

FAQ des Webinars "Änderungen zum Jahreswechsel"

Können wir einem Minijobber, der 450 Euro monatlich verdient ein Job-Ticket oder Tankgutschein gewähren? 44 Euro zahlt der Arbeitgeber und 32,90 Euro des Jobtickets zahlt der Minijobber selbst. Ist dieser Sachbezugswert steuer- und sozialversicherungsfrei, oder werden die 450 Euro überschritten, und es entsteht Versicherungspflicht?

Die Sachbezugsfreigrenze in Höhe von 44 Euro nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG kann zusätzlich zum Minijob steuer- und sozialversicherungsfrei gewährt werden und es bleibt bei einer geringfügigen Beschäftigung.

Folie 6: Wie sieht es mit der Verteilung bei Rentnern aus?

Der Zusatzbeitrag wird ab Januar 2019 für gesetzliche Renten zur Hälfte von der gesetzlichen Rentenversicherung getragen – allerdings gilt diese paritätische Verteilung nicht bei Versorgungsbezügen nach § 229 SGB V.

Folie 88: Ist eine Bahncard 100, die für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt wird, auch ab 2019 steuerfrei bzw. ist dann nicht jede Bahncard, die der Arbeitgeber stellt, steuerfrei?

Nein, hierbei handelt es sich nicht um Personennahverkehr – es bleibt bei der „Voll- bzw. Teilamortisationsregel“.

Folie 13: Schwangere über BMG private Krankenversicherung - nach Elternzeit unter BMG: Darf diese weiter privat krankenversichert bleiben?

Ja, allerdings, muss sie sich von der gesetzlichen Krankenversicherungspflicht aktiv befreien lassen und kann privat krankenversichert bleiben. Dies ist gilt meines Erachtens unwiderlich.

Sind bei der JAE-Prüfung auch Entgeltausfälle zu berücksichtigen, die aufgrund Zeiten außerhalb der Lohnfortzahlung bei Krankheit (z. B. Reha) anfallen?

Nein, das muss nicht berücksichtigt werden.

Folie 15: Wie ist es mit Nacht- oder Sonntagszuschlägen, werden die auch hinzuge-rechnet?

Nach § 3b EStG sind SFN-Zuschläge steuer- und sozialversicherungsfrei. Sollten diese Prozentsätze überschritten werden, dann sind diese steuer- und sozialversicherungspflichtig. Werden diese SFN-zuschläge regelmäßig gezahlt (Schichtmodell), dann zählen die sv-pflichtigen Zuschläge zum regelmäßigen Arbeitsentgelt und werden dazu gerechnet.

Ist eine monatliche Anwesenheitsprämie regelmäßiges Entgelt?

Wenn diese arbeitsrechtlich regelmäßig gezahlt wird – ja.

Zu Krankenversicherungsfreiheit bei Überschreitung der JAE-Grenze: Sofern ein Arbeitnehmer bereits in früheren Jahren wegen Überschreiten der JAE-Grenze in die freiwillig gesetzliche Versicherung gewechselt ist und jetzt aber durch Erhöhung der Grenze nicht mehr über die Grenze kommt, kann der Arbeitnehmer weiterhin in der freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung bleiben, und was muss der Arbeitnehmer dafür tun?

Nein, der Arbeitnehmer wird wieder pflichtig in der gesetzlichen Krankenversicherung.

Folie 14: Neueinstellung zum 11/18, Prognose liegt über JAEG, Beschäftigte ab Beginn Versicherungsfrei: Ende Januar steht der Mutterschutz an, da die Beschäftigte eine Schwangerschaft anzeigt. Ab 1. Januar 2019 besteht nach Anwendung des Urteils dann Versicherungspflicht, da JAEG, mit Mutterschutz unter JAEG?

Dies ist korrekt.

Ist die Gleitzone bei Mitarbeitern, die unter die neue Gleitzonengrenze fallen, zwingend abzurechnen?

Ja, diese ist zwingend abzurechnen, da der Mitarbeiter geringere Abzüge in der Sozialversicherung hat.

Provisionen als regelmäßiges Arbeitsentgelt: Betrifft dies auch Provisionszahlungen, die nur bei Anfall und dann am Ende der Quartale gezahlt wird?

Das hängt davon ab, ob diese zum Gesamtbild der Vergütung zählen, dann muss über die Höhe eine passende Schätzung vorgenommen werden und dieser Betrag zählt zum regelmäßigen Arbeitsentgelt dazu.

Krankenversicherungsfreiheit bei Überschreiten JAEG: Ist die Entscheidung des Bundessozialgerichts im Sonderfall der Schwangerschaft bezüglich der Berücksichtigung zukünftiger feststehender Ereignisse bei der vorausschauenden Prognose zum Jahreswechsel auf die feststehende Entgelterhöhung im Rahmen des TVöD zum 1. April 2019 übertragbar? Besteht eine Übertragbarkeit der Entscheidung auf andere Situationen wie z.B. Ausscheiden aus dem Arbeitsverhältnis, Entgelterhöhungen wegen Stufensteigerungen, feststehende Entgeltreduzierungen wegen zukünftiger feststehender Reduzierung der Arbeitszeit?

