

# Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht

Aktuelle Änderungen und Neuerungen

# 1

# 2024

**THEMA 1:**

Hinweisgeberschutzgesetz

**THEMA 2:**

Einführung einer Wirtschafts-  
Identifikationsnummer

**THEMA 3:**

Elektronische Anforderung  
von Unbedenklichkeits-  
bescheinigungen



## Editorial

Liebe Leserin, lieber Leser,

das Jahr 2024 bringt zahlreiche steuerliche Änderungen wie z.B. die Anhebung bestimmter Freibeträge, Erleichterungen bei Mitarbeiterkapitalbeteiligungen oder die Einführung einer Wirtschafts-Identifikationsnummer. Auch die Einführung des Qualifizierungsgeldes soll umgesetzt werden.

Aus Sicht der Sozialversicherung werden die neuen Rechengrößen und Grenzwerte festgelegt, die sich auf die Beitragsberechnung und die Sozialleistungen auswirken. Der Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz steigt in diesem Jahr auf 40,9 %. Die Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher von Erwerbsminderungsrenten werden angehoben, sodass diese Rentner ohne Verlust ihrer Rente hinzuverdienen können. Es wird ein neues Meldeverfahren für die Elternzeit eingeführt, das es Arbeitgebern ermöglicht, Beginn und Ende der Elternzeit ihrer Beschäftigten elektronisch an die Krankenkasse zu melden. Außerdem können Unbedenklichkeitsbescheinigungen elektronisch beantragt werden.

Welche weiteren Neuerungen beschlossen wurden, entnehmen Sie bitte den nachfolgenden Ausführungen.

Wir wünschen Ihnen eine interessante Lektüre.  
Carsten Ruder und Anita Gazdag

## Inhalt

### AKTUELLE URTEILE UND GESETZE

Pfändungsfreibetrag bei Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung	3
Keine Anwendung der Fahrtenbuchmethode bei Schätzung der Kosten	3
Hinweisgeberschutzgesetz	3

### LOHNSTEUER

Höhere Freibeträge	4
Anhebung der Freigrenze beim Solidaritätszuschlag	4
Einreichungsfristen für die Steuererklärung	4
Abgabe der Steuererklärung nach Lohnsteuerfreibetrag	4
Einführung der Wirtschafts-Identifikationsnummer	4
Änderung der steuerlichen Rahmenbedingungen für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen	5
Einführung des Qualifizierungsgeldes	5

### SOZIALVERSICHERUNG

Sozialversicherungsrechtliche Rechengrößen und Grenzwerte 2024	6
Hinzuverdienstgrenzen bei Erwerbsminderungsrenten steigen	6
Der neue Mindestlohn und seine Auswirkungen auf den Minijob und Übergangsbereich	7
Betriebsnummernantrag ab 2024 mit Unternehmensnummer möglich	7
Elektronische Anforderung von Unbedenklichkeitsbescheinigungen	7
Elektronische Abfrage der Krankenkassenmitgliedschaft	8
Neues Meldeverfahren zur Elternzeit	8
Neuregelungen beim Kinderkrankengeld	8
Registrierung beim SV-Meldeportal	9

## PFÄNDUNGSFREIBETRAG BEI ÜBERLASSUNG EINES DIENSTWAGENS ZUR PRIVATEN NUTZUNG

**BAG-Urteil v. 31.05.2023, 5 AZR 273/22**

Bei der Ermittlung des pfändbaren Einkommens sind grundsätzlich Geld- und Sachbezüge zusammenzurechnen. Zu den Sachbezügen zählt die Überlassung eines Dienstwagens zur privaten Nutzung. Der Sachbezug beträgt 1 % des Bruttolistenpreises.

Der geldwerte Vorteil für die Nutzung des Fahrzeugs für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte in Höhe von monatlich 0,03 % des Listenpreises für jeden Entfernungskilometer ist dagegen kein Sachbezug i. S. v. § 107 Abs. 2 Satz 5 Gewerbeordnung (GewO) und damit auch kein geldwerter Vorteil. Vielmehr handelt es sich um einen steuerlich relevanten Korrekturposten für den pauschalen Werbungskostenabzug. Deshalb bleibt dieser Wert bei der Berechnung des pfändbaren Einkommens unberücksichtigt.

