

Änderungen zum Jahreswechsel

Christiane Droste-Klempp

12. Januar 2018

Referentin

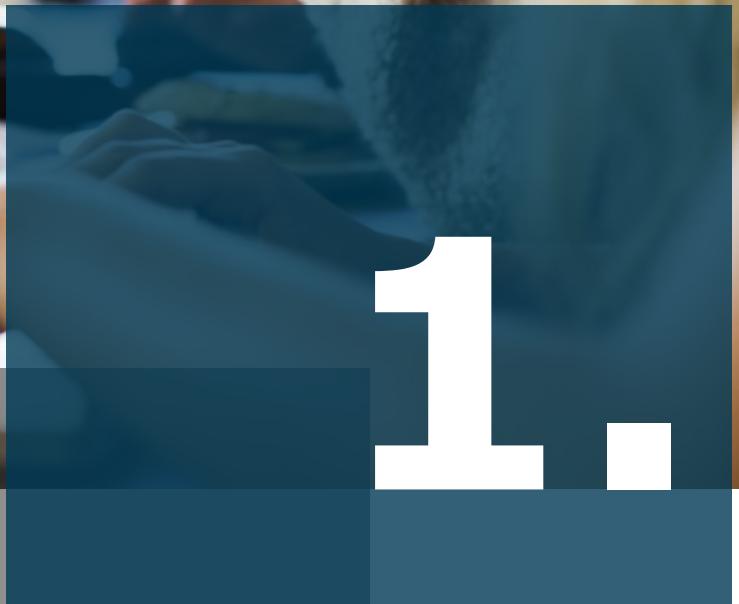


Christiane Droste-Klempp
**Magister Volkswirtschaftslehre/
Germanistik/Geschichte**

- 1995 bis 1999 Tätigkeit in der Personalbetreuung und Entgeltabrechnung
- 1999 bis 2001 Einführung und Umsetzung der Altersteilzeit bei einem großen Maschinenhersteller
- seit 2002 Selbstständige Trainerin, Beraterin, Projektleiterin mit den Schwerpunktthemen Altersteilzeit, Zeitwertkonten, betriebliche Altersversorgung, Reisekosten
- Zahlreiche Publikationen zum Thema flexible Arbeitszeit und deren Umsetzung

Inhaltsverzeichnis

Sozialversicherung	4
Änderungen zur Jahresarbeitsentgeltgrenze	5
Elektronisches Antragsverfahren für die Bescheinigung A1	15
sv.net	20
Korrekte Meldeverfahren – Rentnerbeschäftigung	23
Aktuelles Rundschreiben zur Beschäftigung von Werkstudenten	26
Arbeit und Soziales	38
Das neue Mutterschutzgesetz	39
Betriebsrentenstärkungsgesetz	44
Änderungen bei der Dienstwagenbesteuerung	76
Aktuelle Verwaltungsanweisungen und Rechtsprechung zur Lohnsteuer	86
Zahlen, Daten, Termine	90



Sozialversicherung

Aktuelle Änderungen zur Jahresarbeitsentgeltgrenze



Höherverdienende Arbeitnehmer

Neue Hinweise

Der GKV-Spitzenverband hat unter dem Datum vom 22. März 2017 „Grundsätzliche Hinweise zur Versicherungsfreiheit von Arbeitnehmern bei Überschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze“ veröffentlicht.

Berechnungs- und Beurteilungszeitpunkte:

- Beginn der Beschäftigung
- Änderung der Bezüge

Zusätzlicher Beurteilungszeitpunkt:

- Änderung der Jahresarbeitsentgeltgrenze (JAEG)

Höherverdienende Arbeitnehmer

Berechnungsgrundsätze

Zu allen Berechnungszeitpunkten erfolgt eine **vorausschauende** Betrachtung.

- Multiplikation der monatlichen Bezüge zum Berechnungszeitpunkt mit 12
 - unabhängig vom Eintrittszeitpunkt
 - auch bei auf einen kürzeren Zeitraum befristeten Beschäftigungen
 - bereits feststehende spätere Entgeltänderungen bleiben zunächst unberücksichtigt
- Schätzung bei schwankenden Bezügen
(z. B. bei Akkordlöhnnern)

Höherverdienende Arbeitnehmer

Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Regelmäßige Bezüge

- Überstundenpauschale
- Bereitschaftsdienstzulage
- Sonderzuwendung, wenn Zahlung
 - mit hinreichender Sicherheit erfolgt und
 - mind. 1 x jährlich vorgesehen ist

Unregelmäßige Bezüge

- Überstundenvergütung
- Sonderzuwendung, die nicht die Kriterien der Regelmäßigkeit erfüllt (z. B. Jubiläumszuwendung)
- Vergütung bezieht sich auf die individuelle Leistung des Arbeitnehmers (z. B. individuelle Leistungsprämie)
- Vergütung ist abhängig vom Unternehmenserfolg (z. B. Gewinnbeteiligung)

Unabhängig von der Regelmäßigkeit handelt es sich um beitragspflichtiges Arbeitsentgelt

Höherverdienende Arbeitnehmer Regelmäßiges Arbeitsentgelt

Beispiel:

- Monatliches Gehalt eines Arbeitnehmers beträgt 4.650 Euro.
- Zusätzliche Zahlung einer arbeitsvertraglich vereinbarten Prämie jeweils im April.
- Prämie beträgt mindestens 30% und maximal 100% des Monatsgehalts.

Lösung:

- (30% von 4.650 Euro =) 1.395 Euro sind bei der Berechnung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts zu berücksichtigen.
- Wichtig: tatsächlich ausgezahlte Prämie = dem Grunde nach beitragspflichtiges Arbeitsentgelt.

Höherverdienende Arbeitnehmer Beurteilung bei Beschäftigungsbeginn

1. Regelmäßiges JAE überschreitet JAEG

- Krankenversicherungsfreiheit ab Beschäftigungsbeginn
- vorherige Absicherung unerheblich

2. Regelmäßiges JAE überschreitet JAEG nicht

- Krankenversicherungspflicht ab Beschäftigungsbeginn

**JAEG 2017: 57.600 Euro
JAEG 2018: 59.400 Euro**

Höherverdienende Arbeitnehmer Beurteilung bei Beschäftigungsbeginn

Beispiel:

Die Keller GmbH stellt zum 1. September 2017 die Arbeitnehmer A und B ein.
Die beiden Arbeitnehmer erhalten folgende monatliche Arbeitsentgelte:

- Arbeitnehmer A: 4.600 Euro
- Arbeitnehmer B: 5.000 Euro

**JAEG 2017: 57.600 Euro
JAEG 2018: 59.400 Euro**

Lösung:

- Arbeitnehmer A: regelmäßiges JAE ($4.600 \text{ Euro} \times 12 =$) 55.200 Euro
- KV-pflicht ab 1. September 2017
- Arbeitnehmer B: regelmäßiges JAE ($5.000 \text{ Euro} \times 12 =$) 60.000 Euro
- KV-freiheit ab 1. September 2017

Höherverdienende Arbeitnehmer Beurteilung bei Änderung der Bezüge

1. Durch Entgeltminderung wird JAEG unterschritten

- Krankenversicherungspflicht ab Zeitpunkt der Änderung
- Ausnahmetatbestände beachten

2. Durch Entgelterhöhung wird JAEG überschritten

- Auch JAEG des Folgejahres muss überschritten werden.
- Krankenversicherungsfreiheit erst ab 1. Januar des Folgejahres.

**JAEG 2017: 57.600 Euro
JAEG 2018: 59.400 Euro**

Höherverdienende Arbeitnehmer Beurteilung bei Änderung der Bezüge

Beispiel:

- Die Firma beschäftigt den Arbeitnehmer A.
- Sein regelmäßiges JAE beträgt 60.000 Euro.
- Zum 1. Dezember 2017 reduziert er seine Arbeitszeit. Von diesem Zeitpunkt an beträgt sein regelmäßiges JAE 40.000 Euro.

Lösung:

- Vom 1. Dezember 2017 an besteht Krankenversicherungspflicht.

JAEG 2017: 57.600 Euro
JAEG 2018: 59.400 Euro

Höherverdienende Arbeitnehmer

Erhöhung der JAEG

- Wird die erhöhte JAEG nicht mehr überschritten, tritt zum 1. Januar eines Jahres Versicherungspflicht ein.
- Ausnahmetatbestand „55-Jährige“ beachten.
- Möglichkeit der Befreiung von der Krankenversicherungspflicht auf Antrag bis 31. März bei Erfüllen der Voraussetzungen.

Elektronisches Antragsverfahren für die Bescheinigung A1



Elektronisches Antragsverfahren für die Bescheinigung A1

Elektronisches Antragsverfahren für die Bescheinigung A1

Zuständigkeiten – A1 Bescheinigung bei Entsendung

- a)** Krankenkasse, wenn Arbeitnehmer bei einer Krankenkasse versichert ist.
- b)** Berufsständische Versorgungseinrichtung, wenn Arbeitnehmer nicht gesetzlich krankenversichert und aktuell von der RV-Pflicht befreit ist.
- c)** Rentenversicherung, wenn Arbeitnehmer nicht gesetzlich krankenversichert und keine Befreiung von der RV-Pflicht vorliegt.