Nein. Hier geht es ausdrücklich darum, dass eine Frau, die ein Kind erwartet in einer solchen Situation bessergestellt wird.

Ist die "leistungsorientierte Bezahlung" gemäß TVöD ein "Individuell leistungsbezogenes Entgelt" im Sinne des JAE, auch wenn es zu keiner Zahlung kommen kann, was jedoch bei uns so gut wie nie vorkommt?

Wenn diese Zahlung regelmäßig wiederkehrend gezahlt wird, dann zählt diese dazu.

Folie 15: Sind laufende Zahlungen wie Kinderzulage und Verheiratetenzuschuss bei der Betrachtung der JAE zu berücksichtigen?

Nein, dies brauchen Sie nicht zu berücksichtigen.

Folie 15 - unregelmäßige Bezüge: Wie sieht es mit Tantiemen aus, wenn im Arbeitsvertrag 15% vom Gewinn verankert wurde? Der Gewinn wird erst bei der Bilanzerstellung errechnet und dann auch erst ausgezahlt (Folgejahr).

Dann gehören sie in dem Jahr, in dem der Anspruch entsteht, in Höhe von 15% dazu.

Folie 17 - Schätzung weicht ab: Hat die Schätzung bei einer Sozialversicherungsprüfung Kraft, wenn die Schätzung zu hoch war?

Wenn die Schätzung zu dem erstellten Zeitpunkt nachvollziehbar und „richtig“ war, dann muss die Schätzung gelten. Denken Sie jedoch daran, dass unterjährige Änderungen berücksichtigt werden müssen.

Die Geringfügigkeitsgrenze soll wohl entsprechend des Mindestlohns dynamisiert werden. Diese geplante Änderung haben Sie nicht berücksichtigt. Inwiefern kann man mit dieser Änderung rechnen?

Bisher gibt es dazu keine klaren Informationen.

Könnten Sie uns eine kurze Information geben, wie es mit Aufzählung des Arbeitnehmers in der Gleitzone zur Rentenversicherung ab 1. Januar 2019 aussieht?

Ab Januar 2019 bleibt alles wie bisher, aber ab 1. Juli 2019 gilt das tatsächliche Entgelt ohne Erhöhungsbetrag des Arbeitnehmers. Verzichtserklärungen enden ab 1. Juli 2019 automatisch.

Gehören zum ausgeschlossenen Kreis der Gleitzone auch die Werkstudenten?

Nein, nur „Pflicht“-Praktikanten gehören zum ausgeschlossenen Kreis.

Folie 19 Gleitzone: Ein Mitarbeiter ist als Werkstudent angemeldet. Er bekommt ein Festgehalt in Höhe von 805 Euro monatlich. Muss ich bei ihm zwingend die Gleitzoneanwendung anwenden, bzw. ihn diese Verzichtserklärung unterschreiben lassen?

Ja, sofern sich der Mitarbeiter in der vorausschauenden Prognose in der Gleitzone befindet.

Folie 22: Wenn eine Arbeitnehmerin monatlich 430 Euro verdient und ein Weihnachtsgeld regelmäßig in gleicher Höhe bekommt, dann ist und bleibt sie in der Gleitzone. Ist das richtig?

Ja, da das regelmäßige Arbeitsentgelt 465,83 Euro beträgt ($430 \times 13 = 5.590$ Euro/12) und damit Versicherungspflicht besteht.

Folie 20: Wenn ein Arbeitnehmer in der Gleitzone ist und noch zusätzlich Geld vom Amt erhält, wird dies dann als Gleitzone anerkannt?

Ja, dies wird als Gleitzone anerkannt.

Folie 21 letzter Punkt: Darf man monatlich entscheiden, ob jemand in der Gleitzone abgerechnet wird, oder muss man das Gehalt immer jährlich betrachten und entsprechend hochrechnen?

Die Prognose ist vorausschauend nach dem Sozialversicherungs-Charakter des Mitarbeiters für das Jahr. Unterjährig kann durch Veränderung gegebenenfalls eine neue Prognose notwendig sein.

Folie 20: Der Arbeitnehmer erhält aus dem ersten Job 700 Euro, aus dem zweiten Job 470 Euro und hat einen Minijob mit 300 Euro. Wird dann die neue Gleitzone berücksichtigt oder nicht?

Bei den ersten beiden Beschäftigungen handelt es sich um einen sozialversicherungspflichtige Mehrfachbeschäftigung – ab 1. Juli 2019 dann in der Gleitzone.

Frage zur Gleitzone ab 1. Juli 2019: Muss zum 1. Juli 2019 eine neue Beurteilung vorgenommen werden?

Ja, es muss eine neue Beurteilung vorgenommen werden.

Wenn ein Arbeitnehmer einmalig die 450,01-Euro-Grenze unterschreitet, wie ist hier vorzugehen: umschlüsseln für einen Monat in geringfügig beschäftigt oder in Gleitzone lassen?

Das kommt auf die Prognose an. Sollte ein Mitarbeiterin vom Gesamtbild nicht geringfügig sein, dann bleibt er in der Gleitzone.

Gleitzone bei Altersteilzeit: Werden für die Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts die Aufstockungsbeträge für Altersteilzeit berücksichtigt?