## KEINE ANWENDUNG DER FAHRTENBUCHMETHODE BEI SCHÄTZUNG DER KOSTEN

**BFH-Urteil v. 15.12.2022, VI R 44/20**

Die Berechnung des zu versteuernden geldwerten Vorteils aus der privaten Nutzung eines Firmenwagens kann grundsätzlich auf zwei Arten erfolgen: pauschal oder nach der Fahrtenbuchmethode.

Die Wahl der Fahrtenbuchmethode kann insbesondere dann vorteilhaft sein, wenn der Anteil der dienstlichen Fahrten erheblich ist. Bei der Anwendung der Fahrtenbuchmethode sind jedoch bestimmte Voraussetzungen zu beachten. Dazu gehören die Aufzeichnung der Gesamtkosten des Dienstwagens und der Nachweis dieser Kosten durch Belege.

Der Bundesfinanzhof (BFH) hat entschieden, dass die Anwendung der Fahrtenbuchmethode bei der Dienstwagenbesteuerung ausgeschlossen ist, wenn die Aufwendungen nicht durch Belege nachgewiesen, sondern geschätzt werden. Im konkreten Fall handelte es sich um Treibstoffkosten.

## HINWEISGEBERSCHUTZGESETZ

**Gesetz seit 02.07.2023 in Kraft**

In einer offenen und transparenten Gesellschaft sind Hinweisgeber von entscheidender Bedeutung, da sie den Mut aufbringen, Missstände durch ihre Meldungen aufzudecken. Um sicherzustellen, dass sie künftig besser vor negativen Konsequenzen wie Kündigung, Versetzung, Degradierung oder Einschüchterung geschützt sind, hat das Europäische Parlament am 16. Dezember 2019 die EU-Richtlinie 2019/1937 zum Schutz von Hinweisgebern verabschiedet.

Ein umfassendes und einheitliches System zum Schutz von Hinweisgebern (Whistleblowern) gab es in Deutschland bisher nicht. Aus diesem Grund hat der Bundesrat am 12. Mai 2023 das Hinweisgeberschutzgesetz (HinSchG) verabschiedet, das am 2. Juli 2023 in Kraft getreten ist.

Seitdem gelten die gesetzlichen Verpflichtungen für Unternehmen mit mehr als 250 Arbeitnehmern und Organisationen wie Kommunen mit mehr als 10.000 Einwohnern. Betriebe mit mehr als 50 Beschäftigten hatten bis zum 17. Dezember 2023 Zeit, die neuen Bestimmungen umzusetzen. Das gesetzeskonforme Führen einer Meldestelle erfordert die Einhaltung vieler Vorschriften, Prozesse und technischer Bedingungen. Unternehmen, die dieser Verpflichtung nicht nachkommen oder Fehler bei der Umsetzung begehen, müssen mit hohen Bußgeldern von bis zu 50.000 € rechnen.

## Aktuelle Änderungen

### HÖHERE FREIBETRÄGE

Für das Jahr 2024 wird der Grundfreibetrag von 10.908 € auf 11.604 € angehoben. Dies bedeutet, dass Alleinstehende erst ab einem zu versteuernden Einkommen von 11.605 € und Ehepaare ab einem zu versteuernden Einkommen von 23.209 € einkommensteuerpflichtig werden.

Der Kinderfreibetrag für jedes zu berücksichtigende Kind steigt in diesem Jahr je Elternteil von 3.012 € auf 3.192 €. Der Freibetrag für den Betreuungs-, Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf bleibt mit 1.464 € je Elternteil jedoch unverändert.

### ANHEBUNG DER FREIGRENZE BEIM SOLIDARITÄTSZUSCHLAG

Erstmals nach der teilweisen Abschaffung des Solidaritätszuschlags wird die Freigrenze von bisher 16.956 € auf 18.130 € erhöht. Bei Zusammenveranlagung beträgt sie 36.260 € statt bisher 33.912 €.

### EINREICHUNGSFRISTEN FÜR DIE STEUERERKLÄRUNG

Aufgrund der COVID-19-Pandemie wurden von der Finanzverwaltung großzügige Fristverlängerungen für die Einreichung von Steuererklärungen für die Jahre 2020 bis 2023 gewährt.

Für Personen, die keine steuerliche Beratung in Anspruch nehmen, endet die Frist für die Abgabe der Steuererklärung für das Jahr 2023 am 2. September 2024. Personen, die steuerlich beraten werden, müssen ihre Steuererklärung bis zum 2. Juni 2025 abgeben.

