



Personal Aktuell

INHALT I.2024

1. Wachstumschancengesetz: Update finale Veränderungen und Umsetzung	1
2. Klarstellung: Qualifizierungsgeld startet ab dem 01. April 2024	3
3. Handling von SFN-Zuschlägen und Rufbereitschaften	4
4. Lohnsteuerbescheinigungsangaben bei Nutzung des Deutschlandtickets	4
5. Trinkgeld bleibt steuerfrei – wenn es nicht zu hoch ist	5
6. Neues BFH-Urteil zum Sportsponsoring: Bei VIP-Logen § 37b EStG-Pauschalsteuer mindern	5
7. Neues Pflegestudiumstärkungsgesetz (PflStudStG)	7
8. Angaben zur Rentnern im Lohn erfassen	7
9. Das neue SV-Meldeportal	8
10. Elektronischer Abruf der zuständigen Krankenkasse theoretisch möglich	8
11. Verpflichtender Abruf der Sozial-Versicherungsnummer?	9
12. Vorsicht bei Einmalzahlungen: Märzklauseel beachten	9
13. Familienstartzeit-Gesetz	10
14. Keine Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart – dann greift § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG	11
15. Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung	11
16. Gesetz zur Einführung einer Kindergrundsicherung (Bundeskindergrundsicherungsgesetz - BKG)	14

1. Wachstumschancengesetz: Update finale Veränderungen und Umsetzung

Schnell gelesen: Die Wachstumschancengesetz ist final auch durch den Bundesrat verabschiedet: wie angekündigt, mit deutlich weniger Details, aber nach Veröffentlichung kann nun die Umsetzung aller Bestandteile, teils rückwirkend ab 01.01.2023, teils erst ab 01.01.2025 erfolgen.

Der ursprüngliche Referentenentwurf eines Gesetzes zur Stärkung von Wachstumschancen, Investitionen und Innovation sowie Steuervereinfachung und Steuerfairness (Wachstumschancengesetz) scheiterte an der Freigabe durch den Bundesrat Ende 2023, die Vorschläge aus dem Bundestag

wurden nun am 22. März 2024 durch den Bundesrat bestätigt.

Wir fokussieren hier nur auf den Part der lohnsteuerlich relevanten Sachverhalte bzw. die Personalarbeiten betreffend:

- Der Datenaustausch zwischen Unternehmen der privaten Kranken- und Pflegeversicherung, der Finanzverwaltung und den Arbeitgebern wird um 2 Jahre auf den 01.01.2026 verschoben werden.
- Die Vorsorgepauschale für Arbeitnehmer in § 39 EStG wird künftig im Lohnsteuerabzugsverfahren Beitragsermäßigungen in der Sozialen Pflegeversicherung für Kinder entsprechend berücksichtigen. Der neue Steuerablaufplan dazu liegt vor und findet rückwirkend auf den

01.01.2024 Umsetzung. Die Anwendung der veröffentlichten Zahlen muss spätestens zum 01.04.2024 erfolgen.

Die weiter bestätigten Punkte sehen wie folgt aus:

- Fünftelregelung der Abfindung entfällt ab dem 01.01.2025, d.h. es verbleibt bis 31.12.2024 bei der zwei-stufigen Prüfung der Anwendbarkeit der Fünftelregelungen für Abfindungen.

Fraglich ist, ob Arbeitgeber zukünftig (regulär besteuerte) Entschädigungen in der Lohnsteuerbescheinigung gesondert ausweisen müssen. Ein verpflichtender Ausweis der regulär versteuerten Entschädigung ist bisher gesetzlich nicht vorgesehen. Denkbar wäre z.B. – wie bisher – ein freiwilliger Ausweis.

- Gruppenunfallversicherungen werden ab 01.01.2024 nicht mehr bei einem pauschalierungsfähigen Betrag von EUR 100,- gedeckelt. Die Aufhebung des Limits ist verabschiedet, d.h. der Beitrag zur Gruppenunfallversicherung kann komplett mit 20 % versteuert werden.
- Anpassungen der Grenzen der Bruttolistenpreise für E-Fahrzeug und Hybrid. Die Überlassung eines Elektrofahrzeugs wird ermäßigt versteuert. Bei der Versteuerung von Elektrofahrzeugen ohne Kohlendioxidemissionen ist der Bruttolistenpreis seit dem Jahr 2020 zu 25 % anzusetzen, wenn das Fahrzeug ab dem 01.01.2019 angeschafft wurde.

Für nach dem 31.12.2023 angeschaffte Kfz wird der bestehende Höchstbetrag von 60.000 Euro auf 70.000 Euro angehoben. Für VOR dem Jahr 2024 angeschaffte Fahrzeuge bleibt weiterhin der bisherige Grenzbetrag maßgebend, auch bei einer Nutzung des Fahrzeugs im Jahr 2024.

Für Hybrid-Pkw, die nach dem 31.12.2024 und vor dem 01.01.2031 angeschafft werden, sollte die Alternativmöglichkeit in Form der bestehenden Kilometergrenze (mindestens 80 km Reichweite) zur Erlangung der hälftigen Bemessungsgrundlage für die Firmenwagenüberlassung an Arbeitnehmer aufgehoben werden. Diese Änderung wurde nicht umgesetzt.

- Erhöhung der Übernachtungspauschale für LKW-Fahrer auf 9 Euro ab dem 01.01.2024. Seit dem 01.01.2020 gilt für Arbeitnehmer, die ihre berufliche Tätigkeit vorwiegend auf Kfz (z.B. Berufskraftfahrer) ausüben, eine Übernachtungspauschale i.H. von 8 Euro. Die

Übernachtungspauschale darf zusätzlich zu den Verpflegungspauschalen für die Tage angesetzt werden, an denen der Arbeitnehmer eine Verpflegungspauschale beanspruchen könnte.

Hinweis: Für Kalendertage, an denen der Arbeitnehmer eine Verpflegungspauschale für eintägige Auswärtstätigkeit ohne Übernachtung mit Abwesenheit von mehr als 8 Stunden beanspruchen kann, kann die Übernachtungspauschale nicht geltend gemacht werden.

- Besteuerungsanteil Rente: Um eine mögliche doppelte Besteuerung zu vermeiden, wird der Besteuerungsanteil beginnend ab dem Jahr 2023 jährlich nur noch um einen halben Prozentpunkt ansteigen.

Nach der bisherigen Regelung wären Renten aus der Basisversorgung erstmals ab dem Jahr 2040 vollständig als steuerpflichtige sonstige Einkünfte nach § 22 EStG zu berücksichtigen. Mit der Änderung wird beginnend ab dem Jahr 2023 der Anstieg des Besteuerungsanteils für jeden neuen Renteneintrittsjahrgang auf einen halben Prozentpunkt jährlich reduziert werden. Für das Jahr 2023 soll demnach der maßgebliche Besteuerungsanteil anstatt 83 % nur noch 82,5 % betragen. Dieser soll dann nach einem kontinuierlichen jährlichen Anstieg erstmals für das Jahr 2058 100 % betragen.

- Versorgungsfreibetrag: Bei Versorgungsbezügen ist vom Arbeitgeber im Rahmen des Lohnsteuerabzuges der Versorgungsfreibetrag und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag (= Freibeträge für Versorgungsbezüge) zu berücksichtigen.



Aufgrund des langsameren Anstiegs des Besteuerungsanteils der Renten aus der Basisversorgung werden diese Änderung im Bereich der Freibeträge für Versorgungsbezüge ab dem Jahr 2023 angepasst:

Der anzuwendende Prozentwert zur Bemessung des Versorgungsfreibetrages wird sich

nicht mehr in jährlichen Schritten von 0,8 Prozentpunkten, sondern nur noch in jährlichen Schritten von 0,4 Prozentpunkten verringern.

