

## Fachinformation

- Änderungen in der Entgeltabrechnung zum Jahreswechsel



<b>1</b>	<b>Änderungen in der Entgeltabrechnung zum Jahreswechsel</b>	<b>3</b>
<b>1.1</b>	<b>Sozialversicherungsrecht</b>	<b>3</b>
1.1.1	Bestandsprüfung im DEÜV-Verfahren	3
1.1.2	Änderungen im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen	3
1.1.3	Elektronische A1-Bescheinigung bei Entsendung	4
1.1.4	Jahresarbeitsentgeltgrenze und Versicherungsfreiheit	4
1.1.5	Studentenbeschäftigung (Werkstudenten)	5
1.1.5.1	Das Werkstudentenprivileg	5
1.1.5.2	Änderungen für Beschäftigungen an Wochenenden und in den Abend-/Nachtstunden	5
1.1.5.3	Änderungen für befristete Studentenjobs	6
1.1.5.4	Befristete Beschäftigungen und Werkstudenten	6
1.1.5.5	Änderungen bei Beschäftigungen in Semesterferien	7
1.1.5.6	Weitere Detailänderungen bei beschäftigten Studenten	7
<b>1.2</b>	<b>Steuerrecht</b>	<b>8</b>
1.2.1	Überlassung von Elektrofahrrädern an Arbeitnehmer	8
1.2.1.1	Überlassung von Fahrrädern bzw. E-Bikes bis 25 km/h	8
1.2.1.2	Bikes schneller als 25 km/h	8
1.2.2	Fahrradleasing	9
1.2.2.1	Nutzungsüberlassung	9
1.2.2.2	Kauf des (Elektro-)Fahrrads nach Leasingende	9
1.2.2.3	Ladestrom	9
1.2.2.4	Ladegerät	10
1.2.3	Betriebsrentenstärkungsgesetz	10
<b>1.3</b>	<b>Arbeitsrecht</b>	<b>11</b>
1.3.1	Mutterschutzrecht	11
1.3.2	Gesetzesänderungen seit 30. Mai 2017	11
1.3.2.1	Änderungen bei den Schutzfristen	11
1.3.2.2	Kündigungsschutz bei Fehlgeburt	11
1.3.2.3	Arbeitsschutz von Müttern	11
1.3.2.4	Ausweitung des Geltungsbereichs	12
1.3.2.5	Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz – Beschäftigungsverbote	12
1.3.2.6	„Abend-Arbeit“ zwischen 20:00 und 22:00 Uhr	12
1.3.2.7	Neue Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung	12
1.3.2.8	Strafbarkeit und Bußgeld	13
1.3.2.9	Zum 1. Januar 2019	13

## **1 Änderungen in der Entgeltabrechnung zum Jahreswechsel**

### **1.1 Sozialversicherungsrecht**

#### **1.1.1 Bestandsprüfung im DEÜV-Verfahren**

Im Zuge des Projekts zur Optimierung der Meldeverfahren in der sozialen Sicherung (OMS) wird das elektronische Meldeverfahren seit einer Reihe von Jahren erweitert und verbessert. Eine dieser Maßnahmen besteht darin, die vom Arbeitgeber übermittelten Meldedaten bei den Einzugsstellen auf Übereinstimmung mit den vorliegenden Bestandsdaten zu prüfen und einen elektronischen Rückmeldemechanismus zu etablieren.

Ursprünglich war daran gedacht worden, fehlerhafte Meldungen von Arbeitgebern rigoros zurückzuweisen. Stattdessen wurde mit dem 6. SGB IV-Änderungsgesetz nun ein Verfahren festgelegt, bei dem die Einzugsstellen, gemeinsam mit dem Meldepflichtigen, festgestellte Abweichungen aufklären sollen.

Neu ist dabei vor allem, dass die Daten, die aufgrund der gemeinsamen Aufklärung abgeändert werden müssen, direkt von den Einzugsstellen geändert werden können und dann in einem gesonderten Datenbaustein an den Meldepflichtigen zurückgemeldet werden, damit die Datenbestände bei allen Beteiligten identisch sind. Dies ist der Datenbaustein Bestandsabweichung Meldeverfahren (DBBM).

Ausgenommen von diesem neuen Bestandsprüfungsverfahren bleiben das Zahlstellenmeldeverfahren, das Erstattungsverfahren nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz (AAG) sowie der Datenaustausch zu Entgeltersatzleistungen. In diesen Meldeverfahren bestehen bereits Meldedialoge, durch die die Zwecke einer Bestandsprüfung erreicht werden.

Der Bestandsdatenabgleich im DEÜV-Meldeverfahren startet am 01.01.2018. Zum 01.01.2019 ist eine Erweiterung in Bezug auf die Beitragsnachweise geplant. Das neue Verfahren gilt für alle DEÜV-Meldungen, nicht jedoch für Sofortmeldungen und UV-Jahresmeldungen. Die geänderten Daten kann der Arbeitgeber in seinen Datenbestand übernehmen, er ist jedoch nicht dazu verpflichtet.