Nein, diese sind nach § 3, Nr. 28 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei und bleiben unberücksichtigt.

Wenn ein Mitarbeiter 2019 1.100 Euro verdient, müssen zwei Meldungen gemacht werden: vor dem 1. Juli keine Gleitzone, danach Gleitzone?

Dies ist korrekt.

Das Wahlrecht des Arbeitnehmers, ob Rentenversicherungsbeiträge in vollem Umfang gezahlt werden sollen oder nur der reduzierte Betrag, entfällt ab 1. Juli 2019?

Dies ist ebenfalls korrekt.

Was ist, wenn sich innerhalb des Jahres herausstellt, dass ich die Gleitzone falsch beurteilt habe, ich sie also nicht hätte anwenden dürfen. Muss dann das gesamte Jahr korrigiert werden?

Wenn die Beurteilung der Vergangenheit korrekt war, es sich nun jedoch unvorhersehbare Änderungen ergeben haben, dann erfordert der Fall nur für die Zukunft eine neue Prognose. Sollte in der Vergangenheit jedoch eine unkorrekte Prognose erstellt worden sein, dann muss rückwirkend korrigiert werden.

Folie 27: Gilt die Gültigkeit von drei Monaten / 70 Tagen für alle Branchen oder nur für Saisonarbeitskräfte und den damit betroffenen Branchen?

Dies ist für alle Branchen gültig.

Folie 27: Ist die 70-Tage-Regelung jetzt befristet oder ohne Befristung?

Die Regelung ist ohne Befristung.

Folie 28: Gibt es eine "Pi mal Daumen"-Regel, ab welcher Höhe des Entgeltes man von wirtschaftlicher Bedeutung sprechen kann? Wenn beispielsweise ein Mitarbeiter dreimal 3.000 Euro verdient, ist das dann schon wirtschaftlich bedeutsam?

Dies wird nicht in Abhängigkeit der Entgelthöhe geprüft, sondern ist abhängig vom individuellen Status der Person. Bedenkliche Personengruppen sind somit „Arbeitslose, Mitarbeiter in Elternzeit, Schulentlassene, die nicht vor einem Studium stehen, ...“, denn bei diesen Personengruppen ist davon auszugehen, dass sie sich mit der Beschäftigung ihre wirtschaftliche Existenz sichern, und somit wäre die Beschäftigung „berufsmäßig“ und sozialversicherungspflichtig.

Wo kann man nachlesen, dass bei einer Beschäftigung, die weniger als einen Monat andauert bei einer entgeltgeringfügigen Beschäftigung (Minijob) die vollen 450 Euro angesetzt werden können? Bei meiner Recherche finde ich diese Regelung immer nur explizit für zeitgeringfügige Beschäftigungen (Kurzfristige).

Auf der Seite 32 in den Richtlinien für die versicherungsrechtliche Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen (Geringfügigkeits-Richtlinien) vom 21. November 2018. Hinweis: Aktuell sind die neuen Geringfügigkeits-Richtlinien noch nicht veröffentlicht.

Folien 28/29: Muss bei einer Beschäftigungsdauer bei weniger als einem Monat eine Befristung schriftlich vorgenommen werden? Ist eine Befristung zwingend schriftlich nach zu weisen?

Ja, dies ist notwendig.

Folie 29: Wie ist die Prüfung, wenn ein Minijobber bei mehreren Arbeitgebern arbeitet? Kann er dann bei beiden 450 Euro je Monat verdienen, ohne dass eine Zusammenrechnung erfolgt?

Nein, die Faustformel lautet: eine Hauptbeschäftigung (PGR 101) und ein Minijob (PGR 109) oder keine Hauptbeschäftigung. Dann können auch mehrere Minijobs ausgeübt werden, jedoch in Summe maximal im Wert von 450 Euro.

Folie 31: Sind Vorbeschäftigungen im gleichen Monat zu berücksichtigen?

Ja, Vorbeschäftigungen sind zu berücksichtigen.

Folie 32: Was ist unter einem Zeitjahr zu verstehen?

Das Zeitjahr entspricht einem Zeitraum von 12 Monaten, welcher mit dem Kalendermonat endet, für den aktuell die Beurteilung des Versicherungsstatus wegen nicht vorhersehbaren Überschreitens erfolgen soll.

Folie 28: Ich habe einen aktuellen Fall, bei dem ich nicht sicher bin, ob berufsmäßig oder nicht. Wir stellen für 2 Wochen einen Arbeitnehmer ein, welcher dieses Jahr sein Abitur gemacht und danach ein Studium begonnen hat. Nun hat dieser sein Studium abgebrochen und möchte sich für nächstes Jahr auf ein neues Studium bewerben. Gilt die Beschäftigung als berufsmäßig?

Ich würde diesen Fall als „nicht berufsmäßig“ einstufen, da ein neues Studium aufgenommen werden soll.

Ab wann gilt die neue Regelung bei Geringfügiger Beschäftigung mit Teilmonaten?

Sie gilt ab 1. Januar 2019.

Folie 31: Ich dachte, man darf maximal 72 Euro pro Tag verdienen bei einer kurzfristigen Beschäftigung, wenn es pauschal versteuert ist.