Elektronisches Antragsverfahren für die Bescheinigung A1

Elektronisches Antragsverfahren für die Bescheinigung A1

Rückmeldung an den Arbeitgeber bei A1 Bescheinigung Entsendung

Dem Antrag wird stattgegeben

- Arbeitgeber erhält innerhalb von drei Arbeitstagen eine elektronische Bestätigung.
(Nachrichtentyp: A1 – Rückmeldung Genehmigung Arbeitgeber)
- A1-Bescheinigung ist als PDF-Dokument beigefügt.
- A1-Bescheinigung ist dem Arbeitnehmer auszuhändigen.
- Hinweis: bis 30. Juni 2018 papiere Rückmeldung.

Elektronisches Antragsverfahren für die Bescheinigung A1

Elektronisches Antragsverfahren für die Bescheinigung A1

Optionales elektronisches Anforderungsverfahren der Arbeitgeber für Bescheinigung A1 bei Entsendung und bei Ausnahmevereinbarungen

- möglich ab 1. Januar 2018 (in sv.net ab 1. Juli 2018)
- Rückmeldung durch SV-Träger bis 30. Juni 2018 auf Papier
- ab 1. Juli 2018 elektronische Rückmeldung durch Krankenkasse usw. für Bescheinigung A1 bei Entsendung
- maschineller Datenaustausch ab 1. Januar 2019 obligatorisch

A1 

Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit

Bescheinigung über die Rechtsvorschriften der sozialen Sicherheit, die auf den/die Inhaber/in anzuwenden sind

3. STATUSBESTÄTIGUNG

<input type="checkbox"/> 3.1 Entsende/r Arbeitnehmer/in	<input type="checkbox"/> 3.2 Arbeitnehmer/in arbeitet in zwei oder mehr Staaten
<input type="checkbox"/> 3.3 Entsende selbstständig erwerbstätige Person	<input type="checkbox"/> 3.4 Selbstständige/r arbeitet in zwei oder mehr Staaten
<input type="checkbox"/> 3.5 Beamter/Beamtin	<input type="checkbox"/> 3.6 Vertragsbedienstete
<input type="checkbox"/> 3.7 Zum Kreis der Seeleute gehörig	<input type="checkbox"/> 3.8 Tätigkeit als beschäftigte und selbstständig erwerbstätige Person in unterschiedlichen Ländern
<input type="checkbox"/> 3.9 Tätigkeit als Beamter/Beamtin in einem Land und als beschäftigte/selbstständig erwerbstätige Person in einem oder mehreren anderen Ländern	<input type="checkbox"/> 3.10 Ausnahmevereinbarung

4. ANGABEN ZUM ARBEITGEBER/ZUR SELBSTSTÄNDIGEN ERWERBSTATIGKEIT IN DEM STAAT, DESSEN RECHTSVORSCHRIFTEN ANGEWANDT WERDEN

<input checked="" type="checkbox"/> 4.1 Arbeitnehmer/-in	<input type="checkbox"/> 4.1.2 Selbstständig erwerbstätig
<input type="checkbox"/> 4.2 Kenn-Nummer des Arbeitgebers/der selbstständigen Erwerbstätigkeit	
<input type="checkbox"/> 4.3 Name oder Firmenbezeichnung	
<input type="checkbox"/> 4.4 Ständige Anschrift	
4.4.1 Straße, Nr.	4.4.2 Ländercode
4.4.3 Ort	4.4.4 Postleitzahl

5. ANGABEN ZUM ARBEITGEBER/ZUR SELBSTSTÄNDIGEN ERWERBSTATIGKEIT IM ANDEREN MITGLIEDSTAAT/IN DEN ANDEREN MITGLIEDSTAATEN

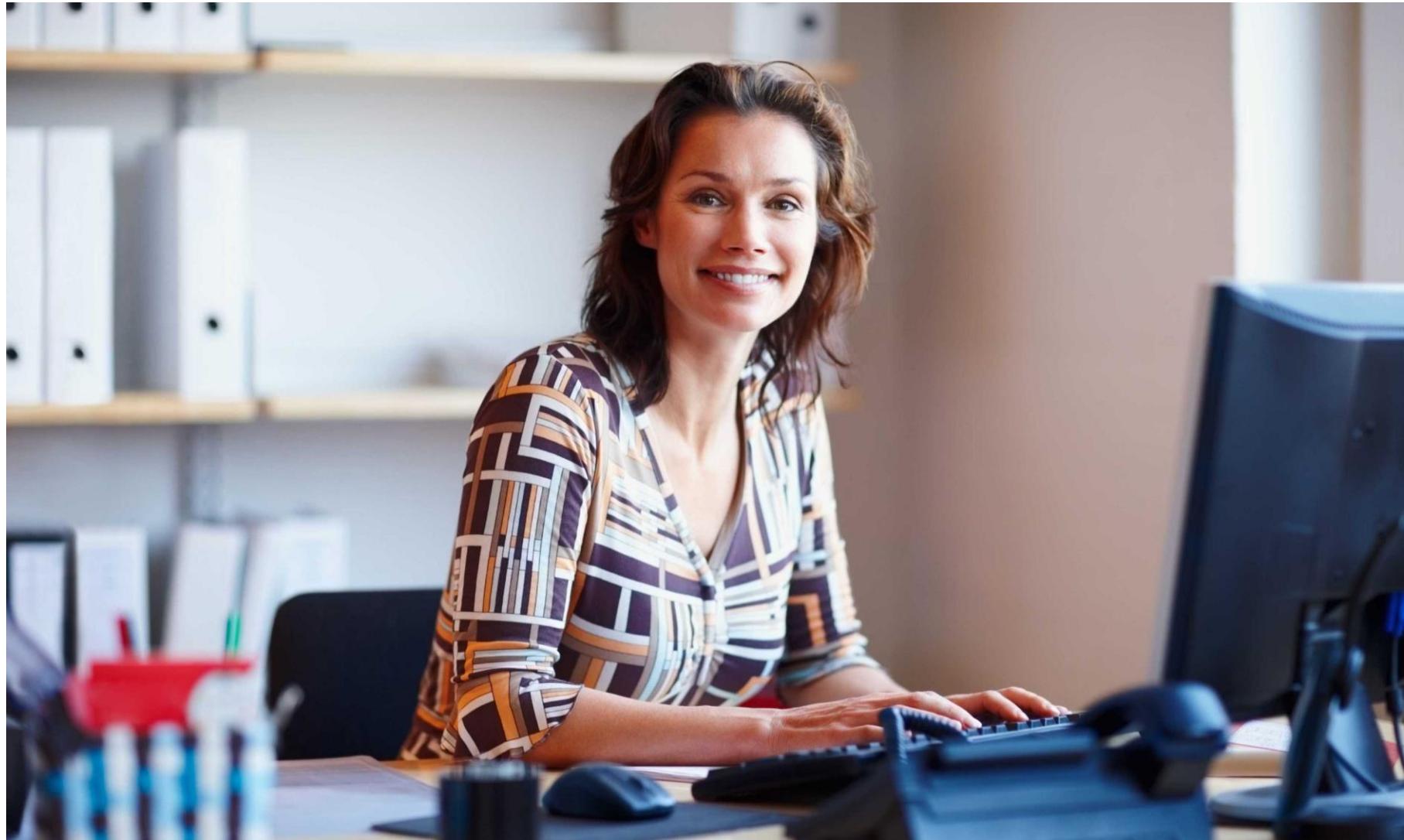
<input type="checkbox"/> 5.1 Name(n) oder Firmenbezeichnung(en) und Kenn-Nummer(n) des Betriebs/der Betriebe oder des Schiffs/der Schiffe, wo Sie beschäftigt sein werden
<input type="checkbox"/> 5.2 Anschrift(en) oder Name(n) des Schiffs/der Schiffe, wo Sie im/in den Beschäftigungsstaat/en (selbstständig) erwerbstätig sein werden
<input type="checkbox"/> 5.3 Oder: Keine feste Anschrift im/in den Staat/en der (selbstständigen) Erwerbstätigkeit

Elektronisches Antragsverfahren für die Bescheinigung A1

Elektronisches Antragsverfahren für die Bescheinigung A1

Rückmeldung an den Arbeitgeber bei A1 Bescheinigung Entsendung

- Dem Antrag wird **nicht** stattgegeben.
- Arbeitgeber erhält innerhalb von drei Arbeitstagen eine elektronische Bestätigung.
(Nachrichtentyp: A1 – Rückmeldung Ablehnung Arbeitgeber)
- Vielfältige Ablehnungsgründe (**15** lt. Schemabeschreibung)
- Hinweis: bis 30. Juni 2018 papierne Rückmeldung



Sozialversicherung im Internet (sv.net)

Neue Versionen



Unternehmen mit eher geringem
Meldeaufwand

- webbasierte Anwendung, keine Datenspeicherung möglich
- einfache Registrierung



Unternehmen mit hohem
Meldeaufwand (z.B. Steuerberater)

- Installation der Software,
- Firmen-, Personal- und Meldedaten speicherbar

Sozialversicherung im Internet (sv.net)

Normal-Account vs. Premium-Account

Normal-Benutzer-Account
(kostenfrei)



- ein Benutzer, eine BNR
- max. 100 Meldungen pro Kalenderjahr (danach Upgrade zu Premium-Benutzer möglich)

Premium-Benutzer-Account
(kostenpflichtig)



- mehrere Benutzer und BNR
- unbegrenzt Meldungen
- Authentifizierung erforderlich
- Laufzeit 3 Jahre (automatische Verlängerung)
- Insgesamt 60 Euro netto,
Verlängerung 36 Euro netto zzgl.
gesetzliche Mehrwertsteuer

Korrekte Meldeverfahren Rentnerbeschäftigung – Flexi-Rente



Personengruppen – Beitragsgruppe (PSGR/BGR) von Regelaltersrentnern

vor Regelaltersgrenze

Übergangsfälle (vor dem 1. Januar 2017 mehr als geringfügig beschäftigt)

- Meldung mit
 - PSGR 119 Rentner
 - BGR 3311

Neufälle ab 1. Januar 2017

- Meldung mit
 - PSGR 120 für Regelaltersgrenze mit RV-Pflicht ab 1. Juli 2017, vorher 101
 - BGR 3111

Personengruppen – Beitragsgruppe (PSGR/BGR) von Regelaltersrentnern

ab Regelaltersgrenze

Möglichkeit des Verzichts auf Rentenversicherungsfreiheit von Altersvollrentnern zur Aktivierung der Arbeitgeberbeiträge.