Unabhängig davon, ob er die Daten in seinen Bestand übernimmt, hat er die gemeldete Person – den Arbeitnehmer – über jede Änderung einer sie betreffenden DEÜV-Meldung zu informieren. In den Fällen, in denen eine Änderung der Daten im Bestandsprüfungsverfahren nicht möglich ist, ist weiterhin eine Stornierung und Neuerstattung der Meldungen durch den Arbeitgeber erforderlich.

#### **1.1.2 Änderungen im Datenaustausch Entgeltersatzleistungen**

Wenn Leistungsträger für Leistungen wie Krankengeld, Kinderkrankengeld, Mutterschaftsgeld und ähnliche Entgeltersatzleistungen (EEL) Angaben über das Beschäftigungsverhältnis benötigen, fordern sie vom Arbeitgeber eine Entgeltbescheinigung an. Dies erfolgt im Datenaustauschverfahren Entgeltersatzleistungen. Mit dem 6. SGB IV-Änderungsgesetz kam es auch bei diesem Datenaustauschverfahren zu einigen Änderungen im Detail. Daher gelten für dieses Verfahren nun neue Gemeinsame Grundsätze vom 16. März 2017.

Von größerem Interesse für Arbeitgeber ist eine Änderung bei den Anfragen zu Vorerkrankungszeiten bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern, die ebenfalls im EEL-Verfahren mit Datenbaustein DBVO und dem Abgabegrund 41 erfolgen. Damit die Menge der Anfragen auf das notwendige Maß beschränkt bleibt, ist wie bisher Voraussetzung für eine Anfrage, dass

1. für die aktuelle Arbeitsunfähigkeit (AU) ein Nachweis vorliegt und
2. in den letzten sechs Monaten vor Beginn der aktuellen Arbeitsunfähigkeit mindestens eine bescheinigte potenzielle Vorerkrankung in Bezug auf die aktuelle Arbeitsunfähigkeit beim Arbeitgeber vorliegt.

Ab dem 01.01.2018 ist es zusätzlich erforderlich, dass

3. die Zeiten der anzufragenden Arbeitsunfähigkeiten – einschließlich der aktuellen – insgesamt mindestens 30 Tage umfassen.

Werden in Entgeltabrechnungssystemen die Fehlzeiten mit einem offenen Ende verwaltet, ist zur Prüfung der Frist die AU mit einer Dauer von einer Woche in die Zukunft ab dem Tagesdatum zu beurteilen.

Für Arbeitnehmer, die nicht gesetzlich krankenversichert, sondern privat versichert sind, ist eine solche Abfrage nicht möglich.

Einzelheiten des Verfahrens sind beschrieben in der „Verfahrensbeschreibung für die Erstattung der Mitteilungen im Rahmen des Datenaustausches Entgeltersatzleistungen nach § 107 SGB IV“ vom 22.05.2017 und in den dazugehörigen Anlagen.

### 1.1.3 Elektronische A1-Bescheinigung bei Entsendung

Der Vordruck A1 bescheinigt, welche Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit auf einen Beschäftigten in der EU anzuwenden sind. Nach EU-Recht gelten für eine Person stets nur die Rechtsvorschriften über soziale Sicherheit eines einzigen Landes. Bei einer Entsendung gilt die A1-Bescheinigung im EU-Ausland als Nachweis gegenüber den Sozialversicherungsträgern, dass für den betreffenden Beschäftigten in Deutschland ein Sozialversicherungsschutz besteht.

Bislang wurden A1-Bescheinigungen vom Arbeitgeber in Papierform angefordert und ebenso von den Krankenkassen übermittelt. Ab dem 01.01.2018 bis zum 01.01.2019 wird das Verfahren in drei Schritten auf elektronische Kommunikation umgestellt:

- **01.01.2018:** Ab diesem Zeitpunkt **können** Arbeitgeber einen Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung durch Datenübertragung aus einem systemgeprüften Programm oder mittels einer maschinell erstellten Ausfüllhilfe übermitteln. Das Antragsverfahren in Papierform ist weiterhin zulässig.
- **01.07.2018:** Ab diesem Zeitpunkt erfolgen die Rückmeldungen der zuständigen Stellen – Ablehnung oder Übermittlung der Daten der A1-Bescheinigung – innerhalb von drei Arbeitstagen in elektronischer Form, wenn der Antrag in elektronischer Form gestellt worden ist. Von den jeweiligen Entgeltabrechnungsprogrammen werden die Daten in ein druckbares PDF-Dokument umgewandelt.
- **01.01.2019:** Das elektronische Verfahren wird für alle Beteiligten verbindlich.