Der Höchstbetrag wird um jährlich 30 Euro und der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag um jährlich 9 Euro sinken

Um zusätzliche notwendige Korrekturen bereits abgerechneter Versorgungsbezüge zu vermeiden, wird die Erhöhung des Versorgungsfreibetrags und des Zuschlags zum Versorgungsfreibetrag für die Jahre 2023 und 2024 im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens erstmals ab dem 01.01.2025 angewandt werden. Arbeitnehmer erhalten die erhöhten Beträge im Rahmen der Veranlagung zur Einkommensteuer für das Jahr 2023 sowie für das Jahr 2024.

- **Altersentlastungsbetrag:** Der Altersentlastungsbetrag ist ein Steuerfreibetrag, der bei Bezug bestimmter Einkünfte gewährt wird, wenn der Steuerpflichtigen vor dem Beginn des Kalenderjahres das 64. Lebensjahr vollendet hat.

Der maßgebende Altersentlastungsbetrag ist abhängig von dem Kalenderjahr, das auf die Vollendung des 64. Lebensjahres folgt. Die bisherige Regelung sieht im Gleichklang mit der schrittweisen Überführung von Renten aus der gesetzlichen Rentenversicherung in die vollständige nachgelagerte Besteuerung die Reduzierung des maßgebenden Prozentsatzes sowie des Höchstbetrags bis zum Jahr 2040 vor.

Der anzuwendende Prozentsatz wird sich nicht mehr in jährlichen Schritten von 0,8 Prozentpunkten, sondern nur noch in jährlichen Schritten von 0,4 Prozentpunkten verringern.

Der Höchstbetrag wird sich um jährlich 19 Euro anstatt bisher 38 Euro reduzieren.

Auch hier wird die (rückwirkende) Erhöhung des Altersentlastungsbetrags für die Jahre 2023 und 2024 im Rahmen des Lohnsteuerabzugsverfahrens erstmals ab dem 01.01.2025 angewandt werden. Arbeitnehmer erhalten den erhöhten Betrag im Rahmen der Veranlagung zur Einkommensteuer für das Jahr 2023 sowie für das Jahr 2024.

Keine Umsetzung finden die Ansätze:

- **Verpflegungsmehraufwand** wird NICHT von EUR 14,- auf 15,- bzw. EUR 16,- für mehr als 8 Stunden Abwesenheit und von EUR 28,- auf

EUR 30,- bzw. EUR 32,- in der letzten Beschlussfassung des Wachstumschancengesetzes angepasst. Es verbleibt daher ab 01.01.2024 bei EUR 14,- für mehr als acht Stunden Abwesenheit sowie dem An- und Abreisetag und bei EUR 28,- für einen ganzen Tag Abwesenheit.

- **Betriebsveranstaltungen** werden weiterhin mit EUR 110,- für bis zu zwei Veranstaltungen steuerfrei verbleiben, die geplante Anhebung auf EUR 150,- erfolgt NICHT.



2. Klarstellung: Qualifizierungsgeld startet ab dem 01. April 2024

Schnell gelesen: Durch das Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung vom 17.17.2023 wurde für die berufliche Weiterbildung ab dem 01.04.2024 das sog. Qualifizierungsgeld eingeführt, das Arbeitgeber und Arbeitnehmer unterstützen soll, wenn der Verlust von Arbeitsplätzen durch den Strukturwandel droht, die Unternehmen ihre Mitarbeitenden aber durch die richtige Weiterbildung weiterbeschäftigen können.

In diesen Fällen sollen Arbeitnehmer im Rahmen eines bestehenden Arbeitsverhältnisses von der Arbeitsleistung freigestellt werden und während der Weiterbildung das Qualifizierungsgeld von der Agentur für Arbeit als Entgeltersatzleistung erhalten, wenn bestimmte Voraussetzungen erfüllt sind. In der Höhe orientiert sich das Qualifizierungsgeld am Kurzarbeitergeld: Es beträgt während der Weiterbildung 60 % des Nettogehaltes (bzw. 67 %, sofern mindestens ein Kind im Haushalt des Arbeitnehmers lebt).

Voraussetzung ist unter anderem, dass der Arbeitgeber die berufliche Weiterbildung finanziert. Arbeitnehmer dürfen an den Weiterbildungskosten nicht beteiligt werden. Lediglich eine Kostenübernahme durch Dritte ist zulässig

Im Rahmen des Wachstumschancengesetzes wird das Qualifizierungsgeld steuerlich flankiert:

- Entsprechend dem Kurzarbeitergeld verbleibt das von der Agentur für Arbeit gewährte Qualifizierungsgeld steuerfrei.

- Das Qualifizierungsgeld wird als Lohnersatzleistung dem Progressionsvorbehalt unterliegen.
- Die Weiterbildungskosten, die beim Qualifizierungsgeld vom Arbeitgeber zu tragen sind, werden ebenfalls steuerfrei gestellt.

Ein Ausweis des Qualifizierungsgelds auf der elektronischen Lohnsteuer-Bescheinigung und ein Ausschluss des Lohnsteuer-Jahresausgleichs ist bisher nicht gesetzlich vorgesehen. Es bleibt abzuwarten, ob die Finanzverwaltung dies im Rahmen des Ausstellungsschreibens einer Lohnsteuerbescheinigung 2025 anordnen wird.

Wie beim Kurzarbeitergeld können Arbeitgeber das Qualifizierungsgeld freiwillig aufstocken. Der Aufstockungsbetrag wird nicht auf das Qualifizierungsgeld angerechnet. Ein entsprechender Aufstockungsbetrag des Arbeitgebers zählt jedoch zum steuerpflichtigen Arbeitslohn und ist nicht steuerfrei.

3. Handling von SFN-Zuschlägen und Rufbereitschaften

Schnell gelesen: Zuschläge, die für tatsächlich geleistete Sonntags-, Feiertags- und Nachtarbeit neben dem Grundlohn gezahlt werden, sind steuerfrei, soweit sie die gesetzlich festgeschriebenen Prozentsätze des Grundlohns nicht übersteigen. Rufbereitschaften sind im Gegenzug erst einmal steuerpflichtig, auch hier gibt es aber die Möglichkeit der Auszahlung von steuerfreien Bestandteilen.

Als Grundlohn ist dabei maximal ein Betrag in Höhe von 50 Euro pro Stunde anzusetzen; bei Arbeitnehmern mit einem höheren Stundengrundlohn bemisst sich der steuerfreie Zuschlag höchstens nach einem Betrag von 50 Euro. In der Sozialversicherung sind steuerfreie SFN-Zuschläge nur insoweit beitragsfrei, als sie sich aus einem Grundlohn von bis zu 25 Euro pro Stunde berechnen.

Bei der Steuerfreiheit gelten folgende Grenzen:

Nachtarbeit von 20 Uhr bis 6 Uhr = 25 % frei.

Nachtarbeit von 0 Uhr bis 4 Uhr = 40 % frei, allerdings nur, wenn die Arbeit vor 0 Uhr beginnt.

Sonntagsarbeit von 0 bis 24 Uhr = 50 Prozent

Für Zuschläge an gesetzlichen Feiertagen und der 31.12 ab 14 Uhr sind Zuschläge mit 125% des Grundlohns von der Einkommensteuer befreit. An Weihnachten (24.12 ab 14 Uhr, 25.12. und 26.12.) und am 1. Mai gilt eine gesetzliche Grenze von 150 %

Wird die Arbeit vor 0 Uhr aufgenommen, verlängert sich der Zeitraum der Begünstigung bis 4 Uhr des folgenden Tages.

Im Gegensatz zum Nachtarbeitszuschlag dürfen Sonn- und Feiertagszuschläge nicht kumulativ angewendet werden. Ist der Sonntag ein Feiertag, ist nur der Feiertagszuschlag steuerfrei.