Ja, das ist korrekt. Das Beispiel auf Folie 31 wird nicht pauschal versteuert.

Folie 32: Ein Minijobber erhält im Jahr den Höchstbetrag von 5.400 Euro Jetzt entscheidet der Arbeitgeber erst im Dezember, dass er eine Weihnachtsgewährung von 500 Euro erhalten soll. Bleibt dies ein Minijob?

Ja, wenn es nachweisbar ist, dass hierauf kein arbeitsrechtlicher Anspruch bestand. Es war also nicht vorhersehbar, dass diese Zahlung kommen wird.

Folie 33: Gilt das auch, wenn man jemanden zum 15. des Monats eingestellt und dann weiter beschäftigt bleibt, oder muss ich hier weiterhin runterrechnen und den Lohn gegebenenfalls kürzen?

Dies gilt dann ebenfalls.

Ist für eine U1-Erstattung zwingend eine Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung vom Arzt auch für ein oder zwei Krankentage erforderlich?

Nein, das ist nicht zwingend.

Gleitzone bei Altersteilzeit: Werden für die Berechnung des regelmäßigen Arbeitsentgelts die Aufstockungsbeträge für Altersteilzeit berücksichtigt?

Nein, da diese steuer- und sozialversicherungsfrei sind.

Folie 36: Bedeutet dies, das muss im Arbeitsvertrag verankert werden?

Ja, allerdings wird seitens der Sozialversicherung augenblicklich noch diskutiert, ob die Umsetzung wie in den Geringfügigkeitsrichtlinien vom 21.11.2018 beschrieben, tatsächlich so umgesetzt werden soll.

Das bedeutet, die Zuschläge sind statusrechtlich unschädlich, wenn die Gewährung der Zuschläge unvorhersehbar ist. Dies ist bei Entgeltfortzahlung wegen Krankheit und bei Zeiten eines Beschäftigungsverbots in der Schwangerschaft der Fall. Zuschläge zum Urlaubsentgelt sind dagegen vorhersehbar und statusrechtlich schädlich, weil normalerweise jeder Arbeitnehmer Urlaub hat. Meines Erachtens wird eine Beschäftigung mit dauerhaft genau 450 Euro monatlich in Gänze versicherungspflichtig, wenn von vorneherein sicher ist, dass Urlaubsentgelt gewährt werden wird.

Hinweis: Aktuell sind die neuen Geringfügigkeits-Richtlinien noch nicht veröffentlicht.

Ist ein tariflicher Ausschluss für Urlaubsvergütung und z.B. 13. Gehalt gesetzestkonform (bei geringfügig Beschäftigten und Beschäftigten in der Gleitzone)?

Aus arbeitsrechtlicher Sicht ist das bedenklich.

Folie 37: Seit wann ist dies so?

Vergleichen Sie hierzu die Geringfügigkeitsrichtlinien vom 21.11.2018

Hinweis: Aktuell sind die neuen Geringfügigkeits-Richtlinien noch nicht veröffentlicht.

Rentner müssen keine Rentenversicherungsbefreiung bei einem Minijob abgeben. Gilt das für alle Rentner oder nur für Altersrentner oder auch für die, die mit Abschlag in Rente gehen? Muss ich mir den Rentenstatus bestätigen lassen, wenn ja, wie?

Bezieher einer Vollrente wegen Alters sind seit dem 1. Januar 2017 erst nach Ablauf des Kalendermonats, in dem sie die Regelaltersgrenze erreicht haben, nach § 5 Abs. 4 Satz 1 Nr. 1 SGB VI rentenversicherungsfrei, so dass ab diesem Zeitpunkt grundsätzlich keine Rentenanwartschaftszeiten mehr erworben werden können. Gleiches gilt für Bezieher einer Versorgung nach Erreichen einer Altersgrenze z. B. nach beamtenrechtlichen Vorschriften, die nach § 5 Abs. 4 Satz 1 Nr. 2 SGB VI mit Beginn dieser Leistung rentenversicherungsfrei sind. Der Verzicht auf die Versicherungsfreiheit in einer geringfügig entlohnten Beschäftigung endet in diesen Fällen mit dem Eintritt der Versicherungsfreiheit wegen des Renten- bzw. Versorgungsbezugs. Diese Beschäftigten können allerdings nach § 5 Abs. 4 Satz 2 SGB VI durch schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber seit dem 1. Januar 2017 auf die Versicherungsfreiheit aufgrund des Renten- bzw. Versorgungsbezuges in der Rentenversicherung verzichten. Der Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft erklärt werden und ist für die Dauer der Beschäftigung gültig. Er erstreckt sich nicht auf weitere Beschäftigungen. Darüber hinaus können Beschäftigte, die nach dem am 31. Dezember 2016 geltenden Recht aufgrund des Bezugs einer Altersvollrente vor Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei beschäftigt waren und in dieser Beschäftigung nach § 230 Abs. 9 Satz 1 SGB VI weiterhin rentenversicherungsfrei sind, nach § 230 Abs. 9 Satz 2 SGB VI auf diese Versicherungsfreiheit verzichten. Auch dieser Verzicht kann nur mit Wirkung für die Zukunft erklärt werden und erstreckt sich nicht auf weitere Beschäftigungen. Zudem gilt er in einer über das Erreichen der Regelaltersgrenze fortbestehenden Beschäftigung unverändert fort.

