



Update-Event 2025
Lexware lohn + gehalt

LUSIMA

Jahresupdatetagung 2025

Lexware lohn + Gehalt

Aktuelle Software- und
Gesetzesänderungen

LUSIMA GmbH

Ihr Referent : Tim Kohler



- Geschäftsführer der LUSIMA GmbH
- Dipl. Betriebswirt (BA)
- Referent der Dualen Hochschule Mosbach
- Lexware Gold-Partner
- exklusiver Haufe Partner



1.

Organisatorisches

Zeiten der Präsenz-Veranstaltungen

Ereignis	Zeit
Start	09:00 Uhr
Kaffee-Pause	10:50 Uhr bis 11:10 Uhr ca.
Ende (geplant)	13:00 Uhr

Programm

1. Organisatorisches
 - 1.1 Informationen zu Ihren Fragen
 - 1.2 Was können wir für Sie tun? Was wir für Sie tun können!
 - 1.3 Ihre Unterlagen
2. Jahres-Update und Januar-Update
3. Rückblick nach 2024
4. Nachweisgesetz
 - 4.1 Änderungen im Nachweisgesetz
 - 4.2 Die DSGVO in der Entgeltabrechnung
 - 4.3 Verschlüsselung mit /-Zip

Programm

- 5. **Wichtige Bücher**
 - 5.1 Aushangspflichtige Gesetze
 - 5.2 Das „goldene Buch“ des Entgeltabrechner
- 6. **Lohnsteuer 2025**
 - 6.1 Lohnsteuer: ELSTAM
 - 6.2 Lohnsteuertarif
 - 6.3 Übungsleiterpauschale & Ehrenamtszuschale
 - 6.4 Werbungskostenpauschale
 - 6.5 Entfernungspauschale
 - 6.6 Homeoffice Pauschale
 - 6.7 Verpflegungsmehraufwand

Programm

- 6.8 [Übernachtungspauschale für Arbeitnehmer](#)
- 6.9 [Die LKW-Fahrer-Pauschale](#)
- 6.10 [Sachbezugsfreigrenze - Warengutschein](#)
- 6.11 [Geschenke aus besonderem Anlass \(60,00 €\)](#)
- 6.12 [Getränke und Genussmittel zum Verzehr im Betrieb](#)
- 6.13 [Wegfall der Fünftelregelung](#)
- 7. [**Sozialversicherung**](#)
 - 7.1 [Exkurs: Knappschaftliche Rentenversicherung](#)
 - 7.2 [Exkurs: Bezugsgröße](#)
 - 7.3 [Beitragsänderungen](#)
 - 7.4 [Pflegeversicherung – Beiträge und neues Verfahren für die Anzahl der Kinder](#)

Programm

- 7.5 [AAG: U1, U2 und Vaterschaftsurlaub](#)
- 7.6 [Sachbezug: Mahlzeiten](#)
- 7.7 [Betriebsveranstaltungen](#)
- 7.8 [Sachbezug Essensmarken](#)
- 7.9 [Sachbezug Unterkunft](#)
- 7.10 [Die Beitragsbemessungsgrenzen](#)
- 7.11 [Jahresarbeitsentgeltgrenze Pflichtversicherungsgrenze](#)
- 7.12 [Zuschüsse zur PKV](#)
- 7.13 [bAV Betriebsrentenstärkungsgesetz](#)
- 7.14 [Insolvenzgeldumlage](#)

Programm

- 8. Mindestlohn, Minijob und Übergangsbereich
 - 8.1 Mindestlohn
 - 8.2 Minijob 2025 - Geringfügigkeitsgrenze
 - 8.3 Übergangsbereich
- 9. Neuerungen in Lexware lohn+gehalt
 - 9.1 MyCenter in lohn+gehalt
 - 9.2 SKR 42 – auch eine Aufgabe in lohn+gehalt
 - 9.3 Wegfall Rechtskreis Ost/West im Programm
 - 9.4 Änderungen im eAU-Verfahren ab 2025
 - 9.5 Neues bei der A1-Bescheinigung
 - 9.6 euBP
 - 9.7 Krankenkassensätze automatisch aktualisieren lassen

Programm

- 10. [Kurzmeldungen](#)
- 11. [Lexware Technik](#)
- 12. [Handbücher Lexware lohn+gehalt 2025](#)

1.1

Informationen zu Ihren Fragen

Ihre Fragen als Online-Teilnehmer

- **Fragen im Chat stellen :**
 - Bitte stellen Sie Ihre Fragen im vorgesehenen Bereich.
- **Laufende Antworten:**
 - Wichtige bzw. interessante Fragen werden nach den Abschnitten besprochen.



Ihre Fragen bei Präsenz-Veranstaltungen

Fragen während der Veranstaltung:

- Fragen bitte kurz notieren – sie könnten sonst vergessen werden,
- dann die Fragen stellen –
 - auch mitten im Vortrag bzw.
 - wenn es einen Abschnittswechsel gibt
- auch in den Pausen oder nach der Veranstaltung.



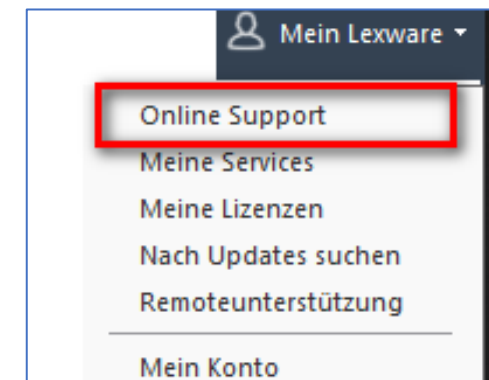
Der Support von Lexware

Per **Telefon** & mit Remotezugriff

- zwischen 1,99 € und 2,99 € pro Minute
- **neue Preise ab 01.12.2024**
 - **Technische Hotline:**
 - Ab sofort kostenpflichtig.
- in Spitzenzeiten lange Wartezeiten
- Es ist nicht möglich, die gleiche Person noch einmal zu bekommen.

Aus dem Programm heraus:

- Der Online Support
 - Mein Lexware / Online Support
- hat sich in den letzten Jahren sehr gut weiterentwickelt.



1.2

**Was können wir für Sie tun?
Was wir für Sie tun können!**

Unsere Unterstützung ...

**Digitale Lösungen – Theorie verstehen,
praktisch umsetzen**

*Erleben Sie, wie wir komplexe Themen
praktisch, einfach und nachvollziehbar für Sie
gestalten.*

1.3

Ihre Unterlagen

Ihre Unterlagen und Ihre Teilnahmebescheinigung

Sie erhalten Ihre Teilnahmebescheinigung nach der Veranstaltung.

2.

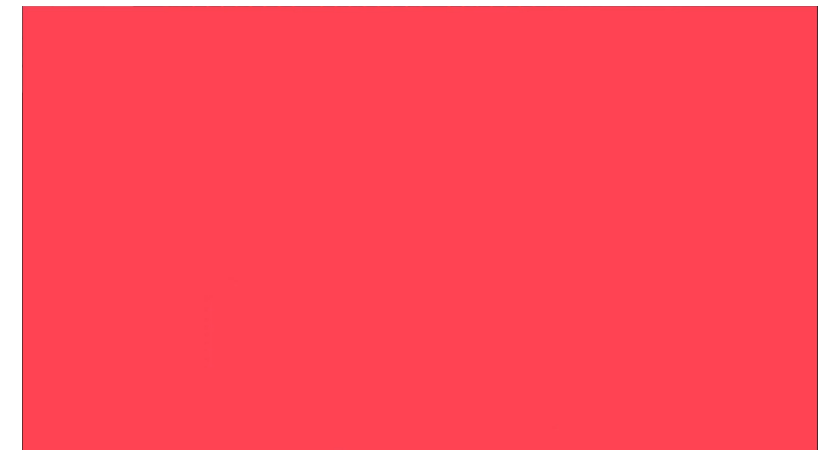
Jahres-Update und Januar-Update

Vorab: Neues Logo

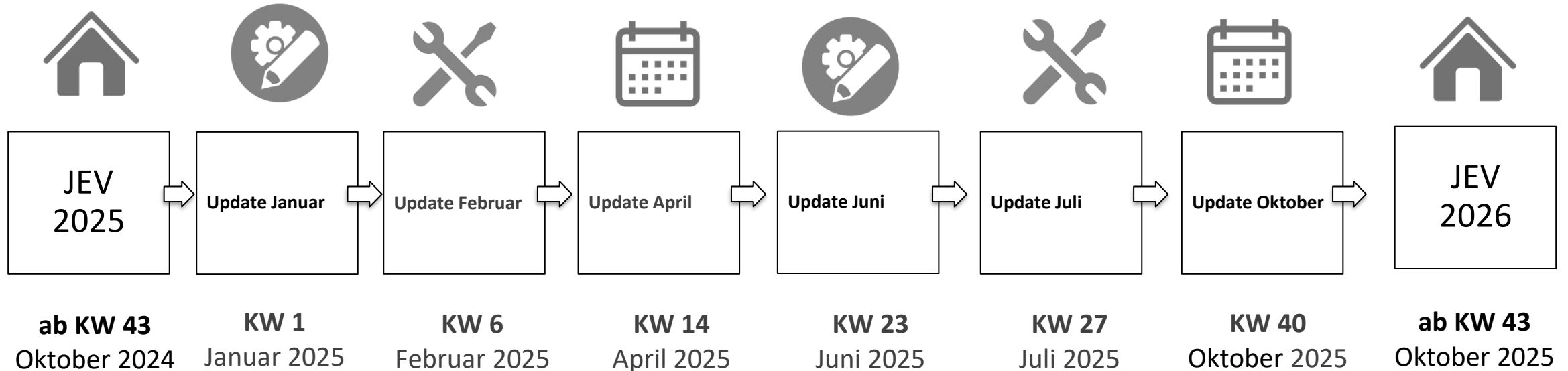
Neues Icon für Lfo std und plus:



Neues Icon für pro, premium und plus auf
pro-Basis



Update -Planung Version 2025



WICHTIG

Die Funktionssperren werden in der Version 2024 zum 31.03.2025 aktiv

Lexware Info: Neuerungen in den Updates

- Sämtliche Neuerungen zu allen Updates für die Lexware onPremise Produkte unter:

www.lexware.de/neu

Jahresupdate 2025 – Vorbereitung und Durchführung

Folie 1: Jahres-Update 2025

1. Wann soll ich die Version 2025 installieren?

- Basierend auf den Erfahrungen der letzten Jahre empfiehlt es sich, die Installation der Version 2025 **ab Mitte Dezember 2024** vorzunehmen.

2. Wann soll ich den Monatswechsel in den Januar 2025 durchführen?

- Führen Sie den **Monatswechsel erst nach Abschluss der Dezember-Abrechnung** durch.
- **Wichtig:**
 - Es dürfen keine Änderungen für das Jahr 2023 mehr erforderlich sein,
 - da diese nach dem Monatswechsel in den Januar 2025 nicht mehr möglich sind.
 - Lexware lohn+gehalt kann immer nur die Entgeltabrechnungen des aktuellen Jahres und des Vorjahres korrigieren.

Erstellung der Dezember-Abrechnungen und wichtige Änderungen 2025

3. Erstellung der Dezember-Abrechnungen nach Installation des Updates

- Nach der Installation des Jahres-Updates 2025
 - können Sie weiterhin **Abrechnungen für Dezember 2024** erstellen,
 - ohne auf technische Probleme zu stoßen.

4. Wichtiges zum Update für die Version 2025

- Das Update enthält wichtige Änderungen:
 - **Lohnsteuerberechnung im Dezember 2024:**
 - Anpassungen, die nur mit der Version 2025 korrekt berücksichtigt werden.
 - Ohne das Update konnte der Monatswechsel von **November 2024 auf Dezember 2024** nicht durchgeführt werden.

Januar-Update

Inhalte:

- Mit dem Januar-Update starten Sie in das Abrechnungsjahr 2025.
 - Erst mit der Installation des Januar-Updates können Sie Abrechnungen für den Januar 2025 vornehmen
- **Das Januar-Update stellt sicher:**
 - Gesetzliche Änderungen, insbesondere bei Lohnsteuer- und Sozialversicherungsberechnungen, werden korrekt berücksichtigt.
 - Abrechnungen für Januar und die Folgemonate entsprechen den neuesten Anforderungen.

Das Januar-Update stand:

- **Ab 4. Januar 2025** zum Download und zur Installation bereit.
- **Hinweis:**
 - Installieren Sie das Januar-Update rechtzeitig, um Verzögerungen bei der Abrechnung zu vermeiden.

3.

Rückblick nach 2024

Geänderte Lohnsteuerberechnung im Dezember 2024

- **Rückwirkende Steuerentlastung:**
 - Im Dezember 2024 wurde eine rückwirkende Steuerentlastung für das gesamte Jahr umgesetzt.
 - Dies führte zu einem erhöhten Nettogehalt für Arbeitnehmer im Dezember.
- **Anhebung des Grundfreibetrags:**
 - Der Grundfreibetrag wurde rückwirkend zum 1. Januar 2024 auf 11.784 € erhöht.
 - Dies reduziert die steuerliche Belastung für Arbeitnehmer.
- **Erhöhung des Kinderfreibetrags:**
 - Der Kinderfreibetrag stieg rückwirkend auf 6.612 €,
 - was zu weiteren steuerlichen Entlastungen für Familien führte.

Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns

- **Mindestlohnsteigerung:**
 - Zum Januar 2024 wurde der gesetzliche Mindestlohn auf 12,41 € pro Stunde erhöht.
 - Die Erhöhung auf 12,82 € ab Januar 2025 stand schon fest.
- **Auswirkungen auf Entgeltabrechnung:**
 - Arbeitgeber mussten sicherstellen, dass die neuen Mindestlohnsätze korrekt angewendet werden.
 - Diese Anpassungen haben insbesondere Löhne im Niedriglohnsektor und bei Minijobbern beeinflusst.
 - die Verdienstgrenze für Minijober wurde entsprechend angehoben
 - Die Untergrenze für den Übergangsbereich wurde entsprechend angehoben

Anpassungen bei Minijobs und dem Übergangsbereich

- Erhöhung der **Geringfügigkeitsgrenze (2024)**:
 - Seit Januar 2024 wurde die **Verdienstgrenze für Minijobs** von **520 € auf 538 € angehoben**.
 - Geringfügig Beschäftigte können somit ein höheres Einkommen erzielen, ohne sozialversicherungspflichtig zu werden.
- Anpassung des **Übergangsbereichs (2024)**:
 - Der Übergangsbereich für Midijobs lag nun bei einem monatlichen Entgelt von **538,01 € bis 2.000 €**.
 - Die Grenze von 2.000,00 € wurde **nicht angepasst**
 - Dadurch profitieren Arbeitnehmer in diesem Bereich von reduzierten Sozialabgaben im Übergangsbereich,
 - während sie gleichzeitig Ansprüche in der Sozialversicherung aufbauen.

4.

Nachweisgesetz

4.1

Änderungen im Nachweisgesetz

Einführung in das Nachweisgesetz zu 2025

Das Nachweisgesetz (NachwG) regelt die Pflicht von Arbeitgebern,

- ihren Arbeitnehmern schriftlich die wesentlichen Vertragsbedingungen mitzuteilen.
- Ab dem 1. Januar 2025 treten durch das Bürokratienteilungsgesetz IV (BEG IV) umfassende Änderungen in Kraft,
 - um das Gesetz an die Anforderungen der digitalen Arbeitswelt anzupassen.

Ziel dieser Reform ist es, mehr Transparenz und Rechtssicherheit für Arbeitnehmer zu schaffen,

- während der Verwaltungsaufwand für Arbeitgeber durch digitale Lösungen reduziert wird.
- Mit diesen Neuerungen wird es Arbeitgebern ermöglicht,
 - Nachweise elektronisch bereitzustellen, was zu einem effizienteren Umgang mit Vertragsdaten führt.

Für Unternehmen bedeutet dies nicht nur neue technische Anforderungen,

- interne Prozesse anzupassen und zu straffen

Dokumentationspflichten und Transparenz

Nach [§ 2 NachwG](#) sind Arbeitgeber verpflichtet,

- ihren Arbeitnehmern schriftliche Nachweise über alle wesentlichen Arbeitsbedingungen zu geben.
- Dazu zählen unter anderem:
 - Gehalt, Arbeitszeiten, Urlaubstage.
 - Kündigungsfristen und die genaue Tätigkeitsbeschreibung.

Ab 2025 wird die Möglichkeit geschaffen,

- diese Informationen auch in elektronischer Form zu übermitteln.
- Dies erleichtert den Verwaltungsaufwand erheblich, da Papierdokumente nicht mehr zwingend erforderlich sind.

Die Einführung der elektronischen Übermittlung verlangt jedoch,

- dass die Dokumente für den Arbeitnehmer zugänglich sind und sicher übermittelt werden.
- Hierbei spielen vor allem Datenschutz und die Nachvollziehbarkeit der Zustellung eine zentrale Rolle.

Elektronische Arbeitsverträge (§ 126a BGB)

Eine der bedeutendsten Änderungen betrifft die elektronische Bereitstellung und Unterzeichnung von Arbeitsverträgen.

- Arbeitgeber können ab 2025 Verträge in
 - **elektronischer, ausdrückbarer** Form bereitstellen,
- solange die gesetzlichen Anforderungen nach § 126a BGB eingehalten werden.

Dabei ist die **qualifizierte elektronische Signatur** **nur** notwendig,

- wenn der Arbeitsvertrag ausschließlich digital abgeschlossen wird.
- In allen anderen Fällen reicht es aus, den Arbeitnehmern
 - eine einfache digitale Kopie, etwa im PDF-Format, zur Verfügung zu stellen.

Diese Änderungen vereinfachen nicht nur den Dokumentenaustausch,

- sondern gewährleisten auch, dass Verträge in digitaler Form rechtsgültig sind.
- **Ausnahme:** Dennoch in bestimmten Branchen, wie dem Baugewerbe, bleiben die herkömmlichen Nachweispflichten bestehen (§ 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz).

Empfängnisnachweis und Übergangsregelungen

Mit der Reform des Nachweisgesetzes wird der **Empfängnisnachweis** für Arbeitgeber verbindlich.

- Sie müssen sicherstellen,
 - dass Arbeitnehmer die erforderlichen Unterlagen tatsächlich erhalten haben.
- Dies gilt unabhängig davon, ob die Übermittlung auf elektronischem oder herkömmlichem Wege erfolgt.

Elektronische Übermittlungen erfordern ab 2025 eine **Empfangsbestätigung** durch den Arbeitnehmer.

- Diese Maßnahme dient der Nachvollziehbarkeit und
- erhöht die Rechtssicherheit in Bezug auf die Zustellung von Vertragsdokumenten.

Für die Umsetzung dieser Vorgaben gibt es Übergangsregelungen,

- die Unternehmen Zeit geben, ihre internen Prozesse anzupassen.
- Während dieser Phase werden Verstöße mit Augenmaß behandelt.

Bußgeldvorschriften und Sanktionen

Die Nichteinhaltung der neuen Nachweispflichten kann für Unternehmen kostspielig werden.

- Verstöße gegen das Nachweisgesetz werden mit Bußgeldern bis zu **2.000 €** je Einzelfall geahndet.
- In Fällen systematischer Verstöße drohen deutlich höhere Strafen.

Für Arbeitgeber bedeutet dies:

- Eine rechtzeitige Implementierung der neuen Vorgaben ist unerlässlich, um Sanktionen zu vermeiden.
- Die Schulung von Personalverantwortlichen über die neuen Anforderungen sollte Priorität haben.

Durch die Reform steigt nicht nur die Verantwortung,

- sondern auch die Kontrollintensität seitens der Behörden.

Branchenbezogene Ausnahmen

In Branchen mit erhöhtem Risiko für Schwarzarbeit,

- wie dem Baugewerbe oder der Gebäudereinigung,
- gelten weiterhin die herkömmlichen Nachweispflichten.
- Diese Regelungen sind im [§ 2a des Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetzes](#) verankert.

Hier dürfen keine digitalen Nachweise erbracht werden,

- um Missbrauch zu vermeiden und den Schutz der Arbeitnehmerrechte sicherzustellen.

Dies bedeutet,

- dass Arbeitgeber in diesen Branchen weiterhin
- auf Papierdokumente und persönliche Zustellung setzen müssen.

Rechtsgrundlage: [§ 2a Schwarzarbeitsbekämpfungsgesetz](#)

4.2

Die DSGVO in der Entgeltabrechnung

Datenschutzanforderungen bei der Übermittlung von Arbeitsverträgen

Rechtsgrundlage: DSGVO und BDSG

- **Artikel 32 Absatz 1 der Datenschutz-Grundverordnung (DSGVO):**
 - Verarbeitung personenbezogener Daten nur mit angemessenen Sicherheitsmaßnahmen.
 - **Schutz** vor unbefugter Verarbeitung, Verlust **oder Zugriff durch Dritte**.
- **Besonderheit bei Arbeitsverträgen und Niederschriften:**
 - Enthalten sensible, personenbezogene Daten (z. B. Gehalt, Sozialversicherungsnummer, Adresse).
 - Erfordern (Link:) [erhöhte Sicherheitsmaßnahmen beim Versand](#),
 - Arbeitsgericht Suhl (ArbG) (Link:) [Versand per E-Mail – Anforderungen](#)
- Arbeitsverträge und Niederschriften dürfen **nicht unverschlüsselt** per E-Mail versendet werden.
- **Geeignete Maßnahmen:**
 - Verschlüsselung mit **7-Zip**
 - **Empfehlung** des (Link:) [Bundesamtes für Sicherheit in der Informationstechnik](#)

Folgen der Nichtbeachtung

Rechtliche Konsequenzen

- **Bußgelder gemäß Art. 83 DSGVO:**
 - Bis zu 20 Millionen € oder 4 % des weltweiten Jahresumsatzes.
- **Haftung gegenüber Arbeitnehmern:**
 - Schadensersatzansprüche bei Datenschutzverstößen.
 - Beispiel: Offenlegung vertraulicher Informationen führt zu Reputations- oder finanziellen Schäden.

Praktische Folgen für Unternehmen

- Verlust des Vertrauens der Mitarbeiter.
- Negative Auswirkungen auf die Arbeitgebermarke.

Empfehlungen für den sicheren Versand

Schritte zur Umsetzung

- **Verschlüsselung implementieren:**
 - Siehe 7-Zip (folgt)
- **Regelmäßige Überprüfung der Datenschutzmaßnahmen:**
 - Mitarbeiter schulen und sensibilisieren
 - Einhaltung der DSGVO- und BDSG-Vorgaben sicherstellen.
 - Überprüfung der internen Prozesse.
- **Empfohlene Vorgehensweise bei E-Mails**
 - Anhänge mit Arbeitsverträgen mit 7 Zip **verschlüsseln und dann erst versenden.**
 - Passwortübermittlung **separat, z. B. telefonisch.**
 - Das Passwort immer über einen anderen Weg übermitteln, als das verschlüsselte Dokument

4.3

Verschlüsselung mit /-Zip

Installation von 7-Zip

Schritt 1: Offizielle Website aufrufen

- Öffnen Sie die Webseite: <https://www.7-zip.org/>
- Tipp: Laden Sie 7-Zip ausschließlich von der offiziellen Seite herunter, um Schadsoftware zu vermeiden.

Schritt 2: Passende Version auswählen

Überprüfen Sie Ihr Betriebssystem:

- 32-bit x86: Für ältere PCs mit 32-Bit-Systemen.
- **64-bit x64: Für moderne PCs (Standard).**
- ARM64: Für spezielle ARM-Prozessoren.

Schritt 3: Download starten

Klicken Sie auf den Download-Link für Ihre Version.

Die Installationsdatei (z. B. 7zXXX-x64.exe) wird auf Ihren Computer heruntergeladen.

Installation von 7-Zip

Schritt 1: Installationsdatei ausführen

- Öffnen Sie die heruntergeladene Datei mit einem **Doppelklick**.
 - Sie finden Sie im Download-Ordner Ihres Rechners
- Der Installationsassistent von 7-Zip wird geöffnet.

Schritt 2: Installationspfad auswählen

- Standardpfad: C:\Program Files\7-Zip\.
- Möchten Sie einen anderen Pfad nutzen, klicken Sie auf Durchsuchen und wählen Sie das gewünschte Verzeichnis aus.

Schritt 3: Installation abschließen

- Klicken Sie auf Installieren, um die Installation zu starten.
- Nach Abschluss erscheint die Meldung „Installation completed“.

Überprüfung und Nutzung von 7-Zip

Schritt 1: Überprüfung der Installation

- Öffnen Sie das **Startmenü** und suchen Sie nach „**7-Zip File Manager**“.
- Alternativ: Klicken Sie mit der rechten Maustaste auf eine Datei und prüfen Sie, ob der Menüpunkt **7-Zip** im Kontextmenü erscheint.

Schritt 2: Start der Anwendung

- Öffnen Sie den **7-Zip File Manager**, um Dateien zu komprimieren, zu entpacken oder zu verschlüsseln.

Tipp:

- Aktualisieren Sie 7-Zip regelmäßig von der offiziellen Website, um die neuesten Sicherheitsupdates zu nutzen

Das 7-Zip Fenster

siehe folgenden Anleitung

Zu Archiv hinzufügen

Archiv:

Archivformat:

Kompressionsstärke:

Kompressionsverfahren:

Wörterbuchgröße:

Wortgröße:

Größe solider Blöcke:

Anzahl CPU-Threads: / 8

Speicherbedarf beim Komprimieren: 323 MB

Speicherbedarf beim Entpacken: 2 MB

In Teildateien aufsplitten (Bytes):

Parameter:

Art der Aktualisierung:

Verzeichnisstruktur:

Optionen

- ☐ Selbstentpackendes Archiv (SFX) erstellen
- ☐ Zum Schreiben geöffnete Dateien einbeziehen
- ☐ Dateien nach Komprimierung löschen

Verschlüsselung

Passwort eingeben:

Passwort bestätigen:

☐ Passwort anzeigen

OK Abbrechen Hilfe

Verschlüsseln von Dokumenten mit 7-Zip – Schritt-für-Schritt Anleitung

1. Archiv erstellen

- **Datei auswählen:**
 - Wählen Sie die zu verschlüsselnde Datei oder den Ordner aus.
 - Klicken Sie mit der rechten Maustaste darauf und wählen Sie **7-Zip > Zum Archiv hinzufügen....**

2. Archiv-Format auswählen

- Im Fenster "**Zu Archiv hinzufügen**" (siehe Bild):
 - **Archivformat:** Stellen Sie sicher, dass das Format auf **ZIP** gesetzt ist, damit die Datei plattformunabhängig geöffnet werden kann.

3. Verschlüsselung aktivieren

- **Passwort festlegen:**
 - Geben Sie im Bereich "**Verschlüsselung**" ein sicheres Passwort ein.
 - Bestätigen Sie das Passwort durch erneute Eingabe.
 - **Hinweis:** Hier kommt es **tatsächlich auf die Länge an!**
 - **auch** Sonderzeichen, große und kleine Buchstaben und Zahlen **verwenden**

Verschlüsselungsmethode und zusätzliche Optionen

1. Verschlüsselungsverfahren

- **Verfahren:**
 - Wählen Sie im Dropdown-Menü [AES-256 \(Advanced Encryption Standard\)](#) aus.
 - [AES-256](#) bietet eine starke Verschlüsselung und wird von den meisten Sicherheitsstandards empfohlen.

2. Weitere Einstellungen

- **Kompressionsstärke:**
 - Belassen Sie diese auf **Normal**, um eine Balance zwischen Dateigröße und Geschwindigkeit zu erreichen.

3. Archiv erstellen

- Klicken Sie auf **OK**, um das verschlüsselte Archiv zu erstellen.
- Das Archiv wird mit einem Schloss-Symbol versehen und kann nur mit dem richtigen Passwort geöffnet werden.