Voraussichtliche Meldung mit

- PSGR 119 Rentner ab Erreichen der Regelaltersgrenze
 - BGR 3301
- PSGR 120 für Regelaltersgrenze mit optionaler RV-Pflicht ab 1. Juli 2017, vorher 101
 - BGR 3101

Aktuelles Rundschreiben zur Beschäftigung von Werkstudenten



Beschäftigte Studenten

Möglichkeiten der Versicherungsfreiheit

Möglichkeiten der Versicherungsfreiheit für beschäftigte Studenten:

- Kurzfristige Beschäftigung
- geringfügig entlohnte Beschäftigung (Minijob)
- Werkstudentenprivileg

Treffen auf eine Beschäftigung mehrere Regelungen zu, erfolgt die Beurteilung in dieser Reihenfolge.

Beschäftigte Studenten Werkstudentenprivileg

Voraussetzungen Trotz der Beschäftigung wird Zeit und Arbeitskraft des Studenten überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen.	Versicherungsrechtliche Beurteilung <ul style="list-style-type: none">▪ Kranken-, Pflege- und Arbeitslosenversicherungsfreiheit▪ Rentenversicherungspflicht
Beitragsrecht <ul style="list-style-type: none">▪ Arbeitnehmer und Arbeitgeber zahlen Beiträge zur RV jeweils zu Hälften.▪ Für Arbeitnehmer gilt bei einem monatlichen Arbeitsentgelt bis 850 Euro die Gleitzonenregelung.	Meldungen <ul style="list-style-type: none">▪ an Krankenkasse des Arbeitnehmers▪ Personengruppe: 106

Beschäftigte Studenten – Werkstudenten-privileg: Ausgeschlossene Personenkreise

- Teilnehmer an studienvorbereitenden Sprachkursen, Studienkollegs oder sonstigen dem Studium vorgesetzten Vorbereitungskursen (ggf. trotz Semesterbescheinigung)
- Promotionsstudenten
- Langzeitstudenten (widerlegbare Vermutung bei Studiendauer > 25 Fachsemestern)
- Teilnehmer an dualen Studiengängen (da Versicherungspflicht als zur Berufsausbildung Beschäftigte)
- Personen bei Unterbrechung des Studiums durch den Übergang vom Bachelor- zum Masterstudiengang
- Beurlaubte Studenten

Ende des Studiums: mit Ablauf des Monats, in dem Studierende Kenntnis des Prüfungsergebnisses erhalten.

Beschäftigte Studenten Werkstudentenprivileg

Zeit und Arbeitskraft des Studenten wird überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen.

Wöchentliche Arbeitszeit max. 20 Stunden

- Dauer der Beschäftigung während des Studiums unerheblich (auch unbefristet)
- Lage der Arbeitszeit unerheblich
- Entgelthöhe ohne Bedeutung
- bei Mehrfachbeschäftigen ist die **gesamte** Arbeitszeit maßgebend

Wichtig: Studienbescheinigung
regelmäßig aktualisieren!

Beschäftigte Studenten Werkstudentenprivileg

Zeit und Arbeitskraft des Studenten wird überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen.

Wochenarbeitszeit nur durch Arbeit am
Wochenende oder in den Abend- oder
Nachtstunden über 20 Stunden

oder

Wochenarbeitszeit
über 20 Stunden

Befristung auf max. 26 Wochen

Befristung auf die Semesterferien

Anrechnung von Vorbeschäftigung

- max. 26 Wochen/182 Kalendertage innerhalb eines Zeitjahres
- Jahresfrist: vom Ende der zu beurteilenden Beschäftigung ein Jahr zurück
- keine Addition von Beschäftigungen bis 20 Wochenstunden und vorgeschriebenen Zwischenpraktika

Beschäftigte Studenten Werkstudentenprivileg

Beispiel:

- Erste unbefristete Beschäftigung ab 1. März 2018
- Arbeitszeit: 18 Stunden wöchentlich
- Ausweitung der wöchentlichen Arbeitszeit in den Semesterferien auf jeweils 40 Stunden

Beschäftigte Studenten Werkstudentenprivileg

Lösung:

Überschreitung der 20-Wochenstunden-Grenze erfolgt nur durch Arbeit in den Semesterferien.

Überschreitungszeitraum von 26 Wochen beachten. Dieser kann allein durch die Semesterferien nicht überschritten werden.

Werkstudentenprivileg gilt

- versicherungsfrei in der KV, PV und ALV
- versicherungspflichtig in der RV

Beschäftigte Studenten Werkstudentenprivileg

Zeit und Arbeitskraft des Studenten wird überwiegend durch das Studium in Anspruch genommen.

Ausweitung der Arbeitszeit über 20 Stunden

- Versicherungsfreiheit setzt unvorhersehbare Ausweitung der Beschäftigung oder vorhersehbare Ausweitung der Beschäftigung für den 26-Wochen-Zeitraum voraus (z. B. im Falle der Beschränkung auf die Semesterferien). Die Nachweisführung obliegt dem Arbeitgeber.
- Kommt eine befristete Ausweitung des Beschäftigungsumfangs mit einer gewissen Regelmäßigkeit immer wieder vor, ist im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu prüfen, ob die regelmäßige Wochenarbeitszeit unter Berücksichtigung der feststehenden oder absehbaren Ausweitung des Beschäftigungsumfangs insgesamt mehr als 20 Stunden beträgt. Dann ist die Versicherungsfreiheit aufgrund des Werkstudentenprivilegs ausgeschlossen ist.

Beschäftigte Studenten Werkstudentenprivileg

Beispiel:

- Erste unbefristete Beschäftigung ab 1. August 2018
- Arbeitszeit: montags - freitags jeweils 8:00 - 12:00 Uhr
- zusätzliche Arbeitsleistung am ersten Wochenende eines Monats samstags und sonntags jeweils 8 Stunden. Die Vereinbarung erfolgt jeweils durch befristete Verträge.

Beschäftigte Studenten Werkstudentenprivileg

Lösung:

Wochenendeinsätze dürfen wegen der Regelmäßigkeit nicht isoliert betrachtet werden. Durch die Wochenenden ergeben sich durchschnittlich (16 Stunden x 3 Monate : 13 Wochen =) 3,69 Stunden wöchentlich zusätzlich.

- 20-Wochenstunden-Grenze wird überschritten = kein Werkstudentenprivileg.
- Versicherungspflichtig in der KV, PV, RV und ALV.

Beschäftigte Studenten

Vorgeschriebene Praktika

Neuregelungen

Vorpraktikum

Bei Ausübung über den Zeitpunkt der Studienaufnahme hinaus in unverändertem Umfang für einen kurzen Zeitraum (bis zu zwei Wochen) erfolgt weiterhin Beurteilung als Vorpraktikum, sonst Trennung zwischen Vor- und Zwischenpraktikum.

Voraussetzung:

Fortführung des Praktikums steht dem Hochschulrecht nicht entgegen.

Zwischenpraktikum

Ist lediglich ein **Mindestzeitraum** vorgesehen, gelten auch für den darüber hinaus gehenden Zeitraum die versicherungsrechtlichen Regelungen.

Voraussetzung:

Weiterhin Zusammenhang zwischen dem Praktikum und dem Studium (z. B. Hochschule erkennt dies als Teil der Studien- oder Prüfungsleistung an).



2.

Arbeit und Soziales

Das neue Mutterschutzgesetz



Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts vom 23. Mai 2017

Möglichkeit der Verlängerung der Schutzfrist auf 12 Wochen
(§ 6 Abs. 1 Satz 1), wenn bei dem Neugeborenen

- innerhalb von 8 Wochen nach der Entbindung
- eine Behinderung (§ 2 Abs. 1 SGB IX) ärztlich festgestellt wird
- auf Antrag der Mutter.

