

Newsletter Oktober 2024

Inhalt

1. Meldekennzeichen Ost/West: Für Zeiträume ab 2025 entfällt die Rechtskreistrengung..... 1
2. Beitragsbemessungsgrenze und weitere Werte: Entwurf der SV-Rechengrößenverordnung 2025..... 2
3. Minijobs, Übergangsbereich und Mindestlohn 2025 3
4. Bildungsurlaub: Wer darf ihn nehmen und was müssen Arbeitgeber wissen? 4
5. Wenn der Arbeitgeber die Kinderbetreuungskosten übernimmt..... 5
6. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp „Lohn- und Gehaltspfändung“ 6
7. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an.... 6
8. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung . 7

Sehr geehrte Damen und Herren,

der Jahreswechsel rückt immer näher – und so langsam werden auch die ersten geplanten Rechengrößen und Werte in der Sozialversicherung veröffentlicht.

Dabei ist für Arbeitgeber besonders wichtig zu wissen: Für Meldezeiträume ab 2025 entfällt die Rechtskreistrengung. Was das konkret bedeutet, fassen wir für Sie zusammen.

Auch der Mindestlohn wird 2025 erneut angepasst – mit Auswirkungen auf Minijobs und Übergangsbereich.

Weitere Themen in diesem Newsletter: Was müssen Arbeitgeber in Sachen Bildungsurlaub wissen? Und wie verhält es sich, wenn Arbeitgeber Kinderbetreuungskosten übernehmen?

Außerdem finden Sie hier noch einige Tipps zu unseren Webinaren.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Meldekennzeichen Ost/West: Für Zeiträume ab 2025 entfällt die Rechtskreistrengung

In den Meldungen und Beitragsnachweisen wird aktuell nach den Rechtskreisen West und Ost unterschieden. Bei den Meldungen entfällt zukünftig die Kennzeichnung - bei den Beitragsnachweisen noch nicht. Hier finden Sie die wichtigsten Infos.

Nur noch bis Ende 2024 gibt es unterschiedliche Rechengrößen nach Rechtskreis West (alte Bundesländer) und Ost (neue Bundesländer) für die Renten- und Arbeitslosenversicherung. Das betrifft unter anderem die Beitragsbemessungsgrenze und die Bezugsgröße.

Die Werte sollen sich bis Ende 2024 schrittweise angleichen. Die Grundlage dafür wurde mit dem sogenannten Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz vom 17. Juli 2017 geschaffen.

Wegfall der Rechtskreistrengung hat Auswirkung auf Meldeverfahren

Wenn es nur noch bundeseinheitliche Werte gibt, kann auch die Angabe des Rechtskreises künftig wegfallen. Deswegen haben sich die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung für das DEÜV-Meldeverfahren auf diese Vorgehensweisen geeinigt, abhängig vom Meldezeitraum:

Das müssen Sie als Arbeitgeber ab 2025 bei den DEÜV-Meldungen beachten

Meldezeiträume bis 31. Dezember 2024: Trennung nach W/O

Für Meldezeiträume bis einschließlich 31. Dezember 2024 bleibt die Rechtskreistrengung erhalten.

Für alte Zeiträume und auch die Jahresmeldung 2024 müssen Sie also als Arbeitgeber den zutreffenden Rechtskreis in den Meldungen wie bisher mit dem Kennzeichen "W" oder "O" angeben. Das betrifft auch Stornierungsmeldungen.

Meldezeiträume ab 1. Januar 2025: Trennung entfällt

Für Meldezeiträume ab dem 1. Januar 2025 geben Sie in den DEÜV-Meldungen kein Rechtskreiskennzeichen mehr an (Grundstellung im Feld KENNZ-RECHTSKREIS, d.h. das Feld bleibt leer).

Hinweis: Der Wegfall der Rechtskreistrengung führt nicht dazu, dass Sie zum 1. Januar 2025 Änderungsmeldungen in Form von Ab- und Anmeldungen machen müssen.

Beitragsnachweise: Rechtskreistrennung bleibt erhalten

Nach der aktuellen Fassung der "Gemeinsamen Grundsätze zum Aufbau der Datensätze für die Übermittlung von Beitragsnachweisen durch Datenübertragung" müssen Sie als Arbeitgeber weiterhin den Rechtskreis angeben, für den die Beiträge bestimmt sind.