Die Verzichtserklärung ist zu den Entgeltunterlagen zu nehmen.

Folie 40: Wenn die Beiträge zur Krankenversicherung bei einer betrieblichen Altersversorgung bezahlt werden, und dies per Gesetz doch noch geändert wird, werden dann die Beitragszahlungen rückwirkend an den Versicherten erstattet?

Davon gehe ich nicht aus, da wir in der Vergangenheit keine Rechtsprechung haben, die eine unrechtmäßige Handhabung entschieden hat. Es ist also eine rein politische Entscheidung, die gegebenenfalls kommen wird.

Folie 44: Benötige ich diese Bescheinigung auch für einen Mitarbeiter, der nur einen Tag (zu einer Besprechung) ins Ausland fährt?

Ja, das ist korrekt.

Wie können die A1-Anträge elektronisch gestellt werden?

Das sollte über ihr systemgeprüftes Abrechnungsprogramm funktionieren, alternativ über SV-Net.

Folie 44 zu A1: Bei bestimmten Staatsangehörigkeiten (z.B. ukrainisch) ist es nicht möglich, das A1-Verfahren elektronisch zu verwenden, wenn die Dienstreise in die Schweiz geht. Wird das geändert?

Für nicht EU-Staaten (Ukraine/Beitrittsland) gibt es gesonderte Antragsformulare, vgl. Deutsche Verbindungsstelle Krankenversicherung Ausland (DVKA).

bAV: Wie soll der Pflichtzuschuss für bestehende Versicherungen ab 2020 umgesetzt werden? Müssen die Direktversicherungen die Erhöhung um den Zuschuss in die Versicherung zulassen, oder wird der Entgeltumwandlungsbetrag um den Zuschuss reduziert?

Ab 2022 gilt: Die Versicherungen sind rechtlich nicht verpflichtet, den Zuschuss in diesen Vertrag zuzulassen. Aus diesem Grund gibt es eine Stellungnahme vom BMAS (siehe Seite 13 des BMF-Rundschreibens vom 6. Dezember 2017), dass eine arbeitsrechtliche Vereinbarung mit dem Arbeitnehmer geschlossen werden kann, dass der Zuschuss den Entgeltumwandlungsbetrag reduziert. Falls dies vom Arbeitnehmer nicht gewünscht wird, dann kommt ein Neuabschluss in Betracht.

Folie 52: Wie wird eine bAV im Alter sozialversicherungsmäßig abgerechnet?

Nach aktueller Rechtslage ist im Alter eine Zahlung aus einer bAV kranken- und pflegeversicherungspflichtig. Hierbei gilt in der Krankenversicherung der volle allgemeine Beitragssatz zuzüglich Zusatzbeitrag und der volle Beitragssatz zur Pflegeversicherung.

Ist der Beginn einer bAV an ein Eintrittsalter der Teilnehmer gebunden, oder besteht auch noch für Teilnehmer älter als z.B. 55 Jahre noch eine Altersversorgungspflicht?

Ich denke, dies hängt von der Höhe der Einsparsumme ab, ob seitens der Versicherung noch ein Vertrag angeboten wird. Eine Altersversorgungspflicht gibt es über die bAV in Deutschland nicht.

bAV: Ein Mitarbeiter kommt neu hinzu mit einem bestehenden Vertrag. Gilt dies auch als neuer Vertrag?

Streng genommen handelt es sich in einem solchen Fall um eine Neueinstellung, jedoch nicht um einen Neuvertrag ab 2019. Somit gilt nach Wortlaut des Gesetzes keine Zuschussverpflichtung, da der Vertrag vor dem 31. Dezember 2018 abgeschlossen wurde. Dies wird jedoch arbeitsrechtlich unterschiedlich diskutiert.

Folie 51: verpflichtender Arbeitgeber-Zuschuss: Wenn der Arbeitnehmer bereits einen Beitrag über 4% der BBG in eine Direktversicherung leistet, würde ein zusätzlicher Arbeitgeber-Zuschuss wieder sozialversicherungspflichtig werden bzw. einen sozialversicherungspflichtigen Sachbezug erzeugen. Ist in solch einem Fall der Arbeitgeber-Zuschuss verpflichtend?

Der Arbeitgeber-Zuschuss ist verpflichtend, natürlich nur insoweit eine Ersparnis in der Sozialversicherung vorliegt, vergleiche Folie 51.

Folie 51 bAV – Arbeitgeberzuschuss ab 2019 bei Entgeltumwandlung: Muss der Arbeitgeber einen verpflichtenden Zuschuss von 15% zahlen, auch wenn er bereits einen freiwilligen Zuschuss in Höhe von 20% zahlt?

Nein, allerdings nur wenn der Zuschuss sich auf externe Durchführungswege bezieht.

Das würde die bestehenden Verträge betreffen, bei denen die Zuschusspflicht erst ab 2022 gilt. Wenn er dies nicht machen muss, wo steht dies geschrieben? Bisher ist mir

nicht bekannt, dass es hierfür eine genaue Aussage gibt laut Betriebsrentenstärkungsgesetz.

