

Neueste Informationen zum Jahreswechsel aus der Lohnabteilung

1. Mindestbeiträge in der KV für Selbständige

Mindestbeitragsberechnungsgrenze ab 2019 → 1.038,33 € (bisher ca. 2.300,00 €/Monat)

Monatlicher Mindestbeitrag ca. 160,00 € (bisher ca. 360,00 €)

- Ab sofort nur noch Abschlagsbeträge nach Schätzung durch den Selbständigen oder Vorjahreswerte
- Neuberechnung nach Vorlage des Einkommensteuerbescheides
- Nachzahlungen sowie Rückzahlungen möglich

2. Zusatzbeitrag zur Krankenversicherung wird ab 01.01.2019 paritätisch finanziert

50/50 Aufteilung, bisher trug der Arbeitnehmer den Beitrag alleine. Je nach Krankenkasse ca. 1 %

3. Aus „Gleitzone“ wird „Übergangsbereich“ (umgangssprachlich Midijob)

Bisher von 450,01 € bis 850,00 €

Ab 01.07.2019 450,01 € bis 1.300,00 €

Mehrere Beschäftigungen sind zusammenzurechnen.

Der Arbeitgeber hat den vollen Arbeitgeberanteil zur Sozialversicherung zu bezahlen. Der Arbeitnehmeranteil steigt linear an.

4. Firmenwagengestellung

Zur Minderung des zu versteuernden Anteils, können Zuzahlungen des Arbeitnehmers berücksichtigt werden.

Beispiel:

- Monatliche Zuzahlung zur Leasingrate
- Einmalige Zahlung bei Neuanschaffung
- Kostenbeteiligung bei Benzinkosten

5. Neue Geringfügigkeitsrichtlinien (21.11.2018)

5.1.

Zur vorausschauenden Betrachtung ist ein mit Sicherheit zu erwartender Einmalbezug einzurechnen (wie Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld).

Wird die Jahresgrenze von 5.400,00 € nicht überschritten, bleibt der Arbeitnehmer „geringfügig beschäftigt“.

Eine nicht mit Sicherheit zu erwartende Einmalzahlung ist nicht miteinzuberechnen, z.B. Urlaubsabgeltung.

Der Arbeitnehmer bleibt „geringfügig beschäftigt“, obwohl er den Jahresbetrag von 5.400,00 € überschreitet.

Achtung: evtl. Problem im Wiederholungsfall!

5.2. Arbeitszeitkonten für geringfügig Beschäftigte

Gleichbleibendes Arbeitsentgelt ist zu zahlen, Plus und Minusstunden Aufzeichnung ist erlaubt. Eine Freistellung bis zu 3 Monaten ist möglich und unschädlich.

Voraussetzung: Schriftliche Vereinbarung über das Führen eines Arbeitszeitkontos mit Gehaltsangabe und Arbeitszeitvorgabe (z.B. im Arbeitsvertrag)

5.3. Kurzfristige Beschäftigung

Die Voraussetzung von 3 Monaten bzw. 70 Arbeitstagen pro Jahr waren als Übergangsregelung befristet bis 31.12.2018. Diese gelten nun dauerhaft bzw. unbefristet festgesetzt.

6. Versicherungsrechtliche Beurteilung von „Probearbeit“ bzw. Schnuppertage

- Wird Entgelt bezahlt, entsteht Sozialversicherungspflicht; daraus folgt Mindestlohnproblematik
- Keine Sozialversicherungspflicht nur dann, wenn
 - Proband keine weisungsgebundene Tätigkeit ausübt
 - Anwesenheit im Betrieb = Einfühlungsverhältnis
 - Keine wirtschaftliche verwertbare Tätigkeit, wenn doch → ohne Weisungen

Folge: Kein Vergütungsanspruch, keine Sozialversicherungspflicht, kein Probearbeitsverhältnis

Reisekostenerstattung ist jedoch möglich, sowie Ausgabe von Gutscheinen. Schriftliche Vereinbarung ist notwendig. Die Bezahlung in bar von einem sogenannten „Taschengeld“ für Schüler, sollte zukünftig eingestellt werden. Ersatzweise Fahrgeld, Gutscheine oder Sachgeschenk.

