigtenförderung vereinfacht werden. Die Transparenz der Förderung soll gesteigert werden, der Zugang zu Weiterbildungsangeboten und die Umsetzung durch die Agenturen für Arbeit erleichtert werden.

Einführung eines Qualifizierungsgeldes: Das Qualifizierungsgeld wird unabhängig von der Betriebsgröße, dem Alter oder der Qualifikation der Beschäftigten gezahlt und gilt als Entgeltersatz in Höhe von 60 % beziehungsweise 67 % des Netto-Entgelts, das durch die Weiterbildung entfällt. Geplantes Inkrafttreten: 1. April 2024.

Ab 2024 gilt eine sogenannte **Ausbildungsgarantie**. Ab dem 1. August 2024 können junge Menschen, die keinen betrieblichen Ausbildungsplatz gefunden haben, eine außerbetriebliche Ausbildung (BaE) in Anspruch nehmen.

Der Anspruch auf einen außerbetrieblichen Ausbildungsplatz unterliegt vier Voraussetzungen, die alle erfüllt sein müssen:

Der junge, ausbildungssuchende Mensch

- a) muss sich nachweislich erfolglos beworben haben,
- b) muss die Berufsberatung in Anspruch genommen haben,
- c) konnte von der Bundesagentur für Arbeit nicht vermittelt werden
- d) lebt in einer „unterversorgten“ Region. Eine Region gilt als unterversorgt, wenn es nicht genug Ausbildungsplätze gibt.

Teil der Ausbildungsgarantie sind zudem **berufsorientierende Kurzpraktika** in Betrieben und ein **Mobilitätzuschuss**. Der Zuschuss kann für Heimfahrten und Unterkunft gezahlt werden, wenn die Ausbildung in einer anderen Region stattfindet. Auszubildende und Ausbildungsstätten können so leichter zusammenfinden.

Gesetz zur Förderung eines inklusiven Arbeitsmarkts

Das Gesetz zielt darauf ab, mehr Menschen mit Behinderungen in reguläre Arbeit zu bringen, mehr Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen in Arbeit zu halten und zielgenauere Unterstützung für Menschen mit Schwerbehinderung zu ermöglichen. Dies soll u. a. durch die Erhöhung der Ausgleichsabgabe für Arbeitgeber erreicht werden, die trotz Beschäftigungspflicht keinen einzigen schwerbehinderten Menschen beschäftigen.

Für kleinere Arbeitgeber mit weniger als 60 bzw. 40 Arbeitsplätzen sind wie bisher Sonderregelungen vorgesehen.

Die bisherige Möglichkeit, Mittel der Ausgleichsabgabe nachrangig auch für Einrichtungen zur Teilhabe schwerbehinderter Menschen am Arbeitsleben – insbesondere für Werkstätten für behinderte Menschen – zu verwenden, soll gestrichen werden.

Bislang wird für jeden nicht mit einem schwerbehinderten Menschen besetzten Pflichtarbeitsplatz eine **Ausgleichsabgabe** fällig:

140 EUR bei einer Beschäftigungsquote von 3 - 5 %,

245 EUR bei einer Beschäftigungsquote von 2 bis weniger als 3 %

und 360 EUR bei einer Beschäftigungsquote von weniger als 2 %.

Das Gesetz sieht eine neue vierte Staffel vor:

Liegt die Beschäftigungsquote bei 0 %, sind 720 EUR zu zahlen.

Geplante Abzugs-, Frei- und Pauschbeträge

- Die Pauschalbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen sollen auf 15 EUR (bisher 14 EUR) bzw. 30 EUR (bisher 28 EUR) angehoben werden.
- Der Freibetrag für Zuwendungen an Arbeitnehmer bei Betriebsveranstaltungen soll auf 150 EUR steigen (bisher 110 EUR).
- Die Abziehbarkeitsgrenze für Aufwendungen für Geschenke an Geschäftspartner soll nicht mehr bei 35 EUR, sondern ab 2024 bei 50 EUR netto liegen.

Neue Einkommensgrenze für Elterngeld

Für Geburten bis zum **31. März 2024** bleibt es bei der Einkommensgrenze von **300.000 EUR**. Ab dem **1. April 2024** wird die Grenze schrittweise auf **200.000 EUR** gesenkt. Ab dem 1. April 2025 bleibt die Grenze bei 175.000 EUR stehen.

Zudem besteht künftig die Verpflichtung zur alleinigen Inanspruchnahme des Elterngelds für einen Monat je Eltern- teil. Das bedeutet, dass Eltern innerhalb dieses Monats nicht gleichzeitig den Elterngeldanspruch verwenden können.

Elternzeit – Neue Meldepflicht

Ab dem 1. Januar 2024 müssen Arbeitgeber den Beginn und das Ende einer Elternzeit der zuständigen Krankenkasse im DEÜV-Verfahren melden.

Kinderkrankentage 2024

Gesetzlich krankenversicherte Elternteile sollen in den Jahren 2024 und 2025 **15 statt 10 Arbeitstage pro Kind** Kinderkrankengeld beziehen können, Alleinerziehende **30 Arbeitstage statt wie bisher 20**.

Damit steigt die Gesamtzahl der Anspruchstage in den beiden Jahren von 25 auf 35 Arbeitstage im Jahr, für Alleinerziehende von 50 auf 70 Arbeitstage.

Krankenkassen-Zusatzbeitrag

Das Bundesgesundheitsministerium hat den durchschnittlichen Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung für 2024 um 0,1 Prozentpunkte auf 1,7 % erhöht.

Telefonische Krankschreibung kommt zurück

Wer Symptome einer Erkältung oder eines grippalen Infektes zeigt, kann sich voraussichtlich ab dem 7. Dezember 2023 wieder telefonisch von seinem Arzt krankschreiben lassen. Das Verfahren soll nun dauerhaft eingeführt werden, nachdem es sich während der Corona-Pandemie bewährt hat.

WICHTIGER HINWEIS

Gesetze und Rechtsprechung ändern sich fortlaufend. Nutzen Sie deshalb unseren Brief zur Information. Bitte denken Sie aber daran, dass Sie vor Ihren Entscheidungen grundsätzlich steuerliche oder rechtliche Beratung in Anspruch nehmen, weil wir sonst keine Verantwortung übernehmen können.

GENDERHINWEIS

Aus Gründen der besseren Lesbarkeit wird auf die gleichzeitige Verwendung der Sprachformen männlich, weiblich und divers (m/w/d) verzichtet. Sämtliche Personenbezeichnungen gelten gleichermaßen für alle Geschlechter.