Ab dem Veranlagungsjahr 2024 gelten jedoch teilweise wieder die regulären Abgabefristen. Entsprechende Steuererklärungen sind demnach bis spätestens 31. Juli 2025 einzureichen, es sei denn, der Steuerpflichtige wird steuerlich beraten. In diesem Fall ist die Abgabefrist der 30. April 2026.

### ABGABE DER STEUERERKLÄRUNG NACH LOHNSTEUERFREIBETRAG

Arbeitnehmer, die im Jahr 2024 beim Finanzamt einen Antrag auf Lohnsteuerfreibetrag stellen, sind grundsätzlich verpflichtet, eine Steuererklärung beim Finanzamt einzureichen. Es soll überprüft werden, ob die im Antrag auf Lohnsteuerermäßigung angegebenen Steuerausgaben tatsächlich eingetreten sind.

Sind die Einkünfte im Jahr 2024 nur geringfügig und betragen nicht mehr als 12.870 € bei Ledigen bzw. 24.510 € bei zusammenveranlagten Ehegatten, verzichtet das Finanzamt gemäß § 46 Abs. 2 Nr. 3 und 4 Einkommensteuergesetz (EStG) auf die Abgabe einer Steuererklärung.

Für den Veranlagungszeitraum 2024 hat das Lohnsteuerermäßigungsverfahren bereits begonnen. Der Antrag ist bis spätestens 30. November 2024 beim Finanzamt einzureichen.

### EINFÜHRUNG DER WIRTSCHAFTS-IDENTIFIKATIONSNUMMER

Im Herbst 2024 soll die Wirtschafts-Identifikationsnummer (W-IdNr.) nach § 139c Abgabenordnung (AO) eingeführt werden.

Sie soll der eindeutigen Identifizierung von natürlichen Personen, juristischen Personen und Personenvereinigungen im Besteuerungsverfahren dienen und für die gesamte Dauer der wirtschaftlichen Tätigkeit gelten.

Darüber hinaus soll die W-IdNr. als eine einheitliche Kennnummer im Rahmen des Unternehmensstammdatenregistergesetzes genutzt werden. Mit dieser Nummer soll die elektronische Datenverarbeitung zwischen verschiedenen Registern verbessert und die wirtschaftliche Organisation erleichtert werden. Außerdem soll die W-IdNr. – neben der Steuernummer – künftig bei Anträgen, Erklärungen und Mitteilungen an die Finanzverwaltung angegeben werden.

Die W-IdNr. wird stufenweise vergeben und besteht aus dem Kürzel „DE“ gefolgt von neun Ziffern. Hinzu kommt eine fünfstelligen Kennung für bestimmte Tätigkeiten, Betriebe oder Niederlassungen.

## ÄNDERUNG DER STEUERLICHEN RAHMENBEDINGUNGEN FÜR MITARBEITERKAPITALBETEILIGUNGEN

Am 17. November 2023 wurde das Zukunftsfinanzierungsgesetz (ZuFinG) vom Deutschen Bundestag verabschiedet. Der Bundesrat hat am 24. November 2023 zugestimmt. Entsprechend konnte das Gesetz noch vor dem Jahreswechsel veröffentlicht und in Kraft gesetzt werden.

Das ZuFinG enthält gesellschafts-, kapitalmarkt- und steuerrechtliche Regelungen. Eines seiner vorrangigen Ziele ist es, die steuerlichen Rahmenbedingungen für die Mitarbeiterkapitalbeteiligung zu verbessern, damit Unternehmen hoch qualifizierte Mitarbeiter gewinnen können.

So wurde der steuerfreie Höchstbetrag für Mitarbeiterkapitalbeteiligungen nach § 3 Nr. 39 Satz 1 Einkommensteuergesetz (EStG) von 1.440 € auf 2.000 € angehoben. Diese Anhebung fällt geringer aus als geplant, da der ursprüngliche Gesetzentwurf eine Anhebung auf 5.000 € vorsah.