Entschlüsseln und Öffnen von Dokumenten mit 7-Zip

1. Archiv öffnen

- **Datei auswählen:**
 - Wählen Sie das verschlüsselte Archiv aus und öffnen Sie es mit einem Doppelklick oder durch Auswahl von **7-Zip > Öffnen**.

2. Passwort eingeben

- Sie werden aufgefordert, das Passwort einzugeben:
 - Geben Sie das korrekte Passwort ein, um Zugriff auf die Dateien zu erhalten.
 - **Hinweis:** Stellen Sie sicher, dass niemand das Passwort mitlesen kann.

3. Dateien extrahieren

- Klicken Sie auf "**Extrahieren**" und wählen Sie den Zielordner aus.
- Die entschlüsselten Dateien stehen nun zur Verfügung.

Entschlüsseln und Öffnen von Dokumenten mit 7-Zip

Wichtige Hinweise zur Sicherheit:

- Bewahren Sie das Passwort sicher auf – ohne das Passwort kann das Archiv nicht geöffnet werden.
- Teilen Sie Passwörter niemals unverschlüsselt mit, z. B. per E-Mail.
- Nutzen Sie stattdessen separate Kommunikationswege wie Telefon oder Messenger mit Ende-zu-Ende-Verschlüsselung.

Mustertext für das Anschreiben per Mail – 7-Zip

Betreff: Ihre Niederschrift des Arbeitsvertrages nach Nachweisgesetz

Sehr geehrter Herr Mustermann,

- anbei übersende ich Ihnen die **Niederschrift Ihres Arbeitsvertrages** gemäß den Vorgaben des Nachweisgesetzes.
- Die Niederschrift befindet sich als **PDF-Dokument** in der beigefügten, verschlüsselten **ZIP-Datei**.
 - das Passwort wird Ihnen vom Lohnbüro telefonisch mitgeteilt
- Zum Öffnen der ZIP-Datei benötigen Sie das Programm **7-Zip**

Eine Anleitung zur Nutzung von **7-Zip** finden Sie bei uns im Unternehmen.

- Eine Anleitung zum Umgang mit 7-Zip finden Sie auch als PDF im Anhang
- Bitte wenden Sie sich bei Fragen an Ihre zuständige Kontaktperson.

Wichtiger Hinweis:

- **Bitte bestätigen Sie den Erhalt dieser E-Mail**, indem Sie einfach auf "Antworten" klicken und in der Antwort „Erhalten“ schreiben.
- Senden Sie die Antwort danach direkt ab.

Vielen Dank für Ihre Rückmeldung. Sollten Sie weitere Fragen haben, stehe ich Ihnen gerne zur Verfügung.

Mit freundlichen Grüßen

5.

Wichtige Bücher

5.1

Aushangspflichtige Gesetze

Die Aushangspflichtige Gesetze

Aushangpflichtige Gesetze – Rechtliche Bedeutung für Arbeitgeber

Alle* Arbeitgeber sind gemäß **§ 5 Abs. 1 ArbSchG** (Arbeitsschutzgesetz)

- sowie weiteren arbeitsrechtlichen Bestimmungen verpflichtet,
- aushangpflichtige Gesetze für ihre Mitarbeiter zugänglich zu machen.

Ziel dieser Verpflichtung ist es,

- sicherzustellen, dass Beschäftigte jederzeit ungehinderten Zugang zu wesentlichen Schutzvorschriften und arbeitsrechtlichen Informationen haben, um ihre Rechte und Pflichten zu kennen und wahrnehmen zu können.

Die Nichteinhaltung dieser Pflicht stellt eine Ordnungswidrigkeit dar und

- kann gemäß **§ 25 ArbSchG** zu Bußgeldern führen.
- Alle Arbeitgeber, bedeutet
 - dass jeder der einen Arbeitnehmer (auch Minijobber) beschäftigt unter diese Anforderung fällt

Unterschied zwischen gedruckten und digitalen Aushängen

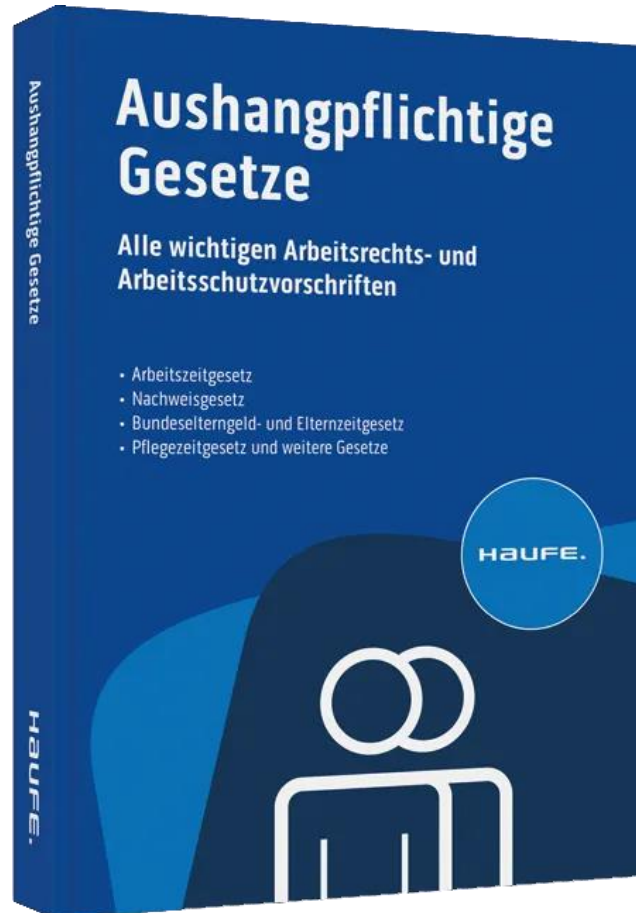
Der Unterschied zwischen gedruckten und digitalen Aushängen hat auch rechtliche Relevanz:

- **Gedruckte Aushänge**
 - gelten rechtlich als direkt zugänglich, da sie physisch sichtbar und an einem zentralen Ort
 - (z. B. „Schwarzes Brett“) angebracht sind.
- **Digitale Aushänge**
 - müssen den Anforderungen des **§ 2 ArbStättV** (Arbeitsstättenverordnung) genügen.
 - Arbeitgeber müssen sicherstellen, dass alle Beschäftigten uneingeschränkten Zugang zu den digitalen Dokumenten haben und diese leicht auffindbar sind.

Beide Varianten erfüllen die gesetzlichen Vorgaben,

- sofern der Zugang aller Beschäftigten sichergestellt ist.
 - Ein Verstoß gegen die rechtlichen Anforderungen
 - etwa durch **unzureichende Sichtbarkeit oder fehlende Aktualität**
- kann rechtliche Konsequenzen nach sich ziehen.

Aushangspflichtige Gesetze im Abo



5.2

Das „goldene Buch“ des Entgeltabrechners

Das „goldene Buch“ der Entgeltabrechnung

Das **Lexikon für das Lohnbüro** von Hüthig Jehle Rehm ist ein unverzichtbares Nachschlagewerk für alle,

- die in der Lohn- und Gehaltsabrechnung tätig sind.
- Es bietet präzise und verständliche Antworten zu über 1.000 Stichwörtern aus den Bereichen Arbeitslohn, Lohnsteuer und Sozialversicherung und dient als zuverlässige Grundlage für die tägliche Arbeit.

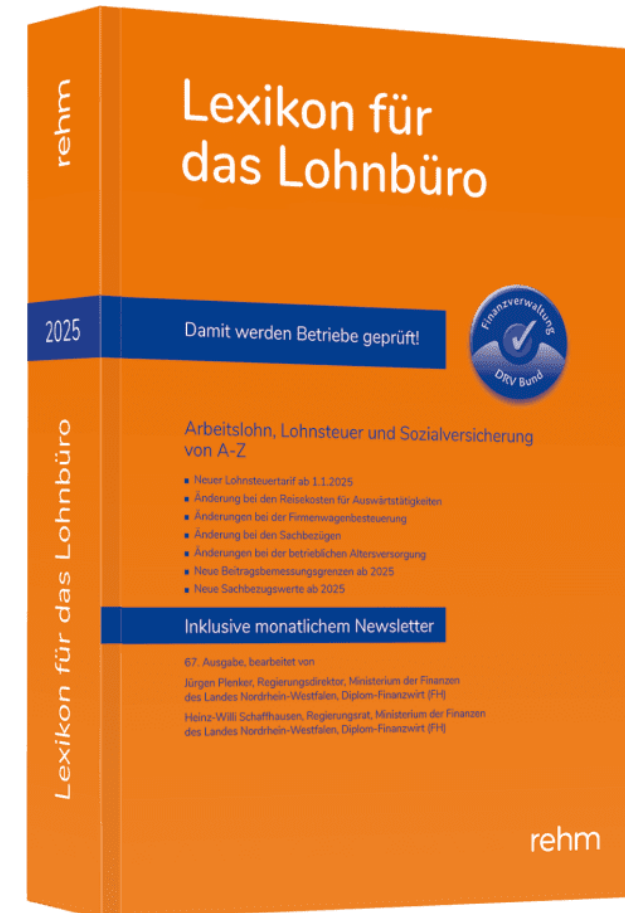
Das Werk ist sowohl in **gedruckter Form** als auch **digital** erhältlich.

- Die Printversion überzeugt durch ihre Übersichtlichkeit und Haptik, während die digitale Version durch schnelle Suchfunktionen und regelmäßige Updates besticht.
- Für diejenigen, die das Beste aus beiden Welten möchten, enthält die **PLUS-Ausgabe** sowohl die Print- als auch die digitale Version, was einen umfassenden Zugriff auf alle Inhalte ermöglicht.

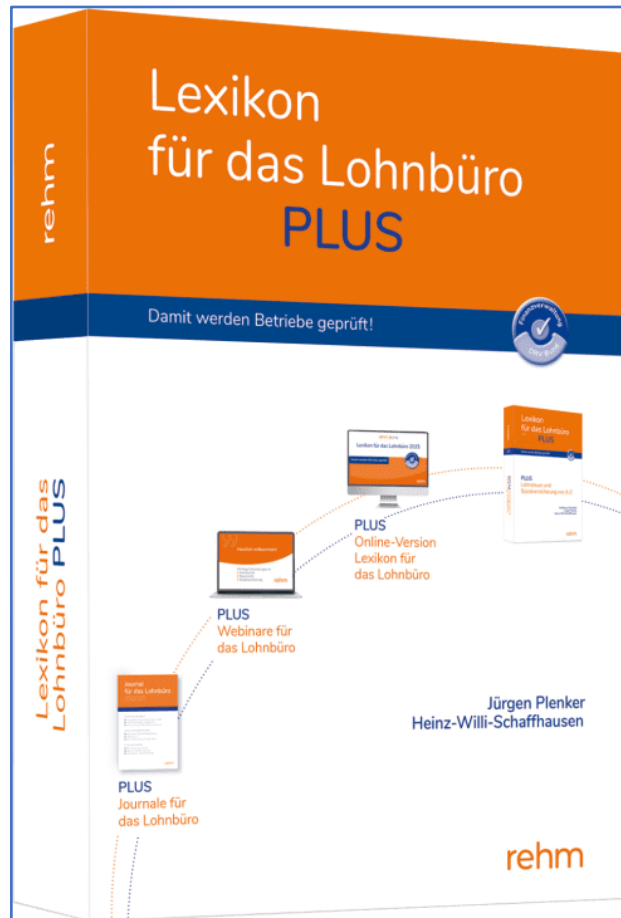
Mit diesem Lexikon investieren Sie in das wohl beste und praxisorientierte Werkzeug,

- das Ihnen hilft, auch komplexe Fragestellungen der Lohnabrechnung rechtssicher und effizient zu lösen.
- Es ist seinen Preis mehr als wert und sollte in keinem Lohnbüro fehlen.

Lexikon für das Lohnbüro



Lexikon für das Lohnbüro plus



Für diejenigen, die das Beste aus beiden Welten möchten,

- enthält die PLUS-Ausgabe sowohl die Print- als auch die digitale Version,
- was einen umfassenden Zugriff auf alle Inhalte ermöglicht.

Das Paket aus

- Online-,
- Print-Version,
- 4 Webinaren und
- KI-Frage-Antwort-Tool

Sie wollen eine perfekte, prüfungssichere Arbeit abliefern? Dieses Lexikon kommt mit allem, was dafür notwendig ist.

6.

Lohnsteuer 2025

Änderungen im Bereich der Lohnsteuer 2025

- **Anhebung des Grundfreibetrags:**
 - Ab dem 1. Januar 2025 steigt der Grundfreibetrag **auf 12.096 €** für Alleinstehende und
 - auf **24.192 €** für Verheiratete bzw. Zusammenveranlagte.
- **Anpassung des Einkommensteuertarifs:**
 - Der Spitzensteuersatz von **42 %** greift ab einem zu versteuernden Einkommen von **68.430 €**.
 - Der Höchststeuersatz von **45 %** bleibt für Einkommen über **277.826 €** unverändert.
- **Erhöhung des Kinderfreibetrags:**
 - Der Kinderfreibetrag wurde rückwirkend für 2024 auf **6.612 €** erhöht.
- **Anpassung des Solidaritätszuschlags:**
 - **Für Einzelveranlagte:** Die Freigrenze wird auf **19.450 €** angehoben.
 - **Für Zusammenveranlagte:** Die Freigrenze steigt auf **39.900 €**.
- **Ausgleich der "kalten Progression":**
 - Die Steuertarife werden angepasst, um die Auswirkungen der Inflation zu kompensieren und eine schleichende Steuermehrbelastung zu verhindern.
- **Erhöhung des Mindestlohns:**
 - Der gesetzliche Mindestlohn steigt auf **12,82 €** pro Stunde

Alle Änderungen sind in Lexware 2025 enthalten

Alle steuerlichen Änderungen sind in Lexware lohn+gehalt 2025 enthalten

- Ab dem **Januar-Update** sind sämtliche steuerlichen Anpassungen für das Jahr 2025 in Lexware lohn+gehalt integriert.
- Das Update wurde für den **07.01.2025** angekündigt und ermöglicht eine rechtssichere Lohn- und Gehaltsabrechnung für das Jahr 2025.

6.1

Lohnsteuer: ELSTAM

Notwendige Daten für ELStAM-Meldungen: Anmeldung

- **Erforderliche Angaben für die ELStAM-Meldung:**
 - **Name:** Der vollständige, meldepflichtige Name des Arbeitnehmers.
 - **Geburtsdatum:** Exaktes Geburtsdatum gemäß Meldebehörde.
 - **Steuer-ID:** Die Steuer-Identifikationsnummer des Arbeitnehmers.
 - **Arbeitsverhältnis:** **Haupt- oder Nebenarbeitsverhältnis** (relevant für Steuerklassen I bis V oder VI).
- **Pflichten des Arbeitgebers bei der Anmeldung:**
 - **Anmeldung** des Arbeitnehmers über ELStAM beim Finanzamt.
 - **Abruf der Steuerdaten** (Lohnsteuerabzugsmerkmale) des Arbeitnehmers und
 - Übernahme in das Programm,
 - vor der Erstellung der Entgeltabrechnung.
- **Zeitpunkt der Anmeldung:**
 - **Frühestens am ersten Tag des Arbeitsverhältnisses.**

Notwendige Daten für ELStAM-Meldungen: Abmeldung

- **Abmeldung beim ELStAM-Server:**
 - Bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses Abmeldung des Arbeitnehmers ELStAM-Server ab.
 - **Austrittsdatum:**
 - Das Datum des letzten Arbeitstages des Arbeitnehmers muss korrekt angegeben.
 - **Bestätigung der Abmeldung:**
 - Der ELStAM-Server bestätigt die Abmeldung und beendet die Datenbereitstellung.
- **Unterstützung bei Problemen mit ELStAM**
 - Bei Problemen oder Fehlern mit den ELStAM-Datenübermittlungen
 - können Arbeitgeber das [Kontaktformular](#) des ELStAM-Servers nutzen.
- **Running Order: Regelmäßiger Abruf der Änderungsliste und Übernahme der Daten:**
 - Die Änderungsliste zeigt Anpassungen bei den Lohnsteuerabzugsmerkmalen an,
 - die Arbeitgeber regelmäßig abrufen müssen,
 - um Änderungen in der Lohnsteuerberechnung zu berücksichtigen.

SV-Meldung bei Mitarbeiteraustritt – Grundlagen

Definition und Zweck der SV-Meldung

- Die Sozialversicherungsmeldung (SV-Meldung) informiert die Krankenkasse über das Ende eines versicherungspflichtigen Beschäftigungsverhältnisses.

Rechtliche Grundlage:

- [§ 28a SGB IV](#) verpflichtet Arbeitgeber zur Meldung bei Beendigung des Arbeitsverhältnisses.

Meldegrund und Fristen

- Meldegrund:
 - Austritt des Mitarbeiters (Meldegrund 30 nach DEÜV).
- Meldefrist:
 - Die Meldung muss innerhalb von 6 Wochen nach dem Ende des Beschäftigungsverhältnisses erfolgen.
 - [Sollten in Lexware sofort nach Austritt bzw. im Austrittsmonat gemeldet werden](#)
 - **Verspätete Meldungen können zu Bußgeldern führen.**

SV-Meldung bei Mitarbeiteraustritt

Prozess und Dokumentation

Aushändigung und Übermittlung der SV-Meldung

- Die SV-Meldung wird elektronisch über das Lexware Meldecenter an die Krankenkasse übermittelt.

Informationspflicht gegenüber Mitarbeitern

- Eine Kopie der Meldung ist dem Mitarbeiter auszuhändigen, um Transparenz zu gewährleisten.

Dokumentation der SV-Meldung

- Alle relevanten Informationen werden korrekt erfasst und im Lexware-Archiv gespeichert werden, um die Nachweispflichten zu erfüllen.

Meldebestand	Meldegrund	Meldefrist
<ul style="list-style-type: none">• Ende der Beschäftigung	<ul style="list-style-type: none">• 30	<ul style="list-style-type: none">• Mit der nächsten Lohn- und Gehaltsabrechnung, spätestens innerhalb von 6 Wochen nach Ende der Beschäftigung

Übersicht: ELStAM-Meldungen

Anmeldung

- Arbeitgeber meldet Arbeitnehmer im ELStAM-System an.
- ELStAM-Server bestätigt die Anmeldung.
- ELStAM-Server stellt Steuerdaten zum Abruf bereit – AG ruft ab und pflegt in Lohnsoftware ein.

Änderungen

- Änderungen während der Beschäftigung (z. B. Steuerklasse) werden von dem ELStAM-Server gemeldet.
- Der ELStAM-Server stellt Änderungslisten zur Verfügung.
- Die Änderungsmeldungen aktiv übernehmen.

Abmeldung

- Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses meldet der Arbeitgeber den Arbeitnehmer **Tag genau** ab.
 - Die Abmeldung kann frühestens am Tag der Beendigung der Beschäftigung erfolgen
- Der ELStAM-Server bestätigt die Abmeldung.
- Die ELStAM des Arbeitnehmers werden für den AG für das beendete Beschäftigungsverhältnis gesperrt.

Übersicht: ELStAM-Meldungen

Phase	Arbeitgeber	ELStAM-Server (BZSt)	Ergebnis
1. Anmeldung	Meldet den Arbeitnehmer im ELStAM-System an.	Sendet Anmeldebestätigung zurück.	Steuerdaten des Arbeitnehmers werden für die Lohnabrechnung bereitgestellt.
2. Änderungen		Sendet Änderungslisten bei Bedarf an den AG	Änderungslisten übernehmen.
3. Abmeldung	Meldet den Arbeitnehmer nach Ende des Beschäftigungsverhältnisses Beim ELStAM-Server ab.	Bestätigt die Abmeldung und sperrt die ELStAM des Arbeitnehmers für dieses Arbeitsverhältnis.	Daten des Arbeitnehmers bleiben im System und können bei Korrekturen genutzt werden.

6.2

Lohnsteuertarif

Einkommensteuer

Die Einkommensteuer in Deutschland wird nach einem progressiven Steuersystem erhoben, bei dem der Steuersatz mit steigendem Einkommen zunimmt.

Für das Jahr 2025 sind folgende Eckwerte vorgesehen:

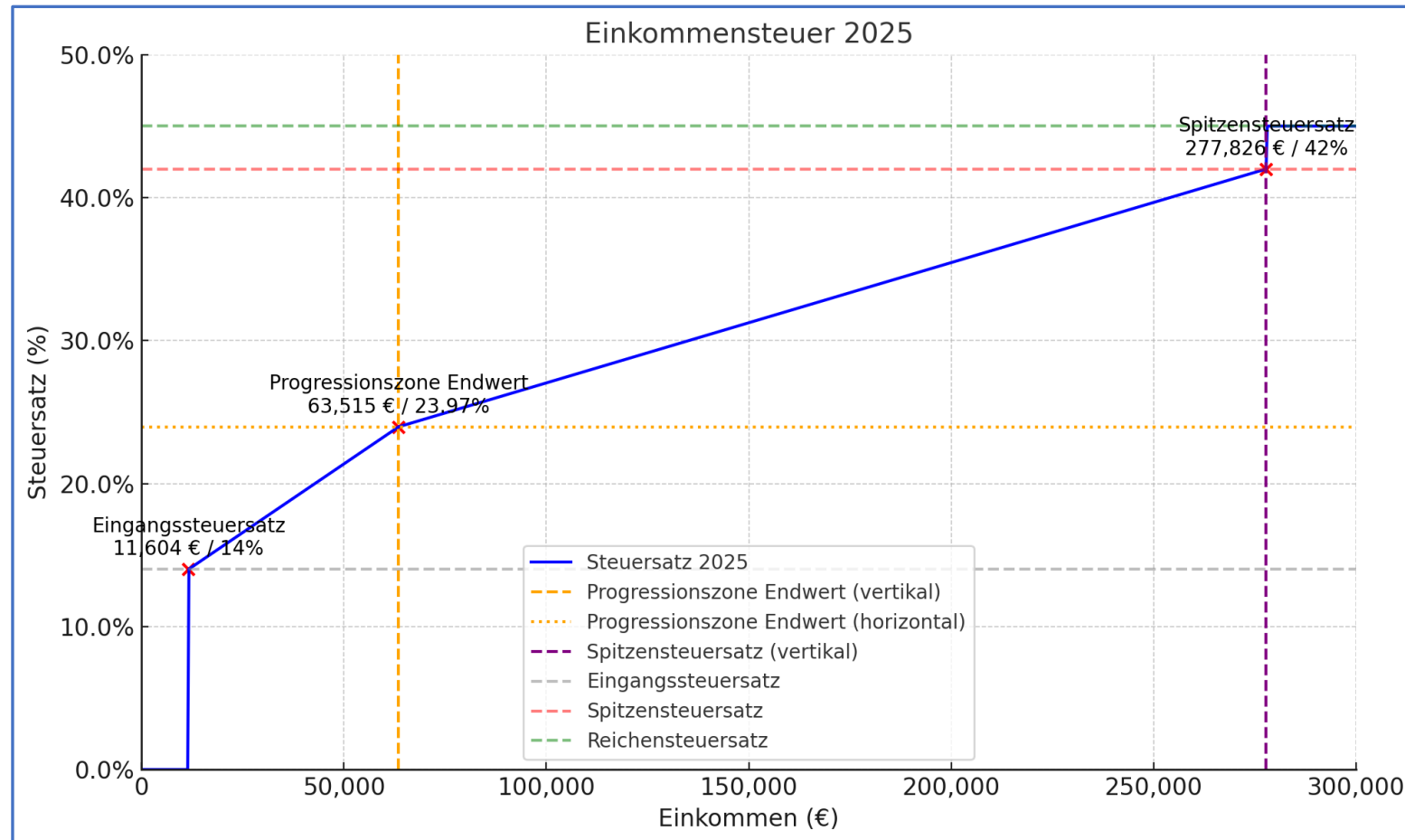
- **Grundfreibetrag:** Bis zu einem zu versteuernden Einkommen von **12.096 €** bleibt das Einkommen steuerfrei.
- **Eingangssteuersatz:** Ab einem Einkommen von **12.097 €** beginnt die Besteuerung mit einem Steuersatz von **14 %**.
- **Progressionszone:** In diesem Bereich steigt der Steuersatz progressiv an. Für Einkommen zwischen **12.096 €** und **68.430 €** erhöht sich der Steuersatz stufenweise von **14 %** auf **42 %**.
- **Spitzensteuersatz:** Ein Einkommen ab **68.431 €** unterliegt dem Spitzensteuersatz von **42 %**.
- **Zuschlagsatz:** Für Einkommen über **277.825 €** gilt ein Steuersatz von **45 %**.

Diese Anpassungen sollen die Auswirkungen der Inflation berücksichtigen und die steuerliche Belastung entsprechend anpassen.

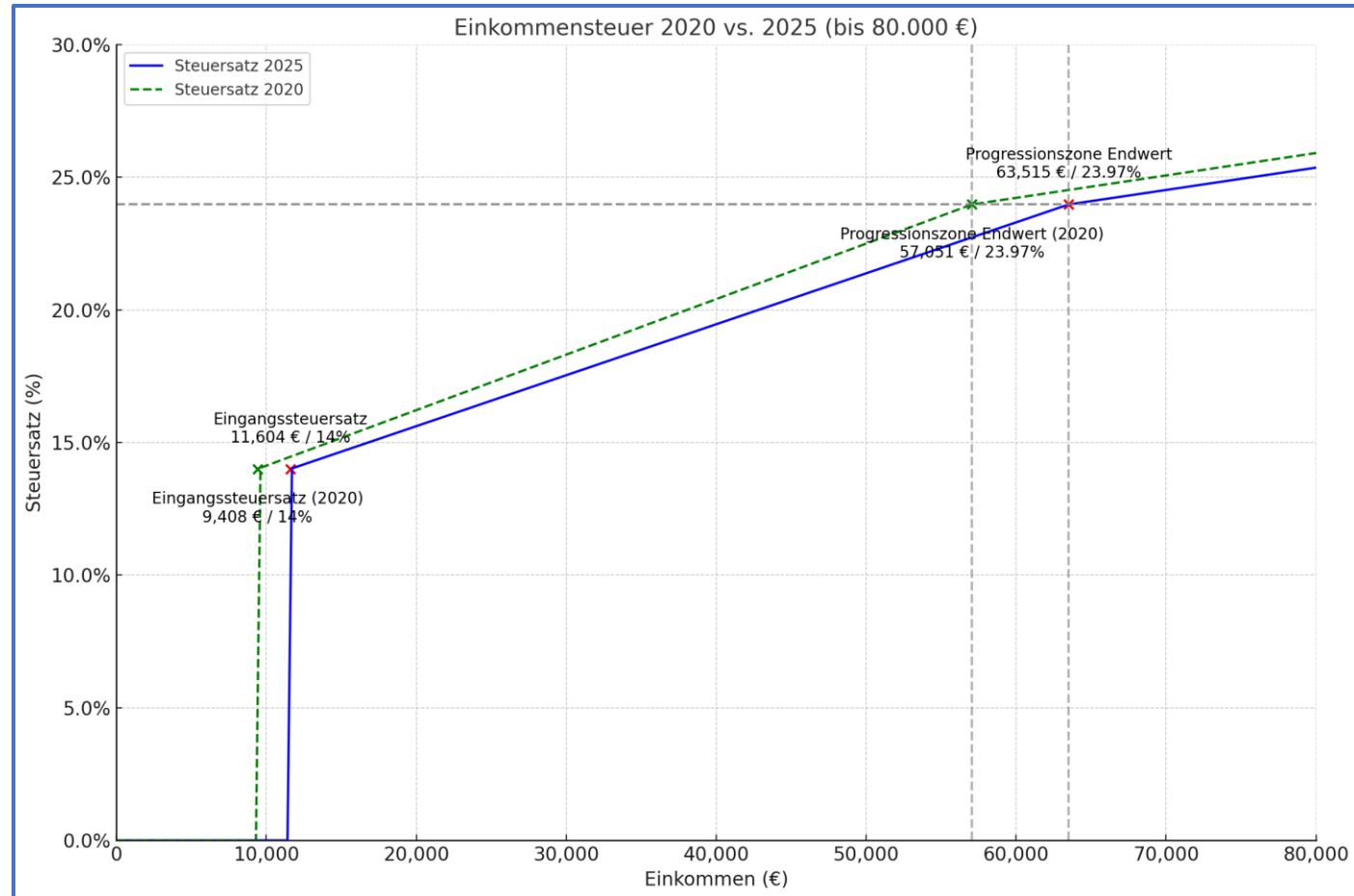
Einkommensteuertarife 2025

Einkommensteuertarife					
Jahr	Grundfreibetrag für Ledige	Grundfreibetrag für Verheiratete	Eingangssteuersatz	Spitzensteuersatz von 42 % ab:	für den übersteigenden Teil ein Spitzensteuersatz von 45 %
2025	12.096,00 €	24.168,00 €	14,00%	68.430,00 €	277.826,00 €
2024	11.674,00 €	23.348,00 €	14,00%	66.761,00 €	277.826,00 €
2024	11.604,00 €	23.208,00 €	14,00 %	66.761,00 €	277.826,00 €
2023	10.908,00 €	21.816,00 €	14,00 %	62.810,00 €	277.826,00 €

Einkommensteuer 2025



Entwicklung Einkommensteuer 2020 → 2025



6.3

Übungsleiterpauschale & Ehrenamtspauschale

Übungsleiterpauschale

Steuerliche Begünstigung für bestimmte Tätigkeiten

Die **Übungsleiterpauschale** ist eine steuerliche Vergünstigung

- gemäß § 3 Nr. 26 Einkommensteuergesetz (EStG).
- Sie dient dazu, das Engagement von Personen in
 - gemeinnützigen,
 - mildtätigen oder
 - kirchlichen Bereichen
- finanziell zu fördern, indem Einkünfte aus bestimmten Tätigkeiten bis zu einem festgelegten Betrag **steuer- und sozialversicherungsfrei** gestellt werden.