Es liest sich aus dem § 1a Abs. 1a BetrAVG.

Folie 51: Gibt es eine Möglichkeit, einem geringfügig Beschäftigten einen Zuschuss zur bAV zu geben, und was ist hierbei zu beachten?

Diese Möglichkeit besteht. Es ist auf das erste Dienstverhältnis (Steuerklasse I-V) zu achten, damit dieser Betrag nach § 3 Nr. 63 EStG steuer- und sozialversicherungsfrei ist.

Folie 51: Wir zahlen seit 2001 für unsere Mitarbeiter in eine Direktversicherung (Rentenvertrag) pro Jahr zusätzlich zum Gehalt 613,55 Euro. Sind wir auch von der neuen betroffen?

Das hört sich nach dem Demografiefonds Chemie an, dann besteht eine tarifliche Regelung, und Sie sind vom Betriebsrentenstärkungsgesetz nicht betroffen.

Folie 52: Wenn pauschal immer 15% Zuschuss gezahlt wird, ist das dann geldwerter Vorteil, wenn z.B. die Spitzabrechnung niedriger als 15% wäre?

Nein, es müssen selbstverständlich die steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Freibeträge beachtet werden.

Ist bei Neueinstellungen ab 1. Januar 2019 auch für Altverträge die bAV zu zahlen?

Nein, nur für Verträge, die ab Januar 2019 neu abgeschlossen werden. Für alle anderen, die bis 31. Dezember 2018 abgeschlossen werden, erst ab Januar 2022.

Folie 52: Was ist die Ersparnis bei pauschal versteuerten Direktversicherungen – Gehaltsumwandlung?

Wenn es über eine Entgeltumwandlung mit beispielsweise einem monatlichen Weihnachtsgeld verrechnet wird, dann spart der Arbeitgeber die Beiträge zur Sozialversicherung für diese Einmalzahlung.

Folie 52: Der Arbeitgeber zahlt bisher ca. 10%, muss er dann nur auf 1 % aufstocken?

Ich nehme an auf 15%: Ja das muss erfolgen, im möglichen Abgleich mit der tatsächlichen Ersparnis.

Folien 53/54: Wir haben eine arbeitgeberfinanzierte bAV. Wenn diese Beiträge die 15% SV-Beitragsersparnis übersteigen, sind wir dann trotzdem zuschussverpflichtet, oder kann man das sozusagen "gegenrechnen"?

Dies ist abhängig vom Durchführungsweg. Die Anrechnung kann nur bei externen Durchführungswegen erfolgen.

Folie 54: Ist der Zuschuss des Arbeitgebers steuerpflichtig und beitragspflichtig?

Für externe Durchführungswege gelten die Freibeträge: 8% der BBG RV West im Steuerrecht und 4% der BBG RV West im Sozialversicherungsrecht. Sie stehen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam zur Verfügung.

Folie 54: Kann der Arbeitgeber entscheiden, in welche Versicherung die 15% gezahlt werden, beispielsweise in eine BUZ?

Wenn die BUZ auch eine Altersversorgung vorsieht, ja – ansonsten eine reine BUZ nein.

Folie 55: Ist die Einzahlung in eine betriebliche Altersversorgung auch für Auszubildende und geringfügig Beschäftigte möglich?

Ja, dies ist möglich.

Gilt der Förderbetrag bei der Altersvorsorge auch für Teilzeitbeschäftigte und Mitarbeiter in Altersteilzeit, soweit sie das Entgelt nicht übersteigen?

Ja, auch hier gilt der Förderbetrag.

Folie 59: Wir haben die Information, dass es sich bei der 40b-Regelung um eine KANN-Bestimmung handelt. D.h. der Arbeitgeber ist nicht verpflichtet, das 40b-Begehren des Arbeitnehmers umzusetzen. Sie sprechen aber von Rechtsanspruch. Ist das tatsächlich so?

Ein Wahlrecht für den § 40b EStG besteht, wenn der Arbeitnehmer die pauschale Lohnsteuer übernimmt und im Rechtsanspruch bis 4% der BBG RV West.

Folie 59 ergänzende Info: unser Versorgungsträger hat uns explizit darauf hingewiesen, dass wir 40b nicht umsetzen müssen, und wir das teilweise auch nicht mit unserem Versorgungsträger umsetzen können.

Siehe oben: Die Versicherung hat bei der steuerrechtlichen Behandlung von Verträgen kein Mitspracherecht.

Seit wann gibt es die Mitteilungspflicht gemäß Folie 60 schon?

Schon sehr lange. Sie ist immer wieder angepasst worden: mit dem Alterseinkünftegesetz zum 1. Januar 2005 und nun mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz zum 1. Januar 2018.

Folie 60: Wie soll die Mitteilung an die Versicherung zur bAV § 40b EStG aussehen? Gibt es eine Vorlage?

Nein, die Höhe der Umwandlungssumme und die steuerrechtliche Handhabung je Kalenderjahr muss für jeden Versicherungsvertrag mitgeteilt werden. Die Mitteilung kann selbstverständlich unterbleiben, wenn der Vertrag nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei abgerechnet wurde. Nur falls sich hierbei etwas ändern sollte, muss eine Mitteilung erfolgen.

