

Newsletter November 2024

Inhalt

1. Für Arbeitgeber: Die wichtigsten Infos zum Jahreswechsel 2024/2025..... 1
2. Inflationsausgleichsprämie bis 3.000 Euro noch bis Ende 2024 möglich..... 1
3. Arbeitgeberkonto: SEPA-Mandat ab 2025 über das DEÜV-Meldeverfahren auch widerrufen..... 3
4. DSBD-Meldeverfahren: Initialmeldung 2025 erneut abgeben..... 4
5. Wer hat Anspruch auf Weihnachtsgeld? .. 5
6. SV-Meldeportal noch bis Jahresende kostenfrei? Dann jetzt für 2025 entscheiden 6
7. TK-Webinare: Melden Sie sich jetzt an 7
8. Lohn- und Gehaltsabrechnung..... 8

Sehr geehrte Damen und Herren,

wir können diese tristen Novembertage zwar nicht aufhellen, aber etwas können wir tun: Wir können Sie mit aktuellen Informationen rund um die Sozialversicherung versorgen. Und das tun wir seit vielen Jahren sehr gern.

Seit 1. November 2024 ist es daher wieder für Sie online: unser großes Jahreswechselfortal für Arbeitgeber. Mit wichtigen rechtlichen Änderungen, Anpassungen in den Meldeverfahren, Arbeitshilfen und natürlich den Rechengrößen.

Die wurden übrigens gestern (06.11.2024) im Bundeskabinett beschlossen. Den Link zur Rechengrößen-Übersicht finden Sie im Newsletter.

Wir wünschen Ihnen eine gute Restarbeitswoche und ein erholsames Wochenende.

Freundliche Grüße
Ihr TK-Firmenkundenservice

1. Für Arbeitgeber: Die wichtigsten Infos zum Jahreswechsel 2024/2025

Gerade war noch Herbstanfang – und schon nähert sich der Jahreswechsel mit großen Schritten. Damit Ihnen nichts entgeht, haben wir wieder unser großes Jahreswechselfortal für Arbeitgeber zusammengestellt. Mit den wichtigsten Änderungen in Sachen Sozialversicherung, praktischen Arbeitshilfen, Webinar-Terminen & mehr.

Bei all den Gesetzesänderungen und Anpassungen, die immer zum Jahresende anstehen, fällt es manchmal schwer, den Überblick zu behalten. Dafür gibt es unser TK-Jahreswechselfortal für Arbeitgeber:

Bei uns finden Sie alle wichtigen Informationen gebündelt und übersichtlich an einem Ort. So haben Sie alles, was Sie für einen reibungslosen Übergang ins neue Jahr benötigen.

Bis Ende März 2025 bleibt das Portal online und wird stetig aktualisiert, damit Sie auch im Frühjahr 2025 immer auf dem neuesten Stand sind.

Sie finden das Jahreswechselfortal der Techniker unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2030070**.

Quelle: TK

2. Inflationsausgleichsprämie bis 3.000 Euro noch bis Ende 2024 möglich

Noch bis Ende 2024 können Arbeitgeber ihren Beschäftigten einen Betrag von bis zu 3.000 Euro steuer- und sozialabgabenfrei auszahlen, um die Auswirkungen der Inflation abzumildern. Wir fassen die Bedingungen noch einmal zusammen.

Im Oktober 2022 wurde die sogenannte Inflationsausgleichsprämie eingeführt. Es handelt sich dabei um eine freiwillige Leistung von Arbeitgebern: Bis zu 3.000 Euro können steuer- und sozialabgabenfrei an Beschäftigte ausgezahlt werden. Voraussetzung dafür ist allerdings, dass das Geld zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt wird. Es darf sich also nicht um eine Entgeltumwandlung handeln. Außerdem gibt es die Sonderregeln für die Prämie nur im Zeitraum vom 26. Oktober 2022 bis zum 31. Dezember 2024.

Wer kann die Inflationsausgleichsprämie bekommen?