Übungsleiterpauschale	
2025	3.000,00 €
2024	3.000,00 €
2023	3.000,00 €

Voraussetzungen für die Übungsleiterpauschale

Damit die Übungsleiterpauschale in Anspruch genommen werden kann, müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein:

- **Tätigkeitsbereich:**
 - Die Tätigkeit muss **gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Zwecken** dienen.
 - Beispiele:
 - Übungsleiter im Sportverein
 - Chorleiter
 - Ausbilder in der Jugendarbeit
 - Erzieher bei Ferienfreizeiten
- **Art der Tätigkeit:**
 - Sie muss **pädagogischer, künstlerischer, pflegerischer oder vergleichbarer Art** sein.
 - Tätigkeiten wie Verwaltungsaufgaben oder organisatorische Tätigkeiten
 - **fallen nicht darunter.**

An die Person gebunden

Übungsleiter- und Ehrenamtspauschale

Die **Übungsleiterpauschale** ist **an die Person gebunden**,

- nicht an die Organisation oder den Verein. Das bedeutet:

Grundregel:

- Ein Steuerpflichtiger kann die Übungsleiterpauschale pro Jahr **nur einmal bis zu einem Betrag von 3.000,00 € steuerfrei** geltend machen,
- unabhängig davon,
 - wie viele Organisationen oder Vereine beteiligt sind.

Voraussetzungen für die Übungsleiterpauschale

- **Arbeitgeber:**
 - Der Arbeitgeber muss eine
 - juristische Person des öffentlichen Rechts oder
 - eine gemeinnützige Organisation sein
 - (z. B. ein Verein oder eine kirchliche Einrichtung).
- **Höchstbetrag (Freibetrag):**
 - Ab 2023 beträgt die Übungsleiterpauschale jährlich **3.000,00 €**.
 - Dieser Betrag kann steuer- und sozialversicherungsfrei gezahlt werden.
 - Einkünfte, die über die Pauschale hinausgehen, unterliegen der Steuer- und Sozialversicherungspflicht.
- **Zusätzlichkeit:**
 - Die Tätigkeit muss **nebenberuflich** ausgeübt werden.
 - Eine hauptberufliche Tätigkeit schließt die Anwendung der Übungsleiterpauschale aus.

Ehrenamtszuschale

Steuerliche Begünstigung für ehrenamtliches Engagement

Die **Ehrenamtszuschale** ist eine steuerliche Vergünstigung gemäß § 3 Nr. 26a Einkommensteuergesetz (EStG).

- Sie wurde geschaffen, um ehrenamtliches Engagement in Vereinen, gemeinnützigen Organisationen oder kirchlichen Einrichtungen finanziell zu unterstützen.
- Einkünfte aus solchen Tätigkeiten bleiben bis zu einem festgelegten Betrag steuer- und sozialversicherungsfrei.

Ehrenamtszuschale

Ehrenamtszuschale	
2025	840,00 €
2024	840,00 €
2023	840,00 €

Voraussetzungen für die Ehrenamtszuschale

Damit die Ehrenamtszuschale in Anspruch genommen werden kann, sind folgende Voraussetzungen zu erfüllen:

- **Tätigkeitsbereich:**
 - Die Tätigkeit muss im **ehrenamtlichen Bereich** stattfinden.
 - **Beispiele:**
 - Kassierer oder Platzwart im Sportverein
 - Vorstandsarbeit in einem gemeinnützigen Verein
 - Unterstützung bei der Organisation von Veranstaltungen
 - Pflege von Anlagen für eine gemeinnützige Organisation

Die **Ehrenamtszuschale ist an die Person gebunden**,

- nicht an den Verein oder die Organisation. Das bedeutet:
- Ein Steuerpflichtiger kann die Ehrenamtszuschale **nur einmal pro Jahr bis zu einem Betrag von 840,00 € steuerfrei** geltend machen,
 - unabhängig davon, wie viele Tätigkeiten oder Organisationen beteiligt sind.

Voraussetzungen für die Ehrenamtspauschale

- **Art der Tätigkeit:**
 - Die Tätigkeit darf **nicht auf Gewinnerzielung ausgelegt** sein.
 - Es handelt sich um
 - **administrative**,
 - **organisatorische** oder **unterstützende** Tätigkeiten,
 - die für den Betrieb eines gemeinnützigen Vereins oder einer Einrichtung notwendig sind.
- **Arbeitgeber:**
 - Der Arbeitgeber **muss eine juristische Person des öffentlichen Rechts** (z. B. Kommune) oder
 - eine **gemeinnützige Organisation** sein.
- **Höchstbetrag:**
 - Ab dem Jahr 2021 beträgt die Ehrenamtspauschale jährlich **840,00 €**.
 - Dieser Betrag ist steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind.
 - Einkünfte, die über diesen Betrag hinausgehen, sind steuerpflichtig.

Voraussetzungen für die Ehrenamtspauschale

- **Höchstbetrag:**
 - Ab dem Jahr 2021 beträgt die Ehrenamtspauschale **jährlich 840,00 €**.
 - Dieser Betrag ist steuer- und sozialversicherungsfrei, sofern die Voraussetzungen erfüllt sind.
 - Einkünfte, die über diesen Betrag hinausgehen, sind steuerpflichtig.
- **Zusätzlichkeit:**
 - Die Tätigkeit muss **nebenberuflich** ausgeübt werden.
 - Eine hauptberufliche Tätigkeit **schließt die Anwendung der Ehrenamtspauschale aus**.
- **Kombination mit der Übungsleiterpauschale:**
 - Es ist zulässig, bei dem gleichen Verein eine Ehrenamtspauschale und eine Übungsleiterpauschale zu erhalten,
 - solange die beiden Tätigkeiten **inhaltlich voneinander getrennt** sind und jeweils die Voraussetzungen für die Übungsleiterpauschale und die Ehrenamtspauschale erfüllen.
 - Es spielt dabei keine Rolle, ob die Tätigkeiten im selben Verein oder in unterschiedlichen Organisationen ausgeübt werden.

6.4

Werbungskostenpauschale

Was ist die Werbungskostenpauschale?

Die Werbungskostenpauschale (auch als Arbeitnehmer-Pauschbetrag bekannt)

- ist ein steuerlicher Freibetrag, den jeder Arbeitnehmer automatisch bei der Steuererklärung erhält.

Sie dient dazu,

- typische berufliche Ausgaben abzudecken, ohne dass diese im Einzelnen nachgewiesen werden müssen.

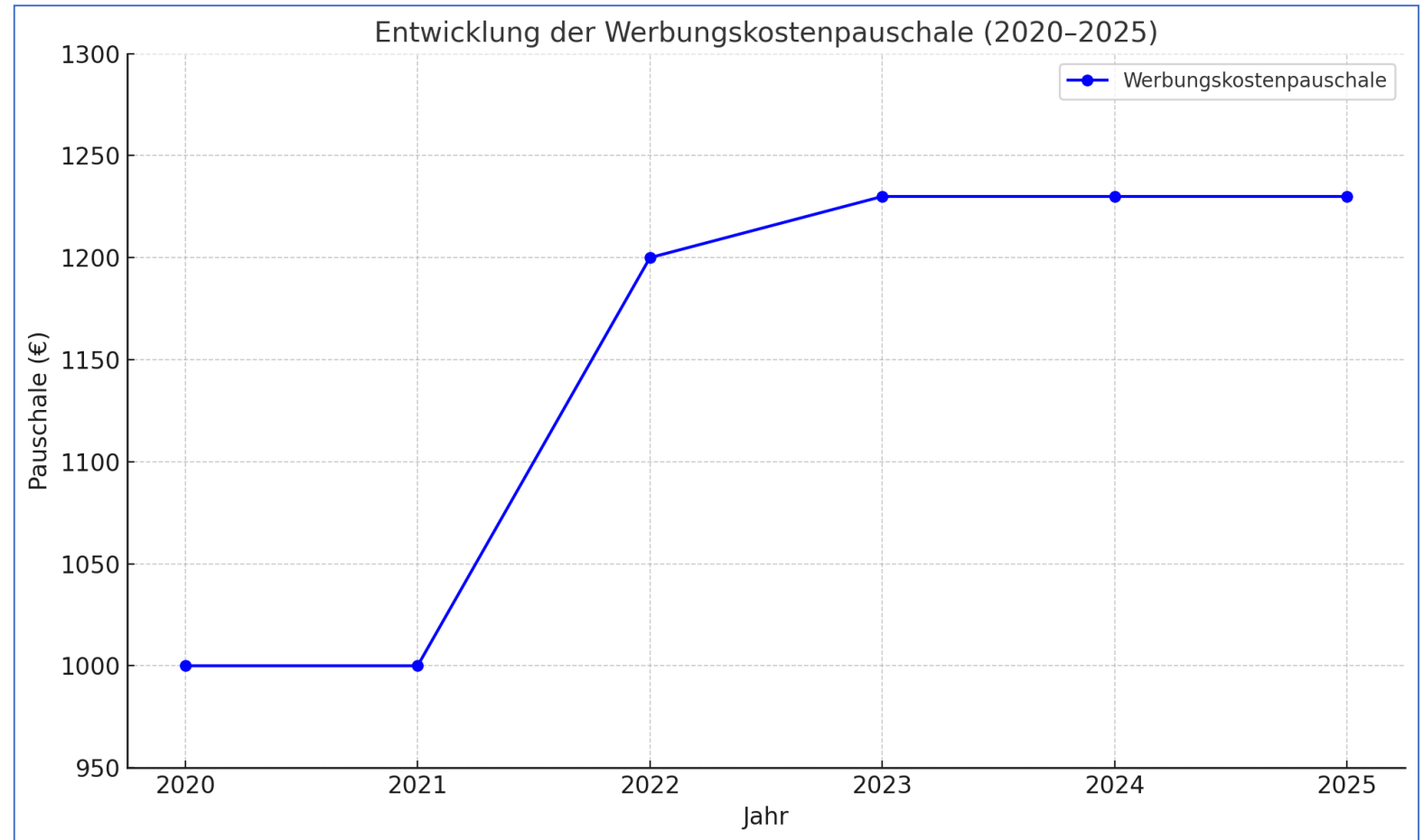
Höhe der Werbungskostenpauschale

- Seit 2023 beträgt die Werbungskostenpauschale **1.230,00 €** pro Jahr.
- Dieser Betrag wird automatisch bei der Berechnung des zu versteuernden Einkommens abgezogen, auch wenn keine Ausgaben nachgewiesen werden.

Für das Jahr 2025 bleibt die Werbungskostenpauschale unverändert bei **1.230 €**

Entwicklung der Werbungskostenpauschale

Werbungskostenpauschale	
Jahr	€
2025	1.230
2024	1.230
2023	1.230
2022	1.200
2021	1.000
2020	1.000



Voraussetzungen

Wer erhält die Pauschale?

- Alle Arbeitnehmer, die Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit beziehen, profitieren automatisch von der Pauschale.
- Sie wird unabhängig davon gewährt, ob tatsächlich Werbungskosten angefallen sind.

Wann lohnt sich ein Einzel-Nachweis?

- Wenn die tatsächlichen Werbungskosten
 - z. B. Fahrtkosten, Arbeitsmittel
- **über 1.230,00 €** liegen,
 - können diese nachgewiesen und in der Steuererklärung geltend gemacht werden.

Muss ich eine Einkommensteuererklärung machen?

- Auch Arbeitnehmer,
 - die keine Einkommensteuererklärung abgeben,
- profitieren dennoch von der Werbungskostenpauschale,
- da sie bereits beim monatlichen Lohnsteuerabzug durch den Arbeitgeber anteilig berücksichtigt wird

Wie wirken sich Werbungskosten aus?

- Werbungskosten **reduzieren** das **zu versteuernde Einkommen**.
 - Das bedeutet, dass der Steuerpflichtige weniger Einkommensteuer zahlen muss,
 - da die Berechnungsgrundlage (das zu versteuernde Einkommen) geringer wird.
- Liegen die tatsächlichen Werbungskosten über der Pauschale,
- können die höheren Ausgaben nachgewiesen und voll angesetzt werden.

Beispiel

- Ausgangsbrutto: **50.000,00 €**
 - Ohne Werbungskostenpauschale beträgt die Steuer **5.500,00 €**
 - bei einem geschätzten Steuersatz von ca. **11 %**.
- Nach Abzug der **Werbungskostenpauschale** von **1.230,00 €**:
 - Das zu versteuernde Einkommen reduziert sich auf **48.770,00 €**,
 - und die Steuer sinkt auf **5.148,64 €**.
- **Fazit:**
 - Die Werbungskostenpauschale führt in diesem Beispiel zu einer Steuerersparnis von **351,36 €**.

Einkommen (€)	Werbungskosten (€)	Zu versteuerndes Einkommen (€)	Steuersatz (%)	Steuerbetrag (€)
50.000,00 €	-	50.000,00 €	ca. 11,00 %	5.500,00 €
50.000,00 €	1.230,00 €	48.770,00 €	ca. 10,56 %	5.148,64 €

6.5

Entfernungspauschale

Die Entfernungspauschale

Steuerliche Absetzbarkeit von Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte

- Die Entfernungspauschale,
 - auch als Pendlerpauschale bekannt,
- ermöglicht es Arbeitnehmern,
 - Kosten für den Arbeitsweg steuerlich geltend zu machen.
- Sie wird
 - unabhängig vom tatsächlich genutzten Verkehrsmittel gewährt und
 - stellt eine Pauschale für beruflich bedingte Fahrtkosten dar.

Grundsätze der Entfernungspauschale

- **Höhe der Pauschale:**
 - **Ab dem 01. Kilometer: 0,30 € pro Entfernungskilometer** (einfache Strecke).
 - **Ab dem 21. Kilometer: 0,38 € pro Entfernungskilometer**
 - **Der Wert von 0,38 € für die Kilometer ab dem 21. Kilometer läuft zum 31.12.2026 aus.**

Die Entfernungspauschale

- **Geltungsbereich:**
 - Die Pauschale gilt für Fahrten zwischen dem **Wohnort** und der **ersten Tätigkeitsstätte**.
 - Unabhängig vom genutzten Verkehrsmittel (z. B. Auto, Fahrrad, öffentliche Verkehrsmittel).
- **Berücksichtigung in der Steuererklärung:**
 - Die Entfernungspauschale wird als **Werbungskosten** in der Steuererklärung berücksichtigt.
 - Arbeitnehmer, deren Werbungskosten insgesamt unter der Werbungskostenpauschale von 1.230,00 € liegen, profitieren nicht von der Entfernungspauschale.
- **Steuerliche Auswirkung ab 18 km pro Tag**
 - Bei einem einfachen Arbeitsweg von **18 km pro Tag**
 - betragen die jährlichen Werbungskosten aus der Entfernungspauschale **1.242,00 €**.
 - Das übersteigt die Werbungskostenpauschale von **1.230 €** um **12,00 €**.

Entfernungspauschale und ihrer Begrenzung

Gemäß **§ 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4a EStG** ist die Entfernungspauschale auf **4.500 € pro Jahr** begrenzt,

- wenn der Arbeitnehmer
 - **öffentliche Verkehrsmittel,**
 - **Fahrrad oder**
 - **andere nicht motorisierte Verkehrsmittel** nutzt.
- Dies gilt auch für Mitfahrer in Fahrgemeinschaften, wenn sie ihren eigenen Pkw nicht einsetzen.

Ausnahme:

- Wird für die Fahrten ein **eigener** oder zur Verfügung **gestellter Pkw** genutzt,
- **entfällt die Begrenzung.**
 - In diesem Fall kann die Entfernungspauschale unbegrenzt angesetzt werden.

Die Pauschale ist unabhängig vom tatsächlich genutzten Verkehrsmittel,

- wobei die **Anzahl der Arbeitstage und die Entfernung** zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte
- die Höhe der abziehbaren Kosten bestimmen.

Besonderheiten

Homeoffice-Tage:

- Für Tage im Homeoffice kann die Entfernungspauschale nicht angesetzt werden.
- Alternativ kann die Homeoffice-Pauschale geltend gemacht werden (6,00 € pro Tag, max. 1.260,00 € jährlich).

Mehrere Tätigkeitsstätten:

- Die Entfernungspauschale gilt nur für die Fahrt zur ersten Tätigkeitsstätte.

Regelung für Fahrten zu anderen Tätigkeitsstätten

- Abrechnung nach Reisekostenrecht (§ 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4a EStG):
 - Fahrten zu anderen Tätigkeitsstätten können als Reisekosten geltend gemacht werden.
- Dabei können 0,30 € pro gefahrenem Kilometer (Hin- und Rückweg) berücksichtigt werden.
 - Diesen Betrag kann der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer erstatten oder
 - der Arbeitnehmer macht ihn als Werbungskosten in der Steuererklärung geltend.

6.6

Homeoffice Pauschale

Homeoffice Pauschale – Grundlagen

Die Homeoffice-Pauschale ermöglicht Arbeitnehmern eine steuerliche Entlastung für Tage, an denen sie ausschließlich von zu Hause arbeiten.

- Die Pauschale beträgt **6,00 € pro Tag**,
 - maximal jedoch **1.260,00 € jährlich**,
 - was 210 Tagen entspricht.
- Sie kann **unabhängig** davon angesetzt werden, **ob ein separates Arbeitszimmer** vorhanden ist.
 - Dies bedeutet, dass auch Arbeitnehmer **ohne eigenes Arbeitszimmer**
 - von der Regelung **profitieren** können.

Homeoffice Pauschale - Entwicklung

Jahr	Homeoffice-Pauschale (täglich)	für Tage pro Jahr	Homeoffice-Pauschale (jährlich)
2025	6 €	210 Tage	Bis zu 1.260 €
2024	6 €	210 Tage	Bis zu 1.260 €
2023	6 €	210 Tage	Bis zu 1.260 €
2022	5 €	120 Tage	Bis zu 600 €
2021	5 €	120 Tage	Bis zu 600 €
2020	5 €	120 Tage	Bis zu 600 €

Homeoffice Pauschale = Nullnummer?

Die Homeoffice-Pauschale zählt zu den Werbungskosten,

- die Arbeitnehmer für ihre berufliche Tätigkeit geltend machen können.
- Sie wird auf die allgemeine Werbungskostenpauschale von 1.230,00 € angerechnet,
- die jedem Arbeitnehmer automatisch gewährt wird.
- Erst wenn die tatsächlichen Werbungskosten *einschließlich* der Homeoffice-Pauschale diesen Betrag übersteigen, mindert der überschreitende Betrag das zu versteuernde Einkommen und reduziert die Steuerlast.

Die Pauschale gilt ausschließlich für Arbeitstage,

- an denen der Arbeitnehmer vollständig von zu Hause arbeitet.
- An Tagen, an denen sowohl von zu Hause als auch in der ersten Tätigkeitsstätte gearbeitet wird,
 - ist die Pauschale ausgeschlossen.
- Stattdessen können an solchen Tagen nur Fahrtkosten zur ersten Tätigkeitsstätte als Entfernungspauschale berücksichtigt werden.
- Die Homeoffice-Pauschale ergänzt die steuerlichen Möglichkeiten und ist nicht als Ersatz für Aufwendungen im Zusammenhang mit der ersten Tätigkeitsstätte gedacht.

6.7

Verpflegungsmehraufwand

Verpflegungsmehraufwand

Steuerliche Absetzbarkeit und Regelungen

Was ist der Verpflegungsmehraufwand?

- Der **Verpflegungsmehraufwand** ist eine steuerliche Pauschale,
 - die beruflich bedingte **Mehrkosten für Verpflegung** während einer **Auswärtstätigkeit** abdeckt.
- Es handelt sich nicht um die tatsächlichen Kosten,
 - sondern um Pauschbeträge, die abhängig von der Abwesenheitsdauer gelten.

Pauschalen für Verpflegungsmehraufwand 2025 (Deutschland)

- Abwesenheit von mehr als 8 Stunden: 14,00 €
- Abwesenheit von 24 Stunden: 28,00 €
- An- und Abreisetag **ohne Berücksichtigung der Stunden**: 14,00 €

Besonderheiten bei An- und Abreisetagen

- **Anreisetag:**
 - Bei beruflich veranlasster Abwesenheit werden **14,00 €** angesetzt,
 - auch wenn die Abwesenheit weniger als 8 Stunden beträgt.
- **Abreisetag:**
 - Es gelten dieselben Regeln wie beim Anreisetag.

Anrechnung von Mahlzeiten

- **Kostenlose Mahlzeiten** (z. B. Frühstück im Hotel) mindern den steuerfreien Verpflegungsmehraufwand:
 - Frühstück: **20 % Abzug** der 24-Stunden-Pauschale (5,60 € bei 28,00 €).
 - Mittag- und Abendessen: **40 % Abzug** der 24-Stunden-Pauschale (je 11,20 € bei 28,00 €)
 - Abzug maximal bis 0,00 € - Der AN braucht nichts „zurück zu bezahlen“
- Der Arbeitgeber muss die Mahlzeiten angeben und steuerlich berücksichtigen

Verpflegungsmehraufwand bis zum Doppelten

Verpflegungsmehraufwand bis zum Doppelten – 25 % Pauschalversteuerung

- Ein Arbeitgeber kann dem Arbeitnehmer den Verpflegungsmehraufwand über die Pauschalen hinaus
 - steuerfrei bis zu **25 % pauschal** versteuern.
- Bedingung:
 - Der Arbeitgeber übernimmt die Abgaben

Rechtsquelle

- [§ 40 Absatz 2 Satz 3 Nummer 4 EStG](#)

Verpflegungsmehraufwand bis zum Doppelten

Abwesenheitsdauer	Standard-Pauschale frei/frei	Zusätzliche Pauschale AG mit 25 % LSt AN: frei/frei § 40 Absatz 2 Satz 3 Nummer 4 EStG	Verdoppelte Pauschale
Mindestens 24 Stunden	28,00 €	28,00 €	56,00 €
Mehr als 8 Stunden (ab 8,01 Stunden)	14,00 €	14,00 €	28,00 €
Anreise und Abreisetag	14,00 €	14,00 €	28,00 €

6.8

Übernachtungspauschale für Arbeitnehmer

Übernachtungspauschale

Regelungen für Arbeitnehmer und Arbeitgeber

- **Übernachtungspauschale für Arbeitnehmer**
 - Arbeitnehmer können **beruflich bedingte Übernachtungskosten**
 - als Werbungskosten geltend machen,
 - wenn sie auf einer **Auswärtstätigkeit** entstehen.
 - Wird keine Hotelrechnung vorgelegt,
 - kann stattdessen die **Übernachtungspauschale** angesetzt werden.

Pauschalen für Übernachtungskosten 2025

- **Deutschland:** **20,00 € pro Nacht**
- **Ausland:** Länderabhängige Pauschalen gemäß dem Bundesreisekostengesetz.

Erstattung durch den Arbeitgeber

- **Tatsächliche Kosten:**
 - Der Arbeitgeber kann die Hotelrechnung des Arbeitnehmers in voller Höhe steuerfrei erstatten,
 - sofern die Übernachtung beruflich bedingt ist.
- **Übernachtungspauschale:**
 - Alternativ kann der Arbeitgeber die Pauschalen
 - (20,00 € in Deutschland)
 - steuerfrei erstatten,
 - wenn keine Hotelrechnung vorgelegt wird.

Besonderheit für Arbeitgeber

Nur Abrechnung der tatsächlichen Kosten:

- **Arbeitgeber können** Übernachtungskosten,
 - die ihnen selbst entstehen (z. B. auf Geschäftsreisen),
 - **nicht pauschal geltend machen.**
- Sie können jedoch die **tatsächlichen Kosten** der Übernachtung
 - als **Betriebsausgaben** in der Gewinnermittlung als Ausgaben geltend machen,
 - sofern diese nachweisbar sind (z. B. durch Hotelrechnungen).

6.9

Die LKW-Fahrer-Pauschale

Die LKW-Fahrer-Pauschale

Die **LKW-Fahrer-Pauschale** ist eine steuerliche Pauschale,

- die Berufskraftfahrern gewährt wird,
- um zusätzliche berufliche Aufwendungen,
 - insbesondere Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten, pauschal abzudecken.

Sie wurde eingeführt, um die besonderen Anforderungen des Berufs und die damit verbundenen Kosten zu berücksichtigen.

Kernpunkte der LKW-Fahrer-Pauschale

Pauschalbetrag:

- Die Pauschale beträgt **9,00 € pro Kalendertag**, an dem der Fahrer seinen Dienst ausführt.
- **Der Arbeitgeber zahlt die Pauschale an den AN aus**
- Sie wird **zusätzlich zu den Verpflegungsmehraufwendungen** gewährt, die nach den allgemeinen steuerlichen Pauschbeträgen angesetzt werden können
 - z. B. bei einer Abwesenheit von mehr als 8 Stunden, 14,00 € bzw. 28,00 € pro Tag.

Voraussetzungen:

- Die Pauschale gilt ausschließlich für Fahrer von LKWs, die nach § 1 Abs. 1 Nr. 3 Berufskraftfahrer-Qualifikationsgesetz (BKrFQG) eingesetzt werden.
- Sie ist an die Voraussetzung geknüpft, dass der Fahrer während seiner Arbeit außerhalb des Betriebs tätig ist und berufstypische Mehrkosten entstehen.

LKW-Fahrer-Pauschale - Entwicklung

Jahr	LKW-Fahrer-Pauschale (pro Kalendertag)
2025	9,00 €
2024	9,00 €
2023	8,00 €
2022	8,00 €
2021	8,00 €
2020	8,00 €

6.10

Sachbezugsfreigrenze - Warengutschein

Sachbezugsfreigrenze nach § 8 EStG

Die **Sachbezugsfreigrenze** regelt,

- welche Sachleistungen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei bleiben.
- Sie wird in [§ 8 Abs. 2 Satz 11](#) Einkommensteuergesetz (EStG) definiert und
- betrifft Sachbezüge wie
 - Gutscheine,
 - Sachgeschenke oder
 - sonstige nicht-monetäre Leistungen

Höhe der Sachbezugsfreigrenze

- **Monatliche Freigrenze: 50,00 €** (seit dem 1. Januar 2022).
 - Sachbezüge, die diesen Betrag überschreiten, sind in voller Höhe steuer- und sozialversicherungspflichtig.