Das heißt, dass die Rechtskreistrennung im Beitragsnachweisverfahren - anders als im Meldeverfahren - zunächst mindestens bis zum 31. Dezember 2025 erhalten bleiben soll. Für das Vorgehen zum Beitragsnachweis, der Weiterleitung und der Abrechnung der Beiträge ergeben sich zum 1. Januar 2025 also keine Änderungen.

Die aktuelle Fassung der „Gemeinsamen Grundsätze“ finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2030468.

Wieso gab bzw. gibt es überhaupt die Aufteilung nach Rechtskreis Ost und West?

Nach der Wende wurde die DDR-Alterssicherung in die gesetzliche Rentenversicherung der Bundesrepublik übergeleitet (Renten-Überleitungsgesetz - RÜG). Bis sich die Einkommensverhältnisse in den neuen und den alten Bundesländern vollständig angleichen, sollten für die neuen Bundesländer andere (niedrigere) Berechnungsgrößen als für die alten Bundesländer gelten. Um unterscheiden zu können, welche Werte gelten, wurde das Rechtskreiskennzeichen eingeführt. Da die Angleichung nun bis Ende 2024 abgeschlossen sein wird, können auch die Rechtskreiskennzeichen zukünftig entfallen.

Rechengrößen 2025

Unser Tipp: Mehr zu den geplanten Sozialversicherungs-Rechengrößen 2025 finden Sie in unserem Artikel unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2182268.

Quelle: TK

2. Beitragsbemessungsgrenze und weitere Werte: Entwurf der SV-Rechengrößenverordnung 2025

Die Werte für die Rechengrößen in der Sozialversicherung werden jährlich an die Einkommensentwicklung des vergangenen Jahres angepasst und in der Sozialversicherungsrechengrößenverordnung festgeschrieben. Nun liegt der Entwurf des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales für 2025 vor. Die Beitragsbemessungsgrenze und die Bezugsgröße gelten ab 2025 bundeseinheitlich.

In der Sozialversicherung gibt es wichtige Rechengrößen, mit denen Sie als Arbeitgeber die Sozialversicherungsbeiträge berechnen. Diese Werte werden jährlich an die Gehaltsentwicklung des vergangenen Jahres angepasst. Für die Festlegung der SV-Rechengrößen 2025 wurde die Lohn- und Gehaltsentwicklung des Jahres 2023 herangezogen.

Wegfall der Rechtskreistrennung

2025 gibt es außerdem eine Besonderheit: Die Werte für die Beitragsbemessungsgrenze in der Renten- und Arbeitslosenversicherung wurden bisher nach den Rechtskreisen West und Ost unterschieden und schrittweise angeglichen. Ab 2025 gelten nur noch bundeseinheitliche Werte.

Tipp: Was der Wegfall der Rechtskreistrennung für die **DEÜV-Meldungen** bedeutet, finden Sie in unserem Artikel unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2182304.

SV-Rechengrößenverordnung: Die geplanten Werte im Entwurf

Der Entwurf wird aktuell noch diskutiert, daher kann sich an den geplanten Werten möglicherweise noch etwas ändern. Hier finden Sie die im Entwurf vorgesehenen Werte:

Beitragsbemessungsgrenzen

Die Beitragsbemessungsgrenze (BBG) in der gesetzlichen Krankenversicherung (KV) und Pflegeversicherung (PV) gilt bundesweit. Die BBG in der Arbeitslosen- und Rentenversicherung wird noch bis Ende 2024 nach alten Bundesländern (West) und neuen Bundesländern (Ost) unterschieden. Ab 2025 gelten bundeseinheitliche Werte.

Beitragsbemessungsgrenze	2025 jährlich (geplant)	2025 monatlich (geplant)
KV und PV	66.150 EUR	5.512,50 EUR
ALV und RV (Rechtskreistrennung entfällt)	96.600 EUR	8.050 EUR

Jahresarbeitsentgeltgrenze KV

Die Jahresarbeitsentgeltgrenze wird auch Versicherungspflichtgrenze genannt. Wer Entgelt oberhalb dieser Grenze bekommt, gehört nicht mehr zu den pflichtversicherten Beschäftigten, sondern kann sich freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung absichern. Für die meisten Personen gilt die allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG).

Zusätzlich gibt es die sogenannte Besondere JAEG: Diese ist eine Art Besitzstandsregelung für bestimmte besonders lang privatversicherte Beschäftigte und entspricht der Beitragsbemessungsgrenze in der KV.

Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG)	2025 (geplant)
Allgemeine JAEG	73.800 EUR
Besondere JAEG	66.150 EUR

Monatliche Bezugsgröße

Die Bezugsgröße wird in der Sozialversicherung für verschiedene Berechnungen genutzt. Der Wert für West gilt schon jetzt bundesweit in der Kranken- und Pflegeversicherung. In der Renten- und Arbeitslosenversicherung wird er bis Ende 2024 noch nach West und Ost unterschieden. Ab 2025 gilt auch die Bezugsgröße bundeseinheitlich für alle vier Sozialversicherungszweige:

Monatliche Bezugsgröße	2025 (geplant)
KV, PV, RV, ALV (Rechtskreistrennung entfällt ab 2025)	3.745 EUR

Der Mindestlohn und die Auswirkungen auf Minijobgrenze und Übergangsbereich

Die Geringfügigkeitsgrenze (Minijobgrenze) ist seit Oktober 2022 an den Mindestlohn gebunden. Steigt der Mindestlohn, steigt auch die Minijobgrenze - und damit muss auch der Übergangsbereich angepasst werden. Ab 1. Januar 2025 steigt der Mindestlohn von 12,41 Euro auf 12,82 Euro pro Stunde.

Tipp: Mehr zum Mindestlohn und den Auswirkungen auf **Minijobs und den Übergangsbereich** finden Sie in unserem Artikel unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2046998.

Entwurf der SV-Rechengrößenverordnung 2025

Der Referentenentwurf wurde am 3. September 2024 veröffentlicht. Aktuell wird er noch diskutiert. Ob die geplanten Werte sich noch einmal ändern werden, steht noch nicht fest.

Sie finden den Entwurf der Sozialversicherungs-Rechengrößenverordnung 2025 auf der Seite des Bundesministeriums für Arbeit und Soziales (BMAS) unter bmas.de.

Alle Werte für 2024 und vorherige Jahre

Die Beitragstabelle für 2024 und Antworten auf häufige Fragen rund um die SV-Werte aus den Vorjahren finden Sie unter firmenkunden.tk.de mit der jeweiligen Suchnummer:

- **Beitragstabelle 2024:** Suchnummer 2158344
- **Beitragstabelle Sachsen 2024:** Suchnummer 2162752
- **FAQ Grenzwerte, Bezugsgrößen und weitere Werte:** Suchnummer 2030152

Quelle: BMAS; Haufe; TK

3. Minijobs, Übergangsbereich und Mindestlohn 2025

2025 wird der Mindestlohn erneut angehoben. Das hat auch Auswirkungen auf die Verdienstgrenzen für Minijobs und den Übergangsbereich.

Die Unabhängige Mindestlohnkommission berät sich alle zwei Jahre und schlägt dann der Bundesregierung die neuen Mindestlohnwerte vor. So ist sieht es das Mindestlohngesetz vor.

Dabei orientiert sich die Kommission an der Entwicklung der Tariflöhne in Deutschland. Die Bundesregierung prüft den Vorschlag und macht ihn in der Regel per Verordnung verbindlich.

Mindestlohn 2025

Für 2024 wurde bereits eine Steigerung auf 12,41 Euro pro Stunde beschlossen.

2025 wird der Mindestlohn erneut angehoben - auf 12,82 Euro pro Stunde.

Minijobs und Übergangsbereich

Das hat auch Auswirkungen auf Minijobs und Jobs im Übergangsbereich (Geringfügigkeitsrichtlinien vom 14.12.2023):

- Die Verdienstgrenze für **Minijobs** wird 2025 angehoben auf **556 Euro** pro Monat. 2024 liegt die Grenze bei 538 Euro monatlich.
- Der **Übergangsbereich** (für sogenannte Midijobs) liegt demnach 2025 bei **556,01 Euro bis 2.000 Euro**. Für 2024 gilt der Übergangsbereich von 538,01 Euro bis 2.000 Euro.

Was ist, wenn die Minijob-Grenze überschritten wird?

Wird die Minijob-Verdienstgrenze überschritten, ist dies nicht mehr eine geringfügig entlohnte Beschäftigung. Dabei kommt es nicht auf die tatsächliche Zahlung, sondern auf den Entgeltanspruch des Beschäftigten an - das sogenannte Entstehungsprinzip.

Von diesem Zeitpunkt an handelt es sich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Arbeitgeber müssen dann entsprechende Ummeldungen im Meldeverfahren nach der Datenerfassungs- und -übermittlungsverordnung (DEÜV) erstellen.