7. Erhalt der Mitgliedschaft bei unbezahltem Urlaub

Dauert der unbezahlte Urlaub weniger als einen Monat an, so bleibt die Mitgliedschaft unentgeltlich bestehen. Dauert der unbezahlte Urlaub länger als einen Monat an, endet die Mitgliedschaft. Sie beginnt erst wieder ab Aufnahme der Arbeit.

Gestaltbar: Unterbrechung des unbezahlten Urlaubes von nur einem Tag genügt, um die Monatsfrist neu zu beginnen lassen. Damit Fortbestand der Mitgliedschaft. Es muss sich jedoch um eine tatsächliche Beschäftigung handeln. Ein bezahlter Urlaubstag genügt nicht.

8. Ende Werkstudentenprivilegs

Werkstudenteneigenschaft endet mit Ablauf des Monats in dem das Ergebnis offiziell schriftlich mitgeteilt wurde.

9. Erstattungen von Aufwendungen nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz

Erstattet werden Entgeltfortzahlung bei Erkrankung des Arbeitnehmers (sofern der Betrieb unter 30 Mitarbeitern und damit U1-pflichtig ist) und Aufwendungen für Mutterschutz und Beschäftigungsverbote!

Nicht erstattet werden fortgezahltes Entgelt während der ersten 4 Wochen ab Beginn des Beschäftigungsverhältnisses sowie bei Erkrankung des Kindes (Es besteht die Möglichkeit die Fortzahlung nach § 616 BGB auszuschließen).

Mustertext für Arbeitsvertrag:

„Die Vergütungsfortzahlung trotz fehlender Arbeitsleistung im Sinne des § 616 BGB wird ausgeschlossen“

Der Mitarbeiter hat jedoch dann einen Anspruch auf Entgeltersatzleistung gegenüber der Krankenkasse. Bei privat versicherten Kindern ist dies im Regelfall ausgeschlossen. Es gilt nicht die Krankenkasse des Elternteils, sondern die Krankenkasse des Kindes.

10. Arbeitnehmerpflichten im Meldeverfahren

Arbeitnehmer sind verpflichtet dem Arbeitgeber sämtliche Angaben zu machen um die Durchführung des Meldeverfahrens zu gewährleisten, z.B. Angabe der Krankenkasse, die Sozialversicherungsnummer, Angabe über weitere Beschäftigungsverhältnisse.

Kommt der Arbeitnehmer seinen Pflichten nicht nach, ist er zum Schadenersatz gegenüber seinem Arbeitgeber verpflichtet. Zudem hat der Arbeitnehmer die Pflicht seiner Krankenkasse jeden Arbeitgeberwechsel bzw. jede Arbeitsaufnahme unverzüglich mitzuteilen. Dadurch sichert sich der Arbeitnehmer seinen durchgehenden Versicherungsschutz. Ärzte und Krankenhäuser können ab sofort tagesaktuell den Versicherungsstand eines Patienten bei der Krankenkasse erfragen.

Beispiel:

Scheidet der Mitarbeiter zum 30.09. aus seinem Arbeitsverhältnis aus, so wird dies vom alten Arbeitgeber meist schon vor dem 30.09. der Krankenkasse gemeldet. Tritt der Arbeitnehmer zum 01.10. eine neue Beschäftigung an, hat der neue Arbeitgeber 6 Wochen Zeit (bis 15.11.) den Arbeitnehmer anzumelden. Hat der Arbeitnehmer seiner Krankenkasse den Arbeitgeberwechsel nicht gemeldet, kommt es häufiger zu Problemen bei Arztbesuchen, da der Arzt die Mitteilung erhält, dass sich der Patient in keinem Versicherungsverhältnis befindet.