Von diesen klar nachweisbaren erbrachten Zeiten an Sonn- und Feiertagen oder zu Nachtzeiten unterscheiden sich die sogenannten Rufbereitschaften. Diese gelten erst einmal als steuerpflichtig, aber laut Bundesfinanzhof (BFH) konnte man bei einer Rufbereitschaft ohne tatsächlichen Einsatz davon ausgehen, dass es zwar an der „tatsächlich geleisteten“ Arbeit fehlt. Der BFH erkannte aber auch das Sich-Bereithalten mit den damit verbundenen örtlichen und verhaltensmäßigen Beschränkungen (zum Beispiel kein Alkoholgenuss) als Arbeitsleistung an. Diese Zuschläge sind allerdings nur steuerfrei, soweit sie bezogen auf die Entschädigung, die in § 3b EStG genannten Prozentsätze nicht überschreiten.



Hier sind also genaue Prüfungen und betrachten nötig. Darüber hinaus müssen auch die Bereitschaftszeiten immer genau nachgewiesen werden. Pauschale Nachweise entfalten keine steuerbefreiende Wirkung.

Wichtig: steuerfreie Zuschläge sind eine Option, die der Arbeitgeber nutzen kann. Er ist keinesfalls gesetzlich verpflichtet, diese zu bezahlen.

4. Lohnsteuerbescheinigungsangaben bei Nutzung des Deutschlandtickets

Schnell gelesen: Das Deutschlandticket bleibt steuerfrei, ebenso die eventuelle Rabattierung eines Deutschlandtickets. In der Lohnsteuerbescheinigung ist aber der unrabattierte Betrag nachzuweisen.

Die Überlassung des Deutschlandtickets ist nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfrei, da der Arbeitgeber das Ticket zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zur Verfügung stellt. Der monatlich steuerfreie geldwerte Vorteil beträgt 44,68 Euro, da bei

der Ermittlung des (steuerbaren) Arbeitslohns der Ansatz mit 96 % des Anschaffungswertes ansetzbar ist.

Der geldwerte Vorteil ist im Lohnkonto des jeweiligen Arbeitnehmers aufzuzeichnen und mindert i.H. des sich ergebenden Jahresbetrags beim Arbeitnehmer die Entfernungspauschale. Der steuerfreie Jahresbetrag ist in Zeile 17 der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung des jeweiligen Arbeitnehmers anzugeben, allerdings ohne die Rabattierung.

Grundlage für diese Ansätze sind die BMF-Schreiben, die das Basis BMF-Schreiben vom 15.08.2019 hinsichtlich der Nutzungsmöglichkeit von IC/ICE-Verbindungen bei Nahverkehrstickets ergänzt haben.

5. Trinkgeld bleibt steuerfrei – wenn es nicht zu hoch ist

Schnell gelesen: In einigen Branchen sind Trinkgelder üblich und in der Regel steuerfrei. Nach aktuellen Urteilen sind jedoch Trinkgelder in fünfstelliger Höhe und mehr steuerpflichtige Einkünfte.

Trinkgelder sind grundsätzlich Arbeitslohn, der jedoch regelmäßig vollumfänglich steuerfrei gestellt wird. Als Folge bleiben freiwillige Trinkgeldzahlungen auch in der Sozialversicherung beitragsfrei. Zu den steuerfreien Trinkgeldern gehören z. B. Trinkgelder im Hotel- und Gaststättengewerbe oder beim Friseur. Unerheblich ist, ob die Entgegennahme ausdrücklich untersagt ist oder der Arbeitgeber davon weiß.

Sollte auf die Gewährung von Trinkgeldern und ähnlichen Zuwendungen ein Rechtsanspruch bestehen, unterliegen diese Beträge wie der übrige Arbeitslohn dem Lohnsteuerabzug. Ein Beispiel für solche Trinkgelder sind feste Bedienungszuschläge.



Bei den Empfängern von „echten“ Trinkgeldern handelt es sich regelmäßig um Arbeitnehmende in niedrig entlohnten Berufen, die die Trinkgelder nur als geringe Beträge erhalten. Geldgeschenke, die von hohem Wert oder sogar einem Arbeitsentgelt

entsprechen sind nicht mehr als Trinkgeld zu betrachten. In der Klatschpresse liest man ja immer wieder von hohen Trinkgeldern durch prominente Persönlichkeiten. Diese sind also als Arbeitslohn vom Mitarbeiter in der Einkommensteuer anzugeben.

Die Abschaffung der früheren Freibetragsgrenze in Höhe von 1.224 Euro) im Jahr 2002 durch den Gesetzgeber, hat nicht zur Folge, dass der Begriff des Trinkgelds keinerlei betragsmäßige Begrenzung mehr unterliegt.

6. Neues BFH-Urteil zum Sportsponsoring: Bei VIP-Logen § 37b EStG-Pauschalsteuer mindern

Schnell gelesen: Immer häufiger unterstützen Unternehmer Sportvereine und buchen VIP-Logen, um dort Geschäftspartner zu empfangen. Die eingeladenen Personen müssen diese Leistung selbst versteuern, es sei denn, der Unternehmer als Einladender nutzt die Pauschalversteuerung nach § 37b EStG und übernimmt diese Steuer. Hier hat der BFH eine neue Entscheidung gefällt:

VIP-Logen enthalten Aufwendungen für Werbung, Geschenke, Bewirtung und Raumkosten. Geschenke ergeben sich immer dann, wenn Unternehmer in die VIP-Loge Geschäftspartner oder eigene Arbeitnehmer einladen. Die eingeladenen Geschäftspartner müssen den Vorteil, den sie in Form des kostenlosen Eintritts erfahren, als gewinnerhöhende Betriebseinnahme erfassen. Bei den Arbeitnehmern ergibt sich ein Sachbezug. Dieser stellt, wenn er die 50-Euro-Freigrenze überschreitet, steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn dar.

Um die Besteuerung bei den geladenen Geschäftspartnern zu umgehen, können Unternehmer die Steuer gemäß § 37b EStG zu ihren Lasten pauschalieren. Das geht sowohl für Geschenke an Geschäftspartner als auch für Geschenke an eigene Arbeitnehmer.

Hinweis: Bei einer Pauschalierung nach § 37b EStG entfallen nicht nur die auf Ebene des Eingeladenen zu erhebenden Steuern, sondern bei Ihren Arbeitnehmern auch die auf den Sachbezug entfallenden Sozialabgaben.

Die pauschale Steuer beläuft sich auf 30 Prozent der vom Einladenden für das Geschenk (= den kostenlosen Eintritt) getätigten Aufwendungen – inkl. Umsatzsteuer. Zusätzlich fallen Kirchensteuer und Soli an, wobei die Kirchensteuer entweder nach dem vereinfachten oder nach dem Nachweisverfahren ermittelt werden kann.

Damit der Eingeladene weiß, dass er eine „richtige“ Einladung erhalten hat, ist er über die Übernahme der Steuer zu informieren.

Nach bisherigem VIP-Logen-Erlass konnte der Einladende einen pauschalen Gesamtpreis für die VIP-Loge pauschal zu 40 Prozent auf Werbung und jeweils 30 Prozent auf Bewirtung und Geschenke verteilen. Sofern keine andere Zuordnung (z. B. durch Teilnehmerlisten) nachgewiesen wird, ist dabei davon auszugehen, dass von den Geschenken jeweils die Hälfte auf Geschäftspartner bzw. eigene Arbeitnehmer entfallen. Bei diesen auf Geschenke entfallenden 30 Prozent handelt es sich um den Betrag, den das Finanzamt bisher gemäß § 37b EStG pauschal versteuert hat.

Beim BFH war jetzt ein Verfahren anhängig, in dem es darum ging, wie Leerplätze bei einzelnen Veranstaltungen zu beurteilen sind, ob bzw. in welcher Höhe Abschläge für einen Arbeitnehmer zulässig sind, der die Kunden in der Loge betreut, und ob und in welchem Umfang Abzüge für Werbeleistungen vorzunehmen sind.

Die Verteilung eines pauschalen Gesamtpreises im Verhältnis 40/30/30 (30 Prozent = Geschenke) kann evtl. unzutreffend sein. Das gilt vor allem dann, wenn der Pauschalpreis keine Bewirtung enthält.