Nur Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer im steuerlichen Sinne können die Prämie erhalten - unabhängig von der Art ihrer Beschäftigung. Folgende Beispiele werden vom BMF genannt:

- Voll- oder Teilzeitkräfte
- kurzfristig Beschäftigte
- Minijobber
- Aushilfskräfte in der Land- und Forstwirtschaft
- Auszubildende
- Beschäftigte in bestimmten bezahlten Praktika
- Beschäftigte in Kurzarbeit
- Beschäftigte in Elternzeit
- Beschäftigte im Krankengeldbezug
- Freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz und dem Jugendfreiwilligendienstgesetz
- Menschen mit Behinderungen, die in einer Werkstatt für behinderte Menschen tätig sind
- Ehrenamtlich Tätige, sofern sie steuerlich als Arbeitnehmer gelten
- Vorstände und Gesellschafter-Geschäftsführer, sofern sie steuerlich als Arbeitnehmer gelten
- Beschäftigte in der aktiven oder passiven Phase der Altersteilzeit
- Bezieher von Vorruhestandsgeld
- Versorgungsbezieher

Beginn und Dauer des Arbeitsverhältnisses sind für die Steuerbefreiung nicht von Bedeutung. Die Auszahlung muss jedoch im Begünstigungszeitraum erfolgen.

Kann sie in Teilbeträgen ausgezahlt werden?

Die Steuerbefreiung gilt bis zur Höhe von insgesamt 3.000 Euro im gesamten Begünstigungszeitraum. Das heißt, sie kann oder konnte bis Ende 2024 zum Beispiel auch in mehreren Teilbeträgen gewährt werden. Auch eine monatliche Auszahlung innerhalb des Begünstigungszeitraums ist bzw. war möglich.

Sind Sachleistungen möglich?

Arbeitgeber können die Prämie in Geldform oder in Form von Sachleistungen gewähren.

Gehen auch mehr als 3.000 Euro?

Der Höchstbetrag von insgesamt 3.000 Euro ist als Freibetrag zu verstehen, das heißt, bei Überschreiten des Betrags bleibt ein Betrag von 3.000 Euro steuer- und abgabenfrei. Ein darüberhinausgehender Betrag wäre dann steuerpflichtig.

Wie ist es bei mehreren Beschäftigungen?

Die Steuerbefreiung kann für jedes Dienstverhältnis gesondert in Anspruch genommen werden, wenn ein Arbeitnehmer zum Beispiel aufeinanderfolgende oder nebeneinander bestehende Dienstverhältnisse hat.

Das gilt auch bei mehreren Dienstverhältnissen, die mit unterschiedlichen Arbeitgebern verbundener Unternehmen bestehen.

Arbeitgeber müssen daher nicht prüfen, ob ihre Arbeitnehmer die Prämie bereits bei einem anderen Arbeitgeber erhalten haben.

Ausnahme: Bei mehreren aufeinanderfolgenden Dienstverhältnissen bei demselben Arbeitgeber wird die Steuerbefreiung nur einmalig gewährt.

Kann Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld umgewandelt werden?

Zahlungen des Arbeitgebers, die auf einer vertraglichen Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer oder auf einer anderen rechtlichen Verpflichtung beruhen, können nicht nachträglich in eine steuerfreie Inflationsausgleichsprämie umgewandelt oder umgewidmet werden. Das gilt auch für regelmäßig gezahltes Weihnachtsgeld oder Urlaubsgeld.

Zusammenhang mit Inflation erforderlich

Damit die Prämie als Inflationsausgleichsprämie gilt, muss sie zum Ausgleich der Auswirkungen der Inflation gewährt werden. Allerdings ist keine gesonderte mündliche oder schriftliche Vereinbarung zwischen dem Arbeitgeber und den Beschäftigten erforderlich. Es genügt, wenn der sachliche Zusammenhang auf der Gehaltsabrechnung oder dem Überweisungsträger erkennbar wird, zum Beispiel indem der Betrag dort als "Inflationsausgleichsprämie" bezeichnet wird.

Der Zusammenhang kann sich auch aus einzel- oder tarifvertraglichen oder anderen Vereinbarungen zwischen Arbeitgeber und Beschäftigten ergeben. Erklärungen des Arbeitgebers oder gesetzliche Regelungen wie zum Beispiel das Besoldungsgesetz sind auch möglich.

Ob die Beschäftigten tatsächlich von der Inflation betroffen sind, müssen Arbeitgeber nicht prüfen. Ebenso wenig müssen sie prüfen oder dokumentieren, ob die Prämienvergütung angemessen ist.

Dokumentationspflichten: Wie muss die Inflationsausgleichsprämie dokumentiert werden?

