

• • •

Wilhelm-Leuschner-Straße 45
64347 Griesheim
Tel. 06155 795 480
Fax 06155 795 48-10

kanzlei@ghpartner.de • www.ghpartner.de

GUERDAN • • • •
HATZEL & • • • •
PARTNER • • • •

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater GbR

LOHN-Rundschreiben Januar 2018

<u>Themen:</u>	<u>Seite</u>
I. Änderungen in der Sozialversicherung ab 01.01.2018	1
II. Lohnsteuerliche Regelungen ab 01.01.2018	6
III. Sonstige Mitteilungen	10

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

das Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht hat, wie immer zum Jahreswechsel, in einigen Bereichen Veränderungen erfahren.

I. ÄNDERUNGEN IN DER SOZIALVERSICHERUNG AB 01.01.2018

1. Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Sozialversicherung

Die Beitragsbemessungsgrenzen für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und die Arbeitslosenversicherung haben sich ab 01.01.2018 wie folgt geändert:

	<u>West</u> <u>monatlich</u>	<u>jährlich</u>	<u>Ost</u> <u>monatlich</u>	<u>jährlich</u>
Kranken- / Pflegeversicherung	4.425 €	53.100 €	4.425 €	53.100 €
Renten- / Arbeitslosenversicherung	6.500 €	78.000 €	5.800 €	69.600 €
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze für privat Krankenversicherte (2002 schon privat versichert)	4.425 €	53.100 €	4.425 €	53.100 €
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze für freiwillig gesetzlich oder nach 2002 privat krankenversichert	4.950 €	59.400 €	4.950 €	59.400 €

2. Beitragssätze in der Renten,- Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ab 01.01.2018

	<u>2017</u>	<u>2018</u>
Rentenversicherung	18,70%	18,60%
Krankenversicherung	14,60%	14,60%
Arbeitslosenversicherung	3,00%	3,00%
Pflegeversicherung (Eltern)	2,55%	2,55%
Pflegeversicherung (Kinderlose) (ab Vollendung 23. Lebensjahr)	2,80%	2,80%

Bei der Krankenversicherung bleibt der Arbeitgeberanteil weiterhin bei 7,3%.

Bei dem Arbeitnehmeranteil kommt weiterhin ein kassenindividueller Zusatzbeitrag hinzu, den der Arbeitgeber an die Krankenkasse abzuführen und in den Beitragsnachweisen gesondert auszuweisen hat.

Der Arbeitgeber trägt bei Auszubildenden mit einem Arbeitsentgelt bis 325,00 € den Krankenversicherungsbeitrag (14,6%) und den durchschnittlichen Zusatzbeitrag allein.

Arbeitnehmer, die gesetzlich krankenversichert sind und deren Krankenkasse den Zusatzbeitrag ab 01.01.2018 erhöht, haben ein Sonderkündigungsrecht, das sie bis 31.01.2018 ausüben müssen, wenn sie ab 01.04.2018 zu einer anderen Krankenkasse wechseln möchten.

3. Beitragssatz Insolvenzgeldumlage ab 01.01.2018

Die Insolvenzgeldumlage ab 01.01.2018 beträgt 0,06 %.

4. Beitragszuschuss für privat versicherte Beschäftigte

Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung beträgt seit 01.01.2018 für Arbeitnehmer, die als gesetzlich Versicherte bei Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Krankengeld hätten, höchstens 323,03 € und für Arbeitnehmer, die als gesetzlich Versicherte bei Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Krankengeld hätten, höchstens 309,75 € monatlich. Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur privaten Pflegeversicherung beträgt seit 01.01.2018 monatlich für die alten und neuen Bundesländer (außer Sachsen): 56,42 € und Freistaat Sachsen: 34,29 €.

Der Beitragszuschuss ist jedoch auf die Hälfte des Betrags begrenzt, den der Beschäftigte tatsächlich für seine private Kranken- / Pflegeversicherung zu zahlen hat.

5. Arbeitgeberzuschuss für privat krankenversicherte Arbeitnehmer

Ab 2017 dürfen Familienangehörige, die gesetzlich krankenversichert sind, nicht mehr bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses berücksichtigt werden. Wird dennoch ein zu hoher Zuschuss gezahlt, liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn oder bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern eine verdeckte Gewinnausschüttung vor.

6. Hinzuverdienstgrenze für Arbeitslose (bleibt wie bisher)

Übt ein Arbeitsloser während der Zeit, für die ihm Arbeitslosengeld I zusteht, eine **weniger als 15 Stunden** wöchentlich umfassende Beschäftigung aus, ist das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeiträge und der Werbungskosten sowie eines **Freibetrags in Höhe von 165,00 € monatlich** auf das Arbeitslosengeld I anzurechnen.