Sachbezugsfreigrenze nach § 8 EStG

Was fällt unter die Sachbezugsfreigrenze?

- **Sachleistungen:**
 - Gutscheine und Geldkarten (z. B. Tankkarten, Einkaufsgutscheine), sofern sie die Kriterien für Sachleistungen erfüllen.
 - Sachgeschenke (z. B. Blumensträuße, Elektronikartikel).
- **Nicht erfasst sind:**
 - Geldleistungen oder Barzuschüsse.
 - Direkte Überweisungen an den Arbeitnehmer.

Voraussetzungen

- Der Sachbezug muss **zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden.
- Die Sachleistung darf die Freigrenze von **50,00 € monatlich** nicht überschreiten.

Sachbezugsfreigrenze nach § 8 EStG

Wichtiger Hinweis

- Die Freigrenze gilt **monatlich**,
 - nicht jährlich.
 - Sie ist daher nicht übertragbar oder kumulierbar.
- Der Arbeitgeber muss die Sachbezüge sorgfältig dokumentieren, um die Steuerfreiheit nachweisen zu können.
- Die Sachbezugsfreigrenze ist eine attraktive Möglichkeit für Arbeitgeber, Arbeitnehmern zusätzliche Leistungen steuerfrei zukommen zu lassen, solange die gesetzlichen Vorgaben eingehalten werden.

Sachbezugsfreigrenze	
2025	50,00 €
2024	50,00 €
2023	50,00 €
2022	50,00 €
2021	44,00 €
2020	44,00 €

6.11

Geschenke aus besonderem Anlass (60,00 €)

Geschenke aus besonderem persönlichem Anlass des Arbeitnehmers

Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern aus **besonderen persönlichen Anlässen** Geschenke zukommen lassen,

- die steuer- und sozialversicherungsfrei sind.
- Voraussetzung hierfür ist, dass der Anlass und die Wertgrenze eingehalten werden.

Beispiele für besondere persönliche Anlässe:

- Geburtstag
- Hochzeit
- Geburt eines Kindes
- Dienstjubiläum

Steuerfreie Höchstgrenze:

Geschenke aus besonderem persönlichem Anlass bleiben steuer- und beitragsfrei,

- sofern der Wert die Grenze von **60,00 € brutto** nicht übersteigt. Diese Grenze gilt je Anlass und kann innerhalb eines Monats mehrfach genutzt werden, wenn mehrere besondere persönliche Anlässe vorliegen.

Geschenke aus besonderem persönlichen Anlass des Arbeitnehmers

Gesetzliche Grundlage:

Die Regelung basiert auf [R 19.6 Abs. 1 LStR](#) (Lohnsteuerrichtlinien).

- Sie ergänzt die allgemeinen Vorgaben für Aufmerksamkeiten und
- **unterscheidet sich** von der Pauschalbesteuerung von Sachzuwendungen nach **§ 37b EStG**.

Wichtiger Hinweis:

Der Wert des Geschenks umfasst den gesamten Bruttobetrag inklusive Umsatzsteuer.

- Wird die Freigrenze von 60,00 € überschritten,
 - ist das gesamte Geschenk steuer- und sozialversicherungspflichtig.
- Die Einhaltung der Freigrenze sollte daher sorgfältig dokumentiert werden, um eine korrekte Behandlung bei der Lohnsteuerprüfung zu gewährleisten.

Arbeitgeber haben durch diese Regelung die Möglichkeit, Wertschätzung zu zeigen, ohne zusätzliche Abgaben für Arbeitnehmer oder Unternehmen zu verursachen.

Sachzuwendungen zum besonderen persönlichen Ereignis - Entwicklung

Sachzuwendungen zum besonderen persönlichen Ereignis	
2025	60,00 €
2024	60,00 €
2023	60,00 €
2022	60,00 €
2021	60,00 €

6.12

Getränke und Genussmittel zum Verzehr im Betrieb

Aufmerksamkeiten wie Getränke und Genussmittel zum Verzehr im Betrieb

Definition und steuerliche Behandlung

Nach **R 19.6 Abs. 2 LStR** gehören Getränke und Genussmittel,

- die der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern **zum Verzehr im Betrieb** unentgeltlich oder teilentgeltlich überlässt,
- nicht zum steuerpflichtigen Arbeitslohn.
- Diese Zuwendungen sind somit steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn sie im betrieblichen Interesse erfolgen.

Beispiele für Aufmerksamkeiten:

- **Getränke:** Kaffee, Tee, Wasser, Softdrinks
- **Genussmittel:** Kleine Snacks wie Kekse, Obst oder Schokolade

Einschränkungen:

- Die Zuwendungen dürfen nicht individuell vereinbart oder auf bestimmte Mitarbeiter beschränkt sein.
- Aufmerksamkeiten sind keine Ersatzleistungen für andere Zuwendungen oder Gehaltsbestandteile.

Voraussetzungen:

- **Verzehr im Betrieb:**
 - Die Aufmerksamkeiten müssen ausschließlich im Betrieb angeboten werden und für alle Mitarbeiter zugänglich sein.
- **Betriebliches Interesse:**
 - Die Bereitstellung erfolgt im Rahmen der üblichen Unternehmenskultur oder zur Förderung des Arbeitsklimas.

Vorsteuerabzug:

- Der Arbeitgeber kann für die Bereitstellung dieser Aufmerksamkeiten den **Vorsteuerabzug nach § 15 Abs. 1 Nr. 1 UStG** geltend machen.
- Dies ist zulässig, da die Zuwendungen betrieblich veranlasst sind und keine private Nutzung im Vordergrund steht.

6.13

Wegfall der Fünftelregelung

Die Fünftelregelung – Überblick

Was war die Fünftelregelung?

- Die **Fünftelregelung** war eine steuerliche Methode,
 - um die Belastung aus der einmaligen Auszahlung von hohen außerordentlichen Einkünften,
 - wie Abfindungen,
 - zu mildern.
 - Sie wurde in § 34 Einkommensteuergesetz (EStG) geregelt und diente der Steuerprogressionsglättung.

Wofür wurde sie genutzt?

- Die Fünftelregelung kam bei der **Besteuerung außerordentlicher Einkünfte** zur Anwendung, insbesondere bei:
 - **Abfindungen** für Arbeitnehmer bei Kündigungen.
 - **Vergütungen für mehrjährige Tätigkeiten** (z. B. Bonuszahlungen, Honorare).
 - **Entschädigungen** für entgangene Einnahmen (z. B. wegen Vertragsaufhebungen).
 - Ziel war es, die Steuerlast bei einmaligen hohen Zahlungen abzumildern,
 - die durch den Progressionseffekt ansonsten stark belastet wären.

Wie funktionierte die Fünftelregelung

- Der Betrag der außerordentlichen Einkünfte wurde rechnerisch in **fünf gleich große Teile aufgeteilt**.
- **Ein Fünftel** wurde dem regulären zu versteuernden Einkommen hinzugerechnet, und darauf basierend wurde die Einkommensteuer berechnet.
- Die Differenz zur Steuer ohne diesen Betrag wurde anschließend mit fünf multipliziert, um die tatsächliche Steuerbelastung zu ermitteln.

Beispiel:

- **Abfindung:** 50.000 €
- **Reguläres Einkommen:** 60.000 €
 - Zusätzliche Steuer für **10.000 € (1/5 der Abfindung)** berechnen.
 - Differenz zur Steuer ohne die 10.000 € ermitteln.
 - Diese Differenz mit **5 multiplizieren**, um die Gesamtsteuer für die Abfindung zu ermitteln.

Wegfall der Fünftelregelung ab 2025

Ab dem Jahr 2025 entfällt die Fünftelregelung gemäß Änderungen im Einkommensteuergesetz.

Gründe für den Wegfall:

- **Einfachere Steuerberechnung:**
 - Die Fünftelregelung galt als komplex und schwer verständlich,
 - sowohl für Steuerpflichtige als auch für Steuerberater.
- **Reform des Steuersystems:**
 - Durch die Änderungen im Steuerrecht soll die Steuerprogression transparenter und nachvollziehbarer gestaltet werden.
- **Reduzierung von Sonderregelungen:**
 - Das Ziel des Gesetzgebers ist es, Steuerregelungen zu vereinfachen und Sonderregelungen abzuschaffen.

7.

Sozialversicherung

Überblick über die wichtigsten SV-Anpassungen

Zum 1. Januar 2025 treten in der deutschen Sozialversicherung mehrere Änderungen in Kraft.

Beitragsbemessungsgrenzen (BBG)

- **Rentenversicherung:**
 - Einheitlich: **8.050,00 €** pro Monat (vorher 7.550,00 € / 7.450,00 €).
- **Knappschaftliche Rentenversicherung:**
 - **10.000,00 €** pro Monat (vorher 9.350,00 € / 9.200,00 €).
- **Kranken- und Pflegeversicherung:**
 - **5.512,50 €** pro Monat (vorher 5.075,00 €).

Versicherungspflichtgrenze (Jahresarbeitsentgeltgrenze)

- Neuer Grenzwert: **73.800,00 €** jährlich (vorher 66.600,00 €).

Bezugsgröße

- **Monatlich: 3.745,00 €** (vorher 3.395,00 € / 3.290,00 €).

Überblick über die wichtigsten SV-Anpassungen

Geringfügigkeitsgrenze (Minijob)

- Neuer Wert: **556,00 €** monatlich (vorher 538,00 €).
 - Anhebung durch Mindestlohnsteigerung.

Beitragssätze

- **Rentenversicherung:** Bleibt stabil bei **18,6 %**.
- **Krankenversicherung:** Allgemeiner Beitragssatz bleibt bei **14,6 %**
 - Der durchschnittliche Zusatzbeitrag in der KK steigt im Jahr 2025 von bisher **1,7 % auf 2,5 %**
- **Pflegeversicherung:**
 - Der Beitragssatz steigt um 0,2 % **von 3,4 % (2024) auf 3,6 % (2025)**
 - Aufteilung **AG: 1,8 % / AN: 1,8 %**
 - Für **kinderlose Arbeitnehmer** (ab 23) besteht ein zusätzlicher Beitragszuschlag von 0,6 % → 2,4 %
 - Für **AN mit Kindern:**
 - der **Beitragszuschlag von 0,6 % entfällt.**
 - Bis zu 3 Kindern unter 25 Jahren wird der Beitrag der AN um jeweils 0,25 % gekürzt

Sozialversicherungsbeiträge 2025					
		2023	ab 1.7.2023	2024	2025
Krankenversicherung - KV					
allgemeiner Beitragssatz (+ Zusatzbeitrag)		14,60 %	14,60 %	14,60 %	14,60 %
ermäßigter Beitragssatz		14,00 %	14,00 %	14,00 %	14,00 %
Zusatzbeitrag: je nach Krankenkasse					
durchschnittlicher Zusatzbeitrag		1,60 %	1,60 %	1,70 %	2,50 % (+ 0,8 %)
Pflegeversicherung - PV					
Pflegeversicherung – mit Kindern		3,05 %	3,40 %	3,40 %	3,60 % (+0,2 %)
Pflegeversicherung – Aufteilung 15 Bundesländer	AG	1,525 %	1,70 %		1,80 % (+0,1 %)
	AN	1,525 %	max. 1,70 %		max. 1,80 %
			abhängig von Anzahl Kinder		
Kinderlosenzuschlag		0,35 %	0,60 %	0,60 %	0,60 %
Pflegeversicherung – mit Kinderlosenzuschlag		3,40 %	4,00 %	4,00 %	4,20 % (+0,2 %)
Pflegeversicherung – Aufteilung Sachsen	AG	1,20 %	1,20 %		1,30 % (+0,1 %)
	AN	2,20 %	max. 2,20 %		max. 2,30 %
			abhängig von Anzahl Kinder		
Rentenversicherung - RV		18,60 %	18,60 %	18,60 %	18,60 %
Arbeitslosenversicherung - AV		2,60 %	2,60 %	2,60 %	2,60 %
Alleiniger Arbeitgebераufwendungen (AAG)					
U1	je nach Krankenkasse, ca.: 1,10 % bis 4,90 %				
U2	je nach Krankenkasse ca.: 0,15% bis 0,99 %				
Insolvenzgeldumlage		0,06 %	0,06 %	0,06 %	0,06 %

Alle Änderungen sind in Lexware 2025 enthalten

Alle sv-rechtlichen Änderungen sind in Lexware lohn+gehalt 2025 enthalten

- Ab dem **Januar-Update** sind sämtliche sv-rechtlichen Anpassungen für das Jahr 2025 in Lexware lohn+gehalt integriert.
- Das Update wurde für den **07.01.2025** angekündigt und ermöglicht eine rechtssichere Lohn- und Gehaltsabrechnung für das Jahr 2025.

7.1

Exkurs: Knappschaftliche Rentenversicherung

Merkmale der Knappschaftlichen Rentenversicherung

- **Historischer Ursprung:**
 - Gegründet im Mittelalter, um **Bergleuten** soziale Absicherung zu bieten.
 - Eine der ältesten Sozialversicherungen der Welt.
- **Zielgruppe heute:**
 - **Beschäftigte in bestimmten Bergbau- oder ähnlichen Branchen.**
 - Mitarbeiter, die unter den „Knappschaftsbetrieb“ fallen (z. B. Untertagearbeiten, Energiegewinnung).
- **Unterschiede zur allgemeinen Rentenversicherung:**
 - **Beitragssätze:** Höhere Beiträge, da die Rentenansprüche oft umfangreicher sind.
 - **Beitragsbemessungsgrenze (BBG):** Höher als in der allgemeinen Rentenversicherung.
 - **Rentenansprüche:** Häufig höher, aufgrund der besonderen Belastungen im Bergbau.

Merkmale der Knappschaftlichen Rentenversicherung

- **Verwaltung:**
 - Wird von der **Deutschen Rentenversicherung Knappschaft-Bahn-See (KBS)** verwaltet.
 - Diese Institution betreut neben der Rentenversicherung auch Bereiche wie die Kranken- und Pflegeversicherung.
- **Bedeutung heute:**
 - Die Anzahl der Personen im Bergbau ist stark zurückgegangen, aber die Knappschaftliche Rentenversicherung bleibt erhalten.
 - Sie wird weiterhin von Unternehmen und Beschäftigten genutzt, die in bestimmten, besonders belastenden Berufen tätig sind.
- **Zahlen und Lexware**
 - In der **knappschaftlichen Rentenversicherung** sind derzeit etwa **2,2 Millionen aktive Versicherte** registriert.
 - Insgesamt gibt es in Deutschland rund **46 Millionen Erwerbstätige**.
 - **Lexware lohn+gehalt** bietet die Abrechnung über die knappschaftlichen Rentenversicherung **nicht an**.

7.2

Exkurs: Bezugsgröße

Die Bezugsgröße in der Sozialversicherung

Die Bezugsgröße in der Sozialversicherung ist ein zentraler Referenzwert,

- der als Grundlage für die Berechnung von Beiträgen und Leistungen in verschiedenen Sozialversicherungszweigen dient.
- Sie wird jährlich angepasst und orientiert sich am Durchschnittseinkommen aller gesetzlich Rentenversicherten im vorletzten Kalenderjahr.

Aufgabe der Bezugsgröße

- **Standardisierung:**
 - Die Bezugsgröße sorgt für eine einheitliche Berechnungsbasis innerhalb der Sozialversicherung.
- **Grundlage für Rechengrößen:**
 - Sie dient als Ausgangspunkt für die Festlegung von Beitragsbemessungsgrenzen, Mindestbemessungsgrundlagen und anderen wichtigen Kennzahlen.

Anwendungsbereiche der Bezugsgröße

- **Beitragsbemessungsgrenzen (BBG):**
 - **Kranken- und Pflegeversicherung:**
 - Die Beitragsbemessungsgrenze wird aus dem
 - **1,5-fachen der Bezugsgröße** berechnet.
 - **Rentenversicherung:**
 - Die Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung
 - entspricht etwa dem **2,15-fachen der Bezugsgröße**.
- **Mindestbemessungsgrundlage:**
 - Für **freiwillig Versicherte** in der Kranken- und Rentenversicherung dient ein bestimmter Bruchteil der Bezugsgröße **als Mindestbemessungsgrundlage**, um die Beitragsberechnung zu standardisieren:
 - Krankenversicherung: $\frac{1}{3}$ der Bezugsgröße.
 - Rentenversicherung: 30 % der Bezugsgröße

Anwendungsbereiche der Bezugsgröße

- **Leistungsberechnungen:**
 - **Krankengeld und Mutterschaftsgeld:**
 - Diese Leistungen werden auf Grundlage eines prozentualen Anteils der Bezugsgröße berechnet (maximal 70 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Krankenversicherung).
 - **Entgeltpunkte in der Rentenversicherung:**
 - Ein Entgeltpunkt entspricht einem beitragspflichtigen Einkommen in Höhe der Bezugsgröße.
 - Ein höheres Einkommen ergibt entsprechend mehr Entgeltpunkte.
- **Grenzwerte für Sozialversicherungen:**
 - Die Bezugsgröße wird auch verwendet, um Einkommensgrenzen für verschiedene Versicherungspflichten (z. B. freiwillige Krankenversicherung) oder Zuschüsse festzulegen

7.3

Beitragsänderungen

Beitragsänderungen in der KV 2025

- **Allgemeiner Beitragssatz:**
 - Bleibt unverändert bei **14,60 %**.
- **Ermäßigter Beitragssatz:**
 - Bleibt bei **14,00 %**.
 - Der **ermäßigte Beitragssatz** in der Krankenversicherung gilt für Mitglieder, die **keinen Anspruch auf Krankengeld** haben, wie beispielsweise Selbstständige oder Rentner.
- **Zusatzbeitrag:**
 - Der durchschnittliche Zusatzbeitrag steigt von **1,7 % (2024)** auf **2,5 % (2025)**.
 - Die tatsächlichen Zusatzbeiträge variieren je nach Krankenkasse.
- **Informationspflicht der Krankenkassen:**
 - Bei Erhöhung des Zusatzbeitrags müssen Krankenkassen ihre Mitglieder mindestens einen Monat vor Inkrafttreten schriftlich informieren.
 - Hinweis auf das Sonderkündigungsrecht sowie eine Übersicht über die aktuellen Zusatzbeitragssätze.

Beitragsänderungen in der RV 2025

- **Beitragssatz:**
 - Bleibt unverändert bei **18,60 %**.
 - Die Beiträge werden zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen (je **9,30 %**).
- **Leistungen der Rentenversicherung:**
 - Finanzierung von Altersrenten, Erwerbsminderungsrenten und Hinterbliebenenrenten.

Beitragsänderungen in der AV 2025

- **Beitragssatz:**
 - Bleibt stabil bei **2,60 %**.
 - Die Beiträge werden je zur Hälfte von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen (je **1,30 %**).
- **Zweck der Beiträge:**
 - Finanzierung von Leistungen wie Arbeitslosengeld, beruflicher Weiterbildung und Eingliederungshilfen für Arbeitslose.

7.4

Pflegeversicherung – Beiträge und neues Verfahren für die Anzahl der Kinder

Pflegeversicherung 2025: Beitragssätze und Auswirkungen der Kinderzahl

Beitragssätze:

- **Allgemeiner Beitragssatz:**
 - **2025: 3,6 %** des Bruttoeinkommens.
 - Im Jahr **2024** betrug der allgemeine Beitragssatz **3,4 %** des Bruttoeinkommens.
 - Die **Erhöhung beträgt 0,2 %**.
 - Arbeitgeber und Arbeitnehmer, die Eltern sind, teilen sich diesen Beitrag jeweils zur Hälfte, sodass beide 1,8 % tragen.
- **Kinderlosenzuschlag:**
 - Zusätzlich 0,6 % für kinderlose Mitglieder ab 23 Jahren,
 - wodurch sich der Gesamtbeitrag für diese Personen auf 4,2 % erhöht.
 - Arbeitgeber tragen davon 1,8 %,
 - den Kinderlosenzuschlag in Höhe von 0,6 % trägt der Arbeitnehmer jedoch allein.

Auswirkungen der Kinderzahl auf den Beitragssatz:

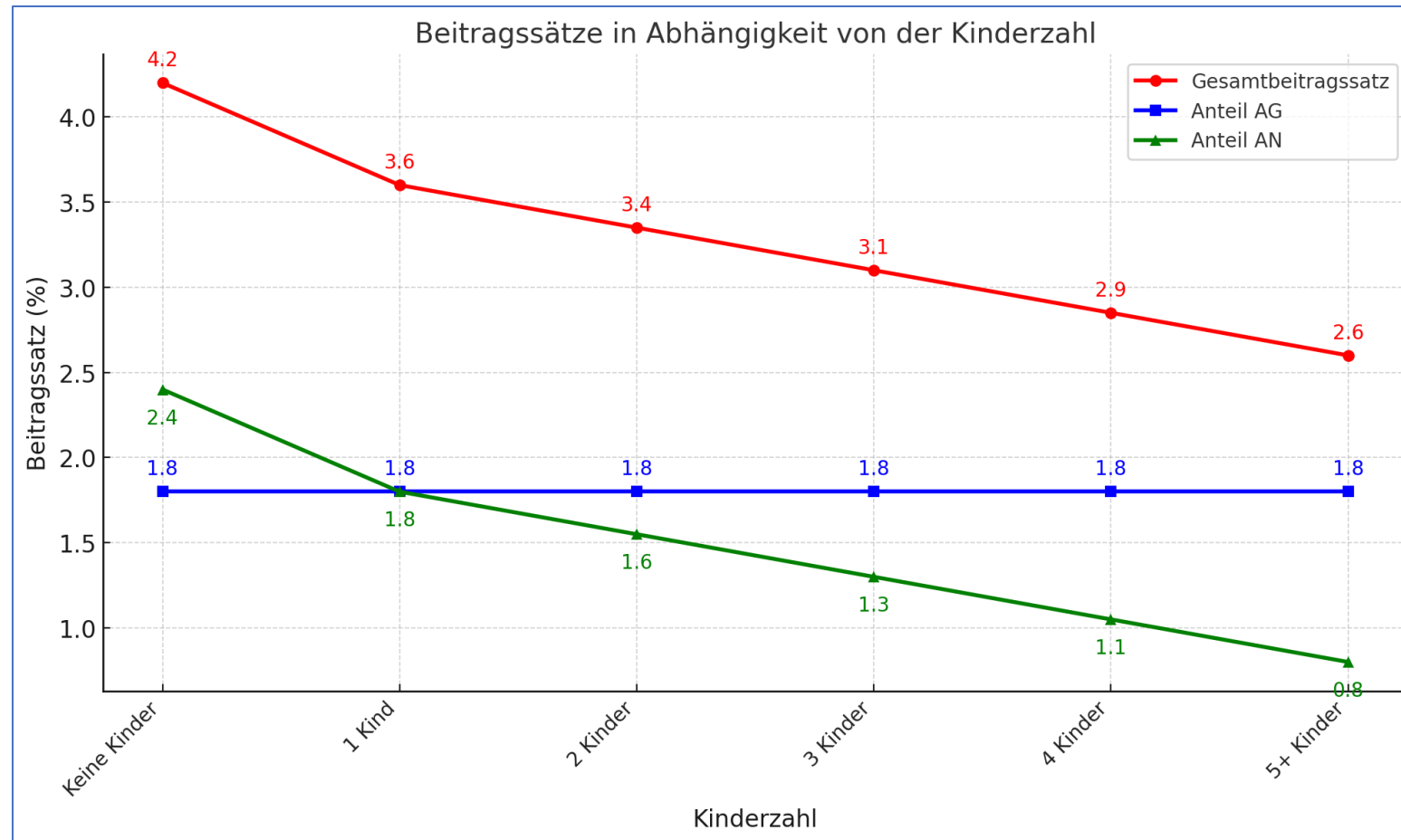
Für Arbeitnehmer mit Kindern gelten folgende Regelungen:

- **Arbeitnehmer mit einem Kind:**
 - Der allgemeine Beitragssatz von 3,6 % bleibt unverändert.
 - Dabei spielt es keine Rolle, ob das Kind lebt oder älter als 25 Jahre ist.
 - Ist man einmal Elternteil, bleibt man immer Elternteil.
- **Arbeitnehmer mit zwei oder mehr Kinder:**
 - Für das zweite bis fünfte Kind **unter 25 Jahren** wird der Beitragssatz während der Erziehungsphase,
 - also dem Zeitraum, in dem ein Kind das 25. Lebensjahr noch nicht vollendet hat,
 - um jeweils 0,25 Prozentpunkte pro Kind gesenkt.

Beitragssätze in Abhängigkeit von der Kinderzahl

Kinderzahl	Gesamtbeitragssatz	Anteil AG	Anteil AN
Keine Kinder	4,20 %	1,80 %	2,40 %
Eltern mit einem Kind (auch verstorben oder über 25)	3,60 %	1,80 %	1,80 %
Eltern mit 2 Kindern unter 25	3,35 %	1,80 %	1,55 %
Eltern mit 3 Kindern unter 25	3,10 %	1,80 %	1,30 %
Eltern mit 4 Kindern unter 25	2,85 %	1,80 %	1,05 %
Eltern mit 5 oder mehr Kindern unter 25	2,60 %	1,80 %	0,80 %

Grafik zur Beitragsminderung für Eltern in der Pflegeversicherung ab dem 01.01.2025



Beitragssätze in Abhängigkeit von der Kinderzahl

Gültigkeit der Abschlüsse:

- Die Abschlüsse gelten bis zum Ablauf des Monats, in dem das jeweilige Kind das 25. Lebensjahr vollendet hat oder vollendet hätte.
- Auch verstorbene Kinder werden berücksichtigt, sodass Eltern weiterhin von den Beitragsabschlüssen profitieren, als ob das Kind noch leben würde.

Berücksichtigung verstorbener Kinder:

- Verstorbene Kinder werden bei der Berechnung der Pflegeversicherungsbeiträge berücksichtigt.
- Eltern behalten lebenslang den Status als Elternteil,
 - wodurch sie vom Kinderlosenzuschlag befreit sind.
- Auch bei den Beitragsabschlüssen werden verstorbene Kinder so lange berücksichtigt,
 - bis sie das 25. Lebensjahr vollendet hätten.

Besonderheiten in Sachsen:

Kinderzahl	Gesamtbeitragssatz	Anteil AG	Anteil AN
Keine Kinder	4,20 %	1,30 %	2,90 %
Eltern mit einem Kind (auch verstorben oder über 25)	3,60 %	1,30 %	2,30 %
Eltern mit 2 Kindern unter 25	3,35 %	1,30 %	2,05 %
Eltern mit 3 Kindern unter 25	3,10 %	1,30 %	1,80 %
Eltern mit 4 Kindern unter 25	2,85 %	1,30 %	1,55 %
Eltern mit 5 oder mehr Kindern unter 25	2,60 %	1,30 %	1,30 %

Regelungen für den Übergangszeitraum:

Während des Übergangszeitraums vom **1. Juli 2023 bis zum 30. Juni 2025** gelten vereinfachte Nachweisverfahren,

- um die Anzahl der Kinder nachzuweisen.

Arbeitnehmer können auf einem vom Arbeitgeber bereitgestellten Formular die Anzahl der Kinder angeben,

- die der Arbeitgeber dann der Abrechnung zugrunde legt.

Insbesondere Anwender der Lexware lohn+gehalt-Software haben dieses Verfahren genutzt,

- indem sie die Anzahl der Kinder von den Arbeitnehmern auf einem bereitgestellten Formular bestätigen ließen und
 - diese Informationen direkt in die Abrechnungen integriert haben.

Eine Vorlage und Prüfung konkreter Nachweise ist in diesem Zeitraum nicht erforderlich.

- Spätestens nach Ablauf des Übergangszeitraums müssen Arbeitgeber und Pflegekassen die angegebenen Kinder jedoch überprüfen.