Der BFH hat in seiner Entscheidung die bisher von der Finanzverwaltung praktizierte Form der pauschalen Ermittlung der § 37b-Steuer verworfen und folgende drei Grundsätze festgelegt:

Da Gegenstand der Sachzuwendung die Überlassung des einzelnen Logenplatzes ist, können auf Leerplätze entfallende Aufwendungen nicht berücksichtigt werden (kein Begünstigter). Leerplätze erhöhen auch nicht den Vorteil der weiteren aktiv genutzten Plätze. Daher muss der auf Leerplätze entfallende Aufwand für die Pauschalierung herausgerechnet werden.

§ 37b EStG setzt voraus, dass dem Eingeladenen steuerbare Einnahmen zufließen. Nimmt ein eigener Arbeitnehmer an der Veranstaltung als Gastgeber teil und handelt damit im ganz überwiegend eigenbetrieblichen Interesse, ist insoweit keine Pauschalierung vorzunehmen.



Die Gesamtkosten für die VIP-Loge sind im Schätzungswege aufzuteilen, weil nur der Bereich „Geschenke“ der Pauschalierung nach § 37b EStG unterliegt. Um den auf die Geschenke entfallenden Aufwand zu ermitteln, ist jedoch nicht zwingend die pauschale Aufteilung des BMF (40/30/30-Regel bzw. 30 Prozent des Gesamtaufwands entfallen auf Geschenke) zu nutzen. Im Streitfall sah es der BFH auch als möglich an, die Schätzung des Geschenkeanteils wie folgt vorzunehmen:

1. Alle Plätze werden zunächst mit einem Platzwert bewertet. Das ist der Ticketpreis je Veranstaltung in der Preiskategorie 1 zzgl. eines Aufschlags von fünf Euro für die Nutzung der VIP-Loge mit den individuellen Vorteilen (z. B. Einlass und Garderobe) sowie der Bewirtung am Platz.
2. Dieser Platzwert wird je eingeladenem Arbeitnehmer angesetzt. Für jeden eingeladenen Geschäftspartner wird der Platzwert ebenfalls angesetzt, jedoch abzüglich einer Pauschale von 40 Prozent für Werbung.
3. Die Summe der Platzwerte für Arbeitnehmer und Geschäftspartner ergibt die Aufwendungen, die für die Pauschalierung nach § 37b EStG maßgebend sind.

Werbeleistungen sind nur in Bezug auf die Geschäftspartner von Bedeutung, weshalb nur bei diesen – nicht bei den eigenen Arbeitnehmern – ein Abschlag für Werbung von 40 Prozent vorzunehmen ist.

Die neuen Grundsätze des BFH kollidieren erheblich mit der bisherigen Sichtweise der Finanzverwaltung. Es ist daher damit zu rechnen, dass in absehbarer Zeit ein neues BMF-Schreiben erlassen wird. Fest steht, dass in der Praxis basierend auf der neuen Rechtsprechung des BFH in vielen Fällen eine zu hohe Pauschalierung nach § 37b EStG erfolgt sein dürfte. Das gilt insbesondere dann, wenn die VIP-Loge nicht immer vollständig genutzt wurde (Leerplätze) und ein Arbeitnehmer als Gastgeber fungiert hat.

D.h. auch für bereits abgegebene Lohnsteueranmeldungen mit nach § 37b EStG pauschalierter Steuer ist zu überprüfen, ob der bisher pauschal versteuerte Sachbezug aufgrund der neuen BFH-Rechtsprechung reduziert werden kann. Da es sich um eine Steueranmeldung handelt, ist bis zum Eintritt der Festsetzungsverjährung eine Änderung und Reduzierung der Steuerlast problemlos möglich. Das Finanzamt wird die Reduzierung der bisher angemeldeten Steuer sicher überprüfen. Es ist also geboten,

Nachweise für Leerplätze (z. B. Belegungsbücher etc.) und die Tätigkeit als „Gastgeber“ (z. B. interne Arbeitsanweisungen) vorzuhalten und

im Idealfall auch die konkreten Teilnehmerzahlen, aufgliedert nach eigenen Arbeitnehmern und Geschäftspartnern,

ebenso wie die regulären Ticketpreise in der Preiskategorie 1 (bei wechselnden Preisen einen Durchschnittspreis) bereitzuhalten.

7. Neues Pflegestudiumstärkungsgesetz (PflStudStG)

Die zum 31.12.2023 ausgelaufene Corona-Sonderregelung, die eine Erstattung für Kind krank für längere Zeiträume vorsah, wird damit entsprechend wieder aufgenommen. Es erfolgt eine Erhöhung der Kinderkrankentage für die Kalenderjahre 2024 und 2025 auf 15 Arbeitstage pro Kind und Elternteil bzw. 30 Arbeitstage für Alleinerziehende; längstens für insgesamt 35 Arbeitstage pro Elternteil bzw. 70 Arbeitstage für Alleinerziehende.

Darüber hinaus wird ein neuer Anspruch auf Kinderkrankengeld für berufstätige Eltern, sofern diese aus medizinischen Gründen bei einer stationären Behandlung ihres versicherten Kindes mit aufgenommen werden müssen, definiert. Der Anspruch besteht, sofern das zu begleitende Kind unter 12 Jahre ist oder behindert und auf Hilfe angewiesen ist, für die Dauer der medizinischen Notwendigkeit. Es erfolgt keine Anrechnung auf die Höchstanspruchsdauer für die Betreuung kranker Kinder zu Hause. Die Höhe und Berechnung des Kinderkrankengeldes bei stationärer Mitaufnahme erfolgt analog dem Kinderkrankengeld bei häuslicher Betreuung.

8. Angaben zur Rentnern im Lohn erfassen

Schnell gelesen: Im Rahmen von Revisionsprüfungen bei verschiedenen Rentenversicherungsträgern wurde eine nicht unerhebliche Anzahl von nicht korrekten Meldungen für beschäftigte Rentner (Personengruppe 119/120) festgestellt.

Um hier die Qualität der Meldungen zu verbessern, wurden erweiterte Prüfungen im Entgeltabrechnungsprogramm eingebracht und mit Wirkung ab 01/2024 detailliert in das ITSG-Pflichtenheft aufgenommen.

Die neuen Felder „Beginn der Rente (lt. Rentenbescheid)“ und „Verzichtserklärung auf RV-Beiträge“ können bei Bestandsfällen noch nachgepflegt werden. Bei Änderungen oder der Neuanlage eines

Rentners, müssen diese Felder zwingend erfasst werden.



Eine weitere Vorgabe der SV-Spitzenverbände im Pflichtenheft sieht vor, dass bei den Sonderfällen „Vollrente wegen Erwerbsminderung“ und bei „vorgezogenen Altersvollrentner vor Überschreitung der Regelaltersgrenze“ das Kontrollkästchen „Verzicht auf die RV-Freiheit als Rentner“ nicht mehr aktiviert sein darf.

Hier gibt es also nun weitere Prüfaufgaben für den Einsatz von Rentnern als Beschäftigte. Damit können nun aber auch die Beitragsgruppenschlüssel und Personengruppenschlüssel besser geprüft und umfasst werden. Folgende Schlüssel stehen hier als Kombinationen zur Verfügung:

Sachverhalt ab 01.01.2022	Beitragsgruppenschlüssel	Personengruppenschlüssel
Altersrente (Vollrente) nach Erreichen Regelaltersgrenze	3321	119
Altersrente (Vollrente) nach Erreichen der Regelaltersgrenze mit Verzicht auf RV-Freiheit	3121	120
Besonderheiten bei berufstätig Versorgten vor Erreichen der Regelaltersgrenze	3011	101
Besonderheiten bei berufstätig Versorgten nach Erreichen der Regelaltersgrenze	3321	119
Altersrente (Teilrente) vor Erreichen der Regelaltersgrenze	1111	101
Altersrente (Teilrente) nach Erreichen der Regelaltersgrenze	1121	101
Erwerbsunfähigkeitsrente (volle Erwerbsminderung),	3101	101

Berufsunfähigkeitsrente (teilweise Erwerbsminderungsrente)	1111	101
Hinterbliebenenrente z.B. Witwen-/Waisenrente)	1111	101
Pensionär nach Erreichen der Regelaltersgrenze	0320	119

9. Das neue SV-Meldeportal

Schnell gelesen: Mithilfe des SV-Meldeportals können Arbeitgeber mit allen Sozialversicherungsträgern kommunizieren und alle notwendigen Daten elektronisch übermitteln. Es dient lediglich als Ausfüllhilfe und kann keine Berechnungen durchführen und somit auch keine Lohnabrechnungsprogramm ersetzen.

