

Mandanteninfo

LOHNSTEUERLICHE ÄNDERUNGEN ZUM JAHRESWECHSEL 2023/2024



VIERHAUS

1. ERHÖHUNG DES MINDESTLOHNES ZUM 01.01.2024

1.1 Was ändert sich?

Der Mindestlohn wird zum 01.01.2024 von aktuell 12 EUR auf 12,41 EUR pro Stunde erhöht.

Die Verdienstgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigte (sog. Minijob-Grenze) ist seit dem 01.10.2022 dynamisch und orientiert sich am Mindestlohn. Aufgrund der Mindestlohnerhöhung

steigt die Minijob-Grenze von aktuell 520 EUR auf 538 EUR pro Monat. Die Jahresverdienstgrenze erhöht sich entsprechend auf 6.456 EUR.

Branchenabhängige Mindestlöhne sind von der Änderung nicht betroffen und können höher als der gesetzliche Mindestlohn sein.

1.2 Was bedeutet das für bestehende Minijobs?

Da der Mindestlohn und die Minijob-Grenze seit Oktober 2022 miteinander verbunden sind, ändert sich an der maximalen Arbeitszeit im Minijob ab dem 01.01.2024 nichts. Bei einem Mindestlohn von 12,41 EUR können Minijobber also weiterhin

10 Stunden pro Woche arbeiten. Bitte prüfen Sie dennoch arbeitsrechtlich, ob aufgrund des geänderten Stundensatzes eine Anpassung des Arbeitsvertrages notwendig ist.

1.3 Gibt es auch Änderungen für Midijobs?

Der Midijob (Übergangsbereich) beginnt da, wo der Minijob aufhört. Daher steigt die Verdienstuntergrenze zum 01.01.2024 von 520,01 EUR auf dann 538,01 EUR. Die obere Verdienstgrenze bleibt unverändert bei maximal 2.000 EUR.

Weiterhin enden zum 31.12.2023 die Bestandschutzregelungen für Midijobs (Entgelt zwischen 450,01 EUR und 520 EUR). Wenn das Arbeitsentgelt ab 01.01.2024 nicht über 538 EUR steigt, werden sie zu Minijobs und wären somit nicht mehr sozialversichert.

1.4 Sind weitere Änderungen geplant?

Auch die nächste Mindestlohn-Erhöhung wurde bereits beschlossen. Ab dem 01.01.2025 steigt der Mindestlohn auf 12,82 EUR pro Stunde. Die

Minijob-Verdienstgrenze wird ab 01.01.2025 folglich 556 EUR im Monat betragen.

2. WACHSTUMSCHANCENGESETZ – WICHTIGE ÄNDERUNGEN FÜR ARBEITGEBER

Am 30.08.2023 wurde der Regierungsentwurf zum neuen Wachstumschancengesetz veröffentlicht. Nachdem der Bundesrat den Gesetzentwurf am 24.11.2023 dem Vermittlungsausschuss vorgelegt

hat, bleibt noch offen, ob alle aktuell vorgesehenen Änderungen in gleicher oder veränderter Form auch umgesetzt werden. Bislang plant der Gesetzgeber folgende, für Arbeitgeber wichtige Änderungen:

2.1 Geldwerter Vorteil bei Elektrofahrzeugen

Für die Ermittlung des geldwerten Vorteils bei der Privatnutzung von an Arbeitnehmer überlassenen betrieblichen Elektrofahrzeugen, die zwischen dem 01.01.2019 und dem 31.12.2030 angeschafft werden, ist bei der 1%-Regelung nur ein Viertel des Bruttolistenpreises bzw. bei der Fahrtenbuchmethode ein Viertel der Anschaffungskosten bzw. vergleichbaren Aufwendungen als Bemessungsgrundlage anzusetzen. Dies gilt bislang jedoch nur, wenn der Bruttolistenpreis nicht mehr als 60.000 EUR beträgt.

Für Fahrzeuge, die nach dem 31.12.2023 angeschafft werden, **soll diese Wertgrenze von 60.000 EUR auf 70.000 EUR steigen.**

Neu gegenüber dem Regierungsentwurf ist eine Regelung, die erst ab 2025 Wirkung entfalten soll: Bisher ist im Einkommensteuergesetz geregelt, dass ab dem 01.01.2025 bei der privaten Nutzung eines betrieblichen Hybrid-Fahrzeuges die Hälfte der Bemessungsgrundlage anzusetzen ist, wenn der

CO₂-Ausstoß des Fahrzeuges maximal 50 Gramm je gefahrenem Kilometer **oder** die Reichweite bei ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine mindestens 80 km beträgt. Die alternative Reichweitengrenze (80 km) soll gestrichen werden. Der Bruttolistenpreis wird demnach nur noch dann zur Hälfte angesetzt, wenn das Fahrzeug einen Kohlendioxidausstoß von höchstens 50 Gramm je gefahrenem Kilometer hat.

Diese Änderung betrifft Hybrid-Fahrzeuge, die nach dem 31.12.2024 angeschafft werden.