Einführung eines digitalen Nachweisverfahrens:

Bis zum **31. März 2025** soll ein **digitales Verfahren** zur Erhebung und zum Nachweis der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder entwickelt werden.

- Arbeitgeber können dann die Daten zu den berücksichtigungsfähigen Kindern bis spätestens zu diesem Zeitpunkt in digitaler Form laden und verarbeiten.

Besonderheit in der Übergangszeit:

Ab dem **1. April 2025** wird die Anzahl der Kinder

- elektronisch an die Arbeitgeber gemeldet.
- Diese Informationen können direkt in die Lexware-Software eingelesen werden.
- **Differenzen** zwischen den **elektronisch gemeldeten Daten** und den **Angaben der Eltern**,
 - die bisher Grundlage der Abrechnung waren,
- werden voraussichtlich automatisch von Lexware korrigiert.

Digitales Verfahren ab 1. Juli 2025 in Lohn+gehalt

Ab dem 1. Juli 2025 wird ein digitales Verfahren zur Erhebung und zum Nachweis der Elterneigenschaft und der Anzahl der berücksichtigungsfähigen Kinder eingeführt.

Elektronische Anmeldung und Abmeldung:

- **Anmeldung bei Beschäftigungsbeginn:**
 - Bei neuen Beschäftigten erfolgt neben der Sozialversicherungsanmeldung eine elektronische Anmeldung zum Abrufverfahren.
 - Dies ermöglicht sofortige Rückmeldungen und Benachrichtigungen bei Änderungen der Elterneigenschaft oder der Kinderzahl.
- **Abmeldung bei Beschäftigungsende:**
 - Beim Austritt eines Beschäftigten ist eine elektronische Abmeldung erforderlich, um die Aktualität der Daten sicherzustellen.

Datenverwaltung

Das Bundeszentralamt für Steuern (BZSt) fungiert als zentrale Datenquelle und verwaltet die relevanten Informationen. Arbeitgeber erhalten über die Datenstelle der Rentenversicherung Zugriff auf diese Informationen.

Vorteile des digitalen Verfahrens:

- **Automatische Aktualisierungen:**
 - Änderungen in der Elterneigenschaft oder Kinderzahl werden automatisch gemeldet.
- **Reduzierter Verwaltungsaufwand:**
 - Arbeitgeber profitieren von einem vereinfachten Prozess ohne manuelle Prüfung.
- **Zeitnahe Erstattungen:**
 - Rückzahlungen können schneller erfolgen und sind transparenter gestaltet.

Das digitale Verfahren bietet langfristig eine effizientere und transparentere Verwaltung der Pflegeversicherungsbeiträge für alle Beteiligten.

7.5

AAG: U1, U2 und Vaterschaftsurlaub

U1-Umlage: Überblick

Die U1-Umlage gilt für Betriebe mit maximal **30 Vollzeitäquivalenten (VZÄ)**.

Berechnung der VZÄ:

Teilzeitbeschäftigte werden entsprechend ihrer Wochenarbeitszeit in VZÄ umgerechnet:

- Bis zu 10 Stunden: **0,25 VZÄ**
- Bis zu 20 Stunden: **0,50 VZÄ**
- Bis zu 30 Stunden: **0,75 VZÄ**
- Ab 30 Stunden: **1,00 VZÄ**

Definition von Vollzeit:

- Vollzeit entspricht einer Wochenarbeitszeit von **30 bis 40 Stunden**.

Nicht berücksichtigt werden:

- **Aushilfen, Praktikanten**
- **Auszubildende, ...**

Prüfung der U1-Konformität in Lexware lohn+gehalt 2025

Aktualisierungen:

- Einführung einer neuen Prüfungsfunktion, die die U1-Pflicht bei allen Krankenkassen einer Firma automatisch überprüft.

Plausibilitätsprüfungen:

- Die Prüfung wird immer durchgeführt.
- Bei widersprüchlichen Angaben erfolgt ein Hinweis auf Handlungsbedarf.

Fehlerbearbeitung:

- Der Haken „Firma ist U1-pflichtig“ muss bei allen Krankenkassen einheitlich gesetzt oder entfernt werden.

Konsistenz innerhalb der Firma:

- Sicherstellen, dass der Haken „Firma ist U1-pflichtig“ bei allen Krankenkassen konsistent gesetzt ist.

Betriebsstättenüberprüfung:

- Einheitliche Einstellung der U1-Pflicht bei Firmen mit mehreren Betriebsstätten gewährleisten.

U2-Umlage – Finanzielle Absicherung im Mutterschutz

Zweck:

- Schutz der Arbeitgeber vor Kosten während des Mutterschutzes.
- **Vorteil:** 100 % Erstattung von Arbeitsentgelt, Arbeitgeberanteilen und Zuschüssen zum Mutterschaftsgeld.

Geltungsbereich und Beitragspflicht:

- Gilt für alle Arbeitgeber, unabhängig von der Beschäftigtenzahl.
- **Beitragspflicht:** Für Arbeitnehmer und Auszubildende, unabhängig vom Geschlecht.

Prozess der Erstattung:

1. **Beitragszahlung:** Arbeitgeber zahlen an die Umlagekasse.
2. **Antragstellung:** Erstattung der Mutterschutzkosten (Mutterschutzzeiten, Beschäftigungsverbote).

Bedeutung der U2-Umlage:

- Sicherung des Mutterschutzes für schwangere Arbeitnehmerinnen.
- Förderung der Gleichstellung durch gleiche Beitragspflicht für Männer und Frauen.

Vaterschaftsurlaub in Deutschland – Was ist das?

- **Definition:**
 - Ein bezahlter Anspruch für Väter direkt nach der Geburt eines Kindes,
 - der die Bindung zum Neugeborenen stärkt und die Mutter unterstützt.
- **EU-Vorgaben:**
 - EU-Richtlinie 2019/1158: Mitgliedstaaten müssen bis August 2022 einen mindestens 10-tägigen bezahlten Vaterschaftsurlaub einführen.
- **Aktueller Stand in Deutschland:**
 - Die EU-Richtlinie wurde noch nicht umgesetzt.
 - Ein zweitägiger Vaterschaftsurlaub wurde mehrfach angekündigt, ist jedoch nicht gesetzlich geregelt
 - Insbesondere die FDP hat dazu beigetragen, dass die EU-Vorgabe für einen bezahlten Vaterschaftsurlaub nicht umgesetzt wurde.
 - Dies hat ein **Vertragsverletzungsverfahren der EU gegen Deutschland zur Folge.**

Herausforderungen und Ausblick

- **Gründe für Verzögerungen:**
 - Finanzielle Belastung für Arbeitgeber und Wirtschaft.
 - Diskussionen über Finanzierung und konkrete Ausgestaltung des Vaterschaftsurlaubs.
- **Wie soll der Vaterschaftsurlaub finanziert werden?**
 - Geplant ist eine Finanzierung durch Umlagen, ähnlich wie bei anderen Arbeitgeberpflichten (z. B. U1/U2).
 - Alternativ wird eine staatliche Finanzierung über Steuerzuschüsse diskutiert.
- **Was ist für 2025 zu erwarten?**
 - Die Bundesregierung steht unter Druck, die EU-Vorgaben umzusetzen.
 - Eine gesetzliche Regelung könnte noch 2025 eingeführt werden.

7.6

Sachbezug: Mahlzeiten

Amtlicher Sachbezugswert für Mahlzeiten

Sachbezüge Mahlzeiten					
	mtl. = monatlich ktgl. = täglich	Frühstück	Mittagessen	Abendessen,	Gesamt
2025	mtl.	69,00 €	132,00 €	132,00 €	333,00 €
2025	ktgl.	2,30 €	4,40 €	4,40 €	11,10 €
2024	mtl.	65,00 €	124,00 €	124,00 €	313,00 €
2024	ktgl.	2,17 €	4,13 €	4,13 €	10,43 €
2023	mtl.	60,00 €	114,00 €	114,00 €	288,00 €
2023	ktgl.	2,00 €	3,80 €	3,80 €	9,60 €

Sachbezugswerte für Mahlzeiten

Definition:

- Sachbezugswerte gelten für alle unentgeltlichen oder vergünstigten Mahlzeiten, die ein Arbeitgeber bereitstellt (z. B. Frühstück, Mittagessen, Abendessen).

Besteuerung:

- Grundsätzlich als geldwerter Vorteil steuer- und sozialversicherungspflichtig.
- Der Arbeitgeber kann den geldwerten Vorteil alternativ mit 25 % pauschal versteuern, sofern die Mahlzeiten nicht als fester Lohnbestandteil vereinbart sind.
- Bei Pauschalbesteuerung entfällt die Sozialversicherungspflicht.

Ausnahmen:

- Mahlzeiten sind steuerfrei, wenn sie im überwiegenden betrieblichen Interesse bereitgestellt werden,
 - Geschäftlichen Besprechungen mit Geschäftspartnern - Bewirtungskosten.
 - Mahlzeiten im Rahmen von Betriebsveranstaltungen, sofern bestimmte Freigrenzen eingehalten werden.

7.7

Betriebsveranstaltungen

Betriebsfeiern: Steuerliche Regelungen und Freibeträge

Freibetrag für Betriebsveranstaltungen:

- Steuerfreier Betrag von 110,00 € je Veranstaltung für Zuwendungen an Arbeitnehmer.
- Gilt für maximal zwei Veranstaltungen pro Jahr (z. B. Weihnachtsfeiern, Jubiläumsfeiern, Betriebsausflüge).
- Bei Überschreiten des Freibetrags: Pauschalbesteuerung des Restbetrags mit 25 % durch den Arbeitgeber möglich.

Die geplante Erhöhung auf 150,00 € ab 2024 und 2025 wurde nicht umgesetzt.

Was zählt zu den Zuwendungen bei Betriebsveranstaltungen?

Umfang der Zuwendungen:

- Speisen, Getränke, Tabakwaren, Süßigkeiten, Übernachtungs- und Fahrtkosten, Musik, künstlerische Darbietungen und Geschenke.
- Steuerliche Behandlung abhängig von Art und Umständen der Zuwendung.

Voraussetzungen für Betriebsveranstaltungen:

- Teilnehmerkreis besteht überwiegend (mind. 50 %) aus Betriebsangehörigen, Begleitpersonen und ggf. Leiharbeitnehmern.

Gesetzliche Regelung:

- Zuwendungen an aktive und ehemalige Arbeitnehmer sowie Praktikanten, Referendare und Begleitpersonen.

Verteilung der Kosten:

- **Laut BFH-Urteil (2021): Kosten werden gleichmäßig** auf tatsächlich anwesende Teilnehmer umgelegt.

Bundesfinanzhof-Urteil und aktuelle Entwicklungen

BFH-Urteil (29. April 2021, veröffentlicht 15. Juli 2021):

- Kosten von Betriebsveranstaltungen müssen auf tatsächlich Anwesende verteilt werden, nicht auf gemeldete Personen.
- Hinweis: Verteilung unabhängig von Vorteilen für Arbeitnehmer.

Verfassungsbeschwerde (eingereicht Januar 2021):

- Kernfrage: Ist die Verteilung der No-Show-Kosten auf Anwesende verfassungsgemäß?

Ausblick:

- Unternehmen sollten rechtliche Entwicklungen beobachten.
- Möglichkeit: Einspruch bei Lohnsteuer-Außenprüfung in Betracht ziehen.

7.8

Sachbezug Essensmarken

Sachbezug Essensmarken – Grundlagen

- **Essensmarken:**
 - Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern Essensmarken für Mahlzeiten zur Verfügung stellen, um die Verpflegung zu unterstützen und steuerliche Vorteile zu nutzen.
- **Sachbezugswert 2025:**
 - Der amtliche Sachbezugswert für ein Mittag- oder Abendessen beträgt **4,40 €**.
- **Steuerfreier Zuschuss:**
 - Arbeitgeber können zusätzlich zum Sachbezugswert einen Betrag von **3,10 €** pro Mahlzeit steuerfrei gewähren, sodass der Gesamtwert der Essensmarke **7,50 €** nicht übersteigt.
- **Berechnungsbeispiel:**
 - **Gesamtwert der Essensmarke:** 7,50 €
 - **Sachbezugswert:** 4,40 €
 - **Steuerfreier Zuschuss:** 3,10 €
 - **Geldwerter Vorteil:** 4,40 € (steuerpflichtig)

Versteuerung und Anwendung von Essensmarken

- **Versteuerungsarten:**
 - **Pauschal (25 %):**
 - Arbeitgeber versteuert den geldwerten Vorteil, sozialversicherungsfrei für Arbeitnehmer.
 - **ELStAM:**
 - Geldwerter Vorteil wird individuell über die Steuerklasse des Arbeitnehmers abgerechnet.
- **Zuzahlung des Arbeitnehmers:**
 - Zahlt der Arbeitnehmer den **Sachbezugswert** (z. B. 4,40 €), entfällt der geldwerte Vorteil.
 - Unabhängig vom Wert der Essensmarke

Essensmarken - Entwicklung

Jahr	Steuerfreier Zuschuss (€)	Sachbezugswert Mittagessen (€)	Maximaler Wert Essensmarke (€)
2025	3,10	4,40	7,50
2024	3,10	4,13	7,23
2023	3,10	3,80	6,90
2022	3,10	3,57	6,67
2021	3,10	3,47	6,57
2020	3,10	3,40	6,50

7.9

Sachbezug Unterkunft

Amtlicher Sachbezugswert für Unterkunft

Unterkunft belegt mit volljährigem Arbeitnehmer		Unterkunft allgemein			Aufnahme in Arbeitgeberhaushalt/ Gemeinschaftsunterkunft		
		2023	2024	2025	2023	2024	2025
einem Beschäftigten	mtl.	265,00 €	278,00 €	282,00 €	225,25 €	236,30 €	239,70 €
	ktgl.	8,83 €	9,27 €	9,40 €	4,51 €	7,88 €	7,99 €
zwei Beschäftigten	mtl.	159,00 €	166,80 €	169,20 €	119,25 €	125,10 €	126,90 €
	ktgl.	5,30 €	5,56 €	5,64 €	3,98 €	4,17 €	4,23 €
drei Beschäftigten	mtl.	132,50 €	139,00 €	141,00 €	92,75 €	97,30 €	98,70 €
	ktgl.	4,42 €	4,63 €	4,70 €	3,09 €	3,24 €	3,29 €
mehr als drei Beschäftigten	mtl.	106,00 €	111,20 €	112,80 €	66,25 €	69,50 €	70,50 €
	ktgl.	3,53 €	3,71 €	3,76 €	2,21 €	2,32 €	2,35 €
mtl. = monatlich, ktgl. = kalendertäglich; Werte in €							

Abgrenzung zwischen Unterkunft und Wohnung

- **Unterkunft:**
 - Ein Raum oder Zimmer,
 - oft mit gemeinschaftlicher Nutzung von Bad, Küche oder WC.
 - **Beispiel:** Ein Zimmer in einem Wohnheim mit Gemeinschaftseinrichtungen.
- **Wohnung:**
 - Eine in sich geschlossene Einheit mit eigenen Sanitäreinrichtungen und Kochgelegenheit,
 - die eine selbstständige Haushaltsführung ermöglicht.
 - **Beispiel:** Ein 1-Zimmer-Appartement mit eigener Küchenzeile und Bad.
- **Steuerliche Bewertung:**
 - **Unterkunft:** Bewertung erfolgt nach **amtlichen Sachbezugswerten**.
 - **Wohnung:** Bewertung erfolgt nach dem ortsüblichen Mietpreis.

Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt und Bewohnerzahl

Aufnahme im Arbeitgeberhaushalt:

- Liegt vor, wenn der Arbeitnehmer im Haushalt des Arbeitgebers wohnt und in die häusliche Gemeinschaft integriert ist.
- **Beispiel:** Hausangestellte, die im Haushalt des Arbeitgebers leben.

Bedeutung der **Bewohnerzahl** bei Gemeinschaftsunterkünften:

Die Anzahl der Bewohner beeinflusst die Bewertung des Sachbezugs:

- **Einzelunterkunft:** Voller Sachbezugswert.
- **Gemeinschaftsunterkunft:** Abschläge je nach Bewohnerzahl, z. B. bei zwei Personen 40 % Abschlag.

Steuerliche Bewertung:

- Die genaue Bewertung richtet sich nach den amtlichen Sachbezugswerten und
- den spezifischen Wohnverhältnissen.

7.10

Die Beitragsbemessungsgrenzen

Die Beitragsbemessungsgrenzen in der SV

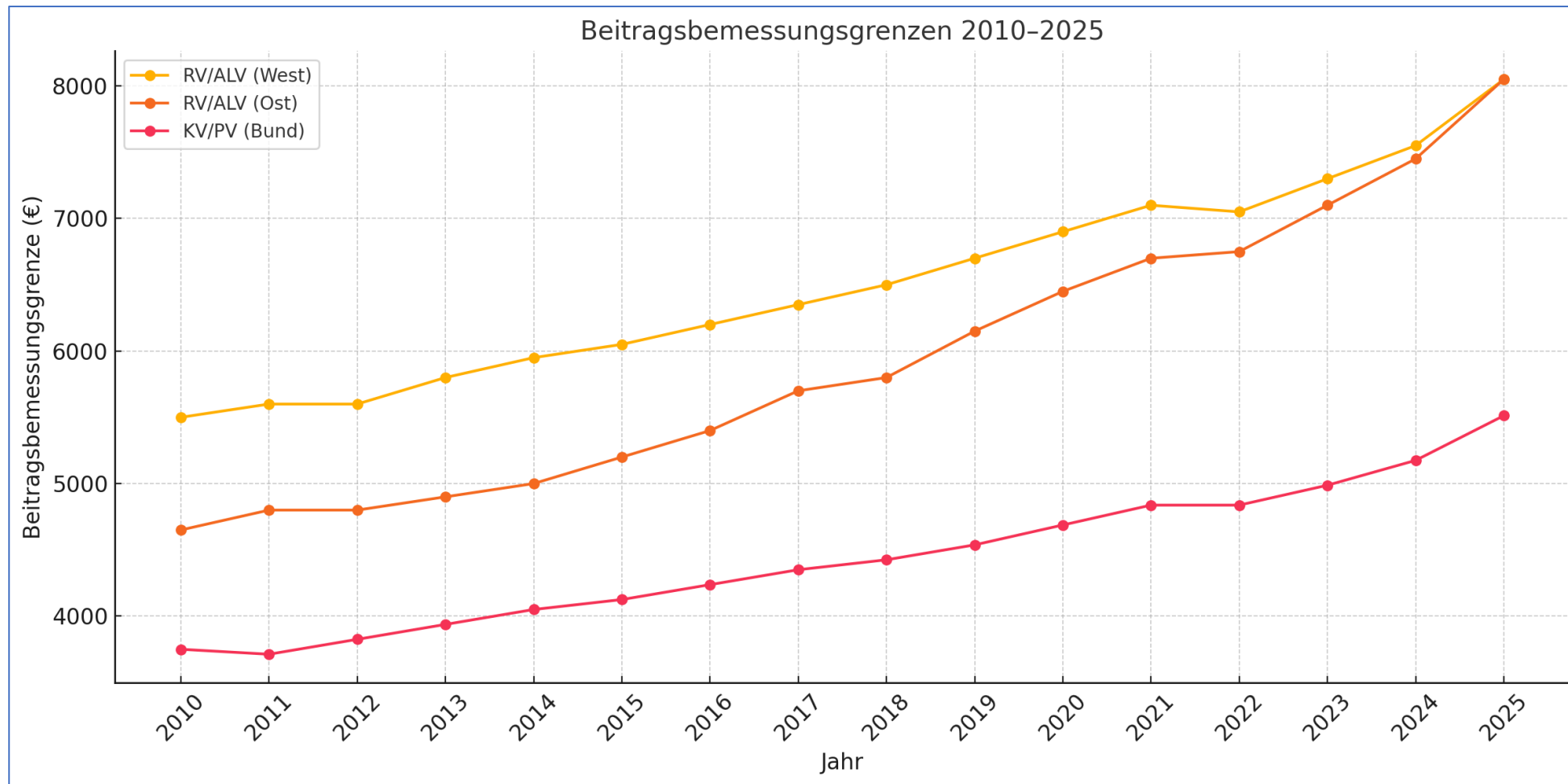
Definition:

- Die **Beitragsbemessungsgrenze (BBG)** legt fest,
 - bis zu welchem Einkommen Sozialversicherungsbeiträge erhoben werden.
 - Einkommensteile oberhalb dieser Grenze bleiben beitragsfrei.

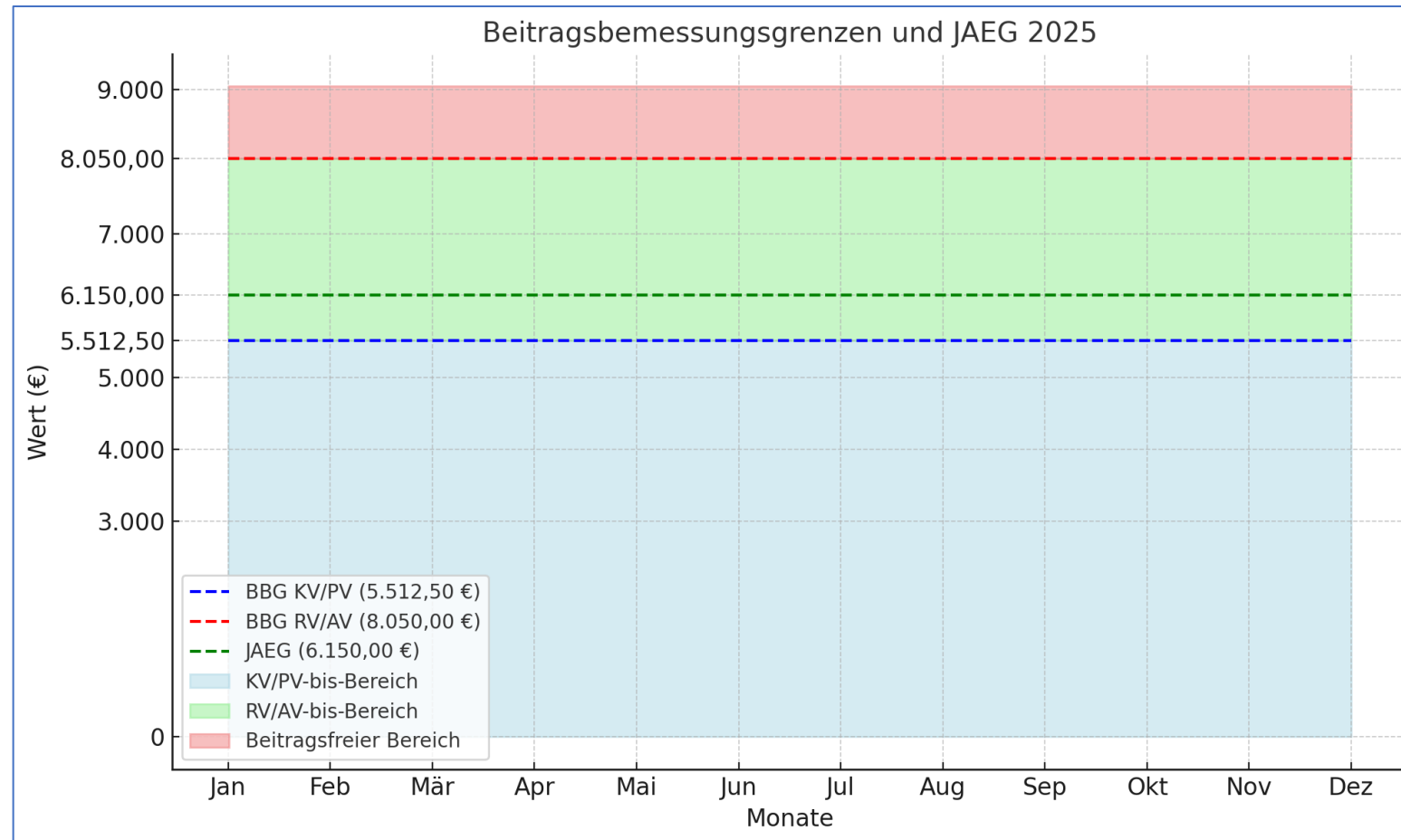
Sinn und Zweck:

- **Begrenzung der Beitragshöhe:**
 - Schutz höherer Einkommen vor übermäßigen Beitragsbelastungen.
- **Solidarprinzip:**
 - Sicherstellung, dass alle Einkommensgruppen angemessen zur Finanzierung der Sozialversicherung beitragen

Historische Entwicklung der BBG seit 2000



Wirkung der BBG 2025



Beitragsbemessungsgrenze KV / PV

Beitragsbemessungsgrenzen – KV, PV			
Kalenderjahr	Jahresbetrag	Monatsbetrag	Kalendertag
2025	66.150,00 €	5.512,50 €	183,75 €
2024	62.100,00 €	5.175,00 €	172,50 €
2023	59.850,00 €	4.987,50 €	166,25 €
2022	58.050,00 €	4.837,50 €	161,25 €
2021	58.050,00 €	4.837,50 €	161,25 €

Beitragsbemessungsgrenze RV / AV

Beitragsbemessungsgrenzen – RV, AV						
Jahr	Jahresbetrag		Monatsbetrag		Kalendertag	
	West	Ost	West	Ost	West	Ost
2025	96.600,00 €		8.050,00 €		268,30 €	
2024	90.600,00 €	89.400,00 €	7.550,00 €	7.450,00 €	251,67 €	248,33 €
2023	86.400,00 €	85.200,00 €	7.200,00 €	7.100,00 €	240,00 €	236,67 €
2022	84.600,00 €	81.000,00 €	7.050,00 €	6.750,00 €	235,00 €	225,00 €
2021	85.200,00 €	80.400,00 €	7.100,00 €	6.700,00 €	236,67 €	223,33 €

Grundlagen zum Wegfall der Rechtskreistrennung

Hintergrund der Rechtskreistrennung

- Die bisherige Trennung in die Rechtskreise „Ost“ und „West“ basierte auf der Notwendigkeit, sozialversicherungsrechtliche Regelungen an die unterschiedlichen Beitragsstrukturen in den alten und neuen Bundesländern anzupassen.

Änderungen ab 2025

- Ab dem 01. Januar 2025 entfällt die Angabe des Rechtskreises in Sozialversicherungsmeldungen für alle Zeiträume ab diesem Datum.

Wichtig:

- Meldungen, die Zeiträume vor 2025 betreffen (z. B. Jahresmeldungen für 2024),
- **müssen weiterhin den Rechtskreiseintrag ausweisen.**

Vorteile der Änderung

- Vereinfachung der Abrechnungen in der Sozialversicherung.
- Einheitliche Vorgehensweise ohne die Notwendigkeit,
- zwischen den Rechtskreisen „Ost“ und „West“ zu unterscheiden.

Auswirkungen in lohn+gehalt

Wegfall der Checkbox „Berlin-Ost“:

- Bei der Erfassung der Entgeltabrechnung entfällt ab 2025 die spezielle Auswahloption „Berlin-Ost“.

Übergangsjahr 2025:

- In Beitragsnachweisen und Abrechnungen bleibt die Unterscheidung zwischen Ost und West bis Ende 2025 bestehen.
- Erst ab 2026 erfolgt eine vollständige Angleichung, sodass Beitragsnachweise ab dann keine Differenzierung mehr beinhalten.

Hinweis für Entgeltabrechner:

- Achten Sie auf die korrekte Handhabung für die Abrechnungszeiträume 2024 und 2025.
- Die finale Angleichung in Lexware Lohn+Gehalt erfolgt erst mit der Beitragsabrechnung 2026.