Die Prämie muss vom Arbeitgeber nicht in der Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen werden. Arbeitnehmer müssen sie auch nicht in der Einkommensteuererklärung angeben. Dennoch muss sie dokumentiert werden: Die steuerfreie Prämie muss im Lohnkonto aufgezeichnet werden, sodass sie bei der Lohnsteuer-Außenprüfung erkennbar ist und die Steuerfreiheit überprüft werden kann.

Nur zusätzliche Zahlungen gelten als Inflationsausgleichsprämie

Wie oben schon angerissen, müssen Beträge, die als Inflationsausgleichsprämie gelten sollen,

zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden. Das heißt, die Steuerbefreiung gilt nur für "neue" Leistungen des Arbeitgebers. Eine Entgeltumwandlung ist nicht zulässig.

"Zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn" bedeutet:

- Die Beträge dürfen nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet werden.
- Der Anspruch auf Arbeitslohn darf nicht zugunsten der Leistung(en) herabgesetzt werden.
- Die Leistungen dürfen nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt werden.
- Bei Wegfall der Leistungen wird der Arbeitslohn nicht erhöht.

Mehr zur Inflationsausgleichsprämie

Das Bundesfinanzministerium (BMF) hat einen Frage-Antwort-Katalog zur Steuerbefreiung der Prämienzahlung herausgegeben, der viele Arbeitgeberfragen klärt:

bundesfinanzministerium.de.

Einen ausführlichen Überblick, rechtliche Hintergründe, Praxisbeispiele und Anwendungsempfehlungen finden Sie bei TK-Lex unter **tk-lex.tk.de** mit dem **Suchwort Inflationsausgleichsprämie.**

Quelle: BMF; TK-Lex; Bundesregierung

3. Arbeitgeberkonto: SEPA-Mandat ab 2025 über das DEÜV-Meldeverfahren auch widerrufen

Im Datensatz Arbeitgeberkonto (DSAK) können Arbeitgeber unter anderem aktiv ein SEPA-Lastschriftmandat erteilen. Ab 2025 können sie das Mandat darüber auch elektronisch widerrufen.

Bisher ist es nicht möglich, ein über das Meldeverfahren erteiltes Lastschriftmandat auch über das Meldeverfahren wieder zu beenden. Bis Ende 2024 ist dafür noch die Schriftform nötig. Ab 2025 ändert sich der Prozess.

Widerruf SEPA ab 2025 über den Datenaustausch

Ab 1. Januar 2025 wird der Prozess um den elektronischen Widerruf des SEPA-Lastschriftmandates erweitert. In das Datenaustauschverfahren wird ein neues Datenfeld "Kennzeichen Widerruf SEPA-Lastschriftmandat" integriert.

Ein Widerruf ist frühestens nach drei Tagen, also ab dem 4. Arbeitstag nach Abgabe der Meldung möglich. Maßgeblich für die Dreitagesfrist ist das Erstellungsdatum der Meldung. Die Abgabe eines elektronischen Widerrufs für Zeiträume vor diesem Datum ist nicht zulässig.

Wenn mehrere SEPA-Lastschriftmandate für einen Arbeitgeber vorliegen, gilt immer das Mandat, welches zuletzt vom Arbeitgeber an die Krankenkasse übermittelt wurde.

SEPA-Mandat über das Meldeverfahren erteilen - so geht's

In Europa gilt bei bargeldlosen Geldtransfers der einheitliche Zahlungsverkehrsraum SEPA (Single Euro Payments Area).

Wenn Sie als Arbeitgeber der TK ein SEPA-Lastschriftmandat erteilen möchten, nutzen Sie dafür die Änderungsmeldung im DEÜV-Meldeverfahren:

- Nutzen Sie den Datensatz Krankenkassenmeldung (= DSAK).
- Wählen Sie als Empfänger der Meldung die Betriebsnummer der TK aus: 15027365.
- Wählen Sie den Abgabegrund 02 (= Änderungsmeldung).
- Wählen Sie den Datenbaustein SEPA-Lastschriftmandat (= DBSL).

Welche Angaben brauchen Krankenkassen für das Lastschriftmandat von Ihnen?

