

• • •

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 2019

<u>Themen:</u>	<u>Seite</u>
I. Änderungen in der Sozialversicherung ab 01.01.2019	1
II. Lohnsteuerliche Regelungen ab 01.01.2019	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 01.01.2019

1. Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Sozialversicherung

Die Beitragsbemessungsgrenzen für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und die Arbeitslosenversicherung haben sich ab 01.01.2019 wie folgt geändert:

	<u>West</u> <u>monatlich</u>	<u>jährlich</u>	<u>Ost</u> <u>monatlich</u>	<u>jährlich</u>
Kranken- / Pflegeversicherung	4.537,50 €	54.450 €	4.537,50 €	54.450 €
Renten- / Arbeitslosenversicherung	6.700 €	80.400 €	6.150 €	73.800 €
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze für privat Krankenversicherte (2002 schon privat versichert)	4.537,50 €	54.450 €	4.537,50 €	54.450 €
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze für freiwillig gesetzlich oder nach 2002 privat krankenversichert	5.062,50 €	60.750 €	5.062,50 €	60.750 €

2. Beitragsätze in der Renten,- Kranken-, Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ab 01.01.2019

	<u>2018</u>	<u>2019</u>
Rentenversicherung	18,60%	18,60%
Krankenversicherung	14,60%	14,60%
Arbeitslosenversicherung	3,00%	2,50%
Pflegeversicherung (Eltern)	2,55%	3,05%
Pflegeversicherung (Kinderlose) (ab Vollendung 23. Lebensjahr)	2,80%	3,30%

Ab 01.01.2019 wird der Gesamtbeitrag zur gesetzlichen Krankenversicherung wieder zu je 50% von Arbeitgebern und Arbeitnehmern getragen, so dass der Arbeitgeber sich auch zur Hälfte an dem kassenindividuellen prozentualen Zuschlag beteiligen muss.

Der Arbeitgeber trägt bei Auszubildenden mit einem Arbeitsentgelt bis 325,00 € den Krankenversicherungsbeitrag (14,6%) und den durchschnittlichen Zusatzbeitrag (0,90%) allein.

3. Beitragsatz Insolvenzgeldumlage ab 01.01.2019

Die Insolvenzgeldumlage bleibt ab 01.01.2019 weiterhin bei 0,06 %.

4. Beitragszuschuss für privat versicherte Beschäftigte

Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung beträgt ab 01.01.2019 für Arbeitnehmer, die als gesetzlich Versicherte bei Arbeitsunfähigkeit einen Anspruch auf Krankengeld hätten, höchstens 351,66 € und für Arbeitnehmer, die als gesetzlich Versicherte bei Arbeitsunfähigkeit keinen Anspruch auf Krankengeld hätten, höchstens 338,04 € monatlich. Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur privaten Pflegeversicherung beträgt ab 01.01.2019 monatlich für die alten und neuen Bundesländer (außer Sachsen): 69,20 € und Freistaat Sachsen: 46,91 €.

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

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 vor.

5. 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.

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

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.

7. 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 2019 bundeseinheitlich **bei 445,00 €** 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: 446,00 € monatlich

Die Familienversicherung ist **nicht möglich**, da das sonstige Gesamteinkommen 445,00 € übersteigt.

8. Beschäftigungen in der Gleitzone

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

Die Gleitzone wird ab 01.01.2019 weiterhin bei einem monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 850,00 € angewandt. Ab 01.07.2019 wird die Gleitzone noch weiter ausgeweitet.

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

9. Geringfügig entlohnte Beschäftigte

Die monatliche Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigte beträgt ab **01.01.2019 weiterhin 450,00 €**. **Allerdings hat sich die monatliche Arbeitszeit von bisher 50,90 Stunden auf 48,96 Stunden ab 2019 durch die Erhöhung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,84 € auf 9,19 € je Arbeitsstunde reduziert.**

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 sowie Insolvenzzumlage von 0,06%.

II. LOHNSTEUERLICHE REGELUNGEN AB 01.01.2019

1. Bewertung der Sachbezüge nach der Sachbezugsverordnung für das Kalenderjahr 2019

Die Sachbezugswerte für Mahlzeiten sind ab 2019 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	1,77 €
Mittag- und Abendessen	je 3,30 €

b) Sachbezugswert freie Verpflegung monatlich (in allen Bundesländern)

Frühstück	53,00 €
Mittag- und Abendessen	je 99,00 €

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

Alte und neue Bundesländer	231,00 €
für Jugendliche unter 18 Jahren und für Auszubildende	196,35 €

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 für Verträge, die ab 01.01.2019 abgeschlossen werden. Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 01.01.2019 geschlossen wurden, muss der Arbeitgeber erst ab dem 01.01.2022 Zuschüsse zahlen.**

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) **(6.432,00 € jährlich in 2019) steuerfrei**. Der Rechtsanspruch des Arbeitnehmers auf Entgeltumwandlung gegenüber dem Arbeitgeber ist mit 4% der BBG RV/West (2019: 3.216,00 € jährlich) jedoch unverändert geblieben. 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 (3.216,00 € jährlich bzw. 268,00 € 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) zahlen, erhalten hierfür nach § 100 EStG seit 01.01.2018 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.

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**. 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

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

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.

