

Neueste Informationen zum Jahreswechsel aus der Lohnabteilung

1. Neuregelung der Beurteilung der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Arbeitnehmer sind krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenzen überschreitet.

Strittig war bislang, welche Entgeltbestandteile in die zukünftige Beurteilung mit einbezogen werden dürfen. Dies wurde nun vom GKV Spitzenverband letztendlich einheitlich festgelegt.

Demnach sind nur noch arbeits- und tarifvertragliche Entgeltbestandteile sowie betrieblich fest zugesagte Zahlungen, auf die ein Rechtsanspruch besteht, für die zukünftige Betrachtung miteinzubeziehen, z.B. Gehalt, PKW-Nutzung, Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Fixprovisionen.

Grundsätzlich sind alle variablen Entgeltbestandteile auf diese selbst bzw. auf deren Höhe kein Rechtsanspruch besteht, nicht in die vorrauschauende Betrachtung mit einzubeziehen.

Beispiel:

Ein Arbeitnehmer verdient monatlich 4.000 € brutto und erhält einmal jährlich eine Prämien-/Provisionszahlung. Die Höhe der Provision ist abhängig von einem bestimmten Erfolg. Es ist kein Mindestbetrag vereinbart.

Lösung:

Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt beträgt 48.000 € (12 x 4000). Die Prämie/Provision darf nicht bei der Beurteilung mit berücksichtigt werden, da kein Mindestbetrag rechtsverbindlich zugesagt wurde. Der Arbeitnehmer ist demnach krankenversicherungspflichtig.

Diese Neuregelung gilt bereits rückwirkend für 2017!

Es sind daher alle „privat“ und „freiwillig“ versicherten Arbeitnehmer zu überprüfen, ob gegebenenfalls bereits rückwirkend Krankenversicherungspflicht eintritt.

Für sämtliche Mandanten, welche ihre Lohnabrechnungen von uns erstellen lassen, ist diese Prüfung bereits von uns durchgeführt worden. Erstellen Sie Ihre Lohnabrechnungen selbst, empfehlen wir Ihnen, eine zeitnahe Prüfung durchzuführen.

Sollte sich ein Fall ergeben, dass rückwirkend Krankenversicherungspflicht eintritt, bitten wir Sie, sich mit unserer Lohnabteilung in Verbindung zu setzen, damit wir gemeinsam für Sie eine Lösung erarbeiten können.

Unverändert gilt die Regelung bei erstmaliger Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze. Zum Jahreswechsel muss die Grenze für das vergangene Jahr und die Grenze für das kommende Jahr überschritten werden.

2. Rückkehr zur gesetzlichen Krankenversicherung vereinfacht

Bislang war Voraussetzung zur Rückkehr von der privaten Krankenversicherung in die gesetzliche Krankenversicherung, dass ein Unterschreiten der Jahresarbeitsentgeltgrenze für mindestens ein volles Kalenderjahr gegeben ist.

Neu ist, dass eine Unterschreitung nur noch für **1 Monat** notwendig ist, um wieder in die gesetzliche Krankenversicherung einzutreten. Eine wirksame Reduzierung des Arbeitsentgelts erfolgt beispielweise durch Verminderung der Arbeitszeit oder durch eine Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersversorgung.

Die Regelung, dass eine Rückkehrmöglichkeit für über **55 jährige** ausgeschlossen ist, gilt derzeit unverändert weiter.

3. Anrechnung von Kindererziehungszeiten auf die Krankenversicherung der Rentner

Für die Voraussetzung zur Krankenversicherung der Rentner (KVdR) gilt, dass zu 9/10 der 2. Lebensarbeitshälfte eine gesetzliche Krankenversicherung bestanden haben muss. Für die Anrechnungszeit werden nun pro Kind jeweils 3 Jahre zusätzlich rechnerisch berücksichtigt. Damit erhalten deutlich mehr zukünftige Rentner die Vorteile der KVdR.

Dies betrifft alle Rentenantragsteller ab 01.07.2017.

4. Verbesserung bei der freiwilligen Kranken- und Pflegeversicherung für Selbstständige

Ab 01.01.2018 werden Beiträge zunächst vorläufig festgelegt. Die endgültige Beitragsfestsetzung erfolgt nach Vorlage des Einkommenssteuerbescheides für das jeweilige Kalenderjahr. Dies hat zur Folge, dass nicht nur Beitragsnachzahlungen, sondern auch Beitragserstattungen möglich sind. Leider besteht keine Möglichkeit, diese Neuregelung rückwirkend für vergangene Jahre zu nutzen.