Das SV-Meldeportal hat am 04.10.2023 die Anwendung sv.net abgelöst. Ab dem 01.03.2024 können sämtliche Daten nur noch über das SV-Meldeportal abgerufen werden. Bis zum 31.03.2024 konnten Arbeitgeber über sv.net noch Rückmeldungen abrufen, die bis zum 29.02.2024 eingegangen sind. Zur Sicherstellung des geordneten Übergangs von Anwendern des sv.net auf das SV-Meldeportal wurde kurzfristig beschlossen, dass sv.net nicht wie geplant am 29.02.2024 abgeschaltet wird, sondern zum 30.06.2024. Neuregistrierungen für sv.net sind jedoch nicht mehr möglich. Das neue SV-Meldeportal bietet nicht nur die gewohnten Grundfunktionen wie die Übermittlung von Meldungen, Beitragsnachweisen und Erstattungsanträgen nach dem AAG, es können auch Lastschriftmandate elektronisch versendet werden. Seit dem 01. Januar 2024 ist es außerdem möglich, die Dauer von Elternzeiten zu übermitteln. Zum 01.07.2024 steht das Formular zur Beantragung einer elektronischen Unbedenklichkeitsbescheinigung zur Verfügung. Da es keine gesetzliche Anordnung über eine verpflichtende Bereitstellung des Formulars gab, gilt eine Übergangsfrist bis zum 30.06.2024.

Was ist neu?

Es handelt sich um eine webbasierte Anwendung mit einem Online-Datenspeicher, was bedeutet, dass es auf allen Geräten (PC, aber auch mobil über Smartphone oder Tablet) nutzbar ist. Der Datenbestand wird für fünf Jahre gespeichert und kann auch für elektronische Betriebsprüfungen genutzt werden.

Im sogenannten Multi-Mandanten-Paket ist es möglich, für mehrere Betriebsnummern Daten auszutauschen oder auch Mandate zum Beispiel an

Steuerberater für einen bestimmten Zeitraum zu übertragen.



Da es keine Verbindung zwischen dem bisherigen sv-net und dem neuen SV-Meldeportal gibt, ist eine Neuregistrierung unerlässlich. Die Registrierung ist nur noch über ein ELSTER Organisationszertifikat möglich, wobei mehrere Zertifikate für einen Arbeitgeber beantragt werden können. Für die Nutzung des SV-Meldeportals ist eine Nutzungsgebühr zu entrichten. Diese wird für 3 Jahre (36 Monate) gezahlt und kann ohne Neuregistrierung verlängert werden. Die Nutzungsgebühr beläuft sich für Single-Mandanten auf 36 Euro und für Multi-Mandanten auf 99 Euro. Bei einer Registrierung als Multi-Mandant vor dem 01.04.2024 wurden keine Nutzungsgebühren für den Startzeitraum erhoben, diese werden dann erst mit der Verlängerung ab dem 01.01.2025 fällig. Praxistipp: Sollte das SV-Meldeportal lediglich für die A1-Bescheinigung genutzt werden, ist seit Anfang diesen Jahres die Registrierung über eine Bund-ID möglich.

Für Unterstützung bei der Registrierung oder technische Fragen zur Einrichtung des SV-Meldeportals erreichen Sie die ITSG Technik-Hotline unter der 061 04 – 947 36 – 402 oder Sie nutzen das [Kontaktformular](#). Außerdem besteht ein [Fragenkatalog](#) und mehrere [Videoanleitungen](#) mit Hilfestellungen sowohl bei der Registrierung als auch während der Anwendung.

10. Elektronischer Abruf der zuständigen Krankenkasse theoretisch möglich

Schnell gelesen: Seit dem 01. Januar 2024 können Arbeitgeber für ihre Mitarbeiter theoretisch elektronisch die zuständige Krankenkasse abrufen. Die Abfrage läuft über den GKV-Spitzenverband und kann durch manche Abrechnungsprogramme, vor allem aber durch das SV-Meldeportal gestellt werden. Dies ist aber nur möglich, wenn die Arbeitnehmer sich zuvor ordnungsgemäß bei einer Krankenkasse angemeldet haben.

Arbeitgeber benötigen für den Abruf die Versicherungsnummer der beschäftigten Person und erhalten binnen 24 Stunden eine elektronische Rückmeldung.

Für die Abfragen beim GKV-Spitzenverband sind diese beiden Konstellationen möglich:

Ist der Arbeitnehmer zum Zeitpunkt der Abfrage Mitglied bei einer Krankenkasse, wird diese Information elektronisch zurückgemeldet - zusammen mit der Betriebsnummer der zuständigen Krankenkasse.

Kann keine Mitgliedschaft ermittelt werden, wird dies zurückgemeldet. In diesem Fall müssen die Arbeitgeber die betroffene Arbeitnehmerin oder den betroffenen Arbeitnehmer direkt ansprechen.

So lautet die Theorie: in der Praxis ist es aber immer noch sehr häufig so, dass Arbeitnehmer keine Krankenkasse angeben, noch keine Krankenkasse haben durch Zuzug aus dem Ausland oder Aufnahme erstes Beschäftigungsverhältnis in Deutschland. Dann haben in der Vergangenheit häufig die Arbeitgeber eine Krankenkasse (in Abstimmung mit den Mitarbeitern) gewählt und einfach eine Anmeldung an diese Kasse abgegeben. Dies funktioniert aber heute nicht mehr, da zunächst der Arbeitnehmer sich bei dieser Kasse anmelden muss, bevor der Arbeitgeber dann die Meldung über die SV-Meldung Meldegrund 10 bestätigt oder abrufen. Hier ist also ein konsequentes Umdenken der Arbeitgeber nötig und damit die Einhaltung der eigentlichen Wege:

Step 1: der Mitarbeiter wählt eine Krankenkasse aus und meldet sich dort an.

Step 2: der Arbeitgeber meldet den Mitarbeiter über das Abrechnungsprogramm oder SV-Meldeportal dort im Rahmen einer DEÜVO-Meldung an.

11. Verpflichtender Abruf der Sozialversicherungsnummer?

Schnell gelesen: Kennen Mitarbeitende die richtige Versicherungsnummer nicht, würde das für Einzugsstellen und Arbeitgeber einen großen Mehraufwand bedeuten. Um das zu verhindern, gilt seit dem 1. Januar 2023 erneut theoretisch: Der elektronische Abruf der Versicherungsnummer durch Arbeitgeber ist bei der ersten Anmeldung verpflichtend.

Dies ist eine Folge des 8. SGB IV-Änderungsgesetzes und wird in § 28a Abs. 3a Satz 1 SGB IV geregelt.

Übrigens: Arbeitgeber können schon seit 2016 die Versicherungsnummer über ein elektronisches Verfahren bei der Rentenversicherung abrufen. Der Abruf war bis zum 31. Dezember 2022 freiwillig und wurde selten genutzt - daher wurde er 2023 zur Pflicht.