Monatliche Arbeitszeit und Minijob

Damit Minijobber nicht mehr als die Geringfügigkeitsgrenze verdienen, können sie durch den Mindestlohn nicht unbegrenzt viele Stunden pro Monat arbeiten.

2024 liegt die maximale monatliche Arbeitszeit bei 43,35 Stunden (538 Euro geteilt durch 12,41 Euro Mindestlohn). 2025 wird sie sich leicht erhöhen: Dann liegt die maximale monatliche Arbeitszeit bei 43,37 (556 Euro geteilt durch 12,82 Euro Mindestlohn).

Übrigens: Wer weniger als den Mindestlohn zahlt, dem drohen nicht nur bis zu 500.000 Euro Bußgeld, sondern auch die Nachzahlung von Sozialversicherungsbeiträgen.

Mindestlohnrechner & Co.

Arbeitshilfen wie einen Mindestlohn-Rechner, Hinweise zur Arbeitszeiterfassung bei Minijobbern oder Infomaterialien für Arbeitgeber finden Sie beim Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) unter [bmas.de](https://www.bmas.de).

Mehr zu Minijobs und Beschäftigungen im Übergangsbereich (Midijobs) finden Sie in unseren FAQ unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer **2042524**.

Unser Online-Lexikon TK-Lex bietet Ihnen umfangreiche Informationen zum Mindestlohn sowie den Minijobrechner und den Midijobrechner (ehemals Gleitzoneurechner): tk-lex.tk.de.

Quelle: Bundesregierung; BMAS; TK

4. Bildungsurlaub: Wer darf ihn nehmen und was müssen Arbeitgeber wissen?

Aktuell wurde ein Yoga-Kurs vom LAG Berlin-Brandenburg als Bildungsurlaub anerkannt. Das nehmen wir zum Anlass für einen allgemeinen Überblick: Was müssen Arbeitgeber in Sachen Bildungsurlaub wissen?

Mit Bildungsurlaub ist im Allgemeinen die kurzzeitige bezahlte Freistellung von Beschäftigten zur politischen oder beruflichen Weiterbildung gemeint.

Allerdings gibt es kein Bundesgesetz, das den Bildungsurlaub einheitlich in allen Bundesländern regelt. Vielmehr sind die Regelungen in den Gesetzen und Verordnungen der einzelnen Länder festgelegt. Daher kann es durchaus regionale Unterschiede geben.

Auch die Bezeichnung kann je nach Bundesland variieren: Mal heißt es Bildungsurlaub, mal Bildungsfreistellung oder auch Bildungszeit.

Mehr zu den Regelungen der einzelnen Bundesländer finden Sie in den Linktipps am Ende des Artikels.

Wer darf Bildungsurlaub nehmen?

Ein Recht auf Bildungsurlaub ist in fast allen Bundesländern festgelegt. Lediglich Bayern und Sachsen haben solche Vorschriften nicht.

Insofern können unterschiedliche Personengruppen Bildungsurlaub beantragen. Meist sind dies Beschäftigte, Auszubildende, in Heimarbeit Beschäftigte oder arbeitnehmerähnliche Personen.

Ob ein Anspruch besteht und für wen, regeln die Vorschriften des Bundeslandes, in dem der Tätigkeitsschwerpunkt der Beschäftigung liegt.

Was wird als Bildungsurlaub anerkannt?

In der Regel werden Maßnahmen als Bildungsurlaub anerkannt, wenn sie der beruflichen oder politischen Weiterbildung dienen.

Teilweise werden sie auch genehmigt, wenn sie der Qualifikation für ein Ehrenamt dienen. Dies ist beispielsweise in Baden-Württemberg, Hessen, Niedersachsen oder Berlin der Fall.

Es können auch Maßnahmen möglich sein, die der kulturellen Bildung dienen, beispielsweise in Brandenburg.

Es kommt dabei immer auf die Vorgaben des Landesgesetzes und den konkreten Einzelfall an.

Deswegen kann es auch sein, dass Yoga als berufliche Weiterbildung gilt: Das LAG Berlin-Brandenburg hat einen Yogakurs an der Volkshochschule (VHS) als Bildungsurlaub anerkannt.

Dürfen Arbeitgeber Bildungsurlaub ablehnen?

