▪ Wirtschaftsprüfer ▪ Steuerberater ▪ Rechtsanwälte

MTG

Mehr Sicherheit. Mehr Erfolg. Mehr vom Leben.

Lohn und Gehalt

Mandanteninformation

Lohn und Gehalt L2/2023

Regensburg Kelheim Straubing Ingolstadt Nürnberg

Mandanteninformation Lohn und Gehalt L2/2023

Inhalt

1. Neues SV-Meldeportal und Abschaltung sv.net
2. Achtung bei Arbeitgeberzusatzleistungen („zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“)
3. SV-Status eines mitarbeitenden GmbH-Gesellschafters
4. SV-Status bei Dozenten und Lehrkräften
5. Künstlersozialabgabe-Verordnung 2024
6. Lohnpfändung - Neue Pfändungsfreigrenzen

Fundstellennachweis

1. Neues SV-Meldeportal und Abschaltung sv.net

Zum 4. Oktober 2023 ersetzt das **neue SV-Meldeportal** das bisher bekannte sv.net und bietet eine optimierte Ausfüllhilfe für die Meldungen in der Sozialversicherung, für die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung, sonstigen Bescheinigungen usw.

Vorteile des neuen SV-Meldeportals sind aus Anwendersicht insbesondere die Folgenden:

- Alle Daten zentral an einem Ort: SV-Meldungen und Entgeltdaten bleiben fünf Jahre gespeichert.
- Der Login wird vereinfacht: Der Zugang zu dem geschützten Bereich ist unkompliziert mit dem ELSTER-Organisationszertifikat möglich.
- Bessere Nutzung mit Mobilgeräten: Die Benutzeroberfläche wurde für Tablets und Smartphones optimiert.

Die bisherige Anwendung sv.net wird übergangsweise noch bis zum 31. Dezember 2023 in uneingeschränktem Leistungsumfang weiterlaufen. Danach steht sv.net nicht mehr im vollen Umfang zur Verfügung: Bis zum 29. Februar 2024 können Daten zwar grundsätzlich noch über sv.net übermittelt werden, allerdings kann man dort keine Rückmeldungen mehr abrufen. Diese stehen nur noch im SV-Meldeportal zur Verfügung. **Ab März 2024 wird sv.net abgeschaltet.**

Ausnahmen: Die A1-Bescheinigung und eAU-Bescheinigungen können vorerst weiterhin über sv.net abgerufen werden. Hier ist der genaue Termin für die Abschaltung noch nicht bekannt.

Kosten neues SV-Meldeportal und Registrierung:

Die Nutzungsgebühr wird bezogen auf zwei Anwendergruppen für eine Laufzeit von 36 Monaten im Voraus erhoben. Für den Austausch von Meldungen für eine Betriebsnummer werden 36,00 Euro und für den Austausch von Meldungen für mehrere Betriebsnummern 99,00 Euro netto jeweils zzgl. gültiger MwSt. berechnet. In Sonderfällen sind Anwender von der Nutzungsgebühr befreit. Alle Nutzer können beliebig viele Meldungen mit den Sozialversicherungsträgern austauschen.

Die Nutzung des SV-Meldeportals ist in den **Jahren 2023 und 2024 kostenfrei**, sofern sich Arbeitgeber und deren Dienstleistungspartner **bis zum 31. März 2024 als Nutzer registrieren**. Erst ab 2025 ist für diese Anwender die Nutzung des SV-Meldeportals kostenpflichtig. Ab dem 1. April 2024 wird die Nutzungsgebühr allen neu registrierten Arbeitgebern sofort in Rechnung gestellt.

Für die Nutzung des SV-Meldeportals ist eine umfassende Registrierung jedes Nutzers erforderlich. Dafür benötigen Sie ein **ELSTER-Organisationszertifikat**. Eine Registrierung ohne ELSTER-Organisationszertifikat ist ausgeschlossen. Um ein ELSTER-Organisationszertifikat zu beantragen, benötigt Ihr Unternehmen ein eigenes Unternehmenskonto. Das Unternehmenskonto können Sie unter https://info.mein-unternehmenskonto.de beantragen. Dazu benötigen Sie die Steuernummer ihres Unternehmens.

Für die Registrierung und die Zertifikatserteilung sollten Sie unbedingt ausreichend Vorlaufzeit einplanen!

Nähere Informationen findet man unter: SV-Meldeportal (itsg.de)

Sollten Sie unsere in Addison OneClick integrierten Softwarelösungen z.B. für Sofortmeldungen oder die elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen nutzen wollen, sprechen Sie uns selbstverständlich gerne an.