→ Hinweis:

Entscheidend für die Prüfung der Voraussetzungen zur Anwendung der Regelungen ist der Zeitpunkt der Anschaffung bzw. des Leasingbeginns. Es kann also ggf. sinnvoll sein, die Anschaffung um wenige Wochen zu verschieben.

2.2 Anhebung der Verpflegungspauschalen

Die als Werbungskosten abzugsfähigen bzw. vom Arbeitgeber steuerfrei zahlbaren Verpflegungspau-

schalen für Auswärtstätigkeiten im Inland sollen angehoben werden:

→ Kalendertage, an dem der Arbeitnehmer 24 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist:	von 28 EUR auf 32 EUR
→ Kalendertage, an dem der Arbeitnehmer mind. 8 Stunden von seiner Wohnung und ersten Tätigkeitsstätte abwesend ist:	von 14 EUR auf 16 EUR
→ Pauschalen für An- oder Abreisetage bei Auswärtstätigkeiten mit Übernachtung:	von 14 EUR auf 16 EUR

2.3 Freibetrag für Betriebsveranstaltungen

Zuwendungen des Arbeitgebers an seinen Arbeitnehmer und dessen Begleitpersonen anlässlich von Betriebsveranstaltungen gehören zu den Einkünften aus nichtselbständiger Arbeit. Das gilt bei Veranstaltungen, die allen Arbeitnehmern offenstehen nur, soweit die damit zusammenhängenden Brutto-

aufwendungen des Arbeitgebers den Betrag von 110 EUR je Betriebsveranstaltung und teilnehmenden Arbeitnehmer übersteigen. Dieser Freibetrag von aktuell 110 EUR, der auf max. 2 Veranstaltungen pro Jahr anwendbar ist, soll ab 2024 auf 150 EUR angehoben werden.

2.4 Pauschalierung von Gruppenunfallversicherungen

Beiträge für eine Gruppenunfallversicherung dürfen vom Arbeitgeber mit einem Pauschsteuersatz von 20 Prozent pauschal versteuert werden, wenn der Beitrag ohne Versicherungsteuer pro Arbeitnehmer im Durchschnitt 100 EUR im Kalenderjahr nicht übersteigt.

Im Falle von Beitragsanpassungen ist jeweils eine Überprüfung des Durchschnittswertes notwendig, was für Arbeitgeber zusätzlichen Dokumentations- und Prüfungsaufwand bedeutet. Um diesen Aufwand zu verringern, soll diese Freigrenze aufgehoben werden. Die Änderung ist erstmals für den Lohnsteuerabzug 2024 anzuwenden.

2.5 Abschaffung der Fünftelregelung beim Lohnsteuerabzug für sonstige Bezüge

Die sogenannte Fünftelregelung gilt auch für bestimmte Arbeitslöhne (Entschädigungen, Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten). Da es für Arbeitgeber oftmals schwierig ist, die Voraussetzungen rechtssicher festzustellen, wird auf die Anwendung der Fünftelregelung im Lohnsteuerabzugsverfahren häufig verzichtet.

Daher ist geplant, die Regelungen zur Berechnung der Lohnsteuer im Zusammenhang mit tarifermäßig zu besteuertem Arbeitslohn ersatzlos aufzuheben. Des Weiteren sollen die Sonderregelungen beim Lohnsteuer-Jahresausgleich durch den Arbeitgeber für tarifermäßig zu besteuerte sonstige Bezüge entfallen. Auch die Tarifermäßigung bei Vermögens-

beteiligungen von Mitarbeitern soll künftig ausschließlich im Veranlagungsverfahren geltend gemacht werden können.

Die Änderung ist erstmals für den Lohnsteuerabzug 2024 anzuwenden.

→ Hinweis:

Die Tarifermäßigung kann weiterhin im Rahmen der Veranlagung zur Einkommensteuer geltend gemacht werden. Insofern ergeben sich für Arbeitnehmer keine steuerlichen Nachteile. In der Lohnsteuerbescheinigung werden die für die Tarifermäßigung infrage kommenden Arbeitslöhne weiterhin gesondert ausgewiesen.

Rechtsstand: 27.11.2023



Die in dieser Mandanteninformation enthaltenen Angaben und Mitteilungen sind ausschließlich zur Information bestimmt. Die Inhalte wurden mit größter Sorgfalt erstellt. Sie stellen jedoch keine rechtliche oder steuerrechtliche Beratung dar. Für die Richtigkeit, Vollständigkeit und Aktualität der Inhalte können wir keine Gewähr übernehmen.

Vierhaus Steuerberatungsgesellschaft mbH

Sarrazinstraße 11 - 15
12159 Berlin
Hauptsitz: Berlin;
Niederlassung: Potsdam
Tel.: 030 859948-40
Fax: 030 859948-44

info@vierhaus-kanzlei.de
www.vierhaus-kanzlei.de
Geschäftsführer: Heinrich Vierhaus,
Andreas Brandt, Gülperi Atalay-Akgün
Amtsgericht Charlottenburg
HRB-Nr. 80628