Ausweitung des besonderen Kündigungsschutzes (§ 9)

- Kündigung nur mit Zustimmung der Arbeitsschutzbehörde, wenn Fehlgeburt nach der 12. Schwangerschaftswoche.
- Dauer: 4 Monate nach Fehlgeburt
- Ob eine Entbindung vorlag ist unerheblich.
- Keine Schutzfrist

Erweiterter persönlicher Geltungsbereich ab 1. Januar 2018

§ 1 Abs. 4: Gesetz gilt für jede Person, die schwanger ist, ein Kind geboren hat oder stillt

Beschäftigung i.S.d. § 7 Abs. 1 SGB IV

Erfasst werden:

- Arbeitnehmerinnen, Auszubildende ...
- Fremdgeschäftsführerinnen einer GmbH
- GmbH-Geschäftsführerinnen ohne Mehrheit der Gesellschaftsanteile oder Sperrminorität; Beschäftigung, wenn Gesellschafter Befugnis zur Kontrolle haben und diese auch ausnützen
- Streitig: Vorstandsmitglieder einer AG

Lockierung des Nacharbeitsverbotes

§ 5 MuSchG

- Arbeitgeber darf eine schwangere oder stillende Frau nicht zwischen 20 Uhr und 6 Uhr beschäftigen. Er darf sie bis 22 Uhr beschäftigen, wenn die Voraussetzungen des § 28 erfüllt sind.

§ 28 Behördliches Genehmigungsverfahren für Beschäftigung zwischen 20 Uhr und 22 Uhr

- (1) Die Aufsichtsbehörde kann auf Antrag des AG genehmigen, dass eine schwangere oder stillende Frau zwischen 20 Uhr und 22 Uhr beschäftigt wird, wenn
 1. sich die Frau dazu ausdrücklich bereit erklärt, (jederzeit widerruflich)
 2. nach ärztlichem Zeugnis nichts gegen die Beschäftigung der Frau bis 22 Uhr spricht und
 3. eine unverantwortbare Gefährdung für Frau oder Kind durch Alleinarbeit ausgeschlossen ist.

Gefährdungsbeurteilung § 10

Konkretisierung der Gefährdungsbeurteilung:

- Sobald eine Frau mitteilt, dass sie schwanger ist oder stillt, hat der Arbeitgeber die nach der Gefährdungsbeurteilung erforderlichen Schutzmaßnahmen **unverzüglich** festzulegen.
 - Überprüfung der Wirksamkeit der Maßnahmen
 - Gesprächsangebot über Anpassung Arbeitsbedingungen (§ 10 Abs. 2 Satz 2)
- **(Zeitweiliges) Beschäftigungsverbot auf Arbeitsplätzen ohne Gefährdungsbeurteilung nach § 10 Abs. 2 (§ 10 Abs. 3)**

Information der Schwangeren / Stillenden:

- verständliche Information über die konkretisierte Gefährdungsbeurteilung
- Mitteilung der Maßnahmen nach § 14 Abs. 3
- ohne Information hat die Schwangere / Stillende ein Leistungsverweigerungsrecht

Betriebsrentenstärkungsgesetz



Überblick - Altersversorgung

Gesetzliche Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung (bAV)

Private Altersversorgung

umlagefinanziert

VBL/ZVK
Pensionskasse
§§ 3 Nr. 56, 63; 40b EStG;
individuell

Direktzusage
§ 11 EStG

Unterstützungskasse
§ 11 EStG

kapitalgedeckt

Direktversicherung
§§ 3 Nr. 63; 40b EStG

Pensionskasse
§§ 3 Nr. 63; 40b EStG

Pensionsfonds
§ 3 Nr. 63 EStG

Die Durchführungswege der bAV: Alle fünf Durchführungswege

Alle fünf Durchführungswege im steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Überblick:

Modul I	Modul II	Modul III
Entgeltumwandlung aus laufendem Gehalt oder Sonderzahlung	Entgeltumwandlung aus laufendem Gehalt	Entgeltumwandlung aus Gehalt
DV § 40b EStG	DV/PK/PF § 3 Nr. 63 EStG	UK § 11 EStG
Aufwand: 1.752 Euro P-Steuer	Aufwand: 4% der BBG RV steuerfrei ggf. zusätzlich 1.800 Euro	Aufwand: unbegrenzt steuerfrei
bis 1.752 Euro sv-frei, wenn aus Sonderzahlung oder AG-finanziert	4% der BBG RV sv-frei	AN-finanziert 4% sv-frei; AG-finanziert unbegrenzt sv-frei
vorgelagerte Besteuerung	nachgelagerte Besteuerung	
SV-abgabepflichtig (KV/PV) bei Leistungsbezug		

Änderungen ab 1. Januar 2018 – Betriebsrentenstärkungsgesetz

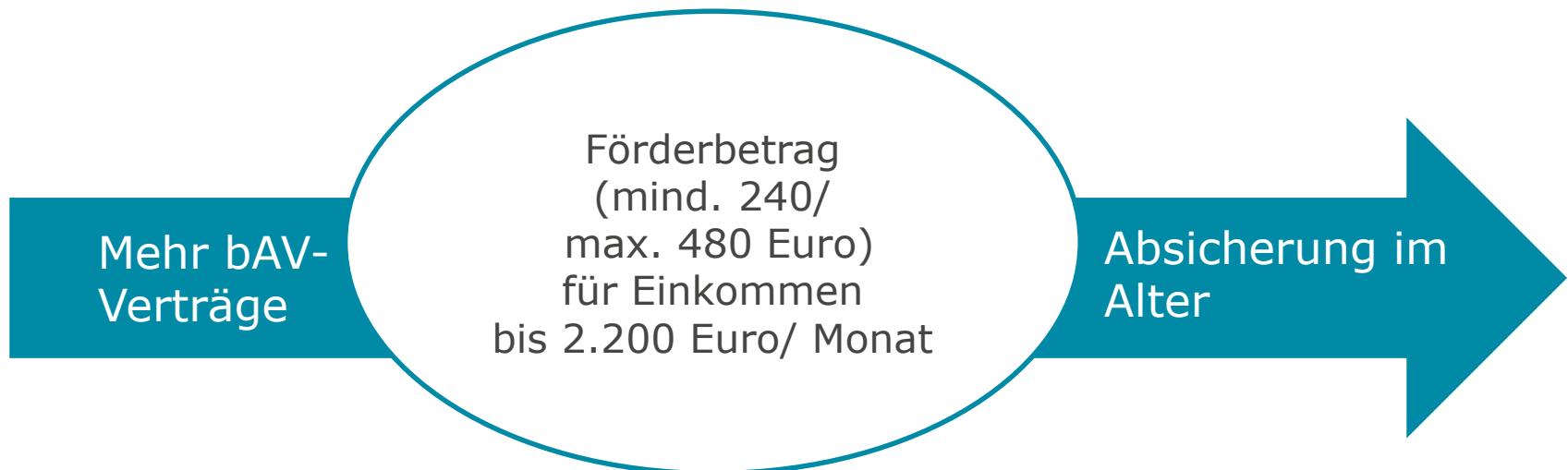


Überblick über Änderungen durch das BRSG

	Traditionelle bAV (Welt I)	Sozialpartnermodell (Welt II)
Durchführungswege	Alle fünf Durchführungswege	Pensionskasse, Pensionsfonds, Direktversicherung
Garantien	Ja, Leistungszusage	Nein, reine Beitragszusage
Arbeitsrechtliche Grundlage	Individual- oder kollektivrechtlich	Nur Tarifvertrag
Sicherungsbeitrag für die Einrichtung	Nein	„Soll“-Vorschrift
Arbeitgeberzuschuss	Verpflichtend für DV, PK, PF Neuverträge ab 01/2019 bzw. für alle ab 01/2022	Verpflichtend ab 01/2018
Geringverdiener „Förderbetrag“	Geringverdiener bis 2.200 Euro brutto / Monat Förderbetrag 30% von mind. 240 - 480 Euro /Jahr	
Opting-Out	Ja, aber rechtsunsicher	Ja, aber nur per Tarifvertrag
Steuerrecht	Kein Unterschied	
Sozialversicherungsrecht	Kein Unterschied	

Neu § 100 EStG: Förderbetrag für Geringverdiener

Verbreitung der kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung bei Arbeitnehmern mit unterdurchschnittlichem Einkommen



Wichtig! Förderbetrag maximal 30% von 480 Euro p. a.

Förderbetrag für Geringverdiener

Voraussetzungen gemäß § 100 Abs. 1 und 3 EStG

Voraussetzungen für den Förderbetrag

- Der Arbeitslohn des Arbeitnehmers muss im Inland dem Lohnsteuerabzug unterliegen.
- Der Arbeitgeber muss für die Zusage auf bAV zusätzlich zum Arbeitslohn mindestens 240 Euro Beitrag aufwenden.
- Der Arbeitnehmer hat beim Arbeitgeber ein erstes Dienstverhältnis.
- Der laufende Arbeitslohn des Arbeitnehmers darf nicht mehr betragen als 2.200 Euro/Monat.
- Der Tarif des Anbieters muss ein ungezillmerter Tarif sein.

Wichtig | Prüfung der Voraussetzungen im Zeitpunkt der Beitragsleistung.

Förderbetrag für Geringverdiener

Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragsleistung sind maßgebend.

Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragsleistung

- Für die Prüfung der Voraussetzungen des bAV-Förderbetrags sind stets die Verhältnisse im Zeitpunkt der Beitragsleistung maßgeblich (§ 100 Abs. 4 Satz 1 EStG).
- Spätere Änderungen der Verhältnisse sind unbeachtlich.
- Die Regelung betrifft insbesondere Fälle mit schwankendem oder steigendem Arbeitslohn sowie Fälle, in denen der Mindestbetrag nach § 100 Abs. 3 Nr. 2 EStG nicht erreicht wird.

Beispiel I: Förderbetrag für Geringverdiener

- Bei einem Arbeitnehmer beträgt im Januar der laufende Arbeitslohn 2.150 Euro.
- Der Arbeitgeber zahlt monatlich zum 10. des Monats einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag von 40 Euro und nimmt mit der Lohnsteuer-Anmeldung für Januar den bAV-Förderbetrag in Anspruch.
- Ab August steigt der laufende Arbeitslohn um 3% auf 2.214,50 Euro.
- Der Arbeitgeber zahlt weiterhin monatlich den zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag.

Beispiel I: Förderbetrag für Geringverdiener

Lösung:

Ab August kann der bAV-Förderbeitrag nicht mehr in Anspruch genommen werden.

Das Überschreiten der Einkommensgrenze ab August hat aber **keinen Einfluss** auf den bereits in den Monaten Januar bis Juli zulässigerweise in Anspruch genommenen Förderbetrag.

Förderbetrag für Geringverdiener und Vereinbarungen vor 2018

Förderbetrag und bereits bestehende Vereinbarungen

- Zusätzliche Arbeitgeberbeiträge an eine DV, PK, PF sind auf den bAV-Förderbetrag beschränkt, den der Arbeitgeber über den bisherigen Betrag hinaus leistet (§ 100 Abs. 2 Satz EStG).
- Für die **Begrenzung** des bAV-Förderbetrages bei bereits bestehenden Versorgungsvereinbarungen wird auf das Referenzjahr 2016 abgestellt.
- Dadurch greift bei einer erst ab 2017 bestehenden bAV (z.B. Neueinstellung im Jahr 2017) die Begrenzung des § 100 Abs. 2 Satz 2 EStG nicht.
- Dies gilt entsprechend für alle Erhöhungen der zusätzlichen Arbeitgeberbeiträge ab 2017.

Beispiel III: Förderbetrag für Geringverdiener

- Der Arbeitgeber zahlte in 2016 einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag in Höhe von jährlich 180 Euro.
- Er erhöht den Arbeitgeberbeitrag ab dem Jahr 2017 auf 240 Euro.
- In 2017 stellt er außerdem Arbeitnehmer A, B und C ein.

Beispiel III: Förderbetrag für Geringverdiener

Lösung

Der bAV-Förderbetrag beträgt grundsätzlich 30% von 240 Euro (=72 Euro).

Für die neu eingestellten Arbeitnehmer A, B und C kann der Arbeitgeber den bAV-Förderbetrag in der vollen Höhe von 72 Euro beanspruchen.

Für die restlichen Arbeitnehmer kann der Arbeitgeber wegen § 100 Abs. 2 Satz 2 EStG den bAV-Förderbetrag in Höhe von 60 Euro (Erhöhung des Arbeitgeberbetrages) beanspruchen.

(Pflicht)-Beiträge für den Arbeitgeber

Beitrag zur Absicherung
(§ 3 Nr. 63a EStG)

Arbeitgeber-Zuschuss bei
Entgeltumwandlung (§ 1a Abs. 1a
und § 23 Abs. 2 BetrAVG)

- Freiwilliger Zusatzbeitrag als verbesserte Kapitalausstattung
- Strategischer Beitrag für die Tarifvertragsparteien (zur Umsetzung der reinen Beitragszusage durch die Sozialpartner)

Freiwilliger Beitrag

- **Ab 01/2018** für Beitragszusagen mit Tarifvertrag
- **Ab 01/2019** für neu abgeschlossene Verträge – betrifft alle Arbeitgeber
- **Ab 01/2022** für alle bestehenden Verträge (DV, PK, PF) – betrifft alle Arbeitgeber

Pflichtzuschuss

Höhe des AG-Zuschusses bei Entgeltumwandlung

- 15% des umgewandelten Entgelts als zusätzlichen Pflicht-Beitrag
- nur wenn Sozialversicherungsbeiträge gespart werden
- folglich bis maximal zur BBG RV West/Ost

AG-Zuschuss bei SV-Ersparnis

Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a und § 23 Abs. 2 BetrAVG

- Vom Arbeitgeber ist ein Zuschuss zu leisten, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.
- Ist das nicht der Fall, z. B. weil Entgelt oberhalb einer Beitragsbemessungsgrenze umgewandelt wird, ist insoweit auch kein Arbeitgeberzuschuss fällig.
- Wird Entgelt im Bereich zwischen der BBG KV/PV und der BBG RV/ALV umgewandelt, kann der Arbeitgeber „spitz“ abrechnen, er kann aber auch 15% des umgewandelten Beitrags an die Versorgungseinrichtung weiterleiten.

Beispiel I: AG-Zuschuss

- Gehalt 2.500 Euro
- Klassischer Gehaltsverzicht mit Direktversicherung in Höhe von 100 Euro nach § 3 Nr. 63 EStG
- Pflichtiger Arbeitgeber-Zuschuss in Höhe von 15% von 100 Euro = 15 Euro

Lösung I: AG-Zuschuss

Bruttobezüge		Std/ Tage	Faktor	Steu er	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt				L	L		2.500,00 Euro
Gehaltsverzicht PK				L	L		-100,00 Euro
Bewertung PK				F	F		100,00 Euro
AG-Zuschuss DV				F	F		15,00 Euro
							- 15,00 Euro
							Gesamtbrutto
							2.500,00 Euro
St- Tg.	Steuerbrutto		LSt	Ki-Steuer		Solz	steuerliche Abzüge
30	2.400,00 Euro						
SV- Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV- Beitr.	PV- Beitr.	RV-Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
30	2.400,00 Euro	2.400,00 Euro					

Beispiel II: AG-Zuschuss bei Entgeltumwandlung

- Gehalt 6.000 Euro
- Klassischer Gehaltsverzicht mit Direktversicherung 200 Euro nach § 3 Nr. 63 EStG
- Pflichtiger Arbeitgeber-Zuschuss in Höhe von 15% von 200 Euro = 30 Euro

Lösung II: AG-Zuschuss bei Entgeltumwandlung

Bruttobezüge		Std/ Tage	Faktor	Steu er	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt				L	L		6.000,00 Euro
Gehaltsverzicht PK				L	L		-200,00 Euro
Bewertung PK				F	F		200,00 Euro
AG-Zuschuss DV				F	F		30,00 Euro
							- 30,00 Euro
							Gesamtbrutto
							6.000,00 Euro
St- Tg.	Steuerbrutto		LSt	Ki-Steuer		Solz	steuerliche Abzüge
30	5.800,00 Euro						
SV- Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV- Beitr.	PV- Beitr.	RV-Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
30	4.350,00 Euro	5.800,00 Euro					

Beispiel III: Variante „Spitzabrechnung“

- Gehalt 6.000 Euro
- Klassischer Gehaltsverzicht mit Direktversicherung 200 Euro nach § 3 Nr. 63 EStG
- Pflichtiger Arbeitgeber-Zuschuss in Höhe von 10,85% (9,35% + 1,5%) von 200 Euro = 21,70 Euro

Lösung III: Variante „Spitzabrechnung“

Bruttobezüge		Std/ Tage	Faktor	Steu er	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt				L	L		6.000,00 Euro
Gehaltsverzicht PK				L	L		-200,00 Euro
Bewertung PK				F	F		200,00 Euro
AG-Zuschuss DV				F	F		21,70 Euro
							- 21,70 Euro
							Gesamtbrutto
							6.000,00 Euro
St- Tg.	Steuerbrutto		LSt	Ki-Steuer		Solz	steuerliche Abzüge
30	5.800,00 Euro						
SV- Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV- Beitr.	PV- Beitr.	RV-Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
30	4.350,00 Euro	5.800,00 Euro					

Beispiel IV: AG-Zuschuss bei Entgeltumwandlung

- Gehalt 7.000 Euro (oberhalb der BBG RV)
- Klassischer Gehaltsverzicht mit Direktversicherung 350 Euro nach § 3 Nr. 63 EStG
- Kein Arbeitgeber-Zuschuss, da Gehalt oberhalb der BBG RV West

Lösung Beispiel IV: AG-Zuschuss bei Entgeltumwandlung

Bruttobezüge		Std/ Tage	Faktor	Steu er	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag	
Gehalt				L	L			
Gehaltsverzicht PK				L	L	-350,00 Euro		
Bewertung PK				F	F	350,00 Euro		
Gesamtbrutto							7.000,00 Euro	
St-Tg.	Steuerbrutto	LSt	Ki-Steuer	Solz	steuerliche Abzüge			
30	6.650,00 Euro							
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV-Beitr.	PV-Beitr.	RV-Beitr.	AV-Beitr.	SV-Abzüge	
30	4.350,00 Euro	6.350,00 Euro						

Beispiel V: AG-Zuschuss ab 01/2022?!