Bei gesetzlich krankenversicherten Arbeitnehmern ist die zuständige Krankenkasse die für die A1-Bescheinigung zuständige Stelle. Für Beschäftigte, die nicht gesetzlich krankenversichert sind, ist die Deutsche Rentenversicherung oder ggf. die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen zuständig. A1-Bescheinigungen für Tätigkeiten im Vereinigten Königreich werden nur noch für Entsendezeiträume bis längstens 29.03.2019 ausgestellt (siehe Kapitel 4.3 Brexit).

### 1.1.4 Jahresarbeitsentgeltgrenze und Versicherungsfreiheit

Übersteigt das regelmäßige Entgelt die Jahresarbeitsentgeltgrenze, ist der Arbeitnehmer in dieser Beschäftigung krankenversicherungsfrei. Das ist der Grundsatz. In der Praxis gibt es aber viele verzwickte Einzelfälle – der GKV-Spitzenverband hat dazu wichtige Hinweise gegeben.

Gutverdienende Arbeitnehmer sind krankenversicherungsfrei, wenn ihr regelmäßiges Jahresarbeitsentgelt (JAE) über der Versicherungspflichtgrenze (JAEG) liegt. Die Ermittlung des regelmäßigen Jahresarbeitsentgelts und die Beurteilung der sozialversicherungsrechtlichen Folgen obliegen in der Praxis den Betrieben und sind im Einzelfall nicht immer einfach.

Folgende Grenzen sind in 2018 zu beachten:

- Allgemeine JAEG: 59.400 EUR
- Besondere JAEG: 53.100 EUR

Der GKV-Spitzenverband hat nun mit Grundsätzlichen Hinweisen vom 22. März 2017 den Betrieben eine Entscheidungshilfe mit empfehlendem Charakter zur Verfügung gestellt. Sie können sich die Verlautbarungen des [GKV-Spitzenverbandes von unserer Homepage downloaden](#).

### 1.1.5 Studentenbeschäftigung (Werkstudenten)

Im Januar 2017 haben die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung ein neues Gemeinsames Rundschreiben für die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Werkstudententätigkeiten unter dem Datum 23. November 2016 veröffentlicht. Die neuen Regeln sind in der betrieblichen Praxis seit dem 1. Januar 2017 anzuwenden.

Die sozialversicherungsrechtliche Beurteilung von Werkstudenten war zuvor über Jahre hinweg im gemeinsamen Rundschreiben der Spitzenorganisationen der Sozialversicherung vom 27. Juli 2004 zusammengefasst. Für die Arbeitgeber ergeben sich aus dem neuen Gemeinsamen Rundschreiben hauptsächlich Auswirkungen auf die Anwendung der Werkstudentenregelung.

#### 1.1.5.1 Das Werkstudentenprivileg

Das Werkstudentenprivileg gilt für ordentlich Studierende. Dazu zählen eingeschriebene Vollzeitstudenten an einer Hochschule/Fachhochschule oder an einer der fachlichen Ausbildung dienenden Schule. Voraussetzung für die Anwendung der Werkstudentenregelung ist, dass der Job für die Studenten eine Nebenrolle spielt. Dies ist bei Beschäftigungen mit einer Arbeitszeit von unter 20 Wochenstunden der Fall.

Bei Arbeitszeiten von über 20 Wochenstunden galt früher die Werkstudentenregelung, wenn der Student Zeit und Arbeitskraft trotzdem überwiegend für sein Studium einsetzte. Details dazu und insbesondere für Beschäftigungen mit über 20 Wochenstunden geben die Spitzenorganisationen der

#### 1.1.5.2 Änderungen für Beschäftigungen an Wochenenden und in den Abend-/Nachtstunden

Aus dem neuen Gemeinsamen Rundschreiben vom 23. November 2016 ergibt sich eine wesentliche Veränderung für Studentenjobs, die neben einem Vollzeitstudium an Wochenenden oder in den Abend- und Nachtstunden ausgeübt werden.

Bisher waren solche Beschäftigungen im Rahmen der Werkstudentenregelung auch dann mit Ausnahme der Rentenversicherung sozialversicherungsfrei, wenn die wöchentliche Arbeitszeit während der Vorlesungszeit 20 Wochenstunden überschritten hat. Voraussetzung war lediglich, dass der Student seine Zeit und Arbeitskraft trotzdem überwiegend für das Studium eingesetzt hat. Diese Regelung war sogar für unbefristete Studentenjobs maßgebend.

Zum 1. Januar 2017 wurden die Regeln verschärft. Es gilt der Grundsatz, dass unbefristete Studentenjobs, die während der Vorlesungszeit an über 20 Arbeitsstunden pro Woche ausgeübt werden, einheitlich zu behandeln sind. Die Werkstudentenregelung gilt für solche Jobs generell nicht mehr.