7. Hinzuverdienstgrenze für Bezieher von Altersrenten und Renten wegen voller Erwerbsminderung

a) **Hinzuverdienstgrenze bis 30.06.2017:**

Die Hinzuverdienstgrenze für Bezieher einer Altersrente **vor Erreichen der Regelaltersgrenze** sowie für Bezieher einer Vollrente wegen Erwerbsunfähigkeit bzw. voller Erwerbsminderung beträgt ab 01.01.2017 weiterhin 450,00 € monatlich. Mit Ablauf des Monats, in dem ein Rentner die Altersgrenze für den Bezug einer abschlagsfreien Regelaltersrente erreicht, ist rentenrechtlich unbeschränkter Hinzuverdienst ohne Rentenkürzung möglich. Im Gegensatz zur Geringfügigkeitsgrenze darf die Hinzuverdienstgrenze für Alters- und Erwerbsminderungsrentner – wie bisher – zweimal im Jahr bis zum Doppelten überschritten werden. Z. B. wären monatlich ein Gehalt von 450,00 € und zwei Sonderzahlungen (etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld) mit je 450,00 € möglich und somit ein Jahresgehalt von $14 \times 450,00 \text{ €} = 6.300,00 \text{ €}$ denkbar. Allerdings würde in diesem Fall keine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Sinne des Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrechts vorliegen.

b) **Das (Weiter-)Arbeiten während eines Altersrentenbezugs** vor Erreichen der Regelaltersgrenze führt ab **01.01.2017** stets zur **Rentenversicherungspflicht**, nach Erreichen der Regelaltersgrenze nur auf Antrag des Arbeitnehmers. Bei RV-Pflicht erfolgt eine laufende Steigerung der Rentenanwartschaften während des Rentenbezugs.

Bezieher einer vorgezogenen Altersvollrente, die ihre Beschäftigung (**über 450,00 € monatlich**) bereits **vor dem 01.01.2017 aufgenommen** haben, genießen einen **Bestandsschutz**. In diesen Fällen verbleibt es bei der Versicherungsfreiheit, der hälftigen Beitragstragung durch den Arbeitgeber. Auf diesen **Bestandsschutz** kann der Arbeitnehmer durch schriftliche Erklärung gegenüber seinem Arbeitgeber **verzichten**. Der Verzicht gilt für die Zukunft und kann nicht widerrufen werden. Die Erklärung sollte **schriftlich erfolgen und zu den Entgeltunterlagen** genommen werden.

Arbeitnehmer, die neben dem Rentenbezug bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze einer **geringfügig entlohnten Beschäftigung (bis 450,00 € monatlich)** nachgehen, sind (von der Bestandsschutzregelung wegen Beschäftigungsaufnahme vor dem 01.01.2017 abgesehen) nicht mehr automatisch rentenversicherungsfrei, sondern müssen für die Rentenversicherungsfreiheit – wie andere Arbeitnehmer seit dem 01.01.2013 auch – einen Befreiungsantrag stellen.

- c) **Der Arbeitgeberanteil zur Arbeitslosenversicherung entfällt ab dem 01.01.2017** (zunächst befristet für fünf Jahre) nach Erreichen der Regelaltersgrenze.
- d) **Hinzuverdienstgrenze ab 01.07.2017:**

Mit Inkrafttreten des Flexirentengesetzes **fällt die monatliche Hinzuverdienstgrenze** von 450,00 € für Arbeitnehmer, die eine vorgezogene Rente wegen Alters beziehen und die Regelaltersgrenze noch nicht erreicht haben, **weg**. Ab 01.07.2017 dürfen im Rahmen einer **Jahresbetrachtung 6.300,00 € pro Jahr** anrechnungsfrei hinzuverdient werden (z. B. auch Hinzuverdienst für 2 Monate mit 3.000,00 € und 10 Monate mit 0,00 €).

Dies ergibt künftig eine (durchschnittliche) **monatliche Grenze** von $6.300,00 \text{ €} : 12 = 525,00 \text{ €}$. **Allerdings bleiben die Regelungen zur Geringfügigkeit im Sozialversicherungsrecht bei 450,00 € monatlich bestehen.**

Wird die Grenze von 6.300,00 € im Jahr im neuen Recht überschritten, werden nur 40% des übersteigenden Betrages von der Rente abgezogen. Von z. B. 100,00 € oberhalb des jährlichen Freibetrages von 6.300,00 € soll der Rentner also 60,00 € künftig behalten und 40,00 € werden auf die Rente angerechnet. Erst wenn die **Teilrente und Hinzuverdienst zusammen das frühere Bruttogehalt übersteigen**, soll der Hinzuverdienst künftig voll auf die Rente angerechnet werden.

8. Hinzuverdienstgrenze für beitragsfreie Familienversicherung

Die beitragsfreie Familienversicherung von Ehepartnern, Lebenspartnern nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz und Kindern ist u. a. von deren regelmäßigem monatlichen Gesamteinkommen (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 SGB V i. V. m. § 16 SGB IV) abhängig. Die allgemeine Einkommensobergrenze (ohne Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt) liegt im Kalenderjahr 2017 bundeseinheitlich **bei 435,00 € monatlich**. Für Personen, die Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erzielen, liegt der Grenzwert bei 450,00 € monatlich (besondere Einkommensgrenze).