In der Regel übernimmt Ihr Softwareprogramm automatisch alle notwendigen Angaben zum Lastschriftmandat. Falls nicht, füllen Sie diese Angaben manuell aus:

- Datum (gültig ab)
- Gläubiger-ID
- Kontoinhaber
- Straße
- Hausnummer
- PLZ
- Wohnort
- IBAN

In Ausnahmefällen: SEPA-Mandat per Post

In Ausnahmefällen können Sie das Formular für das Sepa-Lastschriftmandat online ausfüllen. Das PDF-Formular finden Sie unter **firmenkunden.tk.de**, **Suchnummer 2032512.**

Um alle PDF-Funktionen nutzen zu können, öffnen Sie das PDF bitte mit dem original Adobe Reader. Wenn Sie das PDF über Ihren Browser (z.B. Chrome) öffnen, stehen leider nicht alle Funktionen des PDFs zur Verfügung. Das heißt, beim Ausfüllen kann es dann zu Fehlern kommen.

Und noch ein wichtiger Hinweis: Bitte geben Sie im Feld "Betriebsnummer Ihrer Firma" unbedingt die Betriebsnummer Ihres Unternehmens an. Bitte geben Sie nicht die TK-Betriebsnummer (15027365) an.

Sie können das ausgefüllte Formular per Post an diese Adresse schicken:

Fachzentrum Mitgliedschaft und Beiträge
20901 Hamburg

Änderung der Bankverbindung

Ändert sich Ihre Bankverbindung? Dann erteilen Sie uns bitte ein neues Lastschriftmandat. Telefonisch dürfen Krankenkassen die neuen Bankdaten leider nicht aufnehmen.

Fälligkeiten: Abbuchung vom Arbeitgeberkonto

Eine Übersicht über die aktuellen Fälligkeiten für die Sozialversicherungsbeiträge finden Sie unter firmenkunden.tk.de, Suchnummer 2031324.

Datensatz Arbeitgeberkonto (DSAK) - was ist das nochmal?

Seit dem 1. Januar 2023 müssen Arbeitgeber - wenn sie von der Krankenkasse als Einzugsstelle auf elektronischem Weg dazu aufgefordert werden - die nötigen Angaben zur Einrichtung eines Arbeitgeberkontos mit der nächsten Entgeltabrechnung über ihr Entgeltabrechnungssystem oder über das SV-Meldeportal übermitteln.

Die Krankenkassen fordern diese Daten an, wenn

- eine DEÜV-Erstanmeldung einer Arbeitnehmerin/eines Arbeitnehmers bei der Krankenkasse vorliegt oder
- ein Beitragsnachweis bei der Krankenkasse mit einer Betriebsnummer eingeht, für die dort noch kein aktives Arbeitgeberkonto existiert.
- Die Rückmeldung des Arbeitgebers muss spätestens mit der nächsten Entgeltabrechnung erfolgen. Abgabegrund ist dann: 01 "Rückmeldung zur Anforderung".

Quelle: TK

4. DSBD-Meldeverfahren: Initialmeldung 2025 erneut abgeben

Das Register für Unternehmensbasisdaten führt Betriebsnummer, Unternehmensnummer und Wirtschafts-ID zusammen. Dafür waren schon Anfang 2024 Initialmeldungen der Arbeitgeber nötig. 2025 müssen die Meldungen erneut abgegeben werden.

Bereits 2024 sollte das neue Register für Unternehmensbasisdaten mit den entsprechenden Arbeitgeberdaten gefüllt werden: Im Register werden Betriebsnummern, Unternehmensnummern und die neue Wirtschafts-Identifikationsnummer zusammengeführt. Ziel ist es, Unternehmen von Berichtspflichten zu entlasten, indem Mehrfachmeldungen der Stammdaten an unterschiedliche Register vermieden werden.

Grundlage für das Register ist das "Gesetz zur Errichtung und Führung eines Registers über Unternehmensbasisdaten und zur Einführung

einer bundeseinheitlichen Wirtschaftsnummer für Unternehmen" (Unternehmensbasisdatenregistergesetz - UBRegG).

Die Bundesagentur für Arbeit versorgt das Register mit der Kopplungsinformation von Unternehmensnummer und Betriebsnummer. Dafür mussten Arbeitgeber im Frühjahr 2024 eine Initialmeldung abgeben, die ihre Unternehmensnummer enthielt. Der Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD) wurde dementsprechend um das Feld "Unternehmensnummer" erweitert.