- Gehalt 4.000 Euro
 - Klassischer Gehaltsverzicht mit Direktversicherung in Höhe von 200 Euro nach § 3 Nr. 63 EStG
-
- **Bestehender Vertrag vor 01/2022**
 - Pflichtiger AG-Zuschuss in Höhe von 15% von 200 Euro = 30 Euro

Lösung V: AG-Zuschuss bei gleichbleibendem Betrag

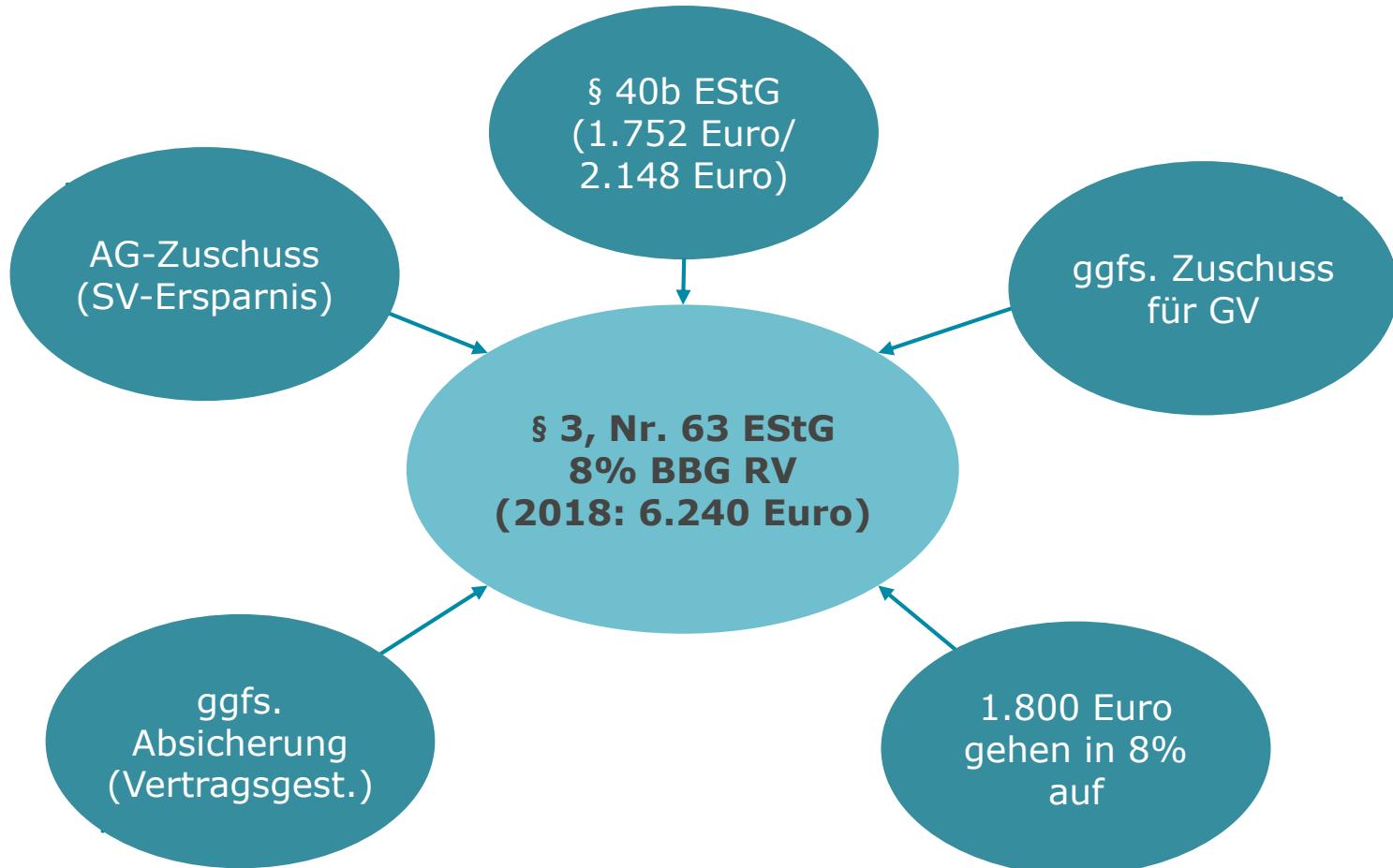
Bruttobezüge	Std/ Tage	Faktor	Steu er	SV	%-Zuschl.	Bruttobetrag
Gehalt			L	L		4.000,00 Euro
Gehaltsverzicht PK			L	L		-170,00 Euro
Bewertung PK			F	F		170,00 Euro
AG-Zuschuss DV			F	F		30,00 Euro
						- 30,00 Euro

Gesamtbrutto

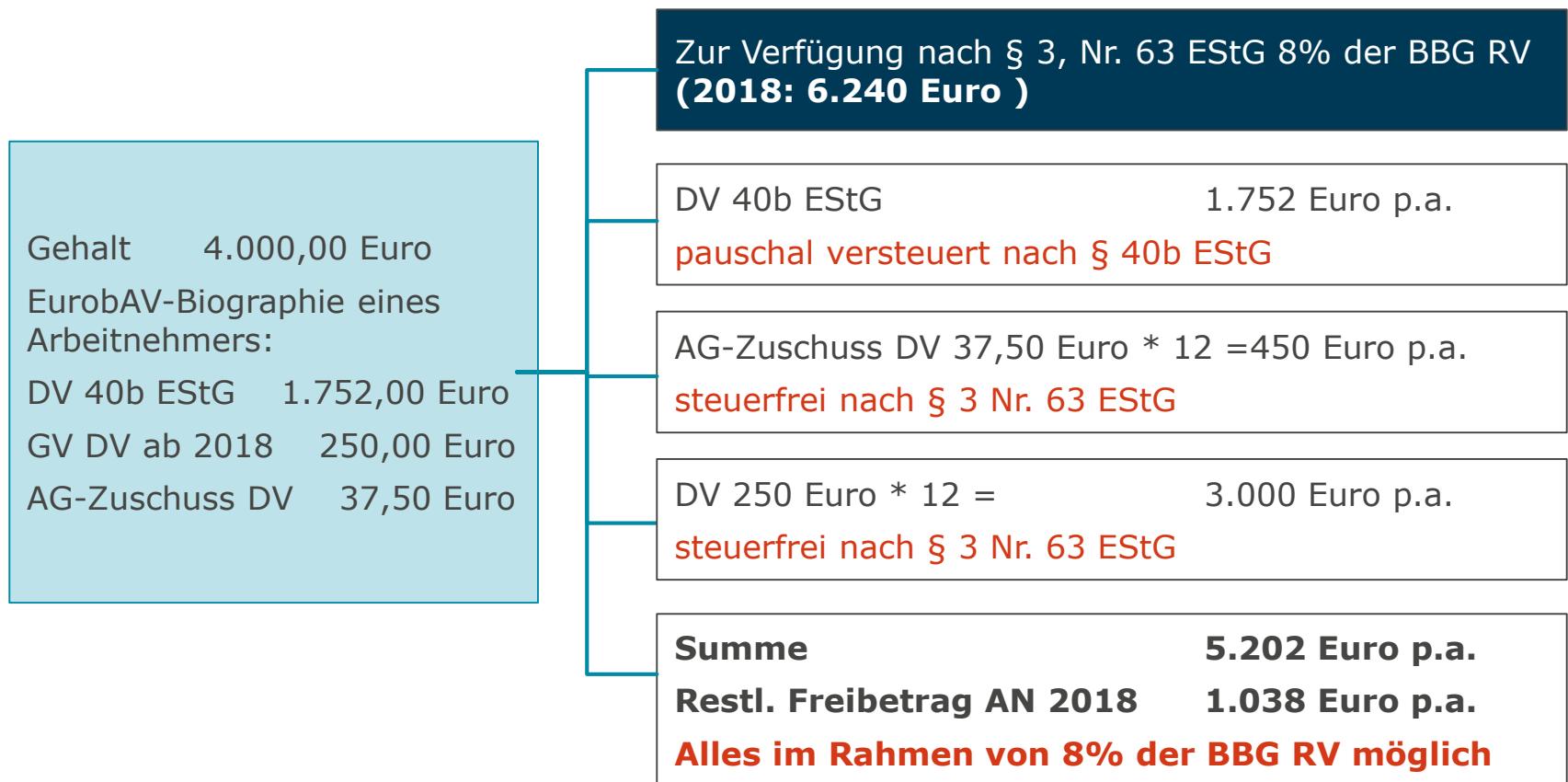
4.000,00 Euro

St-Tg.	Steuerbrutto	LSt	Ki-Steuer		Solz		steuerliche Abzüge
30	3.830,00 Euro						
SV-Tg.	KV/PV Brutto	RV/AV Brutto	KV- Beitr.	PV- Beitr.	RV-Beitr.	AV- Beitr.	SV- Abzüge
30	3.830,00 Euro	3.830,00 Euro					