Der Freibetrag gilt weiterhin unter der Voraussetzung, dass die Mitarbeiterkapitalbeteiligung eine freiwillige Leistung des Arbeitgebers ist, die allen Arbeitnehmern offensteht, die seit mindestens einem Jahr in einem ungekündigten Dienstverhältnis zum Arbeitgeber stehen, und es sich um eine Vermögensbeteiligung am eigenen Unternehmen handelt, die den Arbeitnehmern in Form einer Sachleistung gewährt wird.

Die steuerfreie Mitarbeiterkapitalbeteiligung kann weiterhin durch Entgeltumwandlung finanziert werden.

## EINFÜHRUNG DES QUALIFIZIERUNGSGELDES

Das Qualifizierungsgeld soll mit dem Gesetz zur Stärkung der Aus- und Weiterbildungsförderung (sog. Aus- und Weiterbildungsgesetz) mit Wirkung zum 1. April 2024 eingeführt werden.

Das Hauptziel des Qualifizierungsgeldes ist es, Arbeitnehmern die Möglichkeit zu geben, sich beruflich weiterzubilden und ihre Qualifikation zu verbessern, um den Anforderungen des Arbeitsmarktes gerecht zu werden.

Die Inanspruchnahme des Qualifizierungszuschusses setzt die Erfüllung bestimmter betrieblicher und persönlicher Voraussetzungen voraus. So muss in

Unternehmen für mindestens 20 % der Beschäftigten (mindestens 10 % in Unternehmen mit weniger als 250 Beschäftigten) ein strukturwandelbedingter Qualifizierungsbedarf nachgewiesen werden. Zudem ist die Zustimmung des Arbeitnehmers zur Weiterbildungsmaßnahme erforderlich.

Besteht kein Betriebsrat und ist der Betrieb nicht tarifgebunden, ist die Inanspruchnahme des Qualifizierungszuschusses nicht möglich.

Die Höhe des Qualifizierungsgeldes beträgt 67 % bzw. 60 % für Kinderlose und orientiert sich an der Berechnung des Kurzarbeitergeldes. Das Qualifizierungsgeld ist ähnlich wie das Kurzarbeitergeld steuer- und beitragsfrei. Zu beachten ist, dass der Arbeitgeberzuschuss zum Qualifizierungsgeld nach derzeitiger Rechtslage nicht beitragsfrei ist und eine entsprechende Anpassung abzuwarten bleibt. Der Arbeitgeberzuschuss gilt als steuerpflichtiger Arbeitslohn.

Das Qualifizierungsgeld unterliegt dem Progressionsvorbehalt und ist in Zeile 15 der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen.

## SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE RECHENGRÖSSEN UND GRENZWERTE 2024

Die Sozialversicherungsrechengrößen-Verordnung für das Jahr 2024 wurde am 24. November 2023 vom Bundesrat genehmigt. Mit der Verordnung werden die maßgebenden Rechengrößen in der Sozialversicherung turnusmäßig an die Entwicklung der Einkommen im vergangenen Jahr angepasst.

### Beitragsbemessungsgrenzen (BBG)

Das Arbeitsentgelt wird bis zur jeweiligen Beitragsbemessungsgrenze abgerechnet. Ist es höher, bleibt der übersteigende Betrag beitragsfrei. In der Kranken- und Pflegeversicherung gibt es eine einheitliche Grenze für die alten und neuen Bundesländer. Diese beträgt ab diesem Jahr 5.175 € monatlich bzw. 62.100 € jährlich.

Unterschiede zwischen den neuen und den alten Bundesländern gibt es aber noch in der Renten- und Arbeitslosenversicherung. Allerdings nähern sich diese Grenzen mit jedem Jahr weiter an. Im Jahr 2024 steigt die BBG in der Renten- und Arbeitslosenversicherung West auf 7.550 € monatlich bzw. auf 90.600 € jährlich. In den neuen Bundesländern wird sie hingegen auf 7.450 € monatlich bzw. 89.400 € jährlich angehoben. Die Vereinheitlichung dieser Werte ist für 2025 vorgesehen.

### Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG)

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze wird auch als Versicherungspflichtgrenze bezeichnet. Wer über dieser Grenze verdient, gehört nicht mehr zu den pflichtversicherten Arbeitnehmern, sondern kann sich freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung oder privat versichern. Die allgemeine JAEG beträgt 69.300 € im Jahr 2024.