In den meisten Fällen sollte die Meldung über die Entgeltabrechnungsprogramme über den Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD) mit dem Abgabegrund "09" automatisch verschickt werden. Nur wer eine Ausfüllhilfe wie das SV-Meldeportal verwendet, musste selbst an die Initialmeldung denken. Im Register wurden die eingehenden Informationen dann miteinander gekoppelt.

Allerdings fehlen laut BA und Unfallversicherungsträgern mehr als 25 Prozent der erwarteten Koppelungsinformationen. BA und Unfallversicherungsträger vermuten, dass die automatische Abgabe der Initialmeldungen nicht immer funktioniert hat und dass fehlerhafte Meldungen nicht erneut korrigiert abgegeben wurden.

Erneute Initialmeldung ab 1. Januar 2025

Deswegen haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung in ihrer Besprechung am 26. Juni 2024 weitere Maßnahmen zur vollständigen Versorgung des Registers beschlossen:

Alle Arbeitgeber müssen die Initialmeldung ab 1. Januar 2025 bis spätestens zum 31. Mai 2025 erneut abgeben. Die Meldung soll aber möglichst bis zum 31. März 2025 eingehen.

Die nochmalige Abgabe der Meldung gilt auch für Arbeitgeber, die bereits eine Initialmeldung abgegeben haben. Diese Aufgabe trifft also alle Arbeitgeber.

Bei Lohnabrechnungsprogrammen automatisch, beim SV-Meldeportal nicht

Bei Entgeltabrechnungsprogrammen soll die Abgabe automatisch laufen. Diese setzen die Meldung über das DSBD-Meldeverfahren automatisiert mit dem Abgabegrund "09" ab.

Arbeitgeber, die das SV-Meldeportal verwenden, müssen selbst daran denken: Sie unterliegen ebenfalls der Pflicht, nochmals eine Initialmeldung mit dem Abgabegrund "09" abzugeben.

Wie geht es danach weiter?

Im Juni 2025 bewerten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung die Ergebnisse der erneuten Initialmeldungen. Wenn sie keine signifikante Verbesserung der Vollständigkeit feststellen, werden sie über weitere Maßnahmen beraten.

Hintergrundwissen: Die Betriebsdatenpflege

Was ist die Wirtschafts-ID?

Im Basisregister gilt außerdem eine "bundeseinheitliche Wirtschaftsnummer", die ab Herbst 2024 auch unter der Bezeichnung Wirtschafts-Identifikationsnummer (W-IdNr.) geführt wird.

Grundlage für die W-IdNr. ist neben den gesetzlichen Vorschriften der Abgabenordnung (AO) die Verordnung zur Vergabe steuerlicher Wirtschafts-Identifikationsnummern (Wirtschafts-Identifikationsnummernverordnung - WIdV).

Die W-IdNr. gilt für alle wirtschaftlich Tätigen. Zu ihnen gehören:

- natürliche Personen, die wirtschaftlich tätig sind
- juristische Personen
- Personenvereinigungen

Die W-IdNr. bleibt für die Dauer der gesamten wirtschaftlichen Tätigkeit bestehen und ändert sich nicht. Dies gilt auch bei Änderungen wie Adress- oder Namensänderungen.

Was ist die Unternehmensnummer?

Die Unternehmensnummer (UNRS) wird bei der UV-Jahresmeldung für Meldezeiträume ab 1. Januar 2023 verwendet. Sie setzt sich aus der 12-stelligen Unternehmensnummer und einem dreistelligen Unternehmenskennzeichen zusammen. Die UNRS ist also 15-stellig und verbindet die Einträge der Unternehmer mit ihren Unternehmen.

Was ist die Betriebsnummer?

Die Betriebsnummer wird einem Arbeitgeber auf Antrag von der Bundesagentur für Arbeit für einen Betrieb erteilt, in dem er mindestens einen Arbeitnehmer beschäftigt. Sie muss bei allen Meldungen und Beitragsnachweisen angegeben werden.

Was ist der DSBD?

Mit dem Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD) melden Arbeitgeber Änderungen von betrieblichen Daten unverzüglich über ihr Entgeltabrechnungsprogramm oder das SV-Meldeportal an die Bundesagentur für Arbeit (vgl. § 18i Abs. 4 SGB IV). Dazu gehört seit dem 1. Januar 2024 auch die jeweilige Unternehmensnummer (vgl. § 18i Abs. 2 SGB IV).