Ansicht in Lexware

Bundesländerangaben

Bundesland Gültigkeitszeitraum

Sozialversiche

Steuer

Kirchensteuer

Sozialversicherung
Rechengrößen zur Sozialversicherung

Allgemeine Rechengrößen

	Beitragssatz	Beitragsbemessungsgrenze Jahr	Bezugsgröße Jahr
Krankenversicherung allgemein	14,60 %	62.100,00 EUR	
Rentenversicherung	18,60 %	90.600,00 EUR	42.420,00 EUR
Arbeitslosenversicherung	2,60 %	90.600,00 EUR	42.420,00 EUR
Pflegeversicherung	3,40 %	62.100,00 EUR	

7.11

Jahresarbeitsentgeltgrenze Pflichtversicherungsgrenze

Die JAEG

Die **Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG)** ist ein festgelegter Betrag,

- der bestimmt, ob ein Arbeitnehmer in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV) pflichtversichert bleibt
- oder in die private Krankenversicherung (PKV) wechseln kann.

Arbeitnehmer,

- deren regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) **überschreitet**,
 - können in die private Krankenversicherung wechseln.
- Fällt das Entgelt aufgrund einer Erhöhung der JAEG zu Beginn eines neuen Jahres **unter die neue Grenze**,
 - unterliegen sie wieder der Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV).Grenzen

Grenzen

- Für 2025 liegt die allgemeine JAEG bei **73.800,00 €** und
- die besondere JAEG (für vor dem 31.12.2002 privat versicherte Arbeitnehmer) bei **66.150,00 €**.

JAEG - Pflichtversicherungsgrenze

Jahresarbeitsentgeltgrenze in der Krankenversicherung Pflichtversicherungsgrenze in der GKV				
Jahr	Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze (§ 6 Abs. 6 SGB V)		Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze (Bestandsfälle PKV, § 6 Abs. 7 SGB V)	
	Jährlich	mtl.	Jährlich	mtl.
2025	73.800,00 €	6.150,00 €	66.150,00 €	5.512,50 €
2024	69.300,00 €	5.775,00 €	62.100,00 €	5.175,00 €
2023	66.600,00 €	5.550,00 €	59.850,00 €	4.987,50 €
2022	64.350,00 €	5.362,50 €	58.050,00 €	4.837,50 €
2021	64.350,00 €	5.362,50 €	58.050,00 €	4.837,50 €

Arbeiten zum Jahreswechsel für den AG

Zum Jahreswechsel muss der Arbeitgeber prüfen, ob das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt eines Arbeitnehmers die neue Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) überschreitet.

- **Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts:**
 - Grundlage ist das laufende Gehalt, einschließlich regelmäßiger Sonderzahlungen wie Weihnachts- oder Urlaubsgeld.
- **Vergleich mit der neuen JAEG:**
 - Liegt das Entgelt über der Grenze, endet die Versicherungspflicht in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV). Liegt es darunter, bleibt oder wird der Arbeitnehmer versicherungspflichtig.
- **Meldungen und Anpassungen:**
 - Änderung des Versicherungsstatus und der Beitragsgruppenschlüssel (z. B. von GKV zu PKV oder umgekehrt). Meldung an die Krankenkasse über die geänderte Versicherungsart.
- **Information des Arbeitnehmers:**
 - Der Arbeitnehmer wird über den geänderten Status und die Konsequenzen (z. B. freiwillige GKV-Mitgliedschaft oder Wechsel in die PKV) informiert.

Überschreiten: Prüfung des Versicherungsstatus

- Der Arbeitgeber stellt fest,
 - dass der Arbeitnehmer durch **Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze** (JAEG)
 - nicht mehr versicherungspflichtig in der GKV ist.
- Der Arbeitnehmer muss wählen,
 - ob er freiwillig in der GKV bleibt oder
 - in die private Krankenversicherung (PKV) wechselt.

Überschreiten: Notwendige Unterlagen

- Entscheidet sich der Arbeitnehmer für die PKV, sind dem Arbeitgeber folgende Unterlagen vorzulegen:
 - Mitgliedsbescheinigung:
 - Diese Bescheinigung wird von der privaten Krankenversicherung ausgestellt und bestätigt den Abschluss des Versicherungsvertrags sowie die Höhe des Beitrags. Sie dient als Nachweis für den Arbeitgeberzuschuss zur Krankenversicherung.
 - Bestätigung der Bundesanstalt für Finanzdienstleistungsaufsicht (BaFin):
 - Die Bescheinigung muss die Bestätigung der BaFin enthalten, dass die Durchführung der Versicherung durch das jeweilige Unternehmen gemäß § 257 Abs. 2a Satz 1 SGB V anerkannt ist.

Entscheidung

- Eine schriftliche Mitteilung des Arbeitnehmers
- über den Verbleib in der GKV oder
- den Wechsel in die PKV ist erforderlich.

Unterschreiten: Versicherungspflicht

Der Arbeitgeber prüft,

- und stellt fest, dass das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt des Arbeitnehmers
- **unter die neue Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG) fällt.**
- Damit wird der Arbeitnehmer
 - ab Januar wieder **versicherungspflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung (GKV).**

Die **Versicherungspflicht** gilt ab Beginn des neuen Kalenderjahres.

- In diesem Fall ist eine Anpassung der Beitragsgruppenschlüssel in der Entgeltabrechnung notwendig,

Unterschreiten: neuer Beitragsgruppenschlüssel

- Für freiwillige Mitglieder der GKV sind folgende Beitragsgruppenschlüssel anzuwenden:
 - **Krankenversicherung:** 9-1-1-1 (freiwilliges Mitglied in der GKV).
 - **Pflegeversicherung:** 9-1-1-1 (ohne Kinderzuschlag, sofern pflichtig).
 - **Rentenversicherung:** 9-1-1-1 (sofern pflichtig).
 - **Arbeitslosenversicherung:** 9-1-1-1 (sofern pflichtig).
- Die Meldung erfolgt an die Krankenkasse über die DEÜV-Meldung.

Unterschreiten: Informationspflichten

- Der **Arbeitnehmer muss über die Änderung der Versicherungspflicht informiert werden.**
 - Dies umfasst den Übergang von der privaten Krankenversicherung (PKV) zurück in die gesetzliche Krankenversicherung (GKV).
- **Der Arbeitnehmer ist verpflichtet,**
 - sich mit der **bisherigen privaten Krankenversicherung** in Verbindung zu setzen,
 - um den Wechsel zu regeln und eventuell bestehende Verträge anzupassen.
- In der Gehaltsabrechnung müssen die Beitragsgruppenschlüssel geändert werden.
 - Ab Januar erfolgt die Berechnung und Abführung der Beiträge zur gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung entsprechend den neuen Vorgaben.

7.12

Zuschüsse zur PKV

Arbeitgeberzuschuss zur PKV

- Der Arbeitgeberzuschuss ist ein steuerfreier Betrag,
 - den der Arbeitgeber für Arbeitnehmer zahlt, die in der PKV versichert sind.
- Der Zuschuss beträgt **maximal** den Betrag,
 - **den der Arbeitgeber für einen gesetzlich versicherten Arbeitnehmer zahlen würde.**
- **Höchstzuschüsse 2025:**
 - **Krankenversicherung:**
 - 471,32 € monatlich
 - 7,3 % des allgemeinen Beitragssatzes der GKV (14,6 %),
 - basierend auf der Beitragsbemessungsgrenze von 5.512,50 €.
 - **Pflegeversicherung:**
 - 99,23 € monatlich.

Arbeitgeberzuschuss zur PKV - Entwicklung

Zuschüsse des Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung des Arbeitnehmers				
Beitragszuschuss des Arbeitgebers	In der Krankenversicherung		In der Pflegeversicherung	
	(alle Bundesländer) monatlich		(außer Sachsen)	(nur Sachsen)
	Für PKV-versicherte Arbeitnehmer, die in der GKV einen Anspruch auf Krankengeld hätten (Grundlage: allgemeiner Beitragssatz)	Für PKV-versicherte Arbeitnehmer, die in der GKV keinen Anspruch auf Krankengeld hätten (z.B. weiter beschäftigte Altersrentner; Grundlage: ermäßigter Beitragssatz)	monatlich	monatlich
2025	471,32 €	454,78 €	99,23 €	71,66 €
2024	421,76 €	406,24 €	87,98 €	62,10 €
2023	403,99 €	389,03 €	76,06 €	51,12 €
2022	384,58 €	370,07 €	73,77 €	49,58 €
2021	384,58 €	370,07 €	73,77 €	49,58 €

Einstellung in Lexware lohn+gehalt – Zuschuss eintragen

- Tragen Sie die tatsächlichen Beiträge des Arbeitnehmers zur PKV und privaten Pflegepflichtversicherung ein.
- Lexware berechnet automatisch den Arbeitgeberzuschuss basierend auf:
 - Den eingegebenen Prämien.
 - Dem sozialversicherungspflichtigen Entgelt des Arbeitnehmers.

Lohnabrechnung und Kontrolle

- Nach Eingabe aller Daten erstellt Lexware die Lohnabrechnung mit dem korrekt berechneten Arbeitgeberzuschuss.
 - Überprüfen Sie die Abrechnung, um sicherzustellen, dass alle Zuschüsse und Beitragsgruppen fehlerfrei hinterlegt sind.

7.13

bAV

Betriebsrentenstärkungsgesetz

Überblick zum Betriebsrentenstärkungsgesetz 2025

- **Ziel des Gesetzes:**
 - Förderung der betrieblichen Altersvorsorge (bAV) und Verbesserung der Steuerfairness, insbesondere für Geringverdiener.
- **Gesetzesänderungen:**
 - Dynamisierung der Geringverdienergrenze auf 3 % der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) der gesetzlichen Rentenversicherung.
 - Anhebung des steuerlich geförderten Arbeitgeberzuschusses auf maximal 360 € jährlich.
- **Relevante Anpassungen:**
 - **Geringverdienergrenze:** Erhöhung auf 2.898 € monatlich ab 2025 (abhängig von BBG).
 - **Höhere Förderbeträge:** Steuerfreier Arbeitgeberzuschuss steigt von 960 € auf 1.200 € jährlich.

Änderungen im § 100 EStG – Höhere Förderbeträge für Geringverdiener

- **Neuer Höchstbetrag für Arbeitgeberzuschüsse:**
 - Förderung von bisher 960 € auf 1.200 € jährlich angehoben.
 - Zusätzlicher Anreiz, in die Altersvorsorge von Geringverdienern zu investieren.
- **Steuerliche Förderung:**
 - Förderquote bleibt bei 30 %, was den maximal geförderten Betrag von 288 € auf 360 € jährlich erhöht.
 - Unternehmen profitieren von steuerlichen Vorteilen.
- **Vorteile für Arbeitgeber:**
 - Einsparungen durch Steuervergünstigungen und stärkere Mitarbeiterbindung.
 - Die bAV wird zu einem effektiveren Instrument für die Mitarbeitergewinnung.

Vorteile der Geringverdiener-Förderung in der bAV

- **Unterstützung für Geringverdiener:**
 - Steuerfreie Arbeitgeberbeiträge bieten eine kostenfreie Altersvorsorge.
 - Förderung richtet sich gezielt an Mitarbeiter mit niedrigem Einkommen.
- **Förderbeträge im Überblick:**
 - Arbeitgeber können bis zu 1.200 € jährlich steuerfrei einbringen.
 - Maximaler Steuerfreibetrag für geförderte Beiträge liegt bei 360 € jährlich.
- **Langfristiger Vorteil:**
 - Schutz vor Altersarmut und nachhaltiger Aufbau eines zusätzlichen Einkommens im Ruhestand.

Lohnt sich die bAV für Arbeitnehmer mit Unterhaltsleistungen im Alter?

- **Anrechnungsfreiheit:**
 - Ein Teil der bAV bleibt bei Unterhaltsleistungen anrechnungsfrei.
- **Vorteil:**
 - Zusätzliche finanzielle Unterstützung durch die Anrechnungsfreiheit.
- **Beispielrechnung:**
 - Freibetrag von 224,50 € monatlich.
 - Effektiver Vorteil: 200,00 € zusätzlich zur staatlichen Unterstützung.
- **Hinweis:**
 - Freibetrag bleibt 2024 und 2025 bei 224,50 € monatlich.

7.14

Insolvenzgeldumlage

Was ist die Insolvenzgeldumlage?

Die **Insolvenzgeldumlage** ist eine Pflichtabgabe,

- die Arbeitgeber entrichten müssen,
- um im Falle einer Insolvenz die Löhne und Gehälter ihrer Arbeitnehmer abzusichern.

Sie wird in einen Fonds eingezahlt,

- der von der Bundesagentur für Arbeit verwaltet wird und
- im Insolvenzfall die Zahlung von Löhnen für bis zu drei Monate sicherstellt.

Höhe der Insolvenzgeldumlage 2025

- Für das Jahr 2025 beträgt die Insolvenzgeldumlage **0,15 %**
 - der rentenversicherungspflichtigen Bruttoentgelte eines Arbeitnehmers.
- Die Umlage wird ausschließlich vom Arbeitgeber getragen und
 - monatlich zusammen mit den anderen Sozialversicherungsbeiträgen abgeführt.

Ausnahmen

Umlagepflichtig

- sind alle Arbeitgeber, die Arbeitnehmer beschäftigen, die der Rentenversicherungspflicht unterliegen.

Ausnahmen:

- **Arbeitgeber der öffentlichen Hand:**
 - **Bund, Länder und Gemeinden, Körperschaften, Stiftungen und Anstalten des öffentlichen Rechts,**
 - **Juristische Personen des öffentlichen Rechts, Öffentlich-rechtliche Religionsgemeinschaften**
 - **Öffentlich-rechtliche Rundfunkanstalten.**
 - **Botschaften und Konsulate ausländischer Staaten**
 - **Wohnungseigentümergeinschaften**
 - **Privathaushalte.**
- **Nicht umlagepflichtig** sind auch Arbeitgeber,
 - die ausschließlich **geringfügig Beschäftigte (Minijobber)** oder
 - **nicht rentenversicherungspflichtige Arbeitnehmer** beschäftigen.

Entwicklung der Insolvenzgeldumlage

Insolvenzgeldumlage	
Jahr	Beitragssatz
2025	0,15%
2024	0,06%
2023	0,06%
2022	0,09%
2021	0,12%
2020	0,06%

8.

Mindestlohn, Minijob und Übergangsbereich

8.1

Mindestlohn

Mindestlohn 2025

Mindestlohnregelung

- **Gesetzlicher Mindestlohn:**
 - Ab 2025 beträgt der Mindestlohn **12,82 € pro Stunde**.
- **Anwendung:**
 - Gilt für alle Arbeitnehmer, sofern keine Ausnahmeregelungen (z. B. Praktikanten, Auszubildende) greifen.
- **Arbeitszeitdokumentation:**
 - Besonders wichtig für Minijobber, Teilzeitkräfte und geringfügig Beschäftigte.

Entwicklung Mindestlohn	
Jahr	Betrag
2025	12,82 €
2024	12,41 €
2023	12,00 €

Auswirkungen auf die Lohnabrechnung

- **Anpassung des Stundenlohns:**
 - Stellen Sie sicher, dass der Stundenlohn in den **Stammdaten des Mitarbeiters** mindestens 12,82 € beträgt.
 - Gegebenenfalls müssen bestehende Stundenlöhne manuell angepasst werden.
- **Prüfung von Arbeitsverträgen:**
 - Verträge mit festen monatlichen Beträgen müssen auf die neue Mindestlohnregelung überprüft werden.
 - Zum Beispiel:
 - Ein Arbeitnehmer mit 40 Stunden/Woche muss mindestens 2.220,93 € brutto pro Monat verdienen (12,82 € × 173 Stunden).

Mindestlohn – Keine automatische Prüfung in Lexware lohn+gehalt

- In **Lexware lohn+gehalt** erfolgt keine automatische Überprüfung der Einhaltung des gesetzlichen Mindestlohns.
- Arbeitgeber sind daher selbst dafür verantwortlich, sicherzustellen, dass die Vergütung ihrer Arbeitnehmer den jeweils gültigen Mindestlohnvorgaben entspricht.

8.2

Minijob 2025 - Geringfügigkeitsgrenze

Geringfügigkeitsgrenze – Minijob 2025

- Ab dem 1. Januar 2025 wird die Geringfügigkeitsgrenze auf **556,00 € brutto pro Monat** erhöht.
- Die **Grenze** definiert,
 - wie viel ein Arbeitnehmer in einem Minijob verdienen darf,
 - ohne sozialversicherungspflichtig zu werden.
- **Überschreitungen** sind nur in speziellen Ausnahmefällen zulässig:
 - Maximal **zwei Kalendermonate** innerhalb eines Jahres.
 - Das Entgelt darf in diesen Monaten höchstens **1.112,00 €** betragen.
 - Voraussetzung ist,
 - dass die Mehrarbeit unvorhersehbar war,
 - z.B.: durch Krankheitsvertretungen.
 - Häufigere oder höhere Überschreitungen führen zur Sozialversicherungspflicht des Minijobs.

Hinweis:

- Arbeitgeber müssen solche Überschreitungen **nachvollziehbar dokumentieren**.

Geringfügigkeitsgrenze – Minijob-Obergrenze

Entwicklung der Geringfügigkeitsgrenze		
Jahr	Geringfügigkeits-grenze (Monatlich)	Geringfügigkeits-grenze (Jährlich)
2025	556,00 €	6.672,00 €
2024	538,00 €	6.456,00 €
2023	520,00 €	6.240,00 €
2022	520,00 €	6.240,00 €
2021	520,00 €	6.240,00 €

Arbeitszeit und Mindestlohn – Minijob 2025

Beim Mindestlohn von **12,82 € pro Stunde**

- darf ein Minijobber **maximal 43 Stunden pro Monat** arbeiten,
- um die Geringfügigkeitsgrenze von **556,00 € brutto** einzuhalten.
- Dies entspricht einer durchschnittlichen Arbeitszeit von
 - **10 Stunden pro Woche**
 - bei gleichmäßiger Verteilung der Arbeitszeit.

Berechnung der Obergrenze anhand des Mindestlohns

- Die dynamische Geringfügigkeitsgrenze orientiert sich an einer durchschnittlichen **Wochenarbeitszeit von 10 Stunden** zum Mindestlohn und wird wie folgt berechnet:

Geringfügigkeitsgrenze = (Mindestlohn × 130 ÷ 3), auf volle Euro aufgerundet

Hinweis Arbeitszeit:

- Bei Minijobbern ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Arbeitszeit lückenlos zu dokumentieren.
- Diese Vorgabe dient der Kontrolle der Geringfügigkeitsgrenze (§ 17 MiLoG).

Beispiel für die Berechnung der Geringfügigkeitsgrenze 2025:

- **Mindestlohn:**
 - 12,82 € pro Stunde
- **Berechnung:**
 - $12,82 \text{ €} \times 130 \div 3 = 555,53 \text{ €}$
- **Aufgerundet:**
 - 556,00 € brutto pro Monat

8.3

Übergangsbereich

Was ist der Übergangsbereich?

Der **Übergangsbereich** gilt für Beschäftigte mit einem monatlichen Arbeitsentgelt zwischen **556,01 €** und **2.000,00 €**.

- Ziel ist es, den Übergang von Minijobs – ohne eigene SV-Beiträge der AN
 - zu regulären sozialversicherungspflichtigen Beschäftigungen zu erleichtern.
 - **Ca. 21 % SV-Beitrag für den AN**
- **Vorteil für Arbeitnehmer:**
 - Reduzierte Sozialversicherungsbeiträge bei vollem Sozialversicherungsschutz.
 - Innerhalb des Übergangsbereichs steigt die prozentuale Belastung des Arbeitnehmers bis zum vollen Beitragsabzug progressiv an.
 - Der niedrigere Sozialversicherungsbeitrag soll Beschäftigte motivieren, auch geringer bezahlte Jobs anzunehmen.

Der Übergangsbereich - Entwicklung

Minijob - Übergangsbereich & Ober- und Untergrenzen			
	01.01.2023	01.01.2024	01.01.2025
Minijobgrenze - mtl..	520,00 €	538,00 €	556,00 €
Minijobgrenze - jährlich	6.240,00 €	6.456,00 €	6.672,00 €
Übergangsbereich - Untergrenze - mtl.	520,01 €	538,01 €	556,01 €
Übergangsbereich - Obergrenze - mtl.	2.000,00 €	2.000,00 €	2.000,00 €
Übergangsbereich - Obergrenze - jährlich	24.000,00 €	24.000,00 €	24.000,00 €

Der Faktor F

- **Faktor F** ist der zentrale Wert zur Berechnung der **beitragspflichtigen Einnahmen** im Übergangsbereich.
- **Berechnung von F:**
 - $28 \% \div \text{Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz}$
 - Für 2025: $28 \div 41,90 \% = \mathbf{0,6683}$
- **Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz 2025:**

• Krankenversicherung:	14,60 %
• Zusatzbeitrag:	2,50 %
• Rentenversicherung:	18,60 %
• Arbeitslosenversicherung:	2,60 %
• <u>Pflegeversicherung:</u>	<u>3,60 %</u>
• Gesamtsozialversicherungsbeitragssatz:	41,90 %

Berechnung (1)

Die Kurzformel

- Die **Kurzformel** wird jährlich angepasst und vereinfacht die Berechnung der **beitragspflichtigen Einnahme (BE)**.
 - dies ist ein geringerer Betrag als das Arbeitsentgelt
- **Herausgeber:** Die Sozialversicherungsträger veröffentlichen die Formel.

Erläuterung der Begriffe

- **F:** Faktor zur Berechnung der beitragspflichtigen Einnahme.
- **BE:** Beitragspflichtige Einnahme, Grundlage für die Berechnung der Beiträge.
- **AE:** Tatsächliches Arbeitsentgelt.
- **G:** Geringfügigkeitsgrenze (2025: 556,00 €).

Berechnung (2)

1. Berechnung des Gesamtsozialversicherungsbeitrags

- **Beitragspflichtige Einnahme (BE):**
 - Mit Kurzformel: $BE = 1,127718283 \times AE - 255,4365651$
- **Gesamtbeitrag zur SV**
 - $BE \times 41,90 \%$

2. Berechnung des Arbeitnehmeranteils zur SV

- Separate Kurzformel:
 - $BE_AN = 1,385041551 \times AE - 770,0831025$
 - Arbeitnehmeranteil = $BE_AN \times 41,90/2 \%$

3. Berechnung des Arbeitgeberanteils

- Arbeitgeberanteil ergibt sich durch:
 - **Gesamtbeitrag zur SV – Arbeitnehmeranteil zur SV**

Beispielberechnung (1)

Gegeben:

- **Arbeitsentgelt (AE): 1.200 €**

1. Beitragspflichtige Einnahme (BE):

- $BE = 1,127718283 \times 1.200 \text{ €} - 255,4365651$
 - **BE = 1.097,83 €**

2. Gesamtsozialversicherungsbeitrag:

- $BE \times 41,90 \% = 1.097,83 \text{ €} \times 41,90 \%$
 - **Gesamtsozialversicherungsbeitrag = 459,99 €**

Beispielberechnung (2)

3. Arbeitnehmeranteil:

- $BE_AN = 1,385041551 \times 1.200 \text{ €} - 770,0831025$
 - $BE_AN = \mathbf{891,97 \text{ €}}$
- Arbeitnehmeranteil = $BE_AN \times 20,95 \% = 891,97 \text{ €} \times 20,95 \%$
 - Arbeitnehmeranteil = **186,87 €**

4. Arbeitgeberanteil:

- Gesamtbeitrag – Arbeitnehmeranteil = $459,99 \text{ €} - 186,87 \text{ €}$
- Arbeitgeberanteil = **273,12 €**

Beschreibung:

- In diesem Beispiel wurden der **Elternlosenzuschlag** sowie die **Beiträge, die ausschließlich vom Arbeitgeber getragen werden** (z. B. Umlagen U1, U2 und Insolvenzgeldumlage), bewusst nicht berücksichtigt.
- Das Ziel dieser Darstellung ist es, **das grundlegende Prinzip der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge** zwischen Arbeitnehmer und Arbeitgeber im Übergangsbereich zu verdeutlichen.
- Zusätzliche Besonderheiten oder Abweichungen können je nach individueller Situation ergänzt werden

9.

Neuerungen in Lexware lohn+gehalt

Neuerungen in Lexware lohn+gehalt 2025

Jahresupdate 2025:

- Das Update wurde bereits im **November 2024** bereitgestellt.
- Grund dafür war die **kumulierte Korrekturabrechnung** für rückwirkende steuerliche Änderungen, die für eine rechtssichere Abrechnung erforderlich war.

Abrechnung Dezember 2024:

- Die Dezemberabrechnung konnte nur mit dem **Jahresupdate 2025** durchgeführt werden.

Januar-Update 2025:

- Das nächste Update wurde für den **07.01.2025** angekündigt.
- Ab diesem Zeitpunkt können die Januar-Abrechnungen 2025 problemlos erstellt werden.

9.1

MyCenter in lohn+gehalt

Lexware myCenter: Digitale Entgeltabrechnung

- **Was ist Lexware myCenter?**
 - Eine digitale Plattform zur sicheren Bereitstellung von Entgeltabrechnungen für Mitarbeiter.
 - Schneller, papierloser und rechtskonformer Zugriff auf Lohndokumente.
- **Funktionalität:**
 - Direkte Integration in **Lexware lohn+gehalt pro.** → NEU
 - Bereitstellung der Abrechnungen erfolgt direkt nach der Lohnabrechnung.
 - Mitarbeiter werden per E-Mail benachrichtigt und können die Dokumente jederzeit herunterladen.
- **Vorteile:**
 - **Zeitersparnis:** Kein Drucken, Kuvertieren oder Versenden mehr nötig.
 - **Datenschutzkonform:** Sicherer Zugriff über das myCenter-Portal.
 - **Kostenersparnis:** Reduktion von Papier- und Versandkosten.

Fazit: Mit Lexware myCenter wird die Entgeltabrechnung effizient, modern und sicher digitalisiert.

Lexware myCenter – Digitale Entgeltabrechnung leicht gemacht

Entgeltabrechnung per Mausklick verfügbar machen

- Mit **Lexware myCenter** können Sie die Entgeltabrechnungen Ihrer Mitarbeiter digital und sicher bereitstellen
 - ohne Papieraufwand und ohne unsicheren E-Mail-Versand.
 - Die Abrechnungen werden direkt bei der Erstellung in **Lexware lohn+gehalt** hochgeladen und stehen Ihren Mitarbeitern per Mausklick zur Verfügung

Einfache Einrichtung und Nutzung

- **Einrichtung:** Lexware myCenter wird in wenigen Schritten eingerichtet. Ein Tutorial steht zur Verfügung, um den Prozess zu erleichtern.
- **Zentrale Verwaltung:** Berechtigte Personen verwalten den Zugang und die Kennwörter zentral.
- **Überblick über Dokumente:** In der Listenansicht werden alle Lohndokumente nach Zeitraum gefiltert angezeigt und können individuell heruntergeladen werden.

Lexware myCenter – Digitale Entgeltabrechnung leicht gemacht

Funktionen und Vorteile

- **Benachrichtigung per E-Mail:**
 - Mitarbeiter werden automatisch informiert, wenn neue Lohndokumente verfügbar sind.
- **Sicherer Zugriff:**
 - Alle Dokumente sind mit einem individuellen Kennwort geschützt und können nur vom berechtigten Mitarbeiter eingesehen werden.
- **Flexibler Zugriff:**
 - Die Dokumente können auf dem heimischen Computer oder Smartphone heruntergeladen und gespeichert werden.

Sicherheit und Datenschutz

- Alle Lohndokumente sind **individuell verschlüsselt**.
- Nur lizenzierte Benutzer können Zugriffsrechte vergeben und Kennwörter verwalten.

Fazit: Mit Lexware myCenter wird die Entgeltabrechnung effizient und datenschutzkonform digitalisiert. Es spart Zeit, reduziert Kosten und erhöht die Flexibilität für Mitarbeiter und Arbeitgeber.