Nach Auswertungen des GKV-Spitzenverbands lag die Änderungsquote bei den eingehenden Meldungen der Arbeitgeber im Jahr 2019 bei lediglich 0,3 Prozent. Dabei waren über 50 Prozent der vorgenommenen Änderungen aufgrund einer fehlerhaften Versicherungsnummer bzw. einer nicht korrekten Kennzeichnung einer Mehrfachbeschäftigung zurückzuführen.

Eine Bilanz aller Einzugsstellen aus dem Jahr 2022 zeigte: Obwohl das Verfahren schon seit mehreren Jahren möglich war, wurden bei 19 Millionen Anmeldungen nur 1,6 Millionen Versicherungsnummern abgerufen.

Für die Einzugsstellen bedeutete dies: Bei mehr als 270.000 Anmeldungen mussten die Versicherungsnummer nachträglich korrigiert werden, da keine oder falsche Nummern übermittelt wurden.

Um diese Nacharbeit bei den Einzugsstellen und bei Arbeitgebern zu reduzieren, wurde das bisherige Verfahren abgeschafft. Der Grund für den verpflichtenden Abruf ist daher, dass der Mehraufwand bei der Bearbeitung von Anmeldungen für Einzugsstellen (Krankenkassen und Minijob-Zentrale) und Arbeitgeber zu groß war.

Allerdings wurde mittlerweile festgestellt, dass die fehlerhaften Abrufe eher nicht den Arbeitgebern geschuldet waren, daher haben die meisten Lohnprogramme den verpflichtenden Abruf der SV-Nummer bei Aufnahme einer neuen Tätigkeit nicht aufgenommen. Hier bleibt die weitere Entwicklung abzuwarten.



12. Vorsicht bei Einmalzahlungen: Märzklausel beachten

Schnell gelesen: Die Märzklausel besagt, dass in der Zeit vom 1. Januar bis 31. März eines Jahres gezahlte Einmalzahlungen beitragsrechtlich dem Vorjahr zugeordnet werden müssen, wenn sie im Monat der Auszahlung nicht in vollem Umfang beitragspflichtig werden.

Die richtige Zuordnung ist übrigens auch entscheidend für die korrekten Beitragssätze und Beitragsgruppen. Wird die Märzklausel übersehen und werden dadurch zu niedrige Beiträge berechnet und gezahlt, fällt die fehlerhafte Zuordnung spätestens

bei einer Prüfung durch die Deutsche Rentenversicherung auf. Das kann zu einer Beitragsnachforderung führen.

Eigentlich gehören Einmalzahlungen zu dem Monat, in dem sie ausgezahlt werden. Das gilt jedoch nicht immer. Sie müssen stattdessen dem Vorjahr zugerechnet werden, wenn diese drei Bedingungen zusammentreffen:

- Die Einmalzahlung wird in der Zeit vom 1. Januar bis zum 31. März gezahlt.
- Die versicherungspflichtige Beschäftigung hat bereits im Vorjahr bestanden.
- Die Einmalzahlung übersteigt zusammen mit dem bisherigen beitragspflichtigen Arbeitsentgelt die anteilige Jahres-Beitragsbemessungsgrenze.

Angenommen, ein Mitarbeiter ist seit mehreren Jahren im Unternehmen beschäftigt und versicherungspflichtig in allen Zweigen der Sozialversicherung. Er erhält folgendes Entgelt: Seit dem 1. Januar 2021 ein festes Gehalt von 3.750 Euro brutto pro Monat. Ab 1. Januar 2024 steigt das Gehalt auf 4.250 Euro brutto monatlich. Im März 2024 erhält der Kollege eine Prämie von 3.000 Euro brutto.

Im Jahr 2023 wurden für den Mitarbeiter durchgehend Beiträge abgeführt; außerdem hat er 2023 keine Einmalzahlungen erhalten. Dann muss geprüft werden, ob die Märzklausel greift.

Schritt 1: Anteilige BBG errechnen: Dafür berechnet man zunächst die anteilige Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung für die Monate Januar bis März 2024: $5.175 \text{ Euro} \times 3 = 15.525 \text{ Euro}$

Schritt 2: Diese setzt man ins Verhältnis zum festen Gehalt des Mitarbeiters von Januar bis März 2024, in unserem Beispiel also: $3 \times 4.250 \text{ Euro} = 12.750 \text{ Euro}$

Schritt 3: Anschließend vergleicht man das errechnete Entgelt mit der anteiligen BBG. 15.525 Euro anteilige BBG - 12.750 Euro Entgelt = 2.775 Euro Differenz

Schritt 4: Diese Differenz vergleicht man mit der einmalig gezahlten Gewinnbeteiligung von 3.000 Euro: Die Gewinnbeteiligung ist höher, die Differenz liegt darunter. Das Ergebnis: die Märzklausel ist anwenden. Das einmalig gezahlte Arbeitsentgelt ist höher als die Differenz. Die Zahlung muss dem Vorjahr zugeordnet werden.

Schritt 5: Wir gehen also davon aus, dass die Einmalzahlung zum Dezember 2023 gehört. Im Dezember verdiente die Mitarbeiterin 3.750 Euro im

Monat plus die Einmalzahlung von 3.000 Euro. Das ergibt ein Dezembergehalt von 6.750 Euro. Die monatliche BBG KV lag 2023 bei 4.987,50 Euro. Damit liegt das Dezembergehalt über der BBG KV. Die Folge: In der Kranken- und Pflegeversicherung muss eine Vergleichsberechnung für das Jahr 2023 ausgeführt werden. Die monatliche BBG RV/ALV lag 2023 bei 7.300; diese wird vom Dezembergehalt nicht erreicht. Die Folge: In der Renten- und Arbeitslosenversicherung ist die Einmalzahlung in voller Höhe beitragspflichtig.

Schritt 6: Der Mitarbeiter hat das ganze Jahr 2023 bei einem Arbeitgeber gearbeitet. Daher nutzen wir die jährliche Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung für die Berechnung. Diese lag 2023 bei 59.850 Euro. 2023 hat der Arbeitnehmer $12 \times 3.750 \text{ Euro} = 45.000 \text{ Euro}$ verdient. Das liegt unter der BBG KV 2023: 59.850 Euro BBG KV - 45.000 Euro Gehalt für 2023 = 14.850 Euro Differenz. Die Einmalzahlung von 3.000 Euro ist geringer als die Differenz von 14.850 Euro. Die Prämie von 3.000 Euro muss in voller Höhe verarbeitet werden - und zwar in allen Zweigen der Sozialversicherung.



13. Familienstartzeit-Gesetz

Schnell gelesen: Nach der Geburt eines Kindes muss der zweite Elternteil zurzeit Urlaub nehmen, um Mutter und Kind zu unterstützen. Das soll sich künftig ändern. Der angekündigte Gesetzentwurf zum Familienstartzeitgesetz liegt momentan noch nicht vor. Aktuell ruht das Gesetzgebungsverfahren zum Familienstartzeit-Gesetz.

Nach einem Referentenentwurf des Familienministeriums vom März 2023 sollen die rechtlichen Rahmenbedingungen angepasst werden, um Eltern frühzeitig eine partnerschaftliche Aufgabenteilung bei der Kindesbetreuung zu ermöglichen. Danach soll es ab Januar 2024 nach der Geburt eines Kindes möglich sein, zehn Arbeitstage lang bezahlte Freistellung zu nehmen, ohne dabei Urlaub oder Elternzeit in Anspruch nehmen zu müssen.

Der Gesetzentwurf ist noch in der Abstimmung bzw. wurde zurückgezogen. Der Entwurf enthielt im Wesentlichen folgende Regelungen:

Einführung eines Freistellungsanspruchs des zweiten Elternteils in den ersten zehn Arbeitstagen nach einer Geburt. Anspruchsberechtigt kann der andere Elternteil oder eine von der Frau benannte Person sein, wenn der andere Elternteil nicht mit der Mutter in einem Haushalt lebt.