Viele Landesgesetze kennen Obergrenzen, zum Beispiel für kleinere Betriebe: Wenn es nur wenige Mitarbeitende im Betrieb gibt oder schon eine gewisse Anzahl an Bildungsurlaubstagen überschritten wurde, darf der Arbeitgeber den Bildungsurlaub ablehnen.

Dazu drei Beispiele mit den Regelungen der Bundesländer:

Baden-Württemberg

Hier darf der Arbeitgeber die Bewilligung der Bildungszeit aus betrieblichen Gründen verweigern, wenn im Betrieb weniger als zehn Personen beschäftigt sind (Azubis zählen nicht mit). Oder wenn 10 Prozent der jährlichen Gesamt-Bildungszeit bereits genommen oder bewilligt wurde.

Hessen

Die Freistellung kann abgelehnt werden, wenn im laufenden Kalenderjahr bereits mehr als ein Drittel der Beschäftigten einen Bildungsurlaub bewilligt bekommen hat.

Berlin

Arbeitgeber können die Freistellung ablehnen, wenn es zwingende betriebliche Belange gibt oder wenn andere Beschäftigte unter sozialen Gesichtspunkten Vorrang haben. Für kleine Unternehmen mit bis zu 20 Beschäftigten gilt nochmal eine Sonderregelung.

Wie lange darf ein Bildungsurlaub dauern?

In den meisten Bundesländern darf die bezahlte Freistellung zur Bildung bis zu fünf Arbeitstage innerhalb eines Kalenderjahres betragen. Dies gilt bei einer Fünf-Tage-Woche. Der Anspruch

verringert sich entsprechend, wenn weniger Tage pro Woche gearbeitet werden. Für Auszubildende gelten teilweise Sonderregelungen.

Gibt es eine Wartezeit?

In vielen Fällen gilt auch eine Wartezeit. Der Anspruch auf Bildungsurlaub ist also abhängig von der Beschäftigungsdauer der Person.

In den meisten Bundesländern beträgt die Wartezeit sechs Monate nach Beginn des Beschäftigungsverhältnisses oder Ausbildungsverhältnisses. In Baden-Württemberg sind es sogar zwölf Monate.

Was gilt sozialversicherungsrechtlich?

Während des Bildungsurlaubs zahlt der Arbeitgeber das Gehalt ganz normal weiter und führt die Beiträge zur Sozialversicherung vom vollen Arbeitsentgelt ab.

Allerdings übernimmt der Arbeitgeber nicht die Ausgaben für Kursgebühren, Lehrmittel, Fahrten oder Unterkunft.

Linktipps: Wo finde ich weitere Infos?

Eine Übersicht über die Regelungen der einzelnen Bundesländer mit Infos zu Anspruch, Zweck, Obergrenze, Dauer und Mitteilung an den Arbeitgeber finden Sie bei TK-Lex unter tk-lex.tk.de mit dem Suchwort „Bildungsurlaub“.

Eine Suchmaschine für Weiterbildungen und Infos zu den einzelnen Bundesländern finden Sie beim „Infoweb Weiterbildung“ unter iwwb.de.

Quelle: TK-Lex; DGB

5. Wenn der Arbeitgeber die Kinderbetreuungskosten übernimmt

Sie möchten Ihre Mitarbeitenden finanziell dabei unterstützen, ihre Kinder in der Kita, im Kindergarten oder bei der Tagesmutter unterzubringen? Wir fassen zusammen, wann Zuschüsse zu den Kinderbetreuungskosten durch den Arbeitgeber steuer- und sozialabgabenfrei sind.

Wenn Arbeitgeber Leistungen zur Kinderbetreuung erbringen, sind diese steuer- und sozialversicherungsfrei – und zwar, wenn

- es um die **Unterbringung und Betreuung** inkl. Unterkunft und Verpflegung
- von nicht schulpflichtigen Kindern in **Kindergärten** oder vergleichbaren Einrichtungen geht und
- wenn die Leistung **zusätzlich zum** ohnehin geschuldeten **Arbeitslohn** gewährt wird (§ 3 Nr. 33 EStG).

Es gilt: Sofern die Voraussetzungen vorliegen, dass Kinderbetreuungskosten lohnsteuerfrei sind, sind diese auch nicht dem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsentgelt zuzurechnen (§ 1 Abs. 1 Nr. 1 SvEV).