Beispiele:

- a) Arbeitsentgelt aus geringfügig entlohnter Beschäftigung: 450,00 € monatlich
 Sonstiges anrechenbares Gesamteinkommen: 0,00 € monatlich
 Die Familienversicherung ist **möglich**, da das Gesamteinkommen 450 € nicht übersteigt.
- b) Arbeitsentgelt aus geringfügig entlohnter Beschäftigung: 95,00 € monatlich
 Sonstiges anrechenbares Gesamteinkommen: 355,00 € monatlich
 Die Familienversicherung ist **möglich**, da das Gesamteinkommen 450 € nicht übersteigt.
- c) Arbeitsentgelt aus geringfügig entlohnter Beschäftigung: 250,00 € monatlich
 Sonstiges anrechenbares Gesamteinkommen: 250,00 € monatlich
 Die Familienversicherung ist **nicht möglich**, da das Gesamteinkommen 450 € übersteigt.
- d) Arbeitsentgelt aus geringfügig entlohnter Beschäftigung: 0,00 € monatlich
 Sonstiges anrechenbares Gesamteinkommen: 440,00 € monatlich
 Die Familienversicherung ist **nicht möglich**, da das sonstige Gesamteinkommen 435,00 € übersteigt.

9. Beschäftigungen in der Gleitzone

In der Gleitzone hat der Arbeitnehmer nur einen reduzierten Beitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen.

Die Gleitzone wird ab 01.01.2018 weiterhin bei einem monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 850,00 € angewandt.

Arbeitnehmer in der Gleitzone haben das Wahlrecht, in der Rentenversicherung den vollen Beitrag einzuzahlen.

10. Geringfügig entlohnte Beschäftigte

Die monatliche Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigte beträgt ab **01.01.2017 weiterhin 450,00 €**. **Allerdings hat sich die monatliche Arbeitszeit von bisher 52,94 Stunden auf 50,90 Stunden durch die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € auf 8,84 € je Arbeitsstunde reduziert.** Die Pauschalabgaben des Arbeitgebers bleiben weiterhin bei **30%** (13% Krankenversicherung – sofern in der gesetzlichen Krankenkasse versichert –, 15% Rentenversicherung, 2% Pauschalsteuer).

Bei Neueinstellungen und bei Erhöhungen für Altfälle (Bestandsarbeitnehmer bis 31.12.2012) von bisher 400,00 € auf 400,01 € bis 450,00 € monatlich entsteht sofort **Rentenversicherungspflicht**. Der geringfügig entlohnte Beschäftigte muss die Differenz zwischen der Arbeitgeberpauschale von 15% und dem Beitragssatz in der Rentenversicherung von 18,6 % in Höhe von **3,6 %** vom Entgelt (Mindestbemessungsgrundlage 175,00 € monatlich) aufstocken. Auf Antrag können sich diese Arbeitnehmer von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der Antrag kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich gestellt werden und ist für die Dauer der Beschäftigungen bindend. Der schriftliche Befreiungsantrag ist dem Arbeitgeber zu übergeben. Der Arbeitgeber muss die Meldung des Befreiungsantrages an die Minijob-Zentrale rechtzeitig erstellen. **Der Befreiungsantrag ist zu den Lohnunterlagen zu nehmen.**

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt rückwirkend vom Beginn des Monats, in dem der Antrag des Beschäftigten dem Arbeitgeber zugegangen ist (frühestens ab Beschäftigungsbeginn), wenn

- der Arbeitgeber den Befreiungsantrag der Einzugsstelle mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb sechs Wochen nach Eingang des Befreiungsantrags, gemeldet und
- die Einzugsstelle innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung des Arbeitgebers nicht widersprochen hat.

Erfolgt die Meldung des Arbeitgebers später als sechs Wochen nach Eingang des Befreiungsantrags, wirkt sich die Befreiung erst ab Beginn des übernächsten Monats nach Eingang der Meldung bei der Minijob-Zentrale aus. Bei nicht rechtzeitiger Meldung des Befreiungsantrags müssen danach für einige Monate (weiterhin) Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber drei Meldungen erstellen: Anmeldung und Abmeldung als rentenversicherungspflichtige Beschäftigung und Anmeldung als rentenversicherungsfreie Beschäftigung. Außerdem können bei Verzögerungen im Meldeverfahren, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, Schadenersatzforderungen von Seiten des Arbeitnehmers entstehen.

Tritt bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung eine **Unterbrechung von mehr als einem Monat** ein, muss eine Abmeldung erstellt werden und bei Wiedereintritt erfolgt eine **Anmeldung mit einem neuen Befreiungsantrag**.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte, die **vor dem 01.01.2013** in einem Arbeitsverhältnis standen und in diesem nach **altem Recht rentenversicherungsfrei** waren, behalten diesen Status weiterhin, wenn sie bis **400,00 €** monatlich verdienen. Sofern diese Arbeitnehmer auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet hatten und rentenversicherungspflichtig geworden sind, bleibt dies bestehen, auch wenn das monatliche Entgelt auf 450,00 € erhöht wird. In diesen Fällen ist keine Befreiungsoption von der Rentenversicherungspflicht gegeben.