Einwirkung auf den § 3, Nr. 63 EStG



Beispiel I: Verfügungsrahmen Steuerrecht



Änderungen beim § 40b EStG

Rechtslage ab 2018

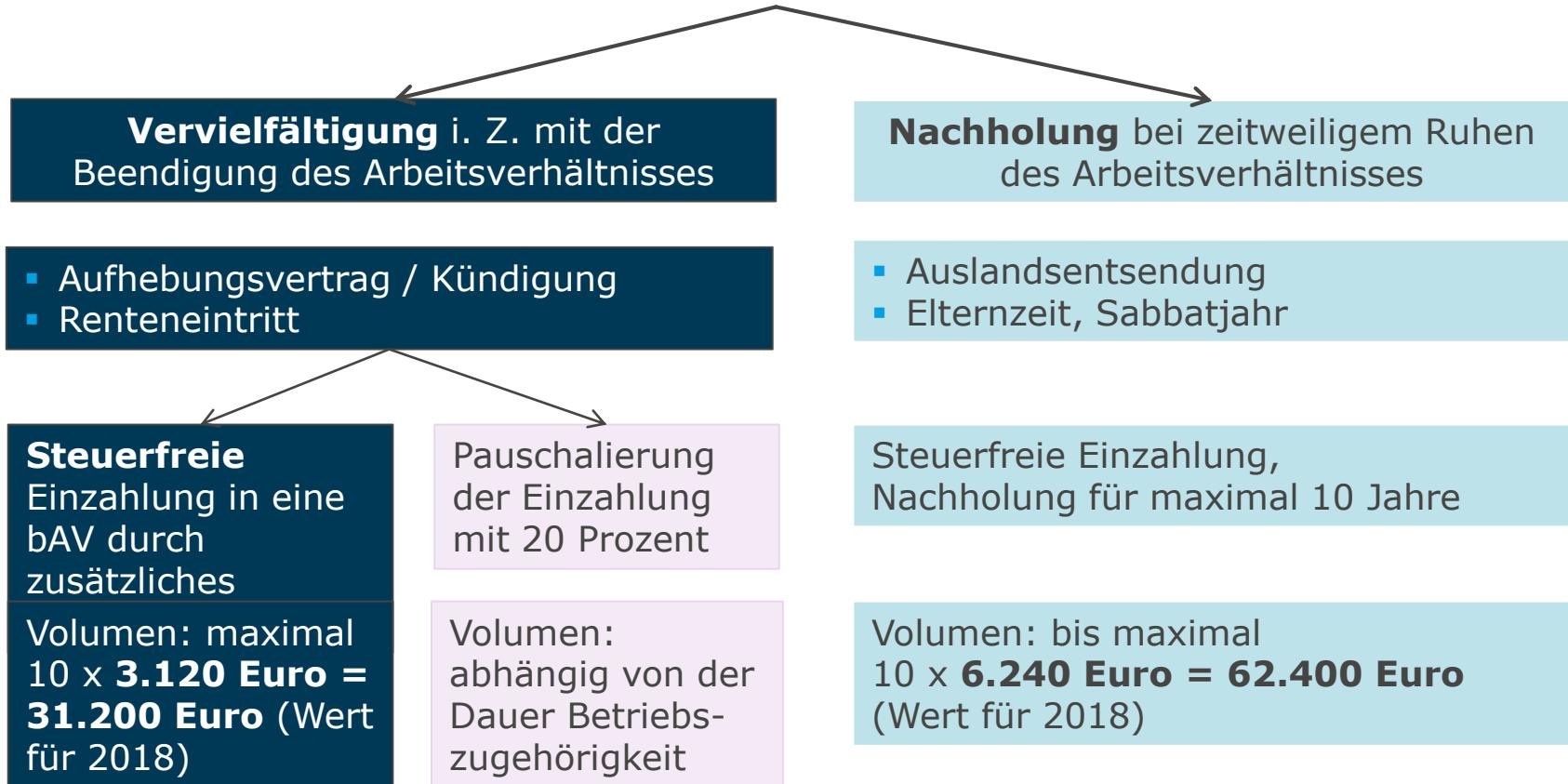
Eine pauschale Versteuerung mit 20% ist weiterhin zulässig, vorausgesetzt

- bis zum 31. Dezember 2017 (einschließlich) wurde mindestens ein Beitrag mit 20% pauschal versteuert.
 - Neufassung des § 52 Abs. 40 EStG
 - Ziel: Eine Unterscheidung zwischen Alt- und Neuzusage ist (theoretisch) ab 2018 nicht mehr notwendig.
- Die Einzahlungen in die pauschal versteuerte bAV vermindert den steuerfreien Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 EStG.

Wichtig! Bei einem Arbeitgeberwechsel und einer weiteren pauschalen Versteuerung wird eine Bescheinigung des vorherigen Arbeitgebers benötigt, dass vor dem 1. Januar 2018 zumindest ein Beitrag in diese bAV (zurecht) pauschal versteuert wurde.

Übersicht über Vervielfältigungsregelungen ab 2018

Ab 2018 gibt es 3 Vervielfältigungsregelungen



Lösung I: Vervielfältigungsregel bei Austritt

Rechtslage ab 2018

- **Neue Regelung des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG:**
 - Dienstjahre 20, max. 10×3.120 Euro (2018)
 - Vervielfältigungsvolumen neu: **31.200 Euro**
 - Von 50.000 Euro Abfindung können 31.200 Euro steuerfrei in die Direktversicherung gezahlt werden.
- **Alte Regelung des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG:**
 - Dienstjahre ab 2005: 14×1.800 Euro **25.200 Euro**
 - Abzug die letzten 7 Jahre (1.500 Euro $\times 7$) **10.500 Euro**
 - Vervielfältigungsvolumen alt: **14.700 Euro**

Auseinanderfallen von Steuerfreiheit und SV-Freiheit (§ 3 Nr. 63 EStG und § 100 EStG, SvEV)

Steuerrecht

- 8% der BBG RV steuerfrei
- Neue Vervielfältigungsregel (Austritt 4% / Ruhezeiten 8%)

Sozialversicherungsrecht

- 4% der BBG RV sv-frei
- Keine Vervielfältigung der 4% SV-Freiheit
- Förderbeitrag für Geringverdiener zwar sv-frei, wird jedoch auf die 4% SV-Freiheit angerechnet

Steigerung der steuerrechtlichen Attraktivität

Sozialversicherungsrechtlich unverändert

Änderungen bei der Dienstwagenbesteuerung



Dienstwagenbesteuerung

Aufgrund von Rechtsprechung des BFH (Urteile vom 30. November 2016) sowie dem BMF-Schreiben vom 21. September 2017 sind folgende Fragen i.Z. mit der Firmenwagenbesteuerung geklärt:

Übersteigende Zuzahlung

Wie sind Zuzahlungen des Arbeitnehmers steuerlich zu behandeln, wenn diese höher sind als der eigentliche geldwerte Vorteil?

Selbst getragene Betriebskosten

Können vom Arbeitnehmer selbst getragene Betriebskosten auf den geldwerten Vorteil angerechnet werden?

BFH-Rechtsprechung

Die Finanzverwaltung akzeptiert im BMF-Schreiben vom 21. September 2017 die BFH-Rechtsprechung vom November 2016:

Übersteigt die Zuzahlung des Arbeitnehmers den geldwerten Vorteil, wird der geldwerte Vorteil auf maximal 0 Euro gekürzt.

- Die Überzahlung geht steuerlich verloren.
 - Kein Werbungskostenabzug für den übersteigenden Betrag.
 - Gestaltung nur über eine Barlohnumwandlung möglich.

Vom Arbeitnehmer selbst getragene Betriebskosten für den Firmenwagen werden auf den geldwerten Vorteil als eigene Zuzahlung angerechnet.

- Die Anrechnung erfolgt jedoch ebenfalls bis maximal 0 Euro geldwerter Vorteil.
- Ein übersteigender Betrag kann steuerlich nicht als Werbungskosten geltend gemacht werden.
- Ein zusätzlicher Abzug der beruflichen km als Werbungskosten scheidet aus.

Wichtig | Bezuglich der Anrechnung von selbst getragenen Betriebskosten wird die bisherige Auffassung der Finanzverwaltung aufgegeben.

Anrechenbare Betriebskosten

Anrechenbare Kosten

- Treibstoffkosten
- Wartungs- und Reparaturkosten
Kraftfahrzeugsteuer
- Beiträge für Fahrzeugversicherungen
- Garagen- oder Stellplatzmiete
- Wagenpflege

Nicht anrechenbare Kosten

- Straßen- und Tunnelbenutzungsgebühren
- Fährkosten
- Parkgebühren
- Aufwendungen für Insassen- und Unfallversicherungen
- Verwarnungs-, Ordnungs- und Bußgelder

Anrechnung von Betriebskosten

Beispiel (BFH, Urteil vom 30. November 2016, VI R 2/15):

- Ein Arbeitnehmer erhält einen Dienstwagen auch zur privaten Nutzung. Der Arbeitgeber versteuert die 1% aus dem Brutto-Listenpreis, Jahresbetrag 6.276 Euro.
- Laut Vereinbarung trägt der Arbeitnehmer sämtliche Benzinkosten selbst. Er hat Belege in Höhe von 5.600 Euro nachgewiesen (Tankkosten für sämtliche Fahrten).