Die Zeit der Partnerfreistellung wird wie die Zeit der Mutterschutzfrist auf den Anspruch auf Elternzeit angerechnet. Für die Zeit der Freistellung erhält der Partner vom Arbeitgeber Partnerschaftslohn in Höhe des durchschnittlichen Arbeitsentgelts der letzten drei Kalendermonate (Orientierung an den Mutterschaftsleistungen). Der Partnerschaftslohn wird auf das Elterngeld angerechnet, wenn ein Anspruch auf Elterngeld besteht.

Die Kosten der Freistellung sollen aus dem arbeitgeberfinanzierten U2-Umlageverfahren gedeckt werden. Genauer ist dazu noch nicht bekannt.

14. Keine Dauer der wöchentlichen Arbeitszeit vereinbart – dann greift § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG

Schnell gelesen: Um die Arbeitszeiten ihrer Arbeitnehmenden flexibel an den Beschäftigungsbedarf anzupassen, greifen viele Arbeitgeber auf die sogenannte Arbeit auf Abruf zurück. Diese birgt nach wie vor Risiken in der Gestaltung.

Bei der Arbeit auf Abruf müssen Arbeitnehmende ihre Arbeitsleistung entsprechend dem Arbeitsanfall erbringen. Die Grundlage dazu findet sich in § 12 Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG): eine solche Art zu arbeiten muss vertraglich ausdrücklich vereinbart werden und die Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit muss genau definiert sein.

Gibt es keine zwingende Vereinbarung zur wöchentlichen Arbeitszeit fehlen, besagt § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG, dass eine Arbeitszeit von 20 Stunden pro Woche als vereinbart gilt. Ist die Dauer der täglichen Arbeitszeit nicht festgelegt, hat der Arbeitgeber die Arbeitsleistung täglich jeweils für mindestens drei aufeinander folgende Stunden in Anspruch zu nehmen. Infolgedessen besteht die Vergütungspflicht seitens des Arbeitgebers, und zwar unabhängig davon, ob er die Arbeitsleistung in Anspruch genommen hat oder nicht.

Ein Urteil des BAG hat dies recht zeitaktuell am 18.10.2023 wieder bestätigt.

Ausschlaggebend für das BAG war, dass das Arbeitsverhältnis mit einer Arbeitszeit von wöchentlich 20 Stunden gemäß § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG vereinbart war. Zwar war arbeitsvertraglich Arbeit

auf Abruf vereinbart, aber keine Regelung zur wöchentlichen Arbeitszeit getroffen worden. Es ging auch keine Arbeitszeit aus einem Tarifvertrag oder einer Betriebsvereinbarung hervor.

Hier führt die fehlende Vereinbarung zu einer Lücke im Vertrag, bezüglich des Umfangs der Arbeitszeit, und damit zur „Befüllung“ durch das Gesetz.

Das Urteil des LAG Hamm vom 29.11.2022 ist damit bestätigt: Ausgehend davon, dass sich Arbeitgeber und Arbeitnehmer auf „Arbeit auf Abruf“ als Arbeitsmodell geeinigt haben, sollte dies im Arbeitsvertrag auch explizit so bezeichnet werden. Außerdem sollten diese Verträge immer eine bestimmte Dauer der wöchentlichen und täglichen Arbeitszeit enthalten, um die Folge des § 12 Abs. 1 S. 3 TzBfG zu vermeiden.

Problematisch ist hier ja nicht nur das Arbeitsrecht: hier wäre ohne eine Klage eines Arbeitnehmenden zunächst ja noch keine Problemstellung vorhanden. Da hier aber ein arbeitsrechtlicher Anspruch auf Vergütung entsteht, können die Prüfer der Deutschen Rentenversicherung hier einen sogenannten Phantomlohn aktivieren, und damit Beiträge vom Arbeitgeber für die Sozialversicherung aus dem fiktiv zu erhaltenden Einkommen erheben.



15. Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung

Schnell gelesen: Das Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung sieht weitere Regelungen vor, die ab 01. März und 01. Juni 2024 Anwendung finden sollen. Um hier den Überblick zu behalten, haben wir Ihnen alle Optionen und Möglichkeiten daraus im zeitlichen Verlauf zusammen gestellt.

Für Branchen mit besonders großem Bedarf wird erstmals eine kontingentierte kurzzeitige Beschäftigung geschaffen. Die jeweilige Person darf unabhängig von einer Qualifikation 8 Monate in Deutschland arbeiten. Voraussetzung ist ein tarifgebundener Arbeitgeber. Die Beschäftigung wird vom 1. Tag an sozialversicherungspflichtig sein.

Gesetzlich wurde klargestellt, dass diese Bezeichnung nichts mit der als kurzfristig geringfügigen

Beschäftigung und der SV-Freiheit in der Renten-, Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherung zu tun hat.

Der Arbeitgeber ist verpflichtet, die Arbeitserlaubnis oder den Aufenthaltstitel für die Dauer der Beschäftigung aufzubewahren. Zum Zwecke der Betriebsprüfung sind diese über diesen Zeitraum hinaus als Teil der Entgeltunterlagen aufzubewahren.

Die Regelungen werden durch eine „Verordnung zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung“ flankiert, die vor allem auf die Gewinnung von berufserfahrenen Fachkräften und Arbeitskräften sowie die Beschleunigungen von Visaverfahren abzielt.

Das sind die wichtigsten Neuerungen in den drei Stufen

Die Regelungen aus dem Gesetz zur Weiterentwicklung der Fachkräfteeinwanderung treten in drei Stufen in Kraft. Die wichtigsten Neuerungen sind:

1. Stufe: Regelungen zur Blauen Karte EU seit 18.11.2023

Die erste der drei Stufen gilt seit 18.11.2023 und befasst sich mit den Regelungen zur Blauen Karte EU.

Seit 18.11.2023 gilt eine neue, abgesenkte Gehaltsschwelle für die Erteilung der Blauen Karte EU. Es gilt ein Mindestgehalt von

- 45,3 Prozent der jährlichen Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (BBG RV, im Jahr 2024: 41.041,80 Euro) für die Engpassberufe, sowie
- 50 Prozent (im Jahr 2024: 45.300 Euro) für alle anderen Berufe.

Daneben wurde die Liste der Engpassberufe erweitert und der Geltungsbereich der niedrigeren Gehaltsschwelle auf Berufsanfänger ausgeweitet, also Hochschulabsolventen, deren Abschluss maximal drei Jahre vor Beantragung der Blauen Karte EU erworben wurde

Außerdem werden Hochschulabschlüsse gleichgestellt mit einem gleichwertigen, tertiären Bildungsprogramm, sodass die Blaue Karte EU nicht mehr nur für Hochschulabsolventen in Betracht kommt. Die Ausländerbehörden entscheiden darüber, wann ein tertiäres Bildungsprogramm gleichwertig ist. Konkrete Kriterien für diese Entscheidung wurden bisher offengelassen. Das Bildungsprogramm muss jedoch mindestens eine dreijährige Ausbildung enthalten und einem festgelegten Qualitätsstandard in Deutschland entsprechen.

Inhaber der Blauen Karte EU können zudem ab sofort leichter ihren Arbeitsplatz wechseln. Nur in den ersten zwölf Monaten ab Erhalt der Karte besteht eine Informationspflicht gegenüber der zuständigen Behörde bezüglich des Arbeitsplatzwechsels. Diese entfällt anschließend.

Weitere Änderungen betreffen die kurz- und langfristige Mobilität. So kann der Inhaber einer Blauen Karte EU eines anderen Mitgliedstaats visumfrei nach Deutschland einreisen und sich für 90 Tage innerhalb eines Zeitraums von 180 Tagen aufhalten, sofern dies zum Zweck der Ausübung einer geschäftlichen Tätigkeit erfolgt (§ 18h AufenthG). Der Aufenthalt muss aber im Zusammenhang mit der Beschäftigung entsprechend der Blauen Karte EU stehen, bspw. in Form von Geschäftssitzungen, Konferenzen, Seminaren, etc.