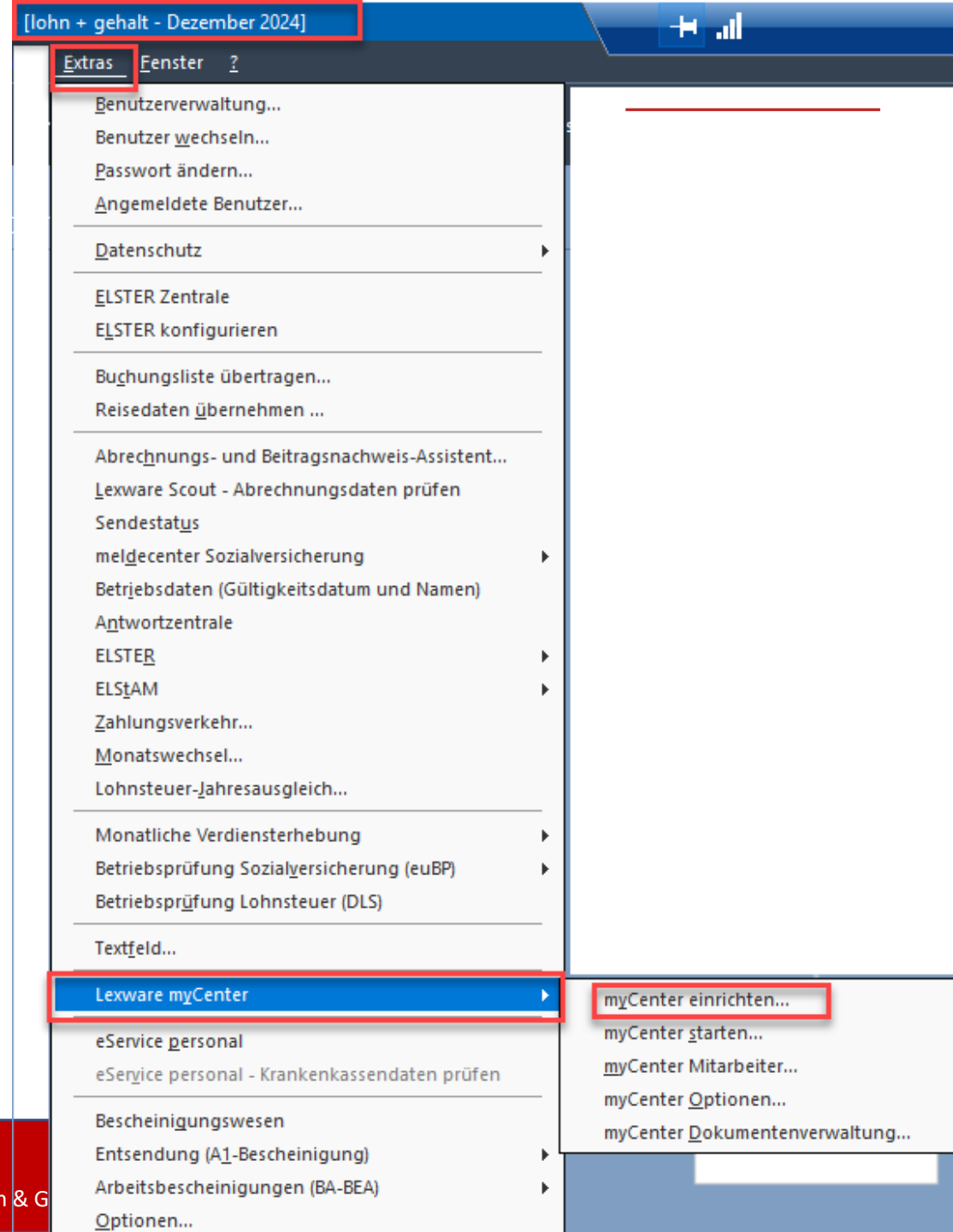
MyCenter-Lizenzen bestellen

- natürlich über uns

Einstieg leicht gemacht

Freilizenzen für Lexware myCenter

- **Drei Freilizenzen inklusive:**
In den **Pro-** und **Premium-Versionen** von Lexware sind standardmäßig **3 Freilizenzen** enthalten.
- **Erweiterungsmöglichkeiten:**
Bei Bedarf können **zusätzliche Lizenzen** erworben werden, z. B. für 5, 20 oder 50 und mehr Benutzer.
- **Einfache Aktivierung:**
Die Freilizenzen sind bereits in der Software integriert und sofort einsatzbereit.
- Mit den Freilizenzen **können Sie myCenter direkt testen** und nutzen und je nach Bedarf flexibel erweitern.



Infos

Thema	Link
Die digitale Lösung für Reisekosten, Fehlzeiten und Lohnabrechnungen	Link: Infoseite
Lexware myCenter: digitale Entgeltabrechnung	Link: Anleitung
Tutorial zur Einrichtung der digitalen Lohnabrechnung	Link: Video

9.2

SKR 42 – auch eine Aufgabe in lohn+gehalt

Umstellung auf SKR42 in Lexware lohn+gehalt ab Januar 2025

Die Einführung des neuen Kontenrahmens **SKR42** erfordert eine vollständige Neuanlage der Firma

- auch in Lexware lohn+gehalt ab Januar 2025.

Für Lohnanwender bedeutet dies zusätzlichen Arbeitsaufwand,

- da die bisherigen Daten aus dem **SKR49** abgeschlossen und
- in die neue Struktur übertragen werden müssen.

Auswirkungen für Lohnanwender

- **Datenmigration:**
 - Mitarbeiterstammdaten müssen exportiert, geprüft und in die neue Firma importiert werden.
- **Erfassung zusätzlicher Meldungen:**
 - Versand der **BG-Stammdatenanfrage** und Bearbeitung der **ELStAM-Änderungslisten**.
- **Zusätzliche Prüfungen:**
 - Kontrolle der Restbeitragsschuld und Anpassung der Abrechnungsdaten.

Schritte zur Umstellung

- **Abschluss der bisherigen Firma (SKR49):**
 - Dezember 2024 regulär abrechnen und **Lohnsteuerbescheinigungen (LStB)** sowie **Jahresmeldungen** (Meldegrund 50 und 92) versenden.
 - **Mitarbeiterstammdaten exportieren** und mögliche Restbeitragsschulden über Berichte prüfen.
 - Um Verwechslungen zu vermeiden, den Firmennamen mit einem Zusatz wie "bis 2024" oder "SKR49" kennzeichnen.
- **Neuanlage der Firma (SKR42):**
 - Firma mit dem Kontenrahmen SKR42 neu anlegen und die Abrechnung ab Januar 2025 starten.
 - **Mitarbeiterstammdaten importieren:** Der ursprüngliche Eintritt bleibt erhalten, sodass keine neuen SV-Anmeldungen notwendig sind.
 - Ergänzung und Prüfung der importierten Daten, einschließlich der Restbeitragsschuld.

Warum ist die Umstellung notwendig?

Der neue Kontenrahmen **SKR42** löst den bisherigen SKR49 ab und bietet eine modernisierte Struktur,

- die den aktuellen Anforderungen der Finanzbuchhaltung besser entspricht.
- Dies erfordert jedoch Anpassungen,
 - um die Jahresabrechnung 2024 und die Abrechnung ab Januar 2025 korrekt durchzuführen.

Empfehlung für Lohnanwender

- Planen Sie genügend Zeit für die Neuanlage der Firma und die Datenmigration ein.
- Nutzen Sie die FAQs und Tutorials von Lexware, um den Prozess effizient durchzuführen.
Die Umstellung auf SKR42 sorgt langfristig für eine bessere Abrechnung und Datenstruktur

Infos

Thema	Link
Mitarbeiterstammdaten innerhalb von Lexware Programmen exportieren/importieren	Link: Anleitung
Wechsel des Abrechnungssystems oder Import von Mitarbeiterstammdaten aus Lexware lohn+gehalt: Restschuld zur Sozialversicherung eingeben	Link: Anleitung
Lexware lohn+gehalt: Firma/Abrechnungsdaten für die Verwendung des Kontenrahmens SKR42 (Ablöse SKR49) neu einrichten	Link: Anleitung
Wechsel des Abrechnungssystems: Meldungen zur Sozialversicherung erstellen	Link: Anleitung
Wechsel des Abrechnungssystems oder Import von Mitarbeiterstammdaten aus Lexware lohn+gehalt: Restschuld zur Sozialversicherung eingeben	Link: Anleitung

1. Schritt: Abschluss der bisherigen Firma mit SKR49

- **Dezember 2024 abrechnen:**
 - Führen Sie die Abrechnung für den Monat Dezember 2024 wie gewohnt durch.
- **Meldungen versenden:**
 - Versenden Sie die **Lohnsteuerbescheinigungen (LStB) 2024**.
 - Wechseln Sie in den Monat Januar 2025.
 - Senden Sie die **Jahresmeldungen (Meldegrund 50)**, den **Lohnnachweis** und die **BG-Jahresmeldungen (Meldegrund 92)**.
- **Mitarbeiterstammdaten exportieren:**
 - Exportieren Sie die Daten über das Menü: '**Datei - Export - Mitarbeiterstammdaten**'.
 - Eine Anleitung finden Sie in der FAQ: *Mitarbeiterstammdaten innerhalb von Lexware Programmen exportieren/importieren*.

1. Schritt: Abschluss der bisherigen Firma mit SKR49

- **Restbeitragsschuld prüfen:**
 - Überprüfen Sie über das Menü: '**Berichte - Ermittlung der Restbeitragsschuld**', ob Differenzen bestehen, die in die neue Firma übertragen werden müssen.
- **Firmennamen anpassen:**
 - Fügen Sie dem Firmennamen nach dem Versand der Meldungen einen Zusatz wie "**bis 2024**" oder "**SKR49**" hinzu, um die Firmen eindeutig zu unterscheiden.
- **Wichtig:** Ändern Sie keine weiteren Einstellungen in den Firmenstammdaten, und markieren Sie die Firma nicht als Testfirma.

2. Schritt: Firma mit SKR42 neu anlegen

- **Neue Firma anlegen:**
 - Legen Sie die neue Firma mit dem Kontenrahmen **SKR42** an, sofern dies nicht bereits in einem anderen Modul Ihres Lexware-Programms erfolgt ist.
 - Wählen Sie in den Firmenstammdaten auf der Seite '**Sonstiges**' unter '**Abrechnungen generieren ab**' den Monat **Januar 2025** aus.
- **BG-Stammdaten anpassen:**
 - Senden Sie die **BG-Stammdatenanfrage** und übernehmen Sie die zurückgemeldeten **Gefahrtarifestellen (GTS)**.
- **Mitarbeiterstammdaten importieren:**
 - Importieren Sie die zuvor exportierten Mitarbeiterstammdaten über das Menü: '**Datei - Import - Mitarbeiterdaten**'.
 - Eine Anleitung finden Sie in der FAQ: [Mitarbeiterstammdaten innerhalb von Lexware Programmen exportieren/importieren.](#)

2. Schritt: Firma mit SKR42 neu anlegen

- **Datenprüfung:**
 - Das ursprüngliche Eintrittsdatum der Mitarbeiter bleibt bestehen, sodass keine neuen SV-Anmeldungen erstellt werden.
 - Prüfen und ergänzen Sie die importierten Mitarbeiterstammdaten.
- **ELStAM-Meldungen:**
 - Senden Sie den Wechsel des Datenübermittlers über das Menü: '**Extras - ELStAM - ELStAM Meldungen**'.
 - Die Finanzverwaltung stellt die aktuellen ELStAM-Daten als '**Änderungslisten**' bereit. Übernehmen Sie diese Daten in die neue Firma.
- **Abrechnungsdaten ergänzen:**
 - Ergänzen Sie die Abrechnungsdaten der Mitarbeiter.
 - Erfassen Sie gegebenenfalls die **Restbeitragsschuld bei den Krankenkassen**. Eine Anleitung hierzu finden Sie in der FAQ: [Restschuld zur Sozialversicherung eingeben](#).

9.3

Wegfall Rechtskreis Ost/West im Programm

Wegfall Rechtskreis Ost/West ab 2025

Einheitliche Rechengrößen

- Ab dem Jahr 2025 gelten einheitliche **Rechengrößen** für beide Rechtskreise.
- Die Trennung der Rechtskreise wird somit obsolet,
 - und Beitragsbemessungsgrenzen (RV/AV) sowie Bezugsgrößen werden angeglichen.
- Dies betrifft ebenfalls die Beitragsbemessungsgrenzen für Umlagebeiträge und die Insolvenzgeldumlage.
- **Zusammenfassung:**
 - Der Wegfall der Rechtskreise ab 2025 vereinfacht die Sozialversicherungsmeldungen erheblich,
 - während die Unterscheidung bei Beitragsnachweisen vorerst bestehen bleibt.
 - Arbeitgeber müssen die Änderungen in Meldungen und Nachweisen sorgfältig umsetzen,
 - um die Einhaltung der neuen Vorgaben sicherzustellen.

SV-Meldungen ab 2025

- **Wegfall des Rechtskreises in Meldungen:**
 - Für Entgeltabrechnungszeiträume ab dem **01.01.2025** darf der Rechtskreis nicht mehr übermittelt werden.
 - Ein **Wechsel zwischen Betriebsstätten (Ost ↔ West)** erfordert **keine 33/13er-SV-Meldungen** mehr.
- **Neuerungen bei Datenbausteinen (Technik im Programm):**
 - Ab 2025 ist im Feld **KENNZ-RECHTSKREIS** die Grundstellung anzugeben.
 - Betroffene Datenbausteine:
 - **DBME** – Datenbaustein Meldungen
 - **DBKV** – Datenbaustein Krankenversicherung (GKV-Monatsmeldung)
- **Rückwirkende Meldungen vor 2025:**
 - Für Zeiträume vor dem **01.01.2025** muss der entsprechende Rechtskreis („W“ oder „O“) weiterhin angegeben werden,
 - auch wenn die Meldungen erst im Jahr 2025 erstellt werden (z. B. Jahresmeldungen für 2024).

Beitragsnachweise (ab 2026)

Fortführung der Rechtskreise bei Beitragsnachweisen:

- Im Beitragsnachweisverfahren bestehen die Rechtskreise zunächst weiter.
- Die Pflege der Rechtskreise bleibt erforderlich, um die Beiträge korrekt zuzuordnen und abzurechnen.

Angleichung in Planung:

- Ab 2026 ist eine Konsolidierung der Rechtskreise bei Beitragsnachweisen angedacht.
- **Hintergrund:**
 - Der Bundeszuschuss für die Rentenversicherung und Finanzstatistiken erfordert weiterhin eine Trennung der Daten zwischen altem Bundesgebiet und Beitrittsgebiet.

Betroffener Datenbaustein (Technik):

- **BW02:** Bis mindestens Dezember 2025 muss der Rechtskreis in diesem Baustein weiterhin angegeben werden.

9.4

Änderungen im eAU-Verfahren ab 2025

Neuerungen im eAU-Verfahren:

- **Integration von Vorsorge- und Rehabilitationszeiten:**
 - Fehlzeiten wie **Reha/Wiedereingliederung mit Entgeltfortzahlung**
 - werden in das eAU-Verfahren aufgenommen.
- **Detailliertere Informationen:**
 - Die Art und Dauer der Arbeitsunfähigkeit
 - werden präziser übermittelt.
- **Teilstationäre Behandlung:**
 - Bei stunden- oder tageweiser Behandlung im Krankenhaus (z. B. teilstationär)
 - wird die Rückmeldung der Krankenkassen klarer und aussagekräftiger formuliert.
- **Kassenwechsel:**
 - Während eines laufenden Krankenkassenwechsels
 - erhalten Arbeitgeber Rückmeldungen von der Vor- und Folgekasse.

Neuerungen im eAU-Verfahren:

- **Rückmeldungen bei ungültigen Daten:**
 - Liegen fehlerhafte AU-Daten vor,
 - die vom Versicherten korrigiert werden,
 - erfolgt eine Rückmeldung mit dem Status „in Prüfung“.
- **Ende eines Krankenhausaufenthalts:**
 - Das tatsächliche Ende eines stationären Krankenhausaufenthalts wird automatisch übermittelt,
 - ohne dass der Arbeitgeber eine erneute Anfrage stellen muss (nur bei vorheriger eAU-Abfrage).
- **Unstimmigkeiten:**
 - Klärungen zwischen ärztlicher Praxis und Krankenkasse
 - werden dem Arbeitgeber über einen neuen Rückmeldegrund mitgeteilt.
- **Zusätzliche Nachweise:**
 - Werden andere Nachweise zur Arbeitsunfähigkeit vorgelegt, die nicht über das eAU-Verfahren übermittelt werden können, erhält der Arbeitgeber entsprechende Informationen.

Ausnahmen vom eAU-Verfahren:

Das eAU-Verfahren gilt nicht für:

- **Rehabilitations- und Vorsorgemaßnahmen:**
 - Wenn die Leistung nicht von der Krankenkasse bezahlt wird oder die Einrichtung nicht an die Telematik-Infrastruktur angeschlossen ist. (Änderung ab 2025 geplant).
- **Privat** krankenversicherte Beschäftigte.
- **Minijobs in Privathaushalten.**
- **Ärztliche Feststellungen im Ausland oder durch Praxen,**
 - **die nicht an der vertragsärztlichen Versorgung teilnehmen**
 - (z. B. Privatärzte oder Zahnärzte im Ausland).

Diese Erweiterungen und Ausnahmen sollen die Qualität und Effizienz des eAU-Verfahrens steigern und zugleich Arbeitgebern mehr Transparenz bei der Abwicklung von Fehlzeiten bieten.

eAU-Verfahren – Neuerungen ab 1. Januar 2025

▼	8, Kümmer Louis	
▼	Mitteilung der Krankenkasse zur Arbeitsunfähigkeit	(Muster)
	Rückmeldung vom 13.01.2025 für die eAU Anforderung mit Beginndatum 10.01.2025 Für den Arbeitnehmer liegt ein anderer Nachweis vor. Weitere Vorgehensweise: Der Krankenkasse liegt ein Nachweis auf Papier vor. Über das elektronische Meldeverfahren eAU können z.B. privatärztliche oder ausländische AU-Nachweis nicht bereitgestellt werden. Fragen Sie Ihren Arbeitnehmer nach dem Nachweis auf Papier.	
▼	9, Ott Emil	
▼	Mitteilung der Krankenkasse zur Arbeitsunfähigkeit	(Muster)
	Rückmeldung vom 01.02.2025 für die eAU Anforderung mit Beginndatum 13.01.2025 Zwischennachricht: Weiterleitungsverfahren / Wechsel der Krankenkasse Weitere Vorgehensweise: Bestätigte Arbeitsunfähigkeitszeiträume für Zeiten nach dem Ende der Versicherung werden an die neue Krankenkasse im Weiterleitungsverfahren übermittelt. Die neue Krankenkasse stellt die Rückmeldung proaktiv zur Abholung bereit.	

9.5

Neues bei der A1-Bescheinigung

Neu ab Januar 2025

Ab dem 1. Januar 2025 treten im Bereich der A1-Bescheinigungen, die für die Entsendung von Arbeitnehmern innerhalb der EU, des EWR, der Schweiz und Großbritanniens relevant sind, mehrere Änderungen in Kraft. Diese Anpassungen betreffen sowohl die gesetzlichen Vorgaben als auch die Implementierung in **Lexware lohn+gehalt**.

Anpassungen bei der Antragsart "Entsendung":

- **Arbeitsverhältnis & Weisungsrecht:** Auf dieser Seite wird eine neue Auswahloption beim Wirtschaftssektor eingeführt: Nummer 17: "Öffentliche Verwaltung, Verteidigung, Sozialversicherung".
- **Geschäftstätigkeit:** Die Formulierung "mehr als" wird durch "mindestens" ersetzt, um Klarheit zu schaffen.

Neue Antragsart "Grenzgänger"

Ab dem 1. Januar 2025 wird die Antragsart "Grenzgänger" eingeführt.

- Diese richtet sich an Arbeitnehmer, die in einem EU-Mitgliedstaat wohnen und in einem anderen arbeiten,
- wobei sie regelmäßig in ihren Wohnstaat zurückkehren.
- Auch für diese Antragsart wird eine A1-Bescheinigung benötigt,
 - insbesondere bei Tätigkeiten wie Homeoffice oder Telearbeit.
 - Die Beantragung erfolgt elektronisch über **Lexware lohn+gehalt**.

Neue Antragsart "Grenzgänger"

Wichtige Hinweise:

- **Sozialversicherungspflicht:**
 - Grundsätzlich gilt die Sozialversicherungspflicht in dem Land,
 - in dem die Beschäftigung ausgeübt wird.
 - Eine vorliegende A1-Bescheinigung weist jedoch nach,
 - dass das Sozialversicherungsrecht eines anderen Landes Anwendung findet.
- **Unterschiedliche Definitionen:**
 - Der sozialversicherungsrechtliche Begriff "Grenzgänger" unterscheidet sich
 - von der steuerrechtlichen Definition.
 - Daher sollten sowohl die sozialversicherungsrechtlichen als auch die steuerrechtlichen Aspekte berücksichtigt werden.

In Lexware lohn+gehalt

Thema	Link
A1-Bescheinigung - Gewöhnliche Beschäftigung in mehreren Mitgliedsstaaten	Link: Anleitung
Praktischer Leitfaden zum anwendbaren Recht in der Europäischen Union (EU), im Europäischen Wirtschaftsraum (EWR) und in der Schweiz	Link: Anleitung
A1: Elektronische Programmhilfe	Link: Programmhilfe

9.6

euBP

Elektronische Übermittlung des Fragebogens für die Betriebsprüfung (euBP)

Vorgehen:

- **Assistent starten:**
 - Öffnen Sie den Assistenten über das Menü:
'Extras - Betriebsprüfung Sozialversicherung (euBP)'.
- **Prüfungszeitraum festlegen:**
 - Erfassen Sie den Prüfungszeitraum und klicken Sie auf **'Weiter'**.
- **Übermittlung des Fragebogens:**
 - Entscheiden Sie, ob der Fragebogen elektronisch übermittelt werden soll.
 - **Hinweis:** Wenn Sie die Übermittlung mit **'Ja'** beantworten, müssen die geforderten Informationen vollständig angegeben werden, bevor Sie mit dem Assistenten fortfahren können.

Fragebogen

elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP) ✕

1 Auswahl

2 Prüfungs-Zeitraum

3 Fragebogen

4 Prüfmitteilung

5 Daten bereitstellen

Fragebogen

Bei jeder Betriebsprüfung sind folgende Sachverhalte zu beantworten. Statt wie bisher auf einem Papier, können Sie ihre Angaben zusammen mit den euBP-Daten an die Prüfstelle übermitteln.

Möchten Sie den Fragebogen elektronisch durchführen? Ja ▾

Wurde ab Prüfzeitraumbeginn eine Lohnsteueraußenprüfung begonnen oder abgeschlossen? <auswählen> ▾

Sind bisher nicht als Beschäftigte gemeldete Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder, Adoptivkinder, Enkel, Urenkel im Betrieb tätig, über deren sozialversicherungsrechtlichen Status bisher kein Bescheid ergangen ist? <auswählen> ▾

Liegen Wertguthabenvereinbarungen nach § 7b SGB IV vor? <auswählen> ▾

Kontaktdaten für die Betriebsprüfung Ansprechpartner/in Entgeltabrechner übernehmen

Name

Telefon

E-Mail-Adresse

? Hilfe

< Zurück Weiter > Abbrechen

1.Kontaktdaten hinterlegen:

1. Als Kontaktdaten für die Betriebsprüfung können die Daten des Ansprechpartners aus den Firmenstammdaten genutzt werden.

2.Prüfmitteilung wählen:

1. Geben Sie an, ob Sie das Prüfergebnis **elektronisch** oder **per Post** erhalten möchten.

3.Daten versenden:

1. Klicken Sie auf '**Weiter**' und schließen Sie den Assistenten ab.
2. Versenden Sie die bereitgestellten Daten anschließend über das '**Lexware meldecenter**'.

Prüfmitteilung

elektronisch unterstützte Betriebsprüfung (euBP)

1 Auswahl

2 Prüfungs-Zeitraum

3 Fragebogen

4 Prüfmitteilung

5 Daten bereitstellen

Prüfmitteilung

Geben Sie an, ob der Prüfbescheid als Alternative zum Postweg von der Deutschen Rentenversicherung als PDF elektronisch zur Verfügung gestellt werden soll. Die Abholung in die Antwortzentrale erfolgt wie gewohnt über unser Lexware meldecenter.

Möchten Sie das Prüfergebn elektronisch erhalten?

<auswählen> ▾

Ein 'Ja' gilt als Einwilligung für die Bereitstellung des Prüfbescheides in elektronischer Form. Sobald der Prüfbescheid der Deutschen Rentenversicherung zur elektronischen Abholung vorliegt, erhalten Sie eine Benachrichtigung per E-Mail.

Wichtig: Drei Tage nach dieser Benachrichtigung gilt der Prüfbescheid als bekannt gegeben.

Hilfe

< Zurück Weiter > Abbrechen

euBP: Pflicht zur Lieferung der Buchhaltungsdaten

Neue Regelung ab 1. Januar 2025

- Arbeitgeber sind verpflichtet, die Daten der Finanzbuchhaltung zusammen mit den Daten der elektronischen Betriebsprüfung (euBP) zu übermitteln.
- Diese Regelung gilt bundesweit und betrifft alle Arbeitgeber, die einer Betriebsprüfung der Sozialversicherung unterliegen.

Übergangszeitraum bis 31.12.2026 (§ 126 SGB IV)

- Auf Antrag des Arbeitgebers kann der Rentenversicherungsträger für Zeiträume bis zum 31. Dezember 2026 auf die elektronische Übermittlung der Finanzbuchhaltungsdaten verzichten.
- Geltungsbereich des Antrags: Umfasst sowohl die Daten der Lohnbuchhaltung als auch die Daten der Finanzbuchhaltung.
- Der Antrag muss beim zuständigen Rentenversicherungsträger gestellt werden.

Rechtsquelle

- Gemäß § 28p Absatz 6a SGB IV sind Arbeitgeber verpflichtet, die für die Betriebsprüfung erforderlichen Daten elektronisch zu übermitteln

9.7

**Krankenkassensätze
automatisch aktualisieren
lassen - kostenlos**

Einführung der neuen Gesamtstammdatendatei (eService Personal wird abgelöst)

Was ist die Gesamtstammdatendatei?

- Ab April 2025 wird eine **zentrale, kostenlose Datei** die bisherige Beitragssatzdatei. Sie umfasst alle relevanten Daten der Sozialversicherung, darunter:
 - **Aktuelle Krankenkassensätze**
 - **Stammdaten zur Unfallversicherung (UV)**
 - **Gefahrentarifstellen und Beitragsbemessungsgrenzen**
- **Automatisierter Datenabgleich:**
 - Lexware lohn+gehalt gleicht die Daten automatisch vor jeder Beitragsnachweis-Erstellung ab.
 - Änderungen werden in Echtzeit direkt vor dem Erstellen der Beitragsnachweise berücksichtigt.
- **Vorteile:**
 - Wegfall manueller Aktualisierungen durch zentrale Bereitstellung.
 - Regelmäßige Updates garantieren aktuelle und korrekte Abrechnungsdaten.

Die Gesamtstammdatendatei

Warum der Wechsel?

- Der **automatisierte Abgleich** vermeidet Fehler und spart Zeit.
- Änderungen bei Krankenkassen oder Beitragssätzen werden sofort in die Lohnabrechnung übernommen.
- **Vorteile der Gesamtstammdatendatei:**
 - Reduziert manuelle Eingriffe bei der Pflege von SV-Daten.
 - Hält die Abrechnung ohne Verzögerung auf dem neuesten Stand.
 - Einheitliche und zentrale Pflege aller Sozialversicherungsdaten.
- **Abschied vom eService Personal:**
 - Die neue Datei ersetzt die bisherige Datenpflege.
 - Ab 2025 erfolgen alle Aktualisierungen direkt im Lexware-System.

Muss ich eService Personal kündigen?