Arbeitgeberzuschuss zur Kinderbetreuung: keine Obergrenze

Im Gegensatz zur Steuererklärung, in der der Abzug von Kinderbetreuungskosten begrenzt ist (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 EStG) gibt es für die Steuerfreiheit von Arbeitgeberzuschüssen keine Obergrenzen. Damit können z. B. auch hohe Kosten für die Kinderbetreuung in exklusiven privat organisierten Einrichtungen in voller Höhe steuerfrei erstattet werden.

Allerdings können nur die tatsächlichen Aufwendungen der Beschäftigten lohnsteuerfrei gezahlt werden. Überzahlungen sind steuerpflichtig.

Begünstigt werden dabei Sachleistungen wie z. B. betriebseigene Kindergärten und Geldleistungen wie z. B. Zuschüsse zu Kita-Gebühren.

Vergleichbare Einrichtungen sind Schulkinder-gärten, Kindertagesstätten, Kinderkrippen, Tagesmütter, Wochenmütter und Ganztagespflegestellen.

Nicht steuerfrei: Betreuung im eigenen Haushalt oder für Beförderung

Aufwendungen für die Betreuung des Kindes im eigenen Haushalt (z. B. durch Haushilfen oder Familienangehörige), können nicht steuerfrei vom Arbeitgeber ersetzt werden. Auch Arbeitgeberleistungen zum Unterricht eines Kindes sind nicht steuerfrei. Das Gleiche gilt für Leistungen, die nicht unmittelbar der Betreuung eines Kindes dienen, wie zum Beispiel die Beförderung zwischen Wohnung und Kindergarten (R 3.33 Abs. 2 LStR).

Können Barzuschüsse zu Kinderbetreuungskosten abgabenfrei sein?

Bei Barzuschüssen des Arbeitgebers ist die Steuer- und Sozialversicherungsfreiheit nur dann gegeben, wenn der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin dem Arbeitgeber die zweckentsprechende Verwendung nachgewiesen hat. Arbeitgeber müssen diese Nachweise im Original als Belege zum Lohnkonto aufbewahren (R 3.33 Abs. 4 Sätze 2 und 3 LStR).

Umwandlung nicht abgabenfrei

Weitere Voraussetzung für die Steuer- und Beitragsfreiheit ist, dass die Zuschüsse zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Die Umwandlung von arbeitsrechtlich geschuldetem Arbeitslohn in einen Kindergartenzuschuss führt nicht zur Steuer- und Beitragsfreiheit.

Steuerfreiheit nur für Zuschüsse zur Betreuung von nicht-schulpflichtigen Kindern

Steuerfreie Arbeitgeberleistungen sind nur möglich, wenn die Kinder noch nicht schulpflichtig sind. Das ist der Fall, wenn sie noch nicht eingeschult sind (R 3.33 Abs. 3 LStR).

Damit können die Kindergartenzuschüsse in den Ländern mit "späten Sommerferien" auch in den Monaten August und gegebenenfalls September

(bis zum Tag der Einschulung ohne weiteres steuerfrei ausgezahlt werden.

Wichtig für die Steuererklärung: Steuerfreie Arbeitgebererstattungen kürzen abzugsfähige Ausgaben

Eventuell sollten Sie Ihre Mitarbeitenden darauf hinweisen, dass die Arbeitgeberzuschüsse Einfluss auf die Steuererklärung haben.

Der Abzug von Sonderausgaben und damit auch von Kinderbetreuungskosten in der Steuererklärung setzt nämlich Aufwendungen voraus, die für die betroffene Person tatsächlich eine wirtschaftliche Belastung darstellen. Nach der Rechtsprechung müssen deshalb die als Sonderausgaben abziehbaren Kinderbetreuungskosten um steuerfreie Arbeitgeberzuschüsse gekürzt werden (BFH-Beschluss v. 14.04.2021, Az. III R 30/20)

Quelle: TK-Lex; BFH

6. Kompakte Infos zum Ansehen: Unser Mediathek-Tipp „Lohn- und Gehaltspfändung“

Sie möchten sich noch einmal ganz in Ruhe über den aktuellen Stand rund um das Thema Lohn- und Gehaltspfändung informieren? Unser Webinar-Mitschnitt fasst die wichtigsten Infos kompakt zusammen.

Immer häufiger müssen sich Arbeitgeber mit dem Thema Lohn- und Gehaltspfändung auseinandersetzen. Welche gesetzlichen Regelungen dabei - auch unter Berücksichtigung von Haftungsrisiken - zu beachten sind, erfahren Sie in unserem Webinar-Mitschnitt.