Quelle: TK

5. Wer hat Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Viele Unternehmen zahlen ihren Beschäftigten im November das Weihnachtsgeld aus. Wer die Sonderzahlung erhalten kann und wann Arbeitgeber sogar verpflichtet sind, sie zu zahlen, fassen wir in unserem Überblick zusammen.

Das Weihnachtsgeld ist in der Regel eine Sondervergütung zum Jahresende und wird häufig im November gezahlt. Die Zahlung erfolgt zusätzlich zum regulären Entgelt.

Wann haben Beschäftigte einen Anspruch auf Weihnachtsgeld?

Damit für Beschäftigte ein Anspruch auf das Weihnachtsgeld entsteht, ist eine rechtliche Grundlage nötig. Dafür kommen verschiedene Möglichkeiten in Betracht: ein Tarifvertrag, eine Betriebsvereinbarung oder eine entsprechende einzelvertragliche Regelung.

Auch die sogenannte betriebliche Übung kann zum Anspruch auf das Weihnachtsgeld führen. Diese entsteht, wenn der Arbeitgeber die Sonderzahlung dreimal ohne Freiwilligkeitsvorbehalt gewährt hat (BAG-Urteil v. 26.06.1975, Az. 5 AZR 412/74). Indem der Arbeitgeber bei der Zahlung klar und verständlich schriftlich mitteilt, dass die Leistung einmalig ist und künftige Ansprüche ausschließt, verhindert er die betriebliche Übung.

Freiwilligkeitsvorbehalt gilt nicht immer

Allerdings hilft ein solcher Freiwilligkeitsvorbehalt nicht in jedem Fall. Dazu gibt es ein Urteil des Bundesarbeitsgerichts vom Januar 2023 (BAG v. 25.01.2023, 10 AZR 116/22):

Ein Arbeitgeber hatte die Weihnachtsgeldzahlungen an einen lange arbeitsunfähig erkrankten Mitarbeiter eingestellt und dies mit der fortlaufenden Krankheit und der finanziellen Situation des Unternehmens begründet.

Das sah das BAG anders: Wird Beschäftigten regelmäßig ein Weihnachtsgeld gezahlt, haben sie darauf einen Anspruch, auch wenn es nicht im Arbeitsvertrag vereinbart wurde. Das weist auf eine betriebliche Übung hin, woran sich auch nichts ändere, wenn die Leistung in der Lohnabrechnung als "freiwilliges Weihnachtsgeld" deklariert werde.

Aus Sicht des BAG war der Arbeitgeber also daran gebunden, das Weihnachtsgeld auszuzahlen. Wenn er dies an die tatsächliche Arbeitsleistung hätte knüpfen wollen, hätte er vorher deutlich machen müssen, dass keine Zahlungen bei Krankheit gelten.

Müssen alle Beschäftigten das gleiche Weihnachtsgeld erhalten?

Wenn Arbeitgeber nicht allen Beschäftigten Weihnachtsgeld zahlen oder die Höhe der Zahlung nicht gleichmäßig ist, müssen sie sachlich begründete Kriterien für die Ungleichbehandlung offenlegen.

Stichtagsregelung: Weihnachtsgeld bei Kündigung

Unternehmen gewähren Weihnachtsgeld oftmals nur, wenn das Arbeitsverhältnis bis zu einem vereinbarten Stichtag besteht und noch keine Kündigung ausgesprochen wurde.

Bei der sogenannten Stichtagsregelung entfällt der Anspruch auf das Weihnachtsgeld also, sollte das Arbeitsverhältnis vor einem bestimmten Stichtag enden.

In diesem Fall dient die Sonderzahlung der Bindung an den Betrieb. Wichtig ist, dass damit keine bereits geleistete Arbeit vergütet wird, ansonsten kann die Stichtagsregelung unzulässig sein.

Rückzahlung von Weihnachtsgeld

Arbeitgeber sollten folglich vor allem auf eine präzise Formulierung des Zwecks der Zuwendung achten. Eine eventuelle (anteilige) Rückzahlung des Weihnachtsgeldes muss im Vertrag ausdrücklich vereinbart sein. Die Rückzahlungsklausel muss außerdem eindeutig und klar formuliert sein.