Sozialversicherungsfreie geringfügige Beschäftigung ist nur möglich:

- neben einem Hauptjob oder
- ohne Hauptjob, wobei mehrere geringfügige entlohnte Beschäftigungen zusammen 450,00 € nicht übersteigen dürfen.

Für geringfügig Beschäftigte in **Privathaushalten** beläuft sich der Arbeitgeberanteil auf insgesamt 12% (5% zur Rentenversicherung und 5% zur Krankenversicherung – sofern der Minijobber in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert ist und ggf. 2% pauschale Lohnsteuer). Wird vom Minijobber kein Antrag auf Befreiung von der Rentenversicherungspflicht gestellt, beträgt der Anteil des Arbeitnehmers (18,6% - 5% =) 13,6%. Nur für diesen Personenkreis sind zusätzlich 1,6% als Beitrag zur Unfallversicherung an die Minijob-Zentrale zu zahlen. Meldungen und Beitragszahlungen für Beschäftigte in Privathaushalten erfolgen ausschließlich über das sog. **Haushaltsscheckverfahren**.

Für alle geringfügigen Beschäftigungen sind zusätzlich 0,90% Umlage zur Ausgleichskasse U1 sowie 0,24% Umlage zu U2 abzuführen.

II. LOHNSTEUERLICHE REGELUNGEN AB 01.01.2018

1. Bewertung der Sachbezüge nach der Sachbezugsverordnung für das Kalenderjahr 2018

Die Sachbezugswerte für Mahlzeiten sind ab 2018 nur dann anzusetzen, wenn an den Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung durch einen Dritten eine Mahlzeit unentgeltlich abgegeben wird, die Mahlzeit 60,00 € nicht übersteigt und eine Kürzung des steuerfreien Tagesgeldes für Verpflegungsmehraufwendungen nicht möglich ist (z. B. bei Auswärtstätigkeit **unter acht Stunden** oder wenn der Arbeitnehmer **keine Reisekostenabrechnung** erstellt).

a) Sachbezugswert Mahlzeiten (in allen Bundesländern)

Mahlzeiten, die arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an die Arbeitnehmer abgegeben werden, sind mit dem amtlichen Sachbezugswert nach der Sachbezugsverordnung zu bewerten:

Frühstück	1,73 €
Mittag- und Abendessen	je 3,23 €

b) Sachbezugswert freie Verpflegung monatlich (in allen Bundesländern)

Frühstück	52,00 €
Mittag- und Abendessen	je 97,00 €

c) Sachbezugswert für freie Unterkunft (belegt mit einem Beschäftigten)

Alte und neue Bundesländer	226,00 €
für Jugendliche unter 18 Jahren und für Auszubildende	192,10 €

2. Betriebsrentenstärkungsgesetz: Neue Regelungen zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung

Zukünftig können Arbeitgeber ihren Beschäftigten eine haftungsfreie betriebliche Altersversorgung anbieten (sogenannte reine Beitragszusage). Ihre Zusage beschränkt sich auf die Zahlung der Beiträge. Die Arbeitgeber haften nicht mehr für die Zahlung einer Betriebsrente in einer bestimmten Höhe. Die Leistungsansprüche der Arbeitnehmer richten sich ausschließlich gegen die entsprechenden Versorgungseinrichtungen. Die Versorgungseinrichtungen dürfen bei reinen Beitragszusagen nur lebenslang laufende Rentenleistungen gewähren, nicht jedoch Kapitalzahlungen.

a) **Arbeitgeberzuschuss bei Entgeltumwandlung:**

Werden Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung aus einer Entgeltumwandlung gezahlt, muss der Arbeitgeber künftig 15% des umgewandelten Arbeitsentgelts zusätzlich als Arbeitgeberzuschuss zahlen, soweit er dadurch Sozialversicherungsbeiträge spart. Unterschreiten die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge 15% des umgewandelten Arbeitsentgelts, ist die Pflicht zur Zahlung des Zuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzt. **Die Verpflichtung zur Zahlung des Arbeitgeberzuschusses gilt ab 01.01.2018 für die betriebliche Altersversorgung, die in Form der reinen Beitragszusage nach § 1 Abs. 2 Nr. 2 a BetrAVG vereinbart wird. Für die übrigen Formen der betrieblichen Altersversorgung tritt die Verpflichtung ab 01.01.2019 in Kraft. Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 01.01.2019 geschlossen werden, tritt sie erst ab dem 01.01.2022 ein.**

b) **Steuer- und Beitragsfreiheit der Arbeitgeberbeiträge:**

Die Arbeitgeberbeiträge zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung sind ab dem **01.01.2018 bis zu 8% der Beitragsbemessungsgrenze der allgemeinen Rentenversicherung (BBG) (6.240,00 € jährlich) steuerfrei**. Der Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung gegenüber dem Arbeitgeber ist mit 4% der BBG RV/West jedoch unverändert geblieben. Der zusätzliche steuerfreie Höchstbetrag von 1.800,00 € fällt ab 01.01.2018 weg. Zudem wird künftig die pauschale Besteuerung von Arbeitgeberbeiträgen nach § 40 b EStG in der Fassung vom 31.12.2004 für Altzusagen auf den steuerfreien Höchstbetrag angerechnet.