2. Achtung bei Arbeitgeberzusatzleistungen („zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“)

Der Begriff der Arbeitgeberzusatzleistung wird in § 8 Abs. 4 EStG definiert: Leistungen des Arbeitgebers oder auf seine Veranlassung eines Dritten (Sachbezüge oder Zuschüsse) für eine Beschäftigung werden nur dann zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht, wenn

1. die Leistung nicht auf den Anspruch auf Arbeitslohn angerechnet,
2. der Anspruch auf Arbeitslohn nicht zugunsten der Leistung herabgesetzt,
3. die verwendungs- oder zweckgebundene Leistung nicht anstelle einer bereits vereinbarten künftigen Erhöhung des Arbeitslohns gewährt und
4. bei Wegfall der Leistung der Arbeitslohn nicht erhöht

wird. Eine Arbeitgeberzusatzleistung ist auch gegeben, wenn der Arbeitnehmer arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage (wie Einzelvertrag, Betriebsvereinbarung, Tarifvertrag, Gesetz) einen Anspruch auf diese hat (§ 8 Abs. 4 Satz 2 EStG). Die Steuerfreiheit ist im Falle eines Entgeltverzichts oder der Gehaltsumwandlung hingegen ausgeschlossen!

Voraussetzung der Arbeitgeberzusatzleistung ist zudem, dass der Arbeitgeber diese dem Mitarbeiter **zweckgebunden** zuwendet. Nach § 8 Abs. 4 Satz 1 Nr. 4 EStG darf sich bei Wegfall der begünstigten Leistung der Arbeitslohn allerdings **nicht** erhöhen.

Die Finanzverwaltung konkretisiert o.g. Regelung aktuell dahingehend, indem sie differenziert, ob die **Leistung von Beginn an als dauerhafte Lohnerhöhung gewährt** wird (es liegt dann **keine Zusatzleistung** vor) oder ob die Lohnerhöhungskomponenten unabhängig voneinander zu betrachten sind. Diese weite Auffassung der Finanzverwaltung ergibt sich nicht (zwingend) aus dem Gesetzeswortlaut, der keinen kausalen Zusammenhang zwischen Wegfall des begünstigten Arbeitslohns und der anschließenden Lohnerhöhung verlangt. Das BMF sollte zu § 8 Abs. 4 EStG Stellung beziehen, auch um Haftungsrisiken bei Arbeitgebern zu verhindern.

Konkrete Praxisfälle zu dieser Thematik ist z.B. eine in Teilleistungen erbrachte Inflationsausgleichsprämie (Wegfall Ende 2024) oder ein über mehrere Monate/Jahre hinweg erbrachter Kindergartenzuschuss (Wegfall z.B. bei Schulpflicht des Kindes). Mit dem jeweiligen Wegfall dieser steuerbegünstigten Leistungen darf **keine unmittelbar anschließende Erhöhung des Arbeitslohns** erfolgen. Arbeitslohnerhöhungen müssen immer getrennt (ohne Kausalzusammenhang) von der steuerbegünstigten Leistung erfolgen (z.B. zeitversetzt). Im Zweifelsfall ist eine lohnsteuerliche Anrufungsauskunft einzuholen.

Hinweis und Praxistipp: Bei allen lohnsteuerfreien Lohnbestandteilen, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu gewähren sind, ist die Thematik Arbeitslohnerhöhung rechtzeitig eingehend zu prüfen.

3. SV-Status eines mitarbeitenden GmbH-Gesellschafters

Ein GmbH-Gesellschafter, der in der Gesellschaft angestellt und nicht zum Geschäftsführer bestellt ist, ist regelmäßig abhängig beschäftigt, so auch entschieden im BSG-Urteil vom 13. Dezember 2022

B 12 KR 16/20 R:

Im zu entscheidenden Fall regelt der Gesellschaftsvertrag zwar, dass „sämtliche“ aus Verträgen mit Gesellschaftern über deren Mitarbeit „resultierenden Folgen“ ausschließlich der Gesellschafterversammlung obliegen. Diese entscheidet insoweit durch Gesellschafterbeschluss, wobei der betroffene, zu 50 % an der GmbH beteiligte Gesellschafter ausdrücklich stimmberechtigt bleibt. Diese Verhinderungsmacht schließt die abhängige Beschäftigung des Gesellschafters nach Ansicht des Gerichts aber nicht aus, weil ihm die Führungsfunktion des Geschäftsführers fehle, um die Geschicke des Unternehmens wesentlich mitzubestimmen. Sein Tätigkeitsfeld sei nur auf einen Teil der unternehmerischen Tätigkeit der GmbH beschränkt und ihm komme auch nicht - wie im Fall des Alleingesellschafters - die Leitungsmacht gegenüber dem Geschäftsführer zu. Er könne keinen maßgeblichen Einfluss auf die durch den anderen Gesellschafter ausgeübte Geschäftsführertätigkeit ausüben; bei gegensätzlicher Stimmabgabe führe sein Stimmrecht zur Stimmengleichheit und damit nicht zu der für die Herbeiführung eines Beschlusses grundsätzlich erforderlichen Mehrheit in der Gesellschafterversammlung. Damit könne er weder Weisungen an den Geschäftsführer herbeiführen noch dessen Abberufung jederzeit durchsetzen.