Außerdem kann der Inhaber einer Blauen Karte EU, die ihm in einem anderem Mitgliedstaat erteilt wurde und die er seit mindestens zwölf Monaten besitzt, ohne Visum nach Deutschland einreisen und unter erleichterten Voraussetzungen vor Ort die Blaue Karte EU beantragen (§ 18i AufenthG).

Es besteht noch keine hinreichende Sicherheit, ob diese Erleichterungen das Antragsverfahren beschleunigen. In Einzelfällen kann es also sinnvoll sein, bereits aus dem Ausland ein nationales Visum zu beantragen, sodass die Arbeitserlaubnis spätestens bei der Einreise vorliegt.



2. Stufe: Regelungen zur Beschäftigung und Anerkennung seit 01.03.2024

Die zweite Stufe des Gesetzes ist am 01.03.2024 in Kraft getreten. Sie enthält insbesondere Regelungen zur Anerkennung und Beschäftigung.

Mit der Anerkennungspartnerschaft können Personen aus Drittstaaten auch ohne vorherige Anerkennung einreisen und das Anerkennungsverfahren komplett in Deutschland durchführen. Die Anerkennungspartnerschaft bietet die Möglichkeit, einen Aufenthaltstitel für zunächst ein Jahr (maximale Gesamtdauer drei Jahre) zur Beschäftigung während des Durchlaufens eines begleitenden beruflichen Anerkennungsverfahrens zu erlangen. Der Antragsteller muss eine bereits abgeschlos-

sene Qualifikation vorweisen können, die nach seiner Einreise in Deutschland anerkannt werden soll. Dieses Verfahren wird somit erst nach der Einreise durchgeführt und der Arbeitgeber sagt dem Antragsteller seine Unterstützung dabei zu.

Der Aufenthaltstitel für das Absolvieren von Qualifizierungsmaßnahmen in Deutschland, die die Gleichwertigkeit der auswärtigen Qualifikation mit deutschen Vorgaben erreichen soll, wird zunächst für bis zu 24 Monate erteilt (Höchstaufenthaltsdauer: drei Jahre).

Eine von der Qualifizierungsmaßnahme unabhängige Beschäftigung kann bis zu 20 Stunden pro Woche ausgeübt werden.



Außerdem besteht in Fällen einer Qualifikationsanalyse des Ausländers die Möglichkeit, einen Aufenthaltstitel von bis zu sechs Monaten zu erhalten (§16d Abs. 6 AufenthG). In der Regel sind deutsche Sprachkenntnisse auf dem Niveau A2 (GER) ausreichend.

Bereits seit November 2023 konnten IT-Spezialisten als nicht-akademische Fachkraft ohne formale Qualifikation einen Aufenthaltstitel erlangen. Es reichte die einschlägige Berufserfahrung von mindestens drei Jahren im IT-Bereich (§ 18g Abs. 2 AufenthG). Ab 01.03.2024 ist

- eine Berufserfahrung von zwei Jahren ausreichend sowie
- ein Gehalt von 45,0 Prozent der BBG RV (2024: 40.770,00 Euro).

Darüber hinaus wurde eine solche Sonderregelung bei berufspraktischer Erfahrung für alle nicht-reglementierten Berufe in allen Branchen seit dem 01.03.2024 eingeführt (§ 6 BeschV). Dazu muss der Antragsteller

- eine in den letzten fünf Jahren erworbene, mindestens zweijährige Berufserfahrung,
- ein Mindestgehalt von 45,0 Prozent der BBG RV (2024: 40.770,00 Euro) sowie
- eine(n) im Ausland anerkannte Berufsqualifikation oder Hochschulabschluss vorweisen können.

Zudem ist die Einstellung von kurzzeitig Beschäftigten möglich, um Engpässe in Spitzenzeiten abzufangen. Dies betrifft jede inländische Beschäftigung von regelmäßig mindestens 30 Stunden wöchentlich. Für diese Art der Beschäftigung ist weder eine Berufsausbildung noch ein Studium erforderlich.

Ausländische Fachkräfte, die eine Aufenthaltserlaubnis nach § 18a, § 18b, § 18d oder §18g AufenthG besitzen, erhalten zudem nun schneller die Niederlassungserlaubnis in Deutschland.

Die Niederlassungserlaubnis kann

- ohne inländische Berufsausbildung oder ein Studium in Deutschland nach drei Jahren oder
- für Inhaber der Blauen Karte EU bereits nach 27 Monaten erteilt werden oder
- bei nachgewiesenen Deutschkenntnisse von mindestens B1 (GER) sogar nach 21 Monaten.

3. Stufe: Chancenkarte zur Jobsuche und Westbalkanregelung ab dem 01.06.2024

Am 01.06.2024 wird die Chancenkarte zur Jobsuche eingeführt und das Kontingent der Westbalkanregelung erweitert.

Für den Aufenthalt zur Jobsuche wird eine Chancenkarte, welche die Möglichkeit zur Probearbeit oder Nebenbeschäftigung im Umfang von 20 Stunden in der Woche bietet, eingeführt. In Betracht für eine Chancenkarte kommen zum einen Drittstaatenangehörige, die eine volle Gleichwertigkeit der ausländischen Qualifikation nachweisen (Fachkräfte nach § 18 Abs. 3 AufenthG). Alle anderen können bei Nachweis eines ausländischen Hochschulabschlusses, eines mindestens zweijährigen Berufsabschlusses (jeweils im Ausland anerkannt) oder einem von einer deutschen Handelskammer erteilten Berufsabschluss die Chancenkarte bekommen, wenn sie zudem entsprechende deutsche (Niveau A1 GER) oder englische (Niveau B2 GER) Sprachkenntnisse haben.

Für den Erhalt der Chancenkarte müssen auf Basis eines Punktesystems mindestens sechs Punkte erreicht werden. Punkte gibt es beispielsweise für die Anerkennung der Qualifikation in Deutschland, Berufserfahrung, Sprachkenntnisse, Alter und Deutschlandbezug sowie das Potenzial des mitziehenden Ehe- oder Lebenspartners selbst Punkte zu sammeln.

Die Karte wird für maximal ein Jahr erteilt, solange der Lebensunterhalt für diese Zeit gesichert ist,

und kann um weitere zwei Jahre verlängert werden, wenn ein Angebot für eine qualifizierte Beschäftigung vorliegt.

Durch die Westbalkanregelung wird Staatsangehörigen von Albanien, Bosnien und Herzegowina, Kosovo, Montenegro, Nordmazedonien und Serbien der Arbeitsmarktzugang für jede Art der Beschäftigung in nicht-reglementierten Berufen eröffnet. Damit wird eine ursprünglich befristete Regelung entfristet. Das Kontingent jährlicher Zustimmungen der Bundesagentur für Arbeit beträgt 50.000 EUR.

16. Gesetz zur Einführung einer Kindergrundsicherung (Bundeskindergrundsicherungsgesetz - BKG)

Aktuell ist ein Gesetzentwurf der Bundesregierung zur Einführung einer Kindergrundsicherung in Arbeit. Bisherige finanzielle Förderungen, wie das Kindergeld, die Leistungen für Kinder und Jugendliche im Bürgergeld und der Sozialhilfe, den Kinderzuschlag und Teile des Bildungs- und Teilhabepaketes werden durch die neue Leistung Kindergrundsicherung ersetzt.

Dabei soll die Kindergrundsicherung aus 3 Bestandteilen bestehen:

Dem einkommensunabhängigen Kindergarantiebetrag für alle Kinder und Jugendlichen, der das Kindergeld ablöst.

Dem einkommensabhängigen und altersgestaffelten Kinderzuschlagbetrag, der insbesondere den Kinderzuschlag ablöst.

Den Leistungen für Bildung und Teilhabe.

Alle 3 Komponenten zusammen tragen dazu bei, das Existenzminimum eines Kindes zu sichern.

Das Gesetz soll voraussichtlich zum 1. Januar 2025 in Kraft treten.