In der Sozialversicherung bleibt es dabei, dass die nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG steuerfreien Arbeitgeberbeiträge (einschließlich der Beiträge aus Entgeltumwandlungen) **nur bis zur Höhe von 4% der BBG (3.120,00 € jährlich bzw. 260,00 € monatlich) beitragsfrei** sind.

c) **Arbeitgeberbeitrag für Geringverdiener:**

Arbeitgeber, die künftig Beiträge für eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung für Geringverdiener (Bruttoentgelt bis 2.200,00 € monatlich) nach § 100 EStG zahlen, erhalten hierfür einen Förderbeitrag, der von der einzubehaltenden Lohnsteuer für den Beschäftigten abgesetzt werden kann. Übersteigt der Förderbeitrag die einzubehaltende Lohnsteuer, wird der übersteigende Betrag auf Antrag vom Finanzamt erstattet.

Arbeitgeber ohne entsprechende Regelung im Arbeits- oder Tarifvertrag sind nicht verpflichtet, ihren Arbeitnehmern eine förderfähige betriebliche Altersversorgung anzubieten, selbst wenn die Voraussetzungen für den bAV-Förderbetrag (Bruttolohn bis 2.200,00 € monatlich = steuerlicher Geringverdiener) vorliegen.

Der Förderbeitrag wird gezahlt, wenn u. a.:

- Der Beschäftigte lohnsteuerpflichtigen bzw. (bei Teilzeitbeschäftigten oder geringfügig Beschäftigten) pauschal besteuerten Arbeitslohn bezieht,
- Der Beschäftigte Arbeitslohn aus einem ersten Dienstverhältnis (Steuerklasse I bis V) bezieht,
- Der Arbeitslohn des Beschäftigten dem inländischen Lohnsteuerabzug unterliegt,
- Keine gezillmerte Tarife verwendet werden (d. h. dass Vertriebskosten bei Abschluss des Vertrages nicht zulasten der ersten Beiträge einbehalten werden),
- Der Arbeitgeber die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung zusätzlich zum Arbeitslohn und mindestens in Höhe von 240,00 € zahlt und
- der laufende monatliche Arbeitslohn 2.200,00 € nicht übersteigt.

Der **Förderbeitrag** beträgt **30% des Arbeitgeberbeitrags** zur betrieblichen Altersversorgung, **maximal 144,00 € im Kalenderjahr**. Wurde für den Beschäftigten bereits 2016 ein Beitrag gezahlt, ist der Förderbeitrag auf den Betrag begrenzt, den der Arbeitgeber darüber hinaus zahlt. Der dem Förderbeitrag zugrunde liegende Arbeitgeberbeitrag ist steuerfrei, soweit er im Kalenderjahr 480,00 € nicht übersteigt. Dieser Betrag wird nicht auf die 8% BBG angerechnet.

3. Riester-Betriebsrenten

Ab 01.01.2018 werden Renten aus einer Riester-geförderten betrieblichen Altersversorgung (die aus dem Nettoentgelt finanziert wurde) in der Auszahlungsphase nicht mehr als Versorgungsbezug gewertet. Krankenversicherungspflichtige Rentner haben aus der Riester-Betriebsrente (anders als bei der privaten Riester-Rente) in der Auszahlungsphase **keine Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge** mehr zu zahlen. Diese Regelung gilt auch für Riester-Betriebsrenten, bei denen die Auszahlungsphase vor dem 01.01.2018 begonnen hat.

4. Betriebsveranstaltungen

Ab 2015 wurde die bisherige Freigrenze von 110,00 € in einen Freibetrag von 110,00 € pro Betriebsveranstaltung und Arbeitnehmer umgewandelt. Eingerechnet werden alle Kosten (brutto), die für die Betriebsveranstaltung anfallen:

- Gemeinkosten: Organisation und Raummiete
- Geschenke im Rahmen der Veranstaltung (eine Wertdifferenzierung wie bisher über 60,00 € findet nicht mehr statt)
- Dem Arbeitnehmer werden auch die Kosten für die teilnehmenden Begleitpersonen (wieder) zugerechnet
- Fahrtkosten sind mit einzubeziehen.

Bis zu zwei Betriebsveranstaltungen pro Kalenderjahr bei Einhaltung der Freibetragsgrenze von 110,00 € pro Person sind steuer- und sozialversicherungsfrei.

Bei **mehr als zwei** Betriebsveranstaltungen oder wenn der **Freibetrag von 110,00 €** pro Teilnehmer **überschritten wird**, kann die dritte oder der übersteigende Betrag mit **25% pauschal vom Arbeitgeber** lohnversteuert werden, allerdings ist die **Sozialversicherungsfreiheit nur gegeben, wenn die pauschale Lohnsteuer zeitnah abgeführt wird, spätestens bis zur Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung ans Finanzamt.**

Wird der Freibetrag von 110,00 € überschritten, ist ein Vorsteuerabzug nicht mehr möglich.