Folie 60 Aufzeichnungs- und Meldepflicht: Gilt das nur für Neuverträge ab 1. Januar 2019 oder auch für Altverträge?

Dies gilt für alle externen Durchführungswege.

Folie 62 § 100 EStG: Gibt es das auch für pauschalversteuerte Bezüge?

Aus meiner Sicht nein, da diese Verträge den § 100 Abs. 3 Nr. 4 EStG (Auszahlung als Rente) nicht erfüllen.

PKW-Nutzung 0,002%: Welche Aufzeichnungspflichten gibt es hier?

Der Arbeitnehmer muss dem Arbeitgeber monatsgenau nachweisen, an welchen Tagen er den Firmenwagen für die Fahrt von der Wohnung zur 1. Tätigkeitsstätte genutzt hat.

Folie 69: Wie kann man die Fahrten ohne Fahrtenbuch nachweisen (ca. 60 pro Jahr)?

Durch Aufzeichnungen des Arbeitnehmers.

Pedelec: Gilt die Steuerfreiheit auch bei Fahrrädern, die vor 2019 angeschafft wurden, und der geldwerte Vorteil mit 1% versteuert wurden?

Nein, er gilt nur für die Anschaffungen ab 1. Januar 2019.

Sie erwähnten, dass man in den Dienstwagenvertrag diese 0,002%-Regelung ausschließen kann. Doch was ist mit den vergangenen bzw. schon abgeschlossenen Verträgen, die diese Ausnahme nicht beinhalten?

Das sind alte Dienstwagenüberlassungsverträge, für die es den arbeitsrechtlichen Anspruch noch nicht gab, da das BMF-Rundschreiben vom 4. April 2018 ist. Für zukünftige Überlassungsverträge sollte es – wenn es nicht gewünscht ist – ausgeschlossen werden.

Gilt der Wegfall der 1% Regelung für Pedelecs auch für Fahrräder ohne elektrische Unterstützung?

Ja, dies gilt für neu angeschaffte Fahrräder ab Januar 2019.

Folie 72: Gilt die 0,5%-Regelung auch für Hybrid-Fahrzeuge?

Ja, wenn die Voraussetzungen des § 3 Abs. 2 Nr. 1 u. 2 Elektromobilitätsgesetzes erfüllt sind, ab Januar 2019.

Folie 75: Muss Zeile 20 in jedem Fall auf der Lohnsteuerbescheinigung bescheinigt werden, oder genügt auch nur der Buchstabe M?

Falls bisher eine Befreiung/Duldung vorliegt, und es keine digitale Schnittstelle zwischen Reisekostenprogramm und Entgeltabrechnungsprogramm gibt, muss ab Januar 2019 nur der Buchstabe „M“ bescheinigt werden.

War der Ausweis von Buchstabe M und Eintragungen in Zeile 20 der Lohnsteuerbescheinigung bisher nicht auch anzugeben?

M ist erst verpflichtend ab Januar 2019 und Zeile 20 war schon immer verpflichtend, es sei denn, es liegt eine Befreiung oder Duldung vom Betriebsstätten-Finanzamt vor.

Wie sieht es denn mit dem Buchstaben M bei Minijobbern aus?

Wenn eine Lohnsteuerbescheinigung erstellt wird, dann ja. Wird der Minijob pauschal versteuert, dann nein.

Reisekosten: Wenn jemand mehr als 8 Stunden zu einem Termin unterwegs ist, dort aber nichts isst, sondern es wird nur die Pauschale für diese Zeit gezahlt, muss dann der Buchstabe M gesetzt werden?

Nein, dann muss M nicht gesetzt werden.

Wenn eine Fortbildung mit Übernachtung gebucht wird, gehören diese Ausgaben auch in den Bereich Reisekosten?

Ja, diese Kosten gehören auch zu den Reisekosten.

Muss eine A1-Bescheinigung auch bei Auslandsseminaren beantragt werden?

Ja, die A1-Bescheinigung muss auch bei Seminaren beantragt werden.

Wird der Firmenwagen für die Berechnung der JAE einbezogen? Die 1% Regelung erhöht ja das Bruttoeinkommen des Mitarbeiters.

Ja, die Firmenwagenkosten müssen miteinbezogen werden.

Folie 76 Buchstabe M - Essen bei der Weihnachtsfeier: Muss M dann auch gesetzt werden?

Nein, nicht bei einer Weihnachtsfeier.

Folie 76: Wenn ein Mitarbeiter (keine Auswärtstätigkeit) täglich eine Mahlzeit in eigener Kantine bekommt (1,50 Euro - Arbeitnehmerzahlung; 1,73 Euro Arbeitgeberzuschuss), muss Großbuchstabe "M" in der Lohnsteuerbescheinigung auftauchen?

Nein, das ist nicht nötig.

Zur Lohnsteuerbescheinigung Buchstabe "M" und Feld 20: Ein Mandant reist gelegentlich zu Messebesuchen. Er rechnet die Reisekosten nicht über eine Software ab, sondern macht die Abrechnung auf Papier. Daher ist entsprechend auch kein Export für den Betriebsprüfer möglich. Ist dies zulässig? Wie bekommen wir den Buchstaben "M" in die Lohnsteuerbescheinigung, wenn der Mandant die Reisekostenabrechnung selbst erstellt?