Weihnachtsgeld bei Mutterschutz

Arbeitnehmerinnen darf für Fehlzeiten während des Mutterschutzes das Weihnachtsgeld nicht gekürzt werden. Der Europäische Gerichtshof entschied in einem Urteil, dass das Diskriminierungsverbot Arbeitgebern untersagt, Mutterschutzzeiten (Beschäftigungsverbote) bei der Gewährung einer Weihnachtsgatifikation anteilig leistungsmindernd zu berücksichtigen (EuGH, Urteil v. 21.10.1999, Az. RS C-333/97).

Können Arbeitgeber die Inflationsausgleichsprämie als Weihnachtsgeld auszahlen?

Weihnachtsgeld steht nicht im Zusammenhang mit der Inflation und ist nicht steuer- und sozialabgabenfrei. Dennoch kann die Inflationsausgleichsprämie laut Bundesfinanzministerium (BMF) so mit dem Weihnachtsgeld verbunden werden, dass in derselben Abrechnung zwei gesonderte Beträge stehen - einmal das Weihnachtsgeld und einmal die Inflationsausgleichsprämie.

Arbeitgeber können Weihnachtsgeld aber nicht einfach "umwidmen". Denn die Inflationsausgleichsprämie muss im Zusammenhang mit der Inflation stehen und zum ohnehin geschuldeten Entgelt gezahlt werden.

Mehr zur Inflationsausgleichsprämie finden Sie unter [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2137838.

Mehr zum Thema: Sozialversicherung und Arbeitshilfen

- Auf unserer Übersichtsseite finden Sie alles Wichtige zur Abrechnung von Einmalzahlungen: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2042498.
- Unser Beratungsblatt „Beiträge aus Einmalzahlungen“ fasst alles zusammen, was Sie als Arbeitgeber beachten müssen: [firmenkunden.tk.de](https://www.firmenkunden.tk.de), Suchnummer 2031414.
- Eine kompakte Übersicht über das Thema bietet Ihnen TK-Lex unter [tk-lex.tk.de](https://www.tk-lex.tk.de) mit dem Suchwort „Weihnachtsgeld“.

Quelle: TK-Lex; BMF; EuGH; BAG

6. SV-Meldeportal noch bis Jahresende kostenfrei? Dann jetzt für 2025 entscheiden

Wenn Sie sich bis zum 30. September 2024 im SV-Meldeportal registriert haben, können Sie die Anwendung noch bis Jahresende 2024 kostenfrei nutzen. Wenn Sie den Zugang 2025 weiter nutzen möchten, müssen Sie sich demnächst für eine Variante entscheiden.

Bisher galt: Wer sich für das SV-Meldeportal registriert, muss bis Ende 2024 nichts für die Nutzung zahlen. Seit dem 1. Oktober 2024 gibt es diese Möglichkeit nicht mehr. Das heißt, wer sich jetzt registriert, muss mit der Registrierung eine Nutzungsgebühr zahlen.

Preise und Zahlungsarten

Die Höhe dieser Gebühr richtet sich nach der gewählten Nutzungsvariante:

- Single-Mandanten-Variante (Meldung nur für die eigene Betriebsnummer): 36,00 Euro zzgl. USt.
- Multi-Mandanten-Variante (für beliebig viele Mandate): 99,00 Euro zzgl. USt.

Beide Varianten haben eine Laufzeit von drei Jahren.

Für die Bezahlung sind zwei Möglichkeiten verfügbar: per PayPal oder auf Rechnung (Überweisung).

Mit der Zahlung per PayPal erhalten Sie sofort Zugriff auf die Meldeformulare. Beim Kauf auf Rechnung müssen Sie die Rechnung zunächst per Überweisung begleichen, bevor Sie das Portal nutzen können.

Per Rechnung, aber eilig?

Allerdings gibt es für zeitkritische, fällige Meldungen die Möglichkeit, das SV-Meldeportal einmalig zu nutzen - auch schon vor dem Zahlungseingang. Sie können in einem solchen Fall eine einmalige sofortige Nutzung innerhalb des Bezahlprozesses beantragen. Wie das geht, erfahren Sie im Erklärvideo der ITSG unter [info.sv-meldeportal.de/anleitungen](https://www.info.sv-meldeportal.de/anleitungen).