Für Studentenjobs an Wochenenden oder in den Abend- und Nachtstunden mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 20 Stunden während der Vorlesungszeit hat der neue Grundsatz zur Folge, dass die Werkstudentenregelung nicht mehr greift, wenn der Student unbefristet beschäftigt wird.

#### Beispiel

---

Ein Student nimmt am 15. Dezember 2017 während der Vorlesungszeit eine unbefristete Beschäftigung mit einem Umfang von 22 Arbeitsstunden pro Woche auf. Er arbeitet ausschließlich in den Abend- und Nachtstunden sowie an den Wochenenden.

#### Beurteilung

Obwohl die Beschäftigung ausschließlich in den Abend- und Nachtstunden sowie an den Wochenenden ausgeübt wird, kommt die Werkstudentenregelung nicht zum Tragen, weil die Beschäftigung unbefristet ist. Nach den bis zum 31. Dezember 2016 maßgebenden Regelungen wäre die Beschäftigung mit Aus-

nahme der Rentenversicherung versicherungsfrei gewesen, wenn der Student Zeit und Arbeitskraft trotzdem überwiegend für sein Studium eingesetzt hätte.

### **1.1.5.3 Änderungen für befristete Studentenjobs**

Auch die Regeln für befristete Studentenjobs mit einer wöchentlichen Arbeitszeit von über 20 Stunden pro Woche wurden von den Spitzenorganisationen der Sozialversicherung überarbeitet – mit wesentlichen Einschränkungen für die Anwendung der Werkstudentenregelung.

Grundsätzlich sind bei der befristeten Beschäftigung von Studenten zwei unterschiedliche Fragen zu beantworten:

- Handelt es sich bei der befristeten Beschäftigung um eine kurzfristige Beschäftigung (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV), mit der Folge, dass Versicherungsfreiheit zu allen Zweigen der Sozialversicherung besteht?
- Wird die befristete Beschäftigung – oder werden die befristeten Beschäftigungen – noch in einem solchen Umfang ausgeübt, dass das Studium weiterhin im Vordergrund steht?

Zur Beantwortung der ersten Frage sind die üblichen Kriterien zu Abgrenzung einer kurzfristigen Beschäftigung anzuwenden. Eine Beschäftigung ist kurzfristig, wenn sie innerhalb eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder 70 Arbeitstage begrenzt ist. Die Grenze von drei Monaten ist maßgeblich, wenn an mindestens fünf Tagen in der Woche gearbeitet wird; ist die Arbeitszeit auf weniger als fünf Tage verteilt, ist die Grenze von 70 Arbeitstagen anzuwenden. Bestehen bei einer Fünf-Tage-Woche die Beschäftigungszeiträume nicht aus vollen Monaten, ist als Grenze eine Beschäftigungsdauer von 90 Tagen anzusetzen. Für das Arbeitsentgelt gelten keine Grenzwerte.

Werden bei einer Beschäftigung – oder bei mehreren Beschäftigungen zusammengerechnet im Laufe eines Kalenderjahres – diese Zeitgrenzen eingehalten, besteht in diesen Beschäftigungen Versicherungsfreiheit in der Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung. Eine Ausnahme gilt, wenn die Beschäftigungen berufsmäßig ausgeübt werden, was bei Studenten (Vorliegen einer Immatrikulationsbescheinigung!) nur sehr selten der Fall sein dürfte.

### **1.1.5.4 Befristete Beschäftigungen und Werkstudenten**

Werden die Zeitgrenzen einer kurzfristigen Beschäftigung überschritten – bereits von Beginn an durch die Dauer der Befristung oder durch das Hinzutreten einer weiteren befristeten Beschäftigung während eines Kalenderjahres – und liegt das monatliche Entgelt über 450 EUR, so handelt es sich grundsätzlich um eine sozialversicherungspflichtige Beschäftigung. Studenten sind in einer solchen Beschäftigung jedoch lediglich rentenversicherungspflichtig. Sie sind versicherungsfrei in der Kranken- und Pflegeversicherung (§ 6 Abs. 1 Nr. 3 SGB V, § 5 Abs. 1 Nr. 9 SGB XI) und in der Arbeitslosenversicherung (§ 27 Abs. 4 Nr. 2 SGB III). Allerdings ist die Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Pflegeversicherung an die Voraussetzung geknüpft, dass das Studium bei der jeweiligen Person im Vordergrund steht.