M muss an die Entgeltabrechnung gemeldet werden. Und ab Januar 2019 ist eine DLS (Digitale Lohnschnittstelle) auch für die Reisekosten erforderlich.

Kann ich einen Mitarbeiter, der bzgl. Direktversicherung nicht korrekt geführt wurde, rückwirkend korrigieren, z. B. 5 Jahre zurück?

Ja, Sie melden die korrekte Handhabung der Versicherung und machen wenn notwendig bei ihrem Betriebsstätten-Finanzamt eine haftungsbefreiende Anzeige.

Sachbezugswert mit monatlicher Aufladung von Paybackkarten: Gehören Aufladegebühren und Erstellungskosten für Karten zum Sachbezug oder nicht?

Nein, diese Kosten gehören nicht zum Sachbezug.

Folie 79 44-Euro-Grenze Fitnessstudio: Ist es maßgeblich, ob der Vertrag mit dem Fitnessstudio vom Arbeitgeber oder vom Arbeitnehmer abgeschlossen wird?

Nein, es ist nur auf den zweckgebundenen Monatsbetrag von maximal 44 Euro zu achten.

Folie 79: Arbeitgeber zahlt private Zusatzkrankenversicherung, Arbeitnehmer ist aber Versicherungsnehmer, es sind nur Sachleistungen zu beziehen: Fällt eine solche Versicherung unter die 44-Euro-Grenze?

Nein, die Versicherung fällt nicht unter die 44-Euro-Grenze.

Folie 83: Zur Weihnachtsfeier werden unsere Mitarbeiter sowie deren Partner eingeladen. Wird der Gesamtbetrag der Feier nur auf die Mitarbeiter verteilt oder auch auf deren Partner? Haben wir für einen Mitarbeiter dann 220 Euro frei?

Nein, es gelten 110 Euro pro Mitarbeiter. Partner haben keinen eigenen Freibetrag.

Darf ich Minijobber, die 5.400 Euro im Jahr verdienen, auch monatlich einen Tankgutschein über 44 Euro ausstellen?

Ja, das können Sie tun.

Folie 87: Ist steuerfreier Fahrtkostenzuschuss auch für Monatskarte des Arbeitnehmers (im Bereich 1. Tätigkeitsstätte) möglich?

Ja, dies gilt auch für den Personennahverkehr ab Januar 2019.

Darf man den Bruttolohn umwandeln in steuerfreien Lohn für die Erstattung des Job-Tickets? Ist es dann auch sozialversicherungsfrei?

Nein – nur zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn!

Aktuelle Werte: Warum gibt es doch noch den Zusatzbeitrag von 0,9 auf der Folie? Ich denke, es ist halbiert worden, und sind die Sätze fest beschlossen?

Die ist der sogenannte durchschnittliche Zusatzbeitrag, der in Sonderfällen vom Arbeitgeber alleine zu tragen ist, wie beispielsweise bei Geringverdienern.

Gilt das Jobticket ab dem 1. Januar 2019 (steuerfrei)? Was ist mit den Mitarbeitern, die mit dem Auto kommen? Liegt die Freigrenze immer noch bei 44 Euro?

Ja, es ist steuerfrei als zusätzliche Leistung (keine Barlohnnumwandlung). Fahrtkostenzuschüsse für Mitarbeiter, die mit dem Auto kommen, sind steuerpflichtig, dort gilt immer noch die Freigrenze von 44 Euro.

Was passiert, wenn eine Gehaltsumwandlung (bAV) in einem sozialversicherungspflichtigen Arbeitsverhältnis nach Umwandlung zu einem geringfügigen Arbeitsverhältnis wird?

Dann besteht hier kein sozialversicherungspflichtiges Beschäftigungsverhältnis mehr.

Eine Bürohilfe vereinbart mit dem Arbeitgeber, dass der Arbeitgeber den Bruttoentgeltanspruch in Höhe von 560 Euro ab Beschäftigungsbeginn im Juni um 120 Euro mindert und in diesem Umfang eine Versorgungszusage zu Gunsten einer betrieblichen Altersversorgung abgibt.

Die Bürohilfe ist geringfügig entlohnt beschäftigt, weil das Arbeitsentgelt von 440 Euro (560 ./. 120) nach der Entgeltumwandlung 450 Euro nicht übersteigt. Es besteht Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Arbeitslosenversicherung sowie keine Versicherungspflicht in der Pflegeversicherung. In der Rentenversicherung liegt Versicherungspflicht vor, von der sich die Arbeitnehmerin auf Antrag befreien lassen kann. Der Arbeitgeber hat Pauschalbeiträge zur Krankenversicherung und gemeinsam mit der Arbeitnehmerin Pflichtbeiträge zur Rentenversicherung zu zahlen.

Personengruppenschlüssel: 109

Beitragsgruppenschlüssel: 6 1 0 0

E-Bike - Was passiert mit der GWV-Berechnung für Alt-Verträgen, gilt hier auch die 50% Berechnung vom Bruttolistenpreis?

Nein, die gilt nicht.