Abgrenzung zu anderen Veranstaltungen: z. B. Ehrung von Betriebsjubilaren:

- a) Gemeinsame Ehrung von Betriebsjubilaren: Hier kann der Freibetrag von 110,00 € angewandt werden, aber Anrechnung auf 2 Veranstaltungen pro Kalenderjahr und übersteigende Betrag kann mit 25% pauschal versteuert werden, dann sozialversicherungsfrei (sofern die Pauschalierung zeitnah erfolgt, ansonsten sozialversicherungspflichtig).
- b) Ehrung eines einzelnen Betriebsjubilars bzw. runder Geburtstag: Keine Betriebsveranstaltung, kein Arbeitslohn, wenn es sich um eine „übliche“ Veranstaltung handelt. Hier ist die Freigrenze von 110,00 € pro Teilnehmer anzuwenden. Bei Überschreitung ist alles bei dem Jubilar individuell zu versteuern und zu verbeitragen. Der Arbeitgeber kann nach § 37 b EStG den Betrag pauschal versteuern mit 30% Lohnsteuer zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer, allerdings bewirkt dies keine Sozialversicherungsfreiheit. Diese Veranstaltungen zählen bei den zwei möglichen im Kalenderjahr mit.

5. Firmenwagen: Zuzahlungen des Arbeitnehmers mindern den geldwerten Vorteil

Der Bundesfinanzhof (BFH) hatte in diesem Zusammenhang in zwei Urteilen seine Rechtsprechung zugunsten der Arbeitnehmer geändert. Danach mindern nicht nur Zuzahlungen des Arbeitnehmers bei der Anschaffung des Pkw's oder pauschale Nutzungsentgelte (feste Geldbeträge wie z. B. Leasingrate) den nach der 1%-Regelung ermittelten geldwerten Vorteil, sondern auch einzelne vom Arbeitnehmer für das Fahrzeug getragene individuelle Kosten: Benzinkosten, Kfz-Steuer, Beiträge für Haftpflicht- und Fahrzeugversicherungen, Wagenpflege/-wäsche, Garagen-/Stellplatzmiete, Wartungs- und Reparaturkosten, Aufwendungen für Anwohnerparkberechtigungen und Ladestrom für Elektrofahrzeuge. Auch vom Arbeitnehmer getragene Benzinkosten bei Urlaubsfahrten mit dem Firmenwagen im Ausland können auf den geldwerten Vorteil angerechnet werden. Bei Fremdwährungen kann die Umrechnung nach den monatlichen Umsatzsteuerreferenzkursen vorgenommen werden.

Nicht auf den geldwerten Vorteil anrechenbar sind hingegen: Parkgebühren, Straßen- oder Tunnelbenutzungsgebühren (Vignetten, Maut), Fährkosten, Beiträge zu Insassen- und Unfallversicherungen, Verwarnungs-, Ordnungs- und Bußgelder.

Mit Schreiben vom 21.09.2017 hat der Bundesminister der Finanzen zwischenzeitlich signalisiert, dass er die vom BFH in seinen aktuellen Urteilen geäußerte Rechtsauffassung grundsätzlich übernimmt.

Allerdings kann der geldwerte Vorteil durch Zuzahlungen des Arbeitnehmers nur bis auf **0 € gemindert** werden.

Laut Bundesminister der Finanzen stellt ein Barlohnverzicht kein berücksichtigungsfähiges Nutzungsentgelt dar.

Der Arbeitgeber ist zur Anrechnung der vom Mitarbeiter getragenen Fahrzeugkosten auf den geldwerten Vorteil schon im Lohnsteuerabzugsverfahren dann verpflichtet, wenn sich aus dem Arbeitsvertrag oder einer anderen arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage nichts hiervon Abweichendes ergibt. Allerdings hat der Mitarbeiter dem Arbeitgeber die von ihm getragenen **Kosten** jährlich nicht nur zu benennen, sondern auch im Einzelnen darzulegen und **nachzuweisen**. Diese **Belege** hat der Arbeitgeber **im Original** zum Lohnkonto zu nehmen.

Sofern die Minderung des Nutzungswertes **nicht in der Entgeltabrechnung** des Arbeitnehmers erfolgt, kann der **Arbeitnehmer** beim **Wohnsitzfinanzamt** im Rahmen seiner persönlichen Einkommensteuererklärung eine **Herabsetzung** des vom Arbeitgeber zu hoch bescheinigten **Bruttoarbeitslohns** beantragen.

Für **abgeschlossene Kalenderjahre** kann durch den Arbeitgeber keine Kürzung des Nutzungswertes mehr erfolgen, sobald die **Lohnsteuerbescheinigung** an das Betriebsstätten-Finanzamt übertragen wurde.