Auch bei Beschäftigungen, die die Grenze von 20 Stunden in der Woche überschreiten, kann noch das Studium im Vordergrund stehen, wenn diese Beschäftigungen ausschließlich in den Semesterferien ausgeübt werden. Dafür gilt nun jedoch generell eine zeitliche Beschränkung auf 26 Wochen innerhalb eines Jahreszeitraums: Wird innerhalb eines Jahres – nicht Kalenderjahres! – an mehr als 26 Wochen in einem Umfang von mehr als 20 Stunden pro Woche gearbeitet, ist für die Frage der Versicherungspflicht davon auszugehen, dass das Studium nicht mehr im Vordergrund steht. Dabei ist vom voraussichtlichen Ende der zu beurteilenden Beschäftigung ein Jahr zurückzurechnen.

Die Auswirkungen der neuen Regeln auf die Beurteilung von befristeten Studentenjobs von Vollzeitstudenten mit über 20 Wochenstunden sind im nachstehenden Prüfschema zusammengefasst.

## Prüfschema für befristete Studentenjobs mit einer Arbeitszeit von über 20 Wochenstunden seit dem 1. Januar 2017

---

- Zunächst wird geprüft, ob der Studentenjob als geringfügige kurzfristige Beschäftigung zu beurteilen ist (Zeitgrenze 3 Monate bzw. 70 Arbeitstage). Dann besteht Versicherungsfreiheit in allen Sozialversicherungszweigen.
- Erst danach kommt das Werkstudentenprivileg (Versicherungsfreiheit in allen Zweigen der Sozialversicherung bis auf die Rentenversicherung) ins Spiel.
- Das Werkstudentenprivileg greift nur noch, wenn die befristete Beschäftigung mit über 20 Wochenstunden entweder in der Vorlesungszeit an Wochenenden bzw. in den Abend- oder Nachtstunden oder in den Semesterferien ausgeübt wird. Diese Einschränkungen gab es bislang nicht.
- Weitere Voraussetzung für die Anwendung des Werkstudentenprivilegs ist wie bisher, dass der aktuell ausgeübte befristete Job, für den das Werkstudentenprivileg grundsätzlich greift, zusammen mit zuvor ausgeübten Beschäftigungen an über 20 Wochenstunden die Grenze von 26 Wochen/182 Kalendertagen innerhalb eines Jahres nicht überschreitet.

### *1.1.5.5 Änderungen bei Beschäftigungen in Semesterferien*

Auch für Studentenjobs, die während der Semesterferien auf über 20 Wochenstunden ausgedehnt oder nur in den Semesterferien an über 20 Wochenstunden ausgeübt werden, gelten neue Regeln. Bei diesen Jobs greift die Werkstudentenregelung nur noch dann, wenn die Beschäftigungen mit über 20 Wochenstunden die Grenze von 26 Wochen/182 Kalendertagen innerhalb eines Jahres nicht überschreiten. Auch für diese Jobs gilt also die zeitliche Begrenzung der Werkstudentenregelung für befristete Beschäftigungen.

### *1.1.5.6 Weitere Detailänderungen bei beschäftigten Studenten*

Darüber hinaus wurden mit dem neuen Gemeinsamen Rundschreiben folgende Änderungen umgesetzt:

- Die Werkstudentenregelung endete bisher mit der letzten Prüfungsleistung. Nun gilt sie bis zum Ablauf des Monats, in dem der Studierende vom Gesamtergebnis der Prüfungsleistung offiziell schriftlich informiert wurde.
- Sofern der Übergang vom Bachelor- zu einem Masterstudiengang nicht lückenlos erfolgt, besteht die Werkstudentenregelung in der Übergangszeit nicht lückenlos fort.
- Wenn ein in der Studien- und Prüfungsordnung vorgeschriebenes Praktikum während eines Urlaubssemesters abgeleistet wird, wird im Gegensatz zu nicht in der Studien- oder Prüfungsordnung vorgeschriebenen Praktika und "normalen Beschäftigungen" im Urlaubssemester Versicherungsfreiheit aufgrund der Werkstudentenregelung angenommen.

## 1.2 Steuerrecht

### 1.2.1 Überlassung von Elektrofahrrädern an Arbeitnehmer

Die kostenlose oder verbilligte allgemeine Überlassung eines Fahrrads, das sich im Eigentum des Arbeitgebers befindet, führt zur Annahme eines geldwerten Vorteils beim Arbeitnehmer. Die ansonsten für Sachzuwendungen maßgebende Freigrenze von monatlich 44 EUR gilt hier nicht. Hinsichtlich der steuerlichen Bewertung der Nutzungsüberlassung eines E-Bikes an den Arbeitnehmer ist eine Differenzierung hinsichtlich des Typs des E-Bikes vorzunehmen (vgl. gleichlautende Erlasse der obersten Finanzbehörden der Länder von 23.11.2012, BStBl. I 2012, Seite 1224). Durch eine etwaige Kostenbeteiligung oder pauschale Zuzahlung des Arbeitnehmers lässt sich der geldwerte Vorteil ggf. mindern.