Zusätzlich gibt es die besondere JAEG, die ausschließlich bei Personen Anwendung findet, die wegen Überschreitens der JAEG 2002 am 31. Dezember 2002 krankenversicherungsfrei waren. Die besondere JAEG wurde ab dem 1. Januar 2024 auf 62.100 € erhöht.

### Bezugsgröße in der Sozialversicherung

Die Bezugsgröße hat vielfältige Anwendungen, darunter die Festlegung der Mindestbeitragsbemessungsgrundlagen für freiwillige Mitglieder in der gesetzlichen Krankenversicherung. Darüber hinaus dient sie auch zur Berechnung der Beiträge von versicherungspflichtigen Selbstständigen in der gesetzlichen Rentenversicherung.

Die Bezugsgröße West steigt im Jahr 2024 auf 3.535 € monatlich, die Bezugsgröße Ost auf 3.465 € pro Monat.

### Durchschnittlicher Zusatzbeitrag 2024

Der durchschnittliche gesetzliche Zusatzbeitrag wurde für 2024 auf 1,7 % festgelegt (Bundesanzeiger vom 31. Oktober 2023).

Der kassenindividuelle Zusatzbeitrag 2024 liegt bei der günstigsten Krankenkasse etwa bei 0,9 % und bei der teuersten bei 2,7 %.

### Neue Sachbezugswerte

Der Bundesrat hat am 24. November 2023 der Vierzehnten Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) zugestimmt und die Sachbezugswerte auf Grundlage des Verbraucherpreisindex mit Wirkung zum 1. Januar 2024 angepasst.

Der Sachbezugswert für freie Verpflegung 2024 beträgt bundeseinheitlich 313 € monatlich. Für die verbilligte oder unentgeltliche Mahlzeitengestellung in Form eines Frühstücks sind 2,17 € je Kalendertag anzusetzen, bei einem Mittag- oder Abendessen sind es 4,13 €.

Diese Sachbezugswerte gelten sowohl für volljährige Arbeitnehmer als auch für Jugendliche und Auszubildende. Erhalten Familienangehörige ebenfalls freie Verpflegung, sind die Werte gemäß § 2 Abs. 2 SvEV nach deren Alter gestaffelt.

Der Monatswert für freie Unterkunft wurde mit 278 € festgelegt.

## HINZUVERDIENSTGRENZEN BEI ERWERBSMINDERUNGSRENTEN STEIGEN

Zum 1. Januar 2024 wurden die Hinzuverdienstgrenzen für Bezieher von Erwerbsminderungsrenten angehoben.

Im Jahr 2023 war die Hinzuverdienstgrenze von 6.300 € bei der vollen Erwerbsminderungsrente aufgehoben worden. Stattdessen galt bereits ab dem 1. Januar 2023 eine jährliche Hinzuverdienstgrenze von drei Achtel der 14-fachen monatlichen Bezugsgröße, was einer Hinzuverdienstgrenze von 17.823,75 € entsprach.

Seit dem 1. Januar 2024 beträgt die Grenze bei Renten wegen voller Erwerbsminderung 18.558,75 €.



Bei Bezug einer Rente wegen teilweiser Erwerbsminderung beträgt die jährliche Mindesthinzuverdienstgrenze ab diesem Jahr 37.117,50 €.

## **DER NEUE MINDESTLOHN UND SEINE AUSWIRKUNGEN AUF MINIJOB UND ÜBERGANGSBEREICH**

Der gesetzliche Mindestlohn ist zum 1. Januar 2024 auf 12,41 € brutto pro Stunde gestiegen. Die Bekanntgabe erfolgte am 15. November 2023 mittels der Vierten Mindestlohnanpassungsverordnung. Die Erhöhung hat Auswirkungen auf den Minijob und den Übergangsbereich.

Die monatliche Geringfügigkeitsgrenze ist inzwischen dynamisch gestaltet und richtet sich nach dem gesetzlichen Mindestlohn.

Mit der Erhöhung des allgemeinen Mindestlohns steigt auch die Minijob-Grenze von 520 € auf 538 € pro Monat. Die Jahresarbeitsentgeltgrenze im Rahmen einer geringfügigen Beschäftigung steigt entsprechend auf 6.456 €.

Die Koppelung des Mindestlohns an die Verdienstgrenze für Minijobs seit Oktober 2022 hat zur Folge, dass sich die maximale Arbeitszeit in Minijobs ab dem 1. Januar 2024 nicht ändert. Bei einem Mindestlohn von 12,41 € können Minijobber also weiterhin rund 43 Stunden im Monat arbeiten.