5. Neureglungen ab 2018 bei der betrieblichen Altersversorgung

Der Höchstbetrag zur betrieblichen Altersversorgung wird von 4% auf **8%** der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung angehoben (6240 € 2018). Lediglich in der Sozialversicherung bleibt es bei den 4%. Damit sind Beiträge in eine betriebliche Altersversorgung bis 3.120 € steuer- und beitragsfrei. Die übersteigenden 3.120 € sind nur noch steuerfrei, jedoch

sozialversicherungspflichtig. Werden Beiträge aus Altzusagen pauschal versteuert, ist dieser Betrag auf den insgesamt steuerfreien Betrag (8%) anzurechnen.

Zudem entfällt künftig die Prüfung zwischen Alt- und Neuvertrag. Wurde eine betriebliche Altersversorgung vor 2018 pauschal abgerechnet, so darf diese ohne weitere Prüfung auf Lebenszeit pauschal versteuert werden. Für den Nachweis ist eine Kopie der Abrechnung ausreichend.

Ein Sozialpartnermodell sieht vor, dass die Tarifpartner für die betriebliche Altersversorgung eine reine Beitragszusage vereinbaren können. Im Gegensatz zu den bisherigen Versorgungszusagen wird nicht die Rentenhöhe, sondern nur die Beitragshöhe garantiert.

Für Arbeitnehmer mit einem monatlichen Brutto-Lohn bis 2.200 € gilt ein Förderbetrag. Dabei kann der Arbeitgeber bei einer hinzubezahlten betrieblichen Altersversorgung 30% seiner Aufwendungen direkt von der Lohnsteuer wieder abziehen.

6. Elektro-Bike - geldwerter Vorteil bei Überlassung durch den Arbeitgeber

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer ein E-Bike zur privaten Nutzung, ist der geldwerte Vorteil mit 1% vom Bruttolistenpreis zu versteuern, analog PKW-Gestellung.

Nach Ablauf der Leasingzeit erwirbt der Arbeitnehmer üblicherweise das ihm zuvor zur Verfügung gestellte E-Bike. Der geldwerte Vorteil richtet sich nach dem ortsüblichen Abgabepreis für ein gebrauchtes E-Bike. Aus Vereinfachungsgründen kann man pauschal von 40% des Bruttolistenpreises ausgehen. Erwirbt der Arbeitnehmer sein Bike zu einem geringeren Wert, so ist die Differenz als geldwerter Vorteil zu versteuern.

Das Aufladen von E-Bikes auf Kosten des Arbeitgebers stellt keinen geldwerten Vorteil dar. Wenn Sie diesbezüglich eine E-Bike Gestellung für Mitarbeiter planen, beraten wir Sie sehr gerne.

7. Firmenwagengestellung - Vom Arbeitnehmer übernommene Kosten mindern den geldwerten Vorteil

Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer einen Firmenwagen zur privaten Nutzung, wird üblicherweise der geldwerte Vorteil nach der 1% Bruttolistenpreisregelung versteuert.

Zuzahlungen des Arbeitnehmers mindern den geldwerten Vorteil. Zur Kostenübernahme gehören insbesondere Zuzahlungen zu den Anschaffungskosten oder Leasingraten, pauschales Nutzungsentgelt sowie die Übernahme von Treibstoffkosten, Steuern und Versicherungen. Die selbstgetragenen Kosten sind in geeigneter Weise nachzuweisen.

Die Kosten mindern nicht nur die Steuer, sondern auch die Sozialversicherungsabgaben.

8. Werbung auf Arbeitnehmerfahrzeugen: Fremdvergleich ist ausschlaggebend

Bislang war die Rechtsauffassung davon ausgegangen, dass Zahlungen des Arbeitgebers für einen Werbeaufdruck auf privaten Fahrzeugen des Arbeitnehmers steuerlich zu sonstigen Einkünften gehört und damit bis zu einem Betrag von 256 € nicht einkommensteuerpflichtig sind. Die Finanzverwaltung hat ihre Auffassung nun erheblich eingeschränkt.

Sind Werbemietflächen zu bestimmten Konditionen nur mit Arbeitnehmern vereinbart und wäre eine solche Vereinbarung auf dem freien Markt mit fremden Dritten nicht erzielbar, so handelt es sich um steuer- und beitragspflichtigen Arbeitslohn.

9. Neueste Erkenntnisse aus den derzeitigen Sozialversicherungsprüfungen:

Die Schwerpunktthemen liegen derzeit auf dem sogenannten „Phantomlohn“ in Verbindung mit steuer- und sozialversicherungsfreien Sonntag-, Feiertag- und Nachtzuschlägen.

Sollten Sie derartige Zuschläge abrechnen, jedoch keinen Ausgleich dafür bei Urlaub oder Krankheit leisten, empfehlen wir Ihnen, sich mit uns in Verbindung zu setzen.

Selbstverständlich stehen wir für Beratungen jederzeit zur Verfügung. Rufen Sie uns an!
Wir beantworten gerne Ihre Fragen - Ihr Ott&Partner-Team



Ott & Partner



(iOS)



(Android)