#### 1.2.1.1 Überlassung von Fahrrädern bzw. E-Bikes bis 25 km/h

Der geldwerte Vorteil dafür, dass das Fahrrad bzw. E-Bike mit einer Geschwindigkeit bis 25 km/h auch privat genutzt werden kann, beträgt monatlich 1 Prozent der auf 100 EUR abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Elektrofahrrads (brutto). Mit diesem geldwerten Vorteil sind sämtliche Fahrten abgegolten, also insbesondere auch Privatfahrten und Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte.

#### 1.2.1.2 Bikes schneller als 25 km/h

Bei Elektrofahrrädern mit einer Geschwindigkeit von mehr als 25 km/h, die verkehrsrechtlich daher als Kfz einzuordnen sind, gelten die allgemeinen lohnsteuerrechtlichen Bewertungsvorschriften für die Überlassung von Dienstwagen. Das bedeutet, dass, wenn ein entsprechendes E-Bike auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt wird, neben dem 1 Prozent-Wert ein zusätzlicher geldwerter Vorteil mit 0,03 Prozent je Entfernungskilometer und je Monat zu erfassen ist.

*	Überlassenes Verkehrsmittel	Bewertung des Arbeitslohns	Gesetzliche Grundlage
1	Fahrrad	Mtl. 1 Prozent der unverbindlichen Preisempfehlung im Zeitpunkt der Inbetriebnahme einschl. USt (damit sind sämtliche Fahrten abgegolten)	§ 8 Abs. 2 Satz 10 EStG
2	Fahrrad, wenn die Nutzungsüberlassung von Fahrrädern zur Angebotspalette des Arbeitgebers an fremde Dritte gehört (z. B. Fahrradverleihfirmen)	96 Prozent des Endpreises, zu denen der Arbeitgeber seine Fahrräder an fremde Dritte überlässt, abzgl. 1.080 EUR Rabatt-Freibetrag	§ 8 Abs. 3 EStG
3	Elektrofahrrad, das verkehrsrechtlich als Fahrrad einzuordnen ist (u.a. keine Kennzeichen- und Versicherungspflicht)	Vgl. Zeilen 1 und 2	
4	Elektrofahrrad, das verkehrsrechtlich als Kfz einzuordnen ist (z. B. > 25 km/h)	Wie bei Kfz (d.h. Pauschalwert- oder Fahrtenbuchmethode; im Gegensatz zu Zeile 1 müssen Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zusätzlich angesetzt werden.)	§ 8 Abs. 2 Sätze 2–5 EStG



## 1.2.2 Fahrradleasing

### 1.2.2.1 Nutzungsüberlassung

Die beschriebenen steuerlichen Folgen der Nutzungsüberlassung von (Elektro-)Fahrrädern, die sich im Eigentum des Arbeitgebers befinden, gelten auch in den Leasingfällen, in denen die (Elektro-) Fahrradüberlassung aufgrund des Arbeitsvertrags oder einer anderen arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage erfolgt (vgl. Bayerisches Landesamt für Steuern, Verfügung vom 22.05.2017, FR 2017 Seite 797).

Die Fahrrad-Überlassungsmodelle sehen in der Regel so aus, dass der Arbeitgeber das (Elektro-) Fahrrad anschafft und eine Gehaltsumwandlung vereinbart wird. Üblicherweise handelt es sich um ein Leasinggeschäft mit einer Laufzeit von drei Jahren inkl. eines Wartungsvertrags. Der Arbeitgeber schließt mit einem Provider, der die gesamte Abwicklung betreut, einen Rahmenvertrag ab. Ferner werden zwischen dem Arbeitgeber und einem Leasinggeber Leasingverträge über die Fahrräder mit einer festen Laufzeit von zumeist 36 Monaten bzw. einer mehrjährigen festgelegten Grundzeit mit anschließender automatischer Verlängerung abgeschlossen (im Falle der unterlassenen Kündigung).

Zeitgleich schließt der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer für eben diese Dauer einen Überlassungsvertrag hinsichtlich des Fahrrads ab, welcher auch eine private Nutzung zulässt. Danach wird das Gehalt für die Dauer der Nutzungsüberlassung um einen festgelegten Betrag als Eigenbeteiligung heruntergesetzt. In der Regel wird die Gehaltsumwandlung so ausgestaltet, dass der Barlohn des Arbeitnehmers um den Betrag der Leasingrate herabgesetzt wird.

Dies bedeutet, dass einerseits aufgrund der Gehaltsumwandlung ein geringerer Barlohn, andererseits aber der Nutzungsvorteil über die 1 Prozent-Regelung (ggf. zusätzlich über die 0,03 Prozent-Regelung) zu versteuern ist.