Die Inhalte in der Übersicht:

- Ablauf einer Lohnpfändung
- Pfändungsarten
- Zusammentreffen mehrerer Pfändungen
- Durchsetzung eigener Forderungen des Arbeitgebers

"Lohn- und Gehaltspfändung" - Webinarmitschnitt ansehen

Die **Mediathek** mit zahlreichen Webinar-Mitschnitten finden Sie unter firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2134336**.

Das Webinarvideo (und viele weitere) finden Sie in der Rubrik "Und sonst noch - weitere Themen für Arbeitgeber".

Über die Unterteilung in Kapitel können Sie die gewünschten Themen direkt ansteuern.

Quelle: TK

7. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an

Die TK-Webinare bieten Ihnen einen schnellen Überblick über wichtige arbeitgeberrelevante Themen. Melden Sie sich einfach zu einem der Termine an und verfolgen Sie das Webinar an Ihrem PC oder mobil – natürlich kostenfrei.

Webinar „Betriebliche Altersversorgung (bAV)“

Termin

11. Oktober 2024, 10 Uhr bis ca. 12 Uhr

Inhalt

Zweifelsfrei zählt die bAV zu den anspruchsvollsten Sachverhalten, die es im Personalbereich zu meistern gilt. Dies liegt an den Besonderheiten im Arbeits-, Versicherungs-, Steuer-, und Sozialversicherungsrecht, die hier ineinandergreifen und sich in den letzten Jahren immer wieder verändert haben.

Mit unserem Webinar bringen Sie sich auf den aktuellen Stand. Sie erfahren, welche Rechtsansprüche in der bAV zu beachten sind und welche steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Regelungen in der Anspar- bzw. der Leistungsphase gelten – und zwar in Bezug auf Direktversicherungen, Pensionskassen, Pensionsfonds, Unterstützungskassen und Direktzusagen.

Anmeldung

Alle Webinar-Termine und die Anmelde links finden Sie auf firmenkunden.tk.de, **Suchnummer 2076806**. Die Teilnahme ist kostenlos. Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Webinarthemen und -termine anzubieten. Reinschauen lohnt sich also!

Webinar „TK-Expertensprechstunde für Arbeitgeber – Das SV-Meldeportal“

Termin

11. November 2024, 14 Uhr bis ca. 15:30 Uhr

Inhalt

In bewährter Webinar-Form bieten wir Ihnen als Arbeitgeber in kurzer & kompakter Form eine Plattform, um Ihre Praxisfragen zu klären. Die Termine dauern ca. 60 bis 90 Minuten.

Jeder Termin behandelt ein bestimmtes Thema, das für Sie als Arbeitgeber besonders wichtig ist und oft auch viele Fragen aufwirft.

Thema am 11.11.2024: Das SV-Meldeportal.

Sie können Ihre Fragen live oder per Chat stellen. Unsere Expert:innen werden diese während der Sprechstunde oder im Nachgang beantworten.

Anmeldung

Alle Webinar-Termine und die Anmelde links finden Sie auf firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2076806**. Die Teilnahme ist kostenlos. Wir arbeiten ständig daran, Ihnen neue Webinarthemen und -termine anzubieten. Reinschauen lohnt sich also!

Quelle: TK

8. Termine: Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für Dezember 2021 und Januar 2022 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

Oktober 2024

- 10. Oktober: Lohnsteueranmeldung September 2024
- 10. Januar: Lohnsteueranmeldung III. Quartal 2024
- 24. Oktober: SV-Beitragsnachweis Oktober 2024
- 28. Oktober: Fälligkeit der SV-Beiträge Oktober 2024

November 2024

- 11. November: Lohnsteueranmeldung Oktober 2024
- 25. November: SV-Beitragsnachweis November 2024
- 27. November: Fälligkeit der SV-Beiträge November 2024

Elektronischer Kalender für Arbeitgeber

Alle Termine finden Sie auch in unserem elektronischen Kalender unter "Termine" auf tk-lex.tk.de.

Quelle: TK

Weitere Information zu Themen rund um Sozialversicherungs-, Arbeits- und Auslandsrecht finden Sie in unserem Firmenkundenportal unter firmenkunden.tk.de.

Vertiefte Informationen, Gesetzestexte und praktische Rechner haben wir für Sie in unserem Online-Lexikon zur Sozialversicherung TK-Lex zusammengestellt unter tk-lex.tk.de.