Solange der Gesamtverdienst im Jahr 2024 die voraussichtliche Jahresarbeitsentgeltgrenze von 6.456 € nicht überschreitet, können Minijobber in einzelnen Monaten aufgrund eines schwankenden Verdienstes auch mehr als 538 € verdienen. Im Durchschnitt darf der monatliche Verdienst jedoch nicht mehr als 538 € betragen. Nur dann handelt es sich noch um einen Minijob.

Minijobber haben die Möglichkeit, die monatliche Minijob-Grenze für maximal zwei Kalendermonate zu überschreiten, auch wenn sie dadurch die Jahresarbeitsentgeltgrenze von 6.456 € überschreiten. Diese Überschreitung muss jedoch unvorhersehbar sein, z. B. durch Krankheitsvertretung. In diesen Monaten darf das Gesamteinkommen das Doppelte der monatlichen Verdienstgrenze, also 1.076 €, nicht übersteigen.

Ist im Arbeitsvertrag ein bestimmter Stundenlohn festgelegt, musste dieser bis zum 1. Januar 2024 aktualisiert

werden. Wenn der Vertrag jedoch nur den gesetzlichen Mindestlohn vorsieht, war keine Änderung erforderlich.

Mit der Anhebung der Minijob-Grenze zum Januar 2024 wurde auch die untere Verdienstgrenze für den Übergangsbereich angepasst. Bisher begann dieser bei einem Midijob bei einem durchschnittlichen monatlichen Arbeitsentgelt von 520,01 €. Seit dem 1. Januar 2024 ist er erst ab 538,01 € relevant. Die Obergrenze für Midijobs bleibt unverändert bei maximal 2.000 €.

## **BETRIEBSNUMMERNANTRAG AB 2024 MIT UNTERNEHMENSNUMMER MÖGLICH**

Für die Meldung als neuer Arbeitgeber bei den Sozialversicherungsträgern ist die Beantragung einer Betriebsnummer erforderlich. Diese 8-stellige Nummer identifiziert Ihren Betrieb und Sie als Arbeitgeber. Die Betriebsnummer wird elektronisch vom Betriebsnummernservice (BNS) der Bundesagentur für Arbeit vergeben.

Seit dem 1. Januar 2024 gilt als Voraussetzung zur Beantragung der Betriebsnummer die sog. Unternehmensnummer. Die 15-stellige Unternehmensnummer kann bei der zuständigen Berufsgenossenschaft oder Unfallkasse beantragt werden. Diese Nummer ist auch eine Voraussetzung für den elektronischen Datenaustausch mit den Unfallversicherungsträgern.

Eine weitere Änderung betrifft die Aktualisierung von Betriebsdaten: Die Unternehmensnummer wird nun auch im Datensatz Betriebsdatenpflege übermittelt.

## **ELEKTRONISCHE ANFORDERUNG VON UNBEDENKLICHKEITSBESCHEINIGUNGEN**

Mit dem 8. SGB IV-Änderungsgesetz wurde zum 1. Januar 2024 ein elektronisches Verfahren für Unbedenklichkeitsbescheinigungen (UBB) eingeführt (§ 108b SGB IV). Das bisherige papiergebundene Verfahren lief am 31. Dezember 2023 aus.

Danach sollen Arbeitgeber diese Bescheinigungen nur noch über ein Entgeltabrechnungsprogramm oder über Ausfüllhilfen wie das SV-Meldeportal bei den jeweiligen Einzugsstellen beantragen können. Das Ergebnis wird in Form einer Unbedenklichkeitsbescheinigung oder einer Ablehnung per Datensatz an das antragstellende Unternehmen zurückgemeldet.

Die Unbedenklichkeitsbescheinigung kann einmalig über das neue elektronische Verfahren oder im Abonnementmodell beantragt werden. Bei einem Abonnement erhalten Arbeitgeber die Bescheinigungen automatisch in regelmäßigen Intervallen, wobei sie zwischen monatlicher, vierteljährlicher oder halbjährlicher Ausstellung wählen können. Das Abonnement bleibt so lange aktiv, bis es per Mitteilung – mit Wirkung für die Zukunft – widerrufen wird.