4. SV-Status bei Dozenten und Lehrkräften

Generell gilt, dass bei Lehrern, die an einer allgemeinbildenden Schule (Grundschule, Mittelschule, Realschule, Gymnasium, Fachoberschule, Berufsoberschule oder Berufsschule) unterrichten, von einer sv-pflichtigen abhängigen Beschäftigung auszugehen ist. Sie sind in den Lehrplan eingebunden. Wenn diese Lehrer keine Beamten sind, ist von einer sv-pflichtigen abhängigen Beschäftigung und nicht von einer selbstständigen Tätigkeit auszugehen. Anders verhält es sich bei Dozenten, die beispielsweise nebenberuflich für eine gGmbH oder gemeinnützige Körperschaft Kurse halten. Hier ist von einer selbstständigen Tätigkeit auszugehen, wenn sie ausschließlich als Dozenten dort tätig sind.

Sind sie jedoch zusätzlich in die Organisation der Körperschaft eingebunden, dann ist von einer sv-pflichtigen abhängigen Beschäftigung auszugehen. Diese Grundsätze hat das BSG (28.6.22, B 12 R 3/20 R) aktuell im Fall einer Lehrerin einer Musikschule präzisiert und entschieden, dass in dem zu beurteilenden Fall nach den vorliegenden beschäftigungstypischen Merkmalen eine abhängige Beschäftigung gegeben war (Weisungsgebundenheit, Eingliederung in den Musikschulbetrieb, Pflicht zur Erbringung der persönlichen Arbeitsleistung in festgelegten Räumen etc.). Es spielte keine Rolle, dass die Musiklehrerin auch noch andere Auftraggeber hatte.

Hinweis: Bereits rechtzeitig <u>vor</u> dem Engagement eines Dozenten oder einer Lehrkraft ist fachkundige Beratung einzuholen und zu prüfen, ob SV-Pflicht aufgrund einer abhängigen Beschäftigung wegen der geplanten Rahmenbedingungen eintreten wird. Ein Verfahren zur Feststellung des Erwerbsstatus (Statusverfahren) kann ratsam sein.

5. Künstlersozialabgabe-Verordnung 2024

Die sog. Künstlersozialabgabe-Verordnung legt die Höhe des Abgabesatzes der Künstlersozialabgabe, die als Umlage erhoben wird, fest. Der Abgabesatz wird jährlich für das jeweils folgende Kalenderjahr festgelegt. Der Prozentsatz der Künstlersozialabgabe im Jahr 2024 beträgt 5,0 %.

6. Lohnpfändung - Neue Pfändungsfreigrenzen

Zu den Aufgaben der Lohnabrechnung gehört auch der Vollzug von Pfändungen des Arbeits-einkommens. Der Arbeitgeber ist gegenüber dem Gläubiger für eine ordnungsgemäße Durch-führung der Pfändung verantwortlich. Gleichzeitig hat er die zur Wahrung der Interessen des Arbeitnehmers bestehenden Vollstreckungsschutzbestimmungen der Zivilprozessordnung zu beachten. Die Pfändung wird mit Zustellung des Beschlusses wirksam. Diesem Zeitpunkt kommt vor allem für die Reihenfolge der Pfändung Bedeutung zu, wenn dasselbe Arbeitseinkommen durch mehrere Gläubiger gepfändet wird. Der Arbeitgeber sollte deshalb stets den Zustellungszeitpunkt des Pfändungsbeschlusses vermerken. Das Bundesministerium für Justiz hat die neuen Pfändungsfreigrenzen ab 1. Juli 2023 bekannt gemacht. Die pfändbaren Beträge bei einem monatlichen Nettolohn unter Berücksichtigung der Unterhaltsverpflichtung sind einzusehen in der Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung vom 15. März 2023, Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 79.

Alle Informationen nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr. Diese Information ersetzt nicht die individuelle Beratung!

Haben Sie Interesse an einer Beratung?

Ihre Ansprechpartnerin

Antje Ubben
angestellte Rechtsanwältin
Associate Partnerin

+49 9441 2970-0
Antje.Ubben@mtg-group.de

Fundstellennachweis

1. **Neues SV-Meldeportal und Abschaltung sv.net**
   SV-Meldeportal (itsg.de)

2. **Achtung bei Arbeitgeberzusatzleistungen („zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn“)**
   NWB 2023/26, S. 1824 v. 30. Juni 2023

3. **SV-Status eines mitarbeitenden GmbH-Gesellschafters**
   BSG, Urteil v. 13. Dezember 2022 B 12 KR 16/20 R, NWB 2/2023 S. 1953

4. **SV-Status bei Dozenten und Lehrkräften**
   BSG, Urteil v. 28. Juni 2022, B 12 R 3/20 R, IWW LGP 8/2023 S. 168

5. **Künstlersozialabgabe-Verordnung 2024**
   BMAS, BGBl 2023 I, Nr. 240

6. **Lohnpfändung - Neue Pfändungsfreigrenzen**
   Rehm Stichwortänderungen Juni 2023, Pfändungsfreigrenzenbekanntmachung vom 15. März 2023, Bundesgesetzblatt Teil I Nr. 79

Wirtschaftsprüfung, Steuerberatung und Rechtsberatung aus einer Hand!

Kontaktieren Sie uns!
Wir beraten Sie gerne!
info@mtg-group.de
www.mtg-group.de

MTG Wirtschaftskanzlei