Wir empfehlen daher den Mitarbeiter bei Einstellung auf seine Mitteilungspflicht hinzuweisen (am besten im Arbeitsvertrag).

11. Lohnsteuer

11.1 Steuerliche Förderung von Elektrofahrzeugen (PKW) - Übergangsregelung für 01.01.2019 – 31.12.2021

Angeschaffte oder geleaste Fahrzeuge:

Die Versteuerung der Privatfahrten sowie der Fahrten Wohnung / Arbeitsstätte werden vergünstigt. Ab 2019 werden nur noch 50 % des Bruttolistenpreises für die Berechnung angesetzt.

11.2 E-Bikes ab 2019

Bei E-Bikes ist zu unterscheiden, ob diese eine Zulassung über 25 h/km besitzen. Dann erfolgt die Besteuerung wie bei PKWs.

Für E-Bikes, die nur bis 25 h/km zugelassen sind gilt:

- Die Überlassung eines E-Bikes ist voll steuerfrei
- Keine Anrechnung auf die Entfernungspauschale
- Aber: Zusätzlichkeitserfordernis → Nur zusätzlich zum Gehalt, keine Gehaltsumwandlung möglich!

11.3 Steuerfreie Fahrtkosten

Barzuschüsse des Arbeitgebers zu

- Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr (kein Taxi) zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sowie
- Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr (private Fahrten)

können steuerfrei erstattet werden.

Voraussetzung: zusätzlich zum Gehalt, keine Gehaltsumwandlung, Anrechnung auf die Entfernungspauschale. Belegführung als Beweis ist mindestens einmal im Jahr notwendig.

12. BAV Neuregelung ab 2019

Für sämtliche Regelungen der BAV ist Voraussetzung, dass es sich um ein erstes Dienstverhältnis handelt.

Steuerfreiheit von BAV Verträgen bis 8 % der BBG RV

(Beitragsbemessungsgrenze in der RV = 80.400,00 €/Jahr 2019)

Beitragsfreiheit nur bis 4 % der BBG RV. Es ist unerheblich, ob die Beiträge vom Arbeitgeber, vom Arbeitnehmer oder gemischt getragen werden.

Sonderfall Pauschalbesteuerung nach §40b EStG:

Arbeitnehmer welche eine alte Direktversicherung (Abschluss vor 2005) besitzen, können diese nach wie vor pauschalisiert besteuern. Selbst dann, wenn diese zwischenzeitlich steuerfrei behandelt wurde. Ab sofort kann jeder Arbeitnehmer die Pauschalbesteuerung nutzen, sofern er jemals einen Vertrag nach § 40b ESt besteuert hat. Die Höchstgrenze 1.752,00 €/Jahr ist zu beachten. Pauschalbesteuerte Beiträge werden auf die 8 % angerechnet.

Beispiel:

Der Arbeitnehmer hat eine alte DV in Höhe von 1.000,00 € jährlich (pauschalbesteuert) und eine neue BAV in Höhe von 700,00 € jährlich. Da der Höchstbetrag noch nicht ausgeschöpft ist, kann der Arbeitnehmer verlangen, dass der Neuvertrag pauschalbesteuert wird. Es besteht nach wie vor die Möglichkeit der Abwälzung.

BAV Förderbeitrag für Geringverdiener (§100 EStG)

Für Arbeitnehmer mit maximal 2.200,00 € brutto/Monat kann der Arbeitgeber eine zusätzliche BAV bezahlen. Beiträge werden von mindestens 240,00 € bis zu einem Jahresbetrag in Höhe von 480,00 € gefördert. Übersteigende Beträge werden nicht mehr gefördert. Der staatliche Zuschuss beträgt 30 %, also mindestens 72,00 € bis höchstens 144,00 € im Jahr. Der Förderbetrag wird im Wege der Verrechnung mit der Lohnsteueranmeldung durchgeführt.