Es ist zu beachten, dass bereits bestehende Abonnements in dem neuen System erneut beantragt werden müssen, da keine Daten übernommen werden.

## **ELEKTRONISCHE ABFRAGE DER KRANKENKASSENMITGLIEDSCHAFT**

Nach § 28a Abs. 3c SGB IV haben Arbeitgeber und Zahlstellen seit dem 1. Januar 2024 die Möglichkeit, die aktuelle Mitgliedschaft des Arbeitnehmers in einer gesetzlichen Krankenkasse elektronisch abzufragen.

Der elektronische Antrag ist mit einem zertifizierten Entgeltabrechnungsprogramm oder einer Ausfüllhilfe unter Angabe der Versicherungsnummer des Beschäftigten an den GKV-Spitzenverband zu übermitteln.

Die Rückmeldung soll binnen 24 Stunden durch eine gesicherte, verschlüsselte Datenübertragung an die anfragende Stelle erfolgen. Sofern der Beschäftigte zum Zeitpunkt der Anfrage bei einer gesetzlichen Krankenkasse versichert ist, wird diese Information zusammen mit der zugehörigen Betriebsnummer der Krankenkasse zurückgemeldet.

Zu beachten ist, dass die Rückmeldung des GKV-Spitzenverbandes nicht die elektronische Mitgliedsbescheinigung der Krankenkasse nach § 175 Abs. 3 Satz 3 SGB V ersetzt.

## **NEUES MELDEVERFAHREN ZUR ELTERNZEIT**

Mit dem 8. SGB IV-Änderungsgesetz wurde ein neues Verfahren zur Meldung der Elternzeit eingeführt.

Seit dem 1. Januar 2024 müssen Arbeitgeber Beginn und Ende der Elternzeit ihrer Beschäftigten an die zuständige Krankenkasse übermitteln. Dies ist notwendig, um sicherzustellen, dass die Mitgliedschaft in der gesetzlichen Krankenversicherung aufrechter-

halten bleibt und die Beiträge für freiwillig Versicherte richtig berechnet werden. Durch dieses Verfahren sollen Verzögerungen bei der Meldung von Änderungen während der Elternzeit vermieden werden.

Für Elternzeiten, die vor dem 1. Januar 2024 begonnen haben, gelten Übergangsregelungen. Die neue Meldepflicht gilt erst für Elternzeiten, die ab dem 1. Januar 2024 beginnen.

Die Meldungen erfolgen in Form von Beginn-Meldungen und End-Meldungen. In den Beginn-Meldungen wird das voraussichtliche oder vereinbarte Ende der Elternzeit nicht angegeben, um unnötige Korrekturen zu vermeiden. Die Meldungen sind in der Regel mit der nächsten Entgeltabrechnung, spätestens jedoch sechs Wochen nach Beginn bzw. Ende der Elternzeit zu erstatten.

## **NEUREGELUNGEN BEIM KINDERKRANKENGELD**

Am 15. Dezember 2023 wurde das Pflegestudiumstärkungsgesetz (PflStudStG) im Bundesgesetzblatt veröffentlicht. Die Gesetzesänderungen betreffen u. a. Änderungen beim Kinderkrankengeld und sind am 1. Januar 2024 in Kraft getreten.

Das Gesetz sieht für die Jahre 2024 und 2025 eine Erhöhung des Anspruchs auf Kinderkrankengeld vor. Seit dem 1. Januar 2024 gilt bei Krankheitsfällen ein Anspruch auf 15 Arbeitstage pro Kind für jeden gesetzlich versicherten Elternteil bzw. 30 Arbeitstage für Alleinerziehende. Insgesamt beträgt der Anspruch 35 Arbeitstage pro Elternteil bzw. 70 Arbeitstage für Alleinerziehende.

Das PflStudStG gewährt Eltern auch dann Kinderkrankengeld, wenn sie sich mit ihrem kranken Kind in stationärer Behandlung befinden. Der Anspruch besteht für die gesamte Dauer des Krankenhausaufenthaltes und ist zeitlich nicht begrenzt. Diese Tage werden nicht auf die regulären Kinderkrankengeldtage angerechnet.