Ende der Nutzung: Firmenadministratoren werden automatisch erinnert

Wenn Sie Firmenadministrator sind und Ihr Nutzungszeitraum endet, müssen Sie ihn aktiv verlängern. Aber keine Sorge: Sie werden 6 Wochen vorher per Mail daran erinnert. Sofern Sie den Zeitraum nicht verlängern, können Sie das SV-Meldeportal nicht mehr nutzen.

Kostenfreie Nutzung bis Ende 2024? Dann jetzt für 2025 entscheiden

Wenn Sie das Meldeportal bis Jahresende kostenfrei nutzen, müssen Sie sich bald entscheiden, wie es 2025 weitergehen soll. Dafür erhalten Sie Mitte November eine Erinnerung: Sofern Sie das SV-Meldeportal auch 2025 weiter nutzen möchten, müssen Sie zum 1. Januar die Verlängerung beantragen.

Als Firmenadministrator werden Sie dann nach dem Einloggen direkt auf die Zahlungsübersichtsseite geleitet. Hier können Sie die Verlängerung per Knopfdruck beantragen. Sie können sich zwischen den beiden Nutzungsvarianten (siehe oben) entscheiden und eine der Zahlungsmöglichkeiten (ebenfalls oben beschrieben) wählen.

Wichtig: Beantragen Sie die Verlängerung rechtzeitig, damit ein lückenloser Zugriff auf das Meldeportal gewährleistet ist.

Achtung: Wenn Sie bisher die Multi-Mandanten-Variante genutzt haben

Für den kostenfreien Nutzungszeitraum haben alle Anwender automatisch die Multi-Mandanten-Variante erhalten. Wenn Sie diese genutzt und bereits mehrere Mandate angelegt haben, müssen Sie bei der Verlängerung die Multi-Mandanten-Variante auswählen. Ansonsten werden alle bestehenden Mandate mit eventuell gespeicherten Daten gelöscht.

Was ändert sich 2025 sonst noch?

Zum 1. Januar 2025 werden im SV-Meldeportal die gesetzlichen Änderungen umgesetzt. Änderungen in der Verwaltung des SV-Meldeportals sind zum Jahreswechsel nicht geplant.

Schon gesehen? Inzwischen werden diese Formulare im SV-Meldeportal angeboten:

- Abruf der zuständigen Krankenkasse
- Anforderung einer Unbedenklichkeitsbescheinigung

Die Rückmeldung erfolgt ebenfalls über das SV-Meldeportal.

Mehr zum SV-Meldeportal

Auf unserer großen Übersichtsseite zum SV-Meldeportal finden Sie alle wichtigen Infos: firmenkunden.tk.de, Suchnummer **2150298**.

Quelle: TK; ITSG

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 „Änderungen zum Jahreswechsel“ – powered by Haufe Termine

- 15.11.2024, 10 Uhr bis ca. 12 Uhr
- 06.12.2024, 10 Uhr bis ca. 12 Uhr
- 13.01.2024, 10 Uhr bis ca. 12 Uhr

Inhalt

Was ändert sich zum Jahreswechsel, welche neuen Gesetze treten in Kraft, was müssen Sie als Arbeitgeber wissen? In unserem Webinar erhalten Sie einen kompakten Überblick zu den Änderungen rund um den Jahreswechsel 2024/2025.

Themen der Sozialversicherung:

- PUEG (Pflegeversicherungsbeitrag & Co.)
- Beurteilung der KV-Pflicht/-Freiheit zum Jahreswechsel
- Elektronischer Datenaustausch

Angrenzende Rechtgebiete:

- Mindestloohnerhöhung und die Auswirkungen
- Wachstumsinitiative
- Entgeltbescheinigungsverordnung

Steuern:

- Freibeträge und Kindergeld
- Inflationsausgleichsprämie
- Betriebsrentenstärkungsgesetz II
- Jahressteuergesetz 2024
- Viertes Bürokratieentlastungsgesetz
- Steuerfortentwicklungsgesetz
- Änderungen beim Wertguthaben
- Themen aus der Verwaltung

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. Lohn- und Gehaltsabrechnung

Ihre Termine für November und Dezember 2024 für die Lohn- und Gehaltsabrechnung.

November 2024

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

Dezember

- 10. Dezember: Lohnsteueranmeldung November 2024
- 19. Dezember: SV-Beitragsnachweis Dezember 2024
- 23. Dezember: Fälligkeit der SV-Beiträge Dezember 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.