Lösung:

- Minderung des geldwerten Vorteils von 6.276 Euro
- um die selbst getragenen Tankkosten -5.600 Euro
- Verbleibender geldwerter Vorteil: 676 Euro

Steuerfreier Auslagenersatz für das Aufladen des E-Firmenwagens

Betriebskosten für einen Dienstwagen werden grundsätzlich vom Arbeitgeber getragen.

Im Rahmen einer beruflichen Nutzung betankt der Arbeitnehmer den Dienstwagen auf eigene Kosten.

Der Arbeitnehmer hat einen Anspruch auf steuerfreien Auslagenersatz auf Grundlage des Aufwendungsersatzanspruch gem. § 670 BGB



Gilt auch, wenn der Arbeitnehmer auf seine Kosten ein elektrisch oder hybridelektrisch betriebenes Fahrzeug auflädt.

Steuerfreier Auslagenersatz für das Aufladen des E-Firmenwagens

Pauschale steuerfreie Erstattungsmöglichkeit durch den Arbeitgeber
BMF Schreiben v. 14. Dezember 2016

Ladestation im Betrieb des
Arbeitgebers vorhanden.



20 Euro für Elektrofahrzeuge
10 Euro für Hybridelektrofahrzeuge

Keine Ladestation im Betrieb des
Arbeitgebers vorhanden.



50 Euro für Elektrofahrzeuge
25 Euro für Hybridelektrofahrzeuge

Überlassung eines betrieblichen E-Bikes

Geldwerter Vorteil bei Überlassung eines betrieblichen E-Bikes

- Fahrrad bis 25 km/Std. bzw. 250 Watt – Vereinfachungsregel nach dem BMF-Schreiben vom 23. November 2012
- Geldwerter Vorteil in Höhe von 1% des auf volle Hundert Euro abgerundeten Brutto-Verkaufspreis laut Hersteller pro Monat.
- Keine 0,03%-Bewertung.

Überlassung eines betrieblichen E-Bikes

Beispiel:

- Der Arbeitgeber leistet ein E-Bike (Leistung max. 20 km/Std.) und überlässt es dem Arbeitnehmer. Das E-Bike würde 2.000 Euro kosten.

Lösung:

Der steuer- und sv-pflichtige Arbeitslohn beträgt

- 3.800 Euro**
- Plus 1% aus 2.000 Euro/Monat
- Summe**

3.800 Euro
 20 Euro
3.820 Euro

Erwerb eines betrieblichen E-Bikes durch Arbeitnehmer

Erwerb des betrieblichen E-Bikes nach Ablauf der Nutzungsüberlassung

Ist der Kaufpreis niedriger als der Marktwert, liegt Arbeitslohn von Dritter Seite vor.

- Häufige Vertragsgestaltung: Restwertzahlung von 10% des ursprünglichen Kaufpreises bei der Übernahme durch den Arbeitnehmer.
- Vereinfachungsreglung zur Ermittlung des geldwerten Vorteils:
 $\text{Restwert} = 40\% \text{ der auf volle 100 Euro abgerundeten Preisempfehlung des Herstellers zum Zeitpunkt der Inbetriebnahme inkl. Mehrwertsteuer.}$

Aktuelle Verwaltungsanweisungen und Rechtsprechung zur Lohnsteuer



Steuerfreie Deutschkurse

Steuerfreie Übernahme von Deutschkursen für ausländische Arbeitnehmer

Berufliche Fort- oder Weiterbildungsleistungen des Arbeitgebers sind kein Arbeitslohn, wenn diese Bildungsmaßnahmen im ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers durchgeführt werden (R 19.7 LStR

- Bei Flüchtlingen und anderen Arbeitnehmern, deren Muttersprache nicht deutsch ist, sind Bildungsmaßnahmen zum Erwerb oder zur Verbesserung der deutschen Sprache dem ganz überwiegenden betrieblichen Interesse des Arbeitgebers zuzuordnen, wenn er der Arbeitgeber die Sprachkenntnisse in dem für den Arbeitnehmer vorgesehenen Aufgabengebiet verlangt.
- BMF, Schreiben v. 4. Juli 2017, IV C 5 - S 2332/09/10005, BStBl 2017 I S. 882

Weitere Befreiung vom Kennbuchstaben „M“

Die Befreiung von der Verpflichtung, den Kennbuchstaben „M“ in Zeile 2 einzutragen, wurde um ein weiteres Jahr verlängert.

- Damit das Finanzamt eine evtl. Kürzung der Verpflegungspauschalen bei der Einkommensteuerveranlagung erkennen kann, gilt eine Bescheinigungspflicht (§ 41b Abs. 2 Satz 2 Nr. 8 EStG).
- Für eine Übergangszeit gilt eine Befreiung von der Bescheinigungspflicht des Großbuchstabens M, wenn das Betriebsstättenfinanzamt die gesonderte Aufzeichnung von steuerfreien Reisekostenerstattungen außerhalb des Lohnkontos zugelassen hat.
- **Voraussetzung:** Die Reisekostenabrechnung erfolgt organisatorisch und/oder technisch getrennt von der Lohnabrechnung.

Trockene Brötchen – kein Frühstück

Wann liegt – steuerlich – ein Frühstück vor?

Ein Arbeitgeber (80 Mitarbeiter) hat täglich 150 Brötchen angeboten.

Der Lohnsteuerprüfer sah darin die Gewährung eines Frühstücks, das mit dem amtlichen Sachbezugswert versteuert wurde.

Das FG Münster hat wie folgt entschieden (Urteil 31. Mai 2017 – 11 K 4108/14):

- Zu den Mindeststandards eines Frühstücks gehört neben Brötchen und Getränken auch ein entsprechender Brotaufstrich.
- Daher kein Frühstück, sondern „Kost“, hierfür wurde vermutlich die 44-Euro-Freigrenze ausgenutzt.



Zahlen, Daten und Termine

Aktuelle Werte 2018

Sozialversicherung

BBG	2018 Jahr	2017 Jahr	2018 Monat	2017 Monat
KV / PV	53.100 Euro	52.200 Euro	4.425 Euro	4.350 Euro
RV / AV West	78.000 Euro	76.200 Euro	6.500 Euro	6.350 Euro
RV / AV Ost	69.600 Euro	68.400 Euro	5.800 Euro	5.700 Euro

Grenze Beitragspflicht für Versorgungsbezüge: monatlich 152,25 Euro

Aktuelle Werte 2018

Sozialversicherung

Jahresarbeitsentgeltgrenze
(Versicherungspflichtgrenze KV/PV)
Rechtskreis Ost und West

2018

2017

Allgemeine
Jahresarbeitsentgeltgrenze
§ 6 Abs. 6 SGB V

59.400 Euro

57.600 Euro

Besondere
Jahresarbeitsentgeltgrenze*
§ 6 Abs. 7 SGB V

53.100 Euro

52.200 Euro

* Gilt für Beschäftigte, die als Arbeitnehmer am 31. Dezember 2002 privat versichert waren.

Aktuelle Werte 2018

Sozialversicherung

Beitragssätze	Gesamt:	AN:	AG:
KV allgemein:	14,6%	7,3% *	7,3%
KV ermäßigt	14,0%	7,0% *	7,0%
Ø Zusatzbeitrag (TK-Zusatzbeitrag)	1,0% 0,9%)		
PV	2,55%	1,275%	1,275%
PV Sachsen	2,55%	1,775%	0,775%
PV kinderlos (zusätzlich)	0,25%	0,25%	0,00%
RV	18,6%	9,3%	9,3%
ALV	3,0%	1,5%	1,5%

* zzgl. kassenindividueller Zusatzbeitrag

Aktuelle Werte 2018

Sozialversicherung

Beitragszuschuss	Freiwillige GKV* und PKV**	2018 monatlich höchstens
KV	mit Anspruch auf Krankengeld	323,03 Euro
KV	ohne Anspruch auf Krankengeld	309,75 Euro
PV	allgemein	56,42 Euro
PV	Sachsen	34,29 Euro

* GKV = Gesetzliche Krankenversicherung

** PKV = Private Krankenversicherung

Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz

Einheitliche SV-Rechengrößen

Seit 1990 niedrigere SV-Rechengrößen für das Beitrittsgebiet

- Durchschnittsentgelt Ost
- Bezugsgröße Ost
- Beitragsbemessungsgrenze Ost
- aktueller Rentenwert Ost

Ab 2025 einheitliche SV-Rechengrößen und Wegfall der Rechtskreiskennzeichnung

Kindergeld und -freibeträge

Für 2018 wurden bereits Ende 2016 steuerrechtlichen Anpassungen vorgenommen:

- Das **Kindergeld** wird monatlich um 2 Euro erhöht (z.B. für das erste und zweite Kind von 192 Euro auf 194 Euro).
- Der **Kinderfreibetrag** wird von 4.716 Euro auf 4.788 Euro erhöht (für zusammen veranlagte Ehegatten, für Alleinstehende die Hälfte).
- Der **Grundfreibetrag** im Einkommensteuertarif für 2018 wird um 180 Euro erhöht (von 8.820 Euro auf 9.000 Euro).



**Herzlichen Dank
für Ihre
Teilnahme**

Techniker Krankenkasse

www.firmenkunden.tk.de