Der Anspruch besteht jedoch nur, wenn der Krankenhausaufenthalt medizinisch notwendig ist und das Kind entweder jünger als zwölf Jahre, behindert oder pflegebedürftig ist. Die Einrichtung, in der die Aufnahme erfolgt, stellt dem betroffenen Elternteil eine Bescheinigung über die medizinische Notwendigkeit und die voraussichtliche Dauer der stationären Behandlung aus. Bei Kindern bis zu acht Jahren wird



in der Regel davon ausgegangen, dass die stationäre Behandlung aus medizinischen Gründen notwendig ist, und es wird nur die Dauer der Aufnahme bescheinigt.

Entstehen Ansprüche auf Kinderkrankengeld gleichzeitig, kann nur ein Anspruch realisiert werden. In diesem Fall haben die Eltern ein Wahlrecht.

## **REGISTRIERUNG BEIM SV-MELDEPORTAL**

Am 4. Oktober 2023 wurde das neue SV-Meldeportal in Betrieb genommen. Während einer Übergangsfrist bis zum 31. Dezember 2023 konnte die bisherige Anwendung sv-net wie gewohnt genutzt werden. Bis zum 29. Februar 2024 steht sv-net jedoch nur noch eingeschränkt zur Verfügung.

Um das neue SV-Meldeportal nutzen zu können, ist eine ausführliche Registrierung in Verbindung mit einem ELSTER-Organisationszertifikat erforderlich.

Die Nutzung des SV-Meldeportals ist für Arbeitgeber in den Jahren 2023 und 2024 kostenfrei, sofern sie sich bis zum 31. März 2024 als Nutzer registrieren. Ab dem Jahr 2025 wird die Nutzung des SV-Meldeportals für diese Anwender kostenpflichtig. Ab dem 1. April 2024 wird die Nutzungsgebühr für neu angemeldete Arbeitgeber sofort erhoben.

## IMPRESSUM

### Herausgeber:

Linn Goppold Treuhand GmbH  
Leopoldstr. 175, 80804 München

✉ [info@linngoppold.de](mailto:info@linngoppold.de)

🌐 [www.linngoppold.de](http://www.linngoppold.de)

Für weitere Fragen und ein persönliches Gespräch stehen Ihnen die Beratungsexpert\*innen der Linn Goppold Treuhand GmbH jederzeit zur Verfügung und freuen sich auf Ihre Anfrage.  
[www.linngoppold.de/team](http://www.linngoppold.de/team)

### Ganzheitliche Beratung für Ihren Erfolg

Als erstklassige Kanzlei für Wirtschaftsprüfung und Steuerberatung in München helfen wir unseren Mandant\*innen dabei, ihre unternehmerischen und finanziellen Ziele zu erreichen. Mit einem klaren Fokus auf Qualität und Professionalität, die uns bereits durch verschiedene Zertifizierungen bestätigt wurden, beraten wir unsere aus dem In- und Ausland stammenden Mandant\*innen bei allen steuerlichen, wirtschaftsrechtlichen und betriebswirtschaftlichen Fragestellungen – unabhängig von deren Rechtsform, Größe und Branche.

Linn Goppold Treuhand GmbH  
Leopoldstr. 175, 80804 München

☎ +49 (0)89 179093-0

✉ [info@linngoppold.de](mailto:info@linngoppold.de)

🌐 [www.linngoppold.de](http://www.linngoppold.de)

Dank unseres Teams aus spezialisierten, hoch qualifizierten Mitarbeiter\*innen, unserer interdisziplinären Fachkompetenz und unseres umfassenden Leistungsspektrums sind wir immer in der Lage, für Ihre unternehmerische Herausforderung eine individuelle Lösung zu entwickeln. Unterstützt werden wir dabei bei Bedarf auch von unserem leistungsstarken HLB-Netzwerk mit zahlreichen namhaften Steuer- und Wirtschaftsexpert\*innen in mehr als 700 Büros in 150 Ländern.

Alle Informationen und Angaben in diesem Rundschreiben haben wir nach bestem Wissen zusammengestellt. Sie erfolgen jedoch ohne Gewähr. Die Informationen in diesem Rundschreiben sind als alleinige Handlungsgrundlage nicht geeignet und können eine konkrete Beratung im Einzelfall nicht ersetzen. Wir bitten Sie, sich für eine verbindliche Beratung bei Bedarf direkt mit uns in Verbindung zu setzen. Durch das Abonnement dieses Rundschreibens entsteht kein Mandatsverhältnis.

Redaktionsschluss: 08.01.2024