Entgeltumwandlung für Neuverträge ab 2019

Werden Beiträge zugunsten einer BAV vom Arbeitnehmer aus einer Entgeltumwandlung finanziert, so ist der Arbeitgeber verpflichtet zusätzlich einen Arbeitgeber-Zuschuss in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts zu gewähren, sofern er dadurch Sozialversicherungsbeiträge spart. Liegt der Arbeitnehmer bereits über der BBG so tritt kein Spareffekt ein und damit auch kein Arbeitgeber Zuschuss. Bei Teilersparnissen z.B. BBG KV erreicht, aber nicht BBG RV, so muss der Arbeitgeberzuschuss ebenfalls nur anteilig bezahlt werden. Dieser Zuschuss gilt nicht für den Förderbetrag für Geringverdiener nach § 100 EStG.

Entgeltumwandlung für Altverträge

Die Pflicht zum Arbeitgeberzuschuss für Altverträge tritt erst 2022 in Kraft.

Riester Renten über BAV sind ab sofort bei späterer Leistungszahlung nicht mehr Krankenversicherungspflichtig.

13. Firmenwagengestellung - verschiedenes

- Kein geldwerter Vorteil für Fahrten Wohnung-Arbeitsstätte, wenn der PKW nur zur Dienstreise oder Bereitschaftsdienst genutzt wird.
- Poolfahrzeuge sind mit 1 % BLP für alle Nutzungsberechtigte anteilig zu versteuern.
- Nutzungsverbot des Arbeitgebers möglich
- Nutzungsverzicht des Arbeitnehmers steht dem gleich
- Wird der PKW nur für eine Teilstrecke verwendet, z.B. zum Bahnhof, so ist auch nur die Teilstrecke zu versteuern
- Junggesellenregelung: dabei ist nur das überwiegend genutzte Fahrzeug zu versteuern, wenn die Nutzung anderer Personen so gut wie ausgeschlossen ist

14. Mahlzeiten

Bei Ausgabe von Mahlzeiten an den Arbeitnehmer ist der Arbeitgeber ab 2019 verpflichtet den Großbuchstabe „M“ in der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen.

15. Mindestlohn

Arbeitsrecht

- Mindestlohn ab 01.01.2019 = 9,19 €
- Mindestlohn ab 01.01.2020 = 9,35 €

Max. Stunden bei 450 EURO (Minijobber):

- ab 01.01.2017 50,90 Std./Monat
- ab 01.01.2019 48,97 Std./Monat
- ab 01.01.2020 48,13 Std./Monat

To-dos für Unternehmen

- Wird neuer Mindestlohn eingehalten?
- Müssen Arbeitsverträge angepasst werden?

Für Sozialversicherungspflichtige Arbeitnehmer erhöht sich dadurch das monatliche Arbeitsentgelt. Bei geringfügig Beschäftigten ist darauf zu achten, dass das Entgelt die 450,00 € Grenze nicht übersteigt. Gegebenenfalls ist die Arbeitszeit des Mitarbeiters zu reduzieren. Dabei kann ein Nachtrag zum Arbeitsvertrag notwendig werden.

Ott & Partner

Info-Service



Für eine gesicherte Erreichbarkeit der Mitarbeiter der Lohnabteilung informieren wir Sie für ab 01.02.2019 geltende Telefonzeiten:

Montag bis Freitag 8:30 bis 10:30 Uhr
Montag bis Donnerstag 14:00 bis 15:00 Uhr

Außerhalb der Telefonzeiten könnten Sie jedoch wie gewohnt Ihrem Ansprechpartner in der Lohnabteilung eine E-Mail schreiben oder eine Nachricht auf dem Anrufbeantworter hinterlassen.



Ott & Partner



(iOS)



(Android)