6. Zweijährige Gültigkeit von Lohnsteuerfreibeträgen ab 01.01.2016

Die Finanzverwaltung hat mit BMF-Schreiben vom 21.05.2015 bekannt gegeben, dass ab 01.10.2015 Arbeitnehmer Anträge auf Bildung eines Freibetrags für einen Zeitraum von längstens **zwei Kalenderjahren mit Wirkung ab dem 01.01.2016** stellen können (nicht wie bisher 12 Monate). Das bedeutet, dass **ab 01.01.2018** wieder **neue Anträge** gestellt werden müssen.

7. Auslandsreisekosten

Die Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten im Ausland haben sich **ab 01.01.2018 bei einigen Ländern geändert**. Sollten Sie hierzu Informationen benötigen, können wir Ihnen eine Übersicht schicken.

10. E-Bike-Leasing: lohnsteuerliche Behandlung

Least ein Arbeitgeber ein (Elektro-)Fahrrad und überlässt es einem Arbeitnehmer auch zur privaten Nutzung, gilt hierfür wie beim Firmenwagen die bekannte **Ein-Prozent-Regelung**. Als monatlicher Durchschnittswert der privaten Nutzung werden ein Prozent auf volle 100 Euro abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Fahrrads einschließlich der Umsatzsteuer festgesetzt. Anders als beim Auto gibt es hier keine 0,03 Prozent-Regelung zusätzlich für Fahrten Wohnung/Arbeitsstätte.

III. SONSTIGE MITTEILUNGEN

1. Mindestlohn

Der Mindeststundenlohn bleibt ab 01.01.2018 weiterhin bei **8,84 €**.

2. Änderungen in der Entgeltbescheinigungsverordnung (EBV) zum 01.01.2018:

Zum 01.01.2018 hat das Bundesministerium für Arbeit und Soziales durch eine **Änderung bzw. Klarstellung in der Entgeltbescheinigungsverordnung** mehr Verständlichkeit in die Frage gebracht, welche Gehaltsbestandteile zum **Gesamtbrutto** gehören und auf der monatlichen Entgeltabrechnung **auszuweisen** sind. In der Aufstellung im § 1 EBV werden auch **Nebenbezüge** aufgelistet. Hierzu zählen auch:

a) Steuerfreie und steuerpflichtige geldwerte Vorteile und Sachbezüge:

z. B. steuerfreie Gutscheine bis 44,00 € - Sachbezugsgrenze monatlich (Benzingutscheine usw.), Personalrabatte oder Zinsvorteile

b) Steuerpflichtige Bestandteile von sonstigen Personalnebenkosten:

z. B. pauschalversteuerte Verpflegungsmehraufwendungen, Erholungsbeihilfen, Essenmarken und Betriebsveranstaltungen (über 110,00 €)

Wohl auch im Gesamtbrutto darzustellen sind:

- Steuerfreie Maßnahmen der betrieblichen Gesundheitsförderung
- Unentgeltlich oder verbilligt überlassene Berufskleidung und deren Reinigung
- Wert der steuerfreien Sammelbeförderung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

3. Änderungen im Mutterschutzgesetz:

a) ab 30.05.2017:

- Die Mutterschutzfrist bei der Geburt eines behinderten Kindes kann seit 30.05.2017 nunmehr statt acht jetzt zwölf Wochen betragen.
- Neuer Kündigungsschutz für Frauen nach einer nach der zwölften Schwangerschaftswoche erfolgten Fehlgeburt eingeführt.
- Besonderer Kündigungsschutz bis zum Ablauf von vier Monaten nach der Entbindung bei Frühgeburt oder Totgeburt.

b) ab 01.01.2018:

Ausweitung des geschützten Personenkreises durch das neue Mutterschutzgesetz:

- Frauen in betrieblicher Berufsausbildung und Praktikantinnen
- Frauen, die als freiwillige nach dem Bundesfreiwilligendienstgesetz beschäftigt sind,
- Frauen, die in Heimarbeit beschäftigt sind,
- Arbeitnehmerähnliche Selbstständige,
- Schülerinnen und Studentinnen unter bestimmten Voraussetzungen usw.

Änderungen bei Verbot der Mehrarbeit:

- Bei volljährigen Frauen sind künftig drei Begrenzungen zu beachten:
- Max. 8,5 Stunden täglich., max. 90 Stunden in der Doppelwoche und max. vertragliche wöchentliche Arbeitszeit im Monatsdurchschnitt.