### 1.2.2.2 Kauf des (Elektro-)Fahrrads nach Leasingende

Nach Ablauf der Nutzungsüberlassung kann der Arbeitnehmer in den meisten Fällen das Fahrrad zu einem vorher festgelegten Preis erwerben. Sollte der Mitarbeiter sein Fahrrad vom Arbeitgeber oder einem Dritten zu einem geringeren Preis als den üblichen Endpreis am Abgabeort erwerben, ist der Differenzbetrag als Arbeitslohn (von dritter Seite) zu erfassen. Die Finanzverwaltung geht bei einem drei Jahre alten (Elektro-)Fahrrad von einem ortsüblichen Preis von 40 Prozent der auf volle 100 EUR abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des (Elektro-) Fahrrads aus.

#### Beispiel

Nach Ablauf von drei Jahren erwirbt der Mitarbeiter M das ihm zuvor vom Arbeitgeber überlassene, geleaste Elektrofahrrad für 500 EUR. Die unverbindliche Preisempfehlung im Zeitpunkt der Inbetriebnahme betrug 2.500 EUR.

#### Beurteilung

Der als Lohn anzusetzende Vorteil beträgt 500 EUR (40 Prozent von 2.500 EUR = 1.000 EUR Restwert - 500 EUR Kaufpreis).

### 1.2.2.3 Ladestrom

Bis zum 31.12.2020 ist der geldwerte Vorteil gem. § 3 Nr. 46 EStG steuerfrei, wenn ein Arbeitnehmer sein Elektrofahrzeug in der Betriebsstätte des Arbeitgebers kostenlos bzw. verbilligt auflädt. Von der Steuerbefreiung profitieren auch Nutzer zulassungspflichtiger Elektrofahräder, die schneller als 25 km/h fahren können. Diese gelten als Kfz (vgl. BMF-Schreiben vom 14.12.2016, BStBl. I 2016, Seite 1446).

Elektrofahrräder mit Tretunterstützung bis zu 25 km/h Höchstgeschwindigkeit sind dagegen keine Elektrofahrzeuge in diesem Sinne und wurden daher insoweit nicht begünstigt. Folge daraus ist, dass das Aufladen eines entsprechenden Fahrrads grundsätzlich steuerpflichtig war.

Die Bundesregierung hat auf eine Anfrage nach dem Grund der unterschiedlichen steuerlichen Behandlung geantwortet, dass eine Ausweitung der Steuerbefreiung nicht der Zielrichtung der gesetzlichen Regelung entspreche. Vereinfachungen bei der Erfassung und Abrechnung möglicher Vorteile durch das Aufladen von E-Bikes bis 25 km/h seien zurzeit aber Gegenstand der Erörterung der obersten Finanzbehörden des Bundes und der Länder (BT-Drucks. 18/13307, Antwort auf die Frage 20).

Mit BMF-Schreiben vom 26. Oktober 2017 (DOK 2017/0799695) wurde folgender Absatz neu eingefügt:

Aus Billigkeitsgründen rechnen vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das elektrische Aufladen von Elektrofahrrädern, die verkehrsrechtlich nicht als Kraftfahrzeug einzuordnen sind (u. a. keine Kennzeichen- und Versicherungspflicht), im Betrieb des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens (§ 15 des Aktiengesetzes) nicht zum Arbeitslohn.

Kostenloses Aufladen eines E-Bikes in der Firma	Aufladen ist
bei Einstufung als Fahrrad	steuerfrei
bei Einstufung als Kfz	steuerfrei

#### 1.2.2.4 Ladegerät

Steuerfrei ist gem. § 3 Nr. 46 EStG auch die zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladevorrichtung. Wird statt einer Nutzungsüberlassung die Ladestation an den Arbeitnehmer verschenkt, ist dieser geldwerte Vorteil zwar steuerpflichtig, er kann aber vom Arbeitgeber gem. § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG mit 25 Prozent pauschal versteuert werden. Das Gleiche gilt für Zuschüsse zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb und die Nutzung einer Ladevorrichtung.

#### 1.2.3 Betriebsrentenstärkungsgesetz

Das Gesetz wurde am 7.7.2017 durch den Bundestag verabschiedet und tritt am 1.1.2018 in Kraft. Es betrifft quasi alle Rechtsgebiete der betrieblichen Altersversorgung. Erklärtes Ziel ist es, hauptsächlich bei kleineren Firmen, die Akzeptanz der betrieblichen Altersversorgung zu stärken und den Verbreitungsgrad zu erhöhen. Gerade in kleinen Firmen besteht noch großer Nachholbedarf in Bezug auf aktive BAV-Angebote. Nach Meinung des Gesetzgebers liegt dies auch daran, dass kleine Arbeitgeber vor der latenten Haftungsgefahr (Subsidiärhaftung) auf die zugesagten Versorgungsleistungen zurückschrecken.