- **Notwendigkeit der Kündigung:**
 - Mit der Einführung der Gesamtstammdatendatei ab April 2025 wird der **eService Personal** automatisch durch die neuen Funktionen ersetzt.
 - Eine **manuelle Kündigung** des eService Personal ist daher **nicht erforderlich**.
- **Automatischer Übergang:**
 - Die Umstellung erfolgt nahtlos innerhalb von Lexware Lohn+gehalt.
 - Die bisherigen Funktionen des eService Personal werden durch die neue Gesamtstammdatendatei abgelöst, ohne dass Sie aktiv werden müssen.
- **Datenübernahme:**
 - Ihre bisherigen Daten und Einstellungen werden automatisch in die neue Struktur integriert.
 - Es sind keine manuellen Anpassungen oder Datenimporte notwendig.
- **Kosten:**
 - Die Nutzung der Gesamtstammdatendatei ist **kostenlos**.
 - Die Gebühren für den eService Personal entfallen mit der Umstellung

10.

Kurzmeldungen

Wegfall der Inflationsausgleichsprämie

- **Befristung der Auszahlung:**
Die Möglichkeit, die **Inflationsausgleichsprämie** steuer- und sozialversicherungsfrei an Arbeitnehmer auszuzahlen, endete am **31.12.2024**.
- **Ab 2025:**
Zahlungen dieser Art können ab dem neuen Jahr **nicht mehr steuer- und sv-frei** gewährt werden.
Dies betrifft alle geplanten oder vereinbarten Prämien, die nicht bis Ende 2024 ausgezahlt wurden.

Merke:

- Der Wegfall der Inflationsausgleichsprämie ab 2025 bedeutet,
- dass eine steuer- und sozialversicherungsfreie Gewährung dieser Prämie in 2025 nicht mehr möglich ist

Datenbankumstellung

Datenbankumstellung auf PostgreSQL

- **Umstellung in pro/premium-Versionen:**
 - In den **pro-** und **premium-Versionen** von Lexware wird die bisher verwendete Datenbank **SyBase** schrittweise auf die OpenSource-Datenbank **PostgreSQL** umgestellt.
- **Keine Änderungen für Anwender:**
 - Diese Umstellung erfolgt im Hintergrund und hat **keine Auswirkungen** auf die tägliche Arbeit oder die Bedienung der Software durch die Anwender.
- **Vorteile der Umstellung:**
 - **Zukunftssicher:** PostgreSQL ist eine moderne, leistungsstarke und weit verbreitete Datenbanktechnologie.
 - **OpenSource:** Die Nutzung von PostgreSQL bietet Flexibilität und Stabilität für zukünftige Entwicklungen.

Die Umstellung verbessert die technische Basis der Software, ohne dass Anwender ihre Arbeitsabläufe anpassen müssen.

Elektronische Erteilung von Arbeitszeugnissen

Seit dem 1. Januar 2025 ist es Arbeitgebern in Deutschland gestattet,

- Arbeitszeugnisse in elektronischer Form zu erteilen,
- sofern der Arbeitnehmer zustimmt.

Dies ist in § 109 Absatz 3 der Gewerbeordnung (GewO) geregelt,

- der zuvor die elektronische Form ausdrücklich ausschloss.
- Die elektronische Form erfordert gemäß § 126a des Bürgerlichen Gesetzbuchs (BGB) eine qualifizierte elektronische Signatur, die den gesetzlichen Anforderungen entspricht.

Für Auszubildende trat eine ähnliche Regelung bereits am 1. August 2024 in Kraft.

- § 16 des Berufsbildungsgesetzes (BBiG) können Zeugnisse für Auszubildende seitdem mit deren Einwilligung elektronisch erteilt werden

Elektronische Erteilung von Arbeitszeugnissen

Die qualifizierte elektronische Signatur enthält einen nicht manipulierbaren Zeitstempel.

- Daher sollte das elektronische Zeugnis möglichst zeitnah zum Beendigungsdatum des Arbeitsverhältnisses erstellt werden, um Missverständnisse oder negative Interpretationen zu vermeiden.
- In Fällen, in denen eine Rückdatierung erforderlich wäre, könnte die schriftliche Form vorzuziehen sein.

Zusammenfassend ermöglicht die aktuelle Gesetzeslage die elektronische Erteilung von Arbeitszeugnissen

- mit qualifizierter elektronischer Signatur,
- sofern der Arbeitnehmer einwilligt.

Arbeitgeber sollten die technischen und rechtlichen Anforderungen sorgfältig prüfen,

- um die Rechtssicherheit der elektronischen Zeugnisse zu gewährleisten.

Lohnsteuer-Einbehalt (§ 41c Absatz 4 Satz 1 EStG)

Wenn Arbeitgeber zu wenig Lohnsteuer einbehalten haben,

- sind sie verpflichtet,
- Fälle, in denen eine nachträgliche Einbehaltung nicht möglich ist,
 - unverzüglich dem zuständigen Betriebsstättenfinanzamt zu melden.

Diese Meldung erfolgte bisher schriftlich auf Papier und

- musste vom Finanzamt den betroffenen Arbeitnehmern zugeordnet werden.

Zukünftig soll die Übermittlung standardmäßig elektronisch erfolgen.

- Die papierbasierte Anzeige wird nur noch in Ausnahmefällen bei unbilliger Härte zulässig sein.
- Dafür ist die **Einführung eines elektronischen Formulars geplant**,
- das eine effiziente und einfache Übermittlung der Meldung ermöglicht

Überführung der Steuerklassen III und V in das Faktorverfahren

Ab dem Jahr 2030 ist die Überführung der Steuerklassen III und V in das Faktorverfahren vorgesehen.

- Der Gesetzesentwurf sieht vor, die Formulierung „von der Steuerklasse III oder V“ im Gesetzestext durch „von Steuerklasse IV mit Faktor“ zu ersetzen.

Durch die Steuerklassen III und V kam es bislang häufig zu Steuernachzahlungen oder

- zur Festsetzung von Steuervorauszahlungen,
- da diese Steuerklassen weniger präzise die tatsächliche Steuerlast abbilden.

Das Faktorverfahren der Steuerklasse IV

- ermöglicht hingegen eine genauere Berechnung der Lohnsteuer,
- wodurch die monatlichen Lohnsteuerabzüge zwar steigen,
- jedoch Steuernachzahlungen verringert werden können.

Da viele Sozialleistungen wie Arbeitslosengeld oder Elterngeld auf fiktiven Steuerberechnungen basieren,

- die derzeit Steuerklassen III oder V zugrunde legen, wird in den kommenden Jahren auch das Sozialgesetzbuch (SGB) entsprechend angepasst, um die steuerlichen Änderungen zu berücksichtigen.

Verlängerung der Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld auf 24 Monate

- **Neuregelung ab 1. Januar 2025:** Bezugsdauer für Kurzarbeitergeld wird auf **bis zu 24 Monate** verlängert, um Betrieben in Krisenzeiten mehr Handlungsspielraum zu bieten.
- **Hintergrund:** Im September 2024 waren **268.000 Beschäftigte** in Kurzarbeit – ein Anstieg um **76 %** im Vergleich zum Vorjahr.
- **Betroffene Branchen:** Besonders betroffen sind das **verarbeitende Gewerbe**, einschließlich Maschinenbau, Automobilindustrie sowie die Herstellung von Metallerzeugnissen und Elektronik.
- **Zielsetzung:** Fachkräfte sichern, Entlassungen vermeiden und Betriebe langfristig stabilisieren.
- **Gültigkeit:** Die Regelung gilt bis **31. Dezember 2025**, danach Rückkehr zur regulären Bezugsdauer von 12 Monaten.

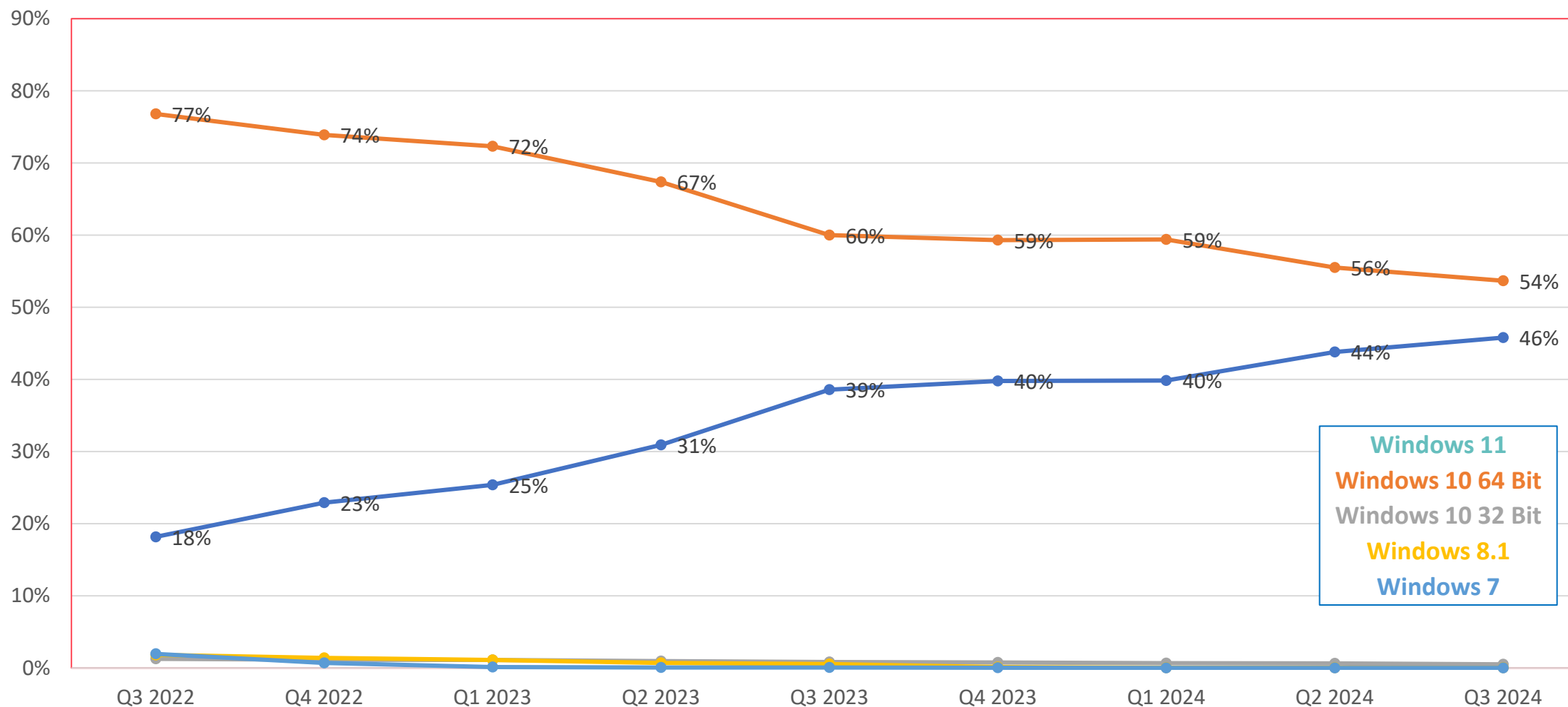
Künstlersozialabgabe 2025: Änderungen und Stabilität

- **Abgabesatz bleibt stabil:** Keine Erhöhung des Abgabesatzes – weiterhin **5,0 %** im Jahr 2025.
- **Erhöhung der Bagatellgrenze:**
 - Ab **1. Januar 2025:** Bagatellgrenze steigt von **450 €** auf **700 €** pro Kalenderjahr.
 - Weitere Erhöhung ab 2026: **1.000 €** pro Kalenderjahr.
 - **Hinweis:** Für typische Verwerter nach KSVG gilt die Bagatellgrenze nicht.
 - Die **Bagatellgrenze** ist der Mindestbetrag an gezahlten Entgelten an Künstler,
 - **ab dem Unternehmen** die Künstlersozialabgabe **zahlen müssen**.
 - Ab 2025 liegt sie bei **700 €**, ab 2026 bei **1.000 €**.
- **Hintergrund:**
 - Nach wirtschaftlicher Erholung der Kulturwirtschaft stabilisieren sich die Einnahmen. Zusätzliche Bundesmittel sichern den Abgabesatz.
- **Künstlersozialversicherung:**
 - Absicherung von über **190.000 Künstlern und Publizisten**.
 - Finanzierung durch Bundeszuschuss (20 %) und Abgabe der Unternehmen (30 %).

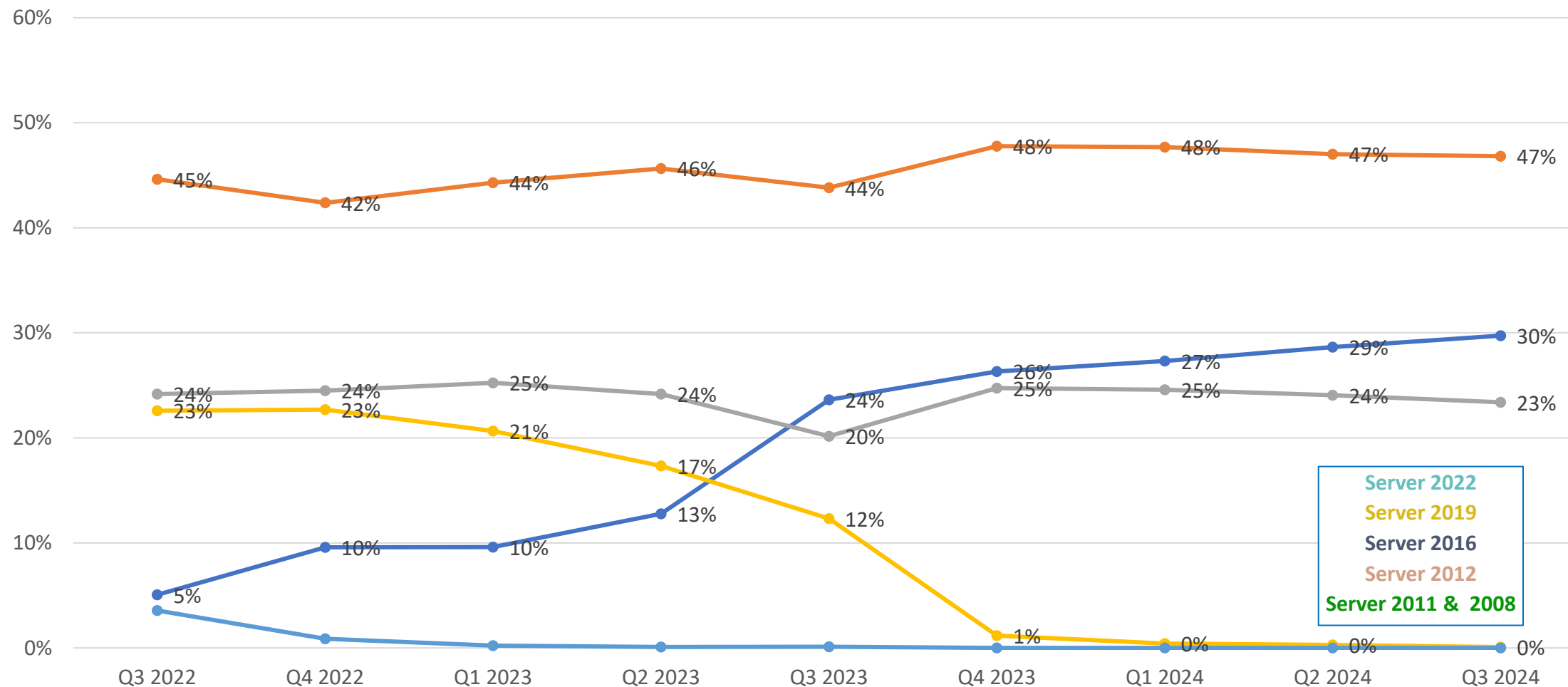
11.

Lexware Technik

Zahlen zum Umstiegs von Win 10 auf Win 11



Entwicklung der Verteilung der Windows Server



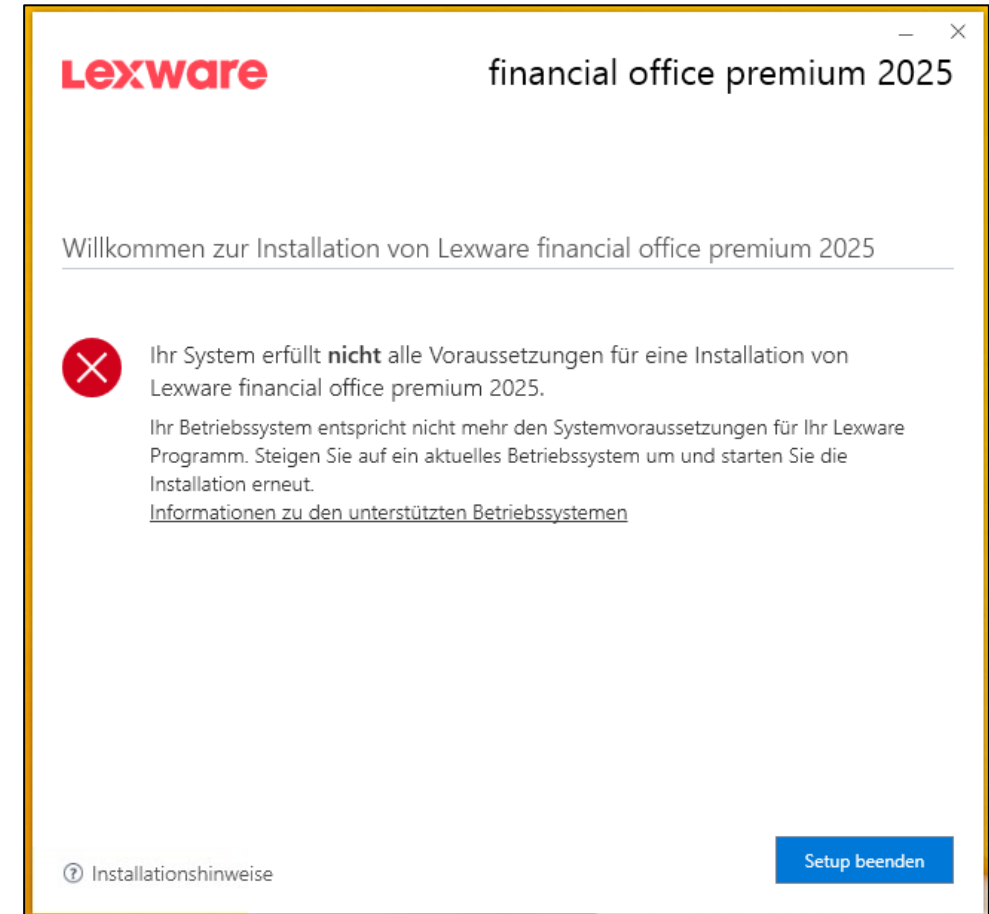
Unterstützte Betriebssysteme

Unterstützte Betriebssysteme

- Windows 10: Version 22H2
- Windows 11: Version 23H2, Version 24H2
- Windows Server **2016, 2019, 2022**

Betriebssystem-Blocks

- Windows Clients: Windows 8.1 oder kleiner
- Windows Server: Windows Server 2012 R2 oder kleiner



Worauf Sie achten müssen

Ankündigung EOL Windows 10 (Okt 2025)

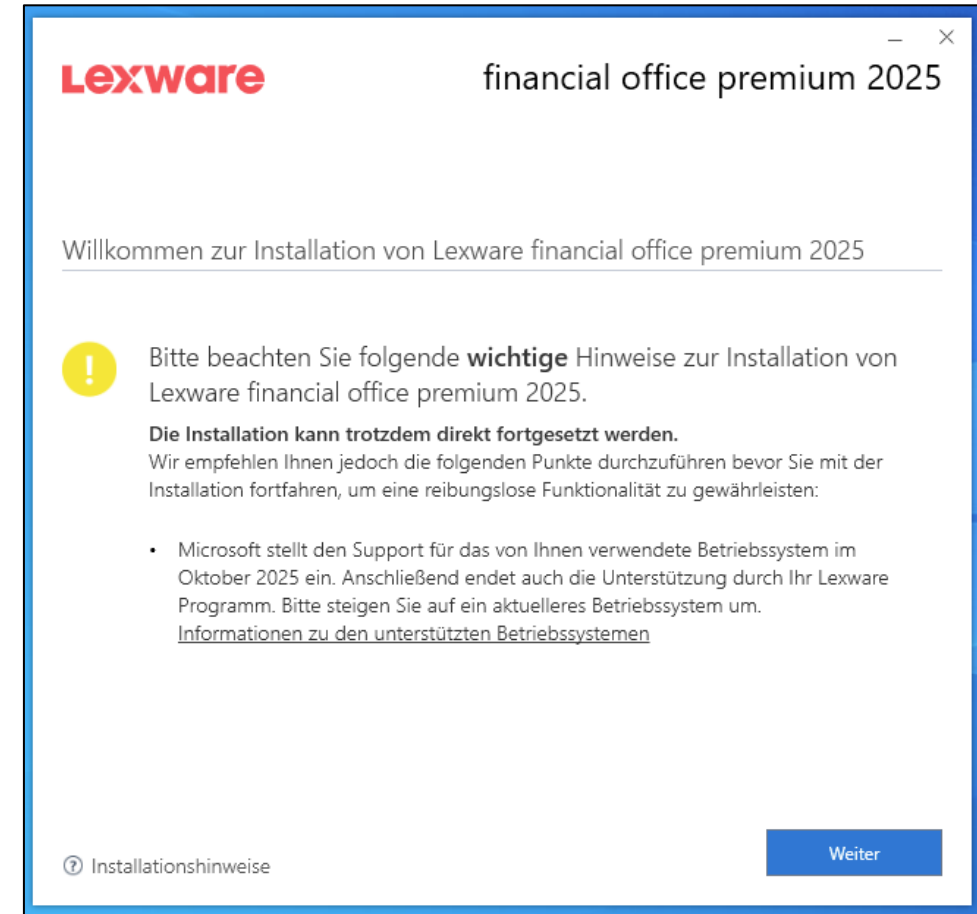
- Warnung zum bevorstehenden Supportende für Windows 10 in Setupversion 2025

Abkündigung 32-Bit-Betriebssysteme

- Ab JEV 2025 werden nur noch 64-Bit-Betriebssysteme unterstützt.

Aktuelle Infos zu Systemvoraussetzungen:

<https://www.lexware.de/systemvoraussetzungen/>



Neu: nach LISA

Herunterfahren nach Installation

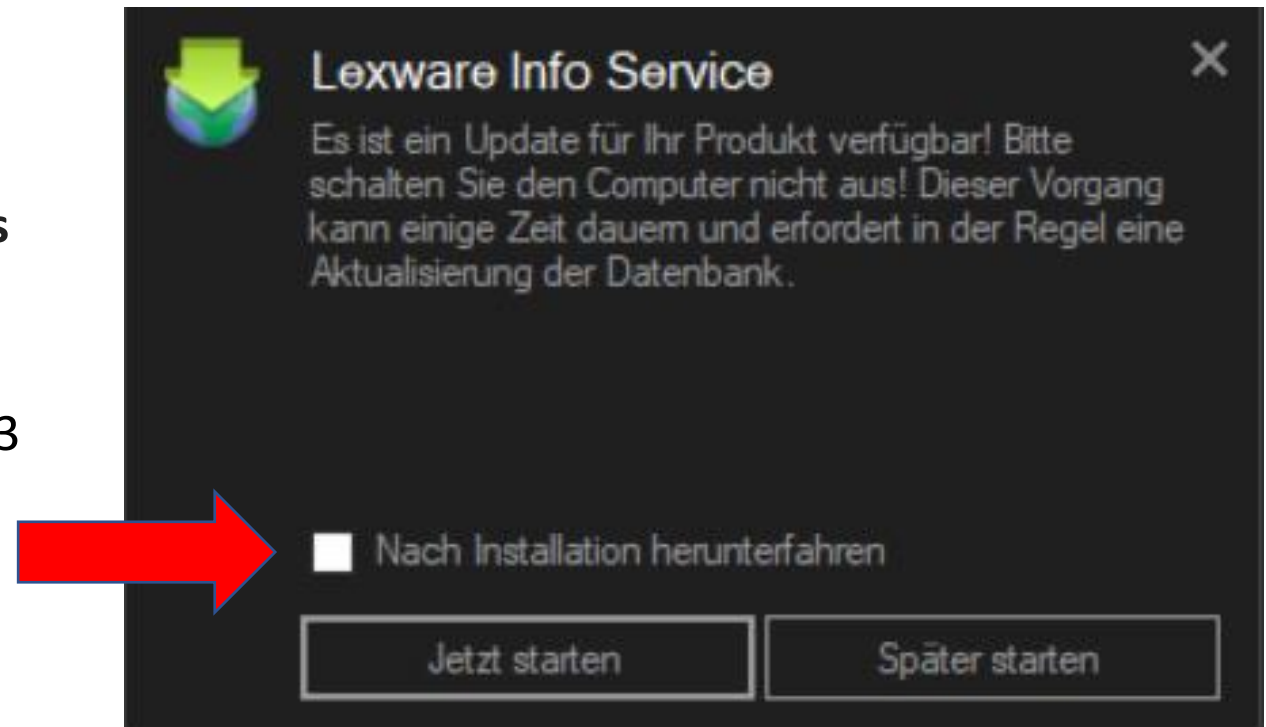
- Option in Long Running Update Message und Lexware Info Service

Installationsfehler beim Herunterfahren des Rechners („Produkt weg“):

- Wartezeit vor Updateinstallation nach Beenden des Lexware Programms auf 3 Minuten erhöht

Installation Service-Dienst wird erst nach 10 min wieder gestartet

- Kollision Zwangspush und Installation Service behoben



Nach Installation Computer herunterfahren

Lexware Info Service

Herunterladen


Installieren

Status anzeigen

Folgende Dateien können Sie über das Internet herunterladen:

	Titel	Datum	Größe	Status
<input checked="" type="checkbox"/>	Lexware Elster Update 2 August 2024, Version 24.07	19.08.2024	191,7 MB	Verfügbar
<input checked="" type="checkbox"/>	Lexware financial office plus Update August 2024, Version 28.52	28.08.2024	7,3 MB	Verfügbar

Der Versand von Daten per ELSTER/ELStAM ist nur mit dem jeweils aktuellen ELSTER-Modul möglich. Um eine automatische Installation zukünftiger Updates im Hintergrund zu gewährleisten, wählen Sie die Einstellung 'automatisch' für den Lexware Info Service.

 ☒ Nach Abschluss der Installation Computer herunterfahren

Hilfe

Herunterladen

Abbrechen

Lexware unterstützen

Bitte helfen Sie Lexware, den Updateprozess und die Software zu verbessern

Lexwarefinancial office plus 2025

Lexware unterstützen

Helfen Sie, Ihre Lexware Software zu verbessern...

...indem Sie sich einverstanden erklären, dass Haufe-Lexware anonymisierte Nutzerdaten zum Zwecke der Verbesserung und Weiterentwicklung Ihrer Software erhebt, verarbeitet und nutzt. Diese Einwilligung können Sie jederzeit mit Wirkung für die Zukunft widerrufen. ⓘ

Weitere Informationen erhalten Sie [hier](#).


Die Daten werden gemäß unseren [Datenschutzhinweisen](#) verarbeitet.

Möchten Sie helfen, Ihre Lexware Software zu verbessern?

ⓘ Installationshinweise

Nein

Ja



12.

Handbücher Lexware lohn+gehalt 2025

Handbücher lohn+gehalt 2025

Handbuch lohn+gehalt pro	Link
Technisches Handbuch Mehrplatz 2025	Technisches Handbuch Mehrplatz 2025
Schnelleinstieg Lexware lohn+gehalt pro 2025	Schnelleinstieg Lexware lohn+gehalt pro 2025
Handbuch Lexware lohn+gehalt pro 2025	Handbuch Lexware lohn+gehalt pro 2025
Handbuch lohn+gehalt standard / plus	Link
Schnelleinstieg Lexware lohn+gehalt/plus 2025	Schnelleinstieg Lexware lohn+gehalt/plus 2025
Handbuch Lexware lohn+gehalt/plus 2025	Handbuch Lexware lohn+gehalt/plus 2025

Vielen Dank für Ihre Aufmerksamkeit

LUSIMA