Änderungen beim Verbot der Nacharbeit:

- Verbot in der Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr
- In der Zeit von 20 Uhr bis 22 Uhr soll die Nacharbeit ausnahmsweise erlaubt sein, wenn die schwangere Frau der Nacharbeit ausdrücklich zustimmt, eine ärztliche Unbedenklichkeitsbescheinigung vorlegt und Alleinarbeit für schwangere Frauen ausgeschlossen ist. Hierzu wird ein neues behördliches Genehmigungsverfahren (in Hessen: Regierungspräsidium zuständig) eingeführt.
- Neuregelungen im Bereich der Sonntags- und Feiertagsarbeit
- Bezahlte Freistellung zum Stillen eines Kindes
- Klarstellungen bei der Berechnung des Mutterschutzlohns und des Arbeitgeberzuschusses zum Mutterschaftsgeld
- Auslagepflicht des Mutterschutzgesetzes
- Verpflichtung des Arbeitgebers zur Erstellung von anlassunabhängigen Gefährdungsbeurteilungen
- Vermeidung von Beschäftigungsverboten vor der Mutterschutzfrist

4. Zuschüsse und Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit

a) **Eingliederungszuschuss für Ältere auch künftig bis zu 36 Monate**

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer einstellen, deren Vermittlung erschwert ist, können zum Ausgleich von Minderleistungen in der ersten Beschäftigungszeit einen Eingliederungszuschuss erhalten. Er beträgt bis zu 50% des Arbeitsentgelts für die Dauer von bis zu zwölf Monate. Für ältere Arbeitnehmer galt bis Ende 2014 eine Sonderregelung, nach der ein Eingliederungszuschuss für bis zu 36 Monate gezahlt werden kann. **Diese Fördermöglichkeit wurde verlängert und gilt für Beschäftigungsverhältnisse, die bis zum 31.12.2019 beginnen.**

b) **Qualifizierung für jüngere Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben**

Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten können bei beruflicher Weiterbildung durch die Übernahme der Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten, Fahrtkosten usw.) gefördert werden. Diese grundsätzlich nur für Beschäftigte ab dem 45. Lebensjahr bestehende Fördermöglichkeit ist bis Ende 2014 auch für jüngere Beschäftigte geöffnet. Diese Regelung zur Förderung jüngerer Beschäftigter wurde **bis Ende 2019 verlängert**. Voraussetzung bleibt, dass der Betrieb sich mit mindestens 50% an den Lehrgangskosten beteiligt.

5. **Künstlersozialversicherung**

Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung ab 01.01.2018 beträgt **4,2%**.

Künstlersozialabgaben müssen nicht nur selbständige Künstler und Publizisten zahlen, sondern auch Unternehmen, die nicht nur gelegentlich Aufträge an selbständige Künstler und Publizisten erteilen – entweder für Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit oder um deren Leistungen für das Unternehmen zu nutzen, wenn damit Einnahmen erzielt werden sollen. Eine Auftragserteilung an eine Werbeagentur, die in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft (z. B. GmbH, AG) betrieben wird, an einen Verein oder an eine Personengesellschaft mit gewerblicher Rechtsform (OHG, KG, GmbH & Co KG) führt hingegen nicht (mehr) zur Abgabepflicht.

Die Deutsche Rentenversicherung führt die Prüfung der Künstlersozialabgaben bei Unternehmen durch.

6. **Neue EU-Datenschutz-Grundverordnung (DS-GVO) ab dem 25.05.2018:**

Durch das Inkrafttreten der EU-Datenschutz-Grundverordnung am 25.05.2018 wird das **Bundesdatenschutzgesetz** in weiten Teilen ergänzt, aber nicht komplett ersetzt.

Die Neuerungen treffen **jedes Unternehmen jeder Branche** und fordern in einer nur kurzen Umsetzungszeit, dass der Bereich Datenschutz von jedem Unternehmen in seiner Gesamtheit überprüft und angepasst wird.

Zu den **Kernpunkten und Folgen** der Neuerungen zählen unter anderem:

- Die **Ausweitung** des **Bußgeldrahmens** von 300.000,00 Euro auf bis zu **20 Mio. Euro oder 4% des weltweiten Jahresumsatzes** (je nachdem, welcher Betrag höher ist) für Arbeitgeber, EDV- und Personal-Dienstleister bei unerlaubter Speicherung bzw. Nicht-Löschung nicht erforderlicher personenbezogener Daten
- Prüfung von Dienst- und Betriebsvereinbarungen
- Die Überprüfung von internen Prozessen
- Ausweitung der Auskunftsansprüche der Arbeitnehmer
- Die Verpflichtung zur Meldung des Verlustes von personenbezogenen Daten an die zuständige Aufsichtsbehörde innerhalb von 72 Stunden usw.

7. Sonstige Themen

Nachfolgende Themen sind aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken und bedürfen aufgrund ihrer Komplexität einer umfassenden Beratung:

- Riester-Rente
- Betriebliche Altersversorgung
- Reisekosten
- Mutterschutz und Elternzeit
- Pflegezeit
- Gehaltsoptimierung
- Geschenke an Kunden und Arbeitnehmer
- Förderleistungen durch die Agentur für Arbeit an Arbeitgeber
- Aushangpflichtige Gesetze
- Kurzarbeit
- Mindestlohn

Bei all diesen Themen oder Fragen zum Rundschreiben beraten wir Sie gerne. Vereinbaren Sie bitte hierzu einen Termin mit den Mitarbeiterinnen unserer Lohnabteilung.

Alle Angaben nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr.

Mit freundlichen Grüßen

Dipl.-Kfm. Rolf Guerdan
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

Dipl.-Betriebswirt René Hatzel
Steuerberater

Dipl.-Betriebswirt Ulrich Weber
Steuerberater