Ab 2018 können Arbeitgeber nun ihren Mitarbeitern auf tarifgebundener Ebene eine haftungsfreie betriebliche Altersversorgung anbieten (sog. reine Beitragszusage); d.h. den Arbeitgeber trifft keine Einstandspflicht in Hinblick auf spätere Versorgungsleistungen. Darüber hinaus wurde eine bessere steuerliche Förderung der externen Durchführungswege (Pensionskassen, Pensionsfonds und Direktversicherungen) beschlossen. Der steuerliche Förderrahmen wurde deutlich angehoben (von 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung), bei gleichzeitigem Wegfall des zusätzlichen Steuerfreibetrages in Höhe von 1.800 EUR.

Eine zusätzliche besondere steuerliche Förderung wurde für Niedrigverdiener mit einem Monatseinkommen bis 2.200 EUR eingeführt. Außerdem wurden die Portabilitätsmöglichkeiten erweitert, eine neue Vervielfältigungsregel sowie eine ganz neue Nachzahlungsmöglichkeit von Beiträgen bei längeren Unterbrechungen des Beschäftigungsverhältnisses eingeführt.

Ausführliche und detaillierte Regelungen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz können Sie unserer [Fachinfo August 2018](#) entnehmen.

## 1.3 Arbeitsrecht

### 1.3.1 Mutterschutzrecht

Verzögerungen im Gesetzgebungsverfahren führten dazu, dass die Gesetzesänderungen erst in Teilen zum 30. Mai 2017 in Kraft getreten sind, zu einem überwiegenden Teil zum 1. Januar 2018 in Kraft treten und im Rahmen der Bußgeldvorschriften sogar erst zum 1. Januar 2019 treten werden.

An der ursprünglichen Zielsetzung der Gesetzesreform hat sich nichts geändert. Durch die Neuregelungen sollen Mutter und Kind während Schwangerschaft und Stillzeit besonders geschützt werden. Gesundheitsgefährdungen für beide sollen verhindert werden und Benachteiligungen wie zum Beispiel Beschäftigungsverbote, die sich aus Schwangerschaft oder Stillzeit ergeben können, sollen vermieden werden.

### 1.3.2 Gesetzesänderungen seit 30. Mai 2017

#### 1.3.2.1 Änderungen bei den Schutzfristen

Die Schutzfristen des Mutterschutzgesetzes (MuSchG) bleiben im Grundsatz unverändert. Neu wurde in § 6 Abs. 1 MuSchG die Möglichkeit einer Schutzfristverlängerung bei Geburt eines behinderten Kindes aufgenommen. Ab 1. Januar 2018 sind sämtliche Schutzfristen im neu gefassten § 3 MuSchG geregelt. (Die Neuregelungen werden – soweit noch nicht in Kraft getreten – im Folgenden durch den Zusatz „n. F.“ für „neue Fassung“ gekennzeichnet.)

Schwangere Frauen dürfen weiterhin die letzten sechs Wochen vor und die ersten acht Wochen nach der Entbindung nicht beschäftigt werden. Diese Schutzfrist nach der Niederkunft verlängert sich bei Früh- und Mehrlingsgeburten und seit 30. Mai 2017 unter bestimmten Voraussetzungen auch bei der Geburt eines behinderten Kindes auf zwölf Wochen.

Die Voraussetzungen sind:

- Es muss eine ärztliche Bescheinigung über die Behinderung des Kindes nach dem SGB IX innerhalb der ersten acht Wochen nach der Geburt erstellt und vorgelegt werden.
- Die Mutter muss einen Antrag auf Schutzfristverlängerung beim Arbeitgeber stellen.

Das Antragserfordernis soll der Mutter ermöglichen, selbst zu entscheiden, ob sie die Behinderung ihres Kindes bekannt geben möchte oder nicht. Der Arbeitgeber muss dem Antrag stattgeben, wenn die Voraussetzungen erfüllt sind. Details über die Antragsform enthält das Gesetz nicht. Daher reichen ein einfacher – zu Beweis Zwecken schriftlicher – Antrag sowie eine formfreie Bescheinigung von Ärzten über das Vorliegen einer Behinderung aus.

#### 1.3.2.2 Kündigungsschutz bei Fehlgeburt

Schwangeren Frauen darf während der Schwangerschaft und bis zum Ablauf der Schutzfrist nach der Entbindung (mindestens vier Monate) nicht gekündigt werden, es sei denn, die für den Arbeitsschutz zuständige Aufsichtsbehörde hat ausdrücklich zugestimmt, z. B. nach Begehung einer Straftat im Beruf.

Bereits seit 30. Mai 2017 gilt diese Regelung gemäß § 9 MuSchG auch für Frauen, die nach der zwölften Schwangerschaftswoche eine Fehlgeburt erleiden. Sie werden ebenso lange vor einer Kündigung geschützt, als hätten sie ein lebendes Kind geboren (ab 1. Januar 2018 in § 16 MuSchG n. F. geregelt).