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.**

Kürzlich urteilte ein Finanzgericht, dass für die Berechnung des Freibetrages von 110,00 € bei Betriebsveranstaltungen, die angemeldeten und nicht die tatsächlich teilnehmenden Arbeitnehmer relevant sein können. Ob dies korrekt ist, muss nun der Bundesfinanzhof entscheiden.

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

5. Firmenwagen: Einzelbewertung der Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Laut BMF-Schreiben vom 04.04.2018 ist der Arbeitgeber ab 01.01.2019 verpflichtet, auf Wunsch des Arbeitnehmers die Einzelversteuerung mit 0,002% des Bruttolistenpreises für jeden Entfernungskilometer pro Tag, an dem das Fahrzeug zur Hin- und Rückfahrt tatsächlich für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt wurde, als Alternative zum monatlichen Ansatz i. H. von 0,03% vorzunehmen.

Hierzu muss der Arbeitnehmer kalendermonatlich eine schriftliche Erklärung mit Datumsangabe über die Anzahl seiner Fahrten beim Arbeitgeber einreichen.
Das Verfahren darf während des Kalenderjahres nicht gewechselt werden.

Will der Arbeitgeber das nicht, muss er die Einzelversteuerung z. B. im Arbeitsvertrag oder in der Dienstwagenüberlassungsvereinbarung ausschließen. Dann kann die pauschale Regelung mit dem Ansatz von 0,03% des Listenpreises angewendet werden.

Ggf. kann eine steuerliche Benachteiligung des Arbeitnehmers durch die Anwendung der monatlichen 0,03%-Versteuerung noch in der persönlichen Einkommensteuererklärung ausgeglichen werden.

6. Firmenwagen: Förderung der Elektromobilität

Für Anschaffungen von Elektro- und bestimmten Hybridelektrofahrzeugen in der Zeit zwischen dem 01.01.2019 bis 31.12.2021 ist nur noch die Hälfte der Kosten als geldwerte Vorteil für die private Nutzung durch den Arbeitnehmer anzusetzen (50% des Bruttolistenpreises sowohl für die 1%-Regelung als auch für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit 0,03% pro einfachen km). Diese Regelung gilt auch für die private Nutzung von betrieblichen E-Bikes, die mehr als 25 km pro Stunde fahren.

Für extern aufladbare Hybridelektrofahrzeuge gibt es besondere Voraussetzungen für diese Förderung.

7. Überlassung betrieblicher Fahrräder:

Ab 01.01.2019 ist der geldwerte Vorteil aus der **Überlassung von betrieblichen Fahrrädern steuerfrei**, wenn diese **zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn** gewährt werden. Hierzu zählen die traditionellen Fahrräder als auch E-Bikes, die **nicht mehr als 25 km pro Stunde** fahren.

8. Wiedereinführung der Steuerbefreiung für Zuschüsse des Arbeitgebers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Zuschüsse des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn für **Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln** im Linienverkehr (ohne Luftverkehr) zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr gezahlt werden, sind ab 01.01.2019 wieder **steuerfrei**.

9. Großbuchstabe „M“ im Lohnkonto und auf der Lohnsteuerbescheinigung ab dem 01.01.2019

Die Finanzverwaltung akzeptiert weiterhin auf Antrag eine Befreiung von der Aufzeichnungs- und Bescheinigungspflicht der Verpflegungsmehraufwendungen (Feld 20 in der Lohnsteuerbescheinigung) ab 01.01.2019, wenn die Möglichkeit der Nachprüfung „in anderer Weise“ (z. B. in der Finanzbuchhaltung) sichergestellt ist.

Allerdings ist der **Arbeitgeber ab 01.01.2019 verpflichtet, im Lohnkonto und in der Lohnsteuerbescheinigung den Großbuchstaben „M“** einzutragen, wenn das erste Mal im Kalenderjahr eine arbeitgeberveranlasste unentgeltliche oder verbilligte Mahlzeitengestellung anlässlich einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit oder doppelten Haushaltsführung erfolgt (z. B. Hotelfrühstück oder Seminar-Mittagessen).

10. Änderungen für Umzugskosten:

Ab 1. April 2019 ändern sich die Beträge für umzugsbedingte Unterrichtskosten und sonstige Umzugsausgaben. Diese können Sie gerne in unserem Lohnbüro erfragen.

11. Auslandsreisekosten

Die Pauschbeträge für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten im Ausland haben sich **ab 01.01.2019 bei einigen Ländern geändert**. Sollten Sie hierzu Informationen benötigen, können wir Ihnen eine Übersicht schicken.

III. SONSTIGE MITTEILUNGEN

1. Mindestlohn

Der Mindeststundenlohn erhöht sich ab 01.01.2019 auf **9,19 €**.

2. Auslandsentsendung A1-Bescheinigung:

Mit dem A1-Bescheinigungsverfahren wird geklärt, ob die Vorschriften über soziale Sicherheit aus dem Tätigkeitsstaat oder aus dem Heimatstaat anzuwenden sind, um Doppelverbeitragung zu vermeiden. Wenn bestimmte Voraussetzungen bei der Arbeitnehmerentsendung erfüllt sind, gelten für den entsandten Mitarbeiter weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften. **Ab 01.01.2019** wird das **elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1 für Arbeitgeber** und die beteiligten Stellen **verpflichtend**. Die Bescheinigung der Ausnahmevereinbarung wird weiterhin auf dem Postweg zugestellt.

3. 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.

4. Künstlersozialversicherung

Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung bleibt ab 01.01.2019 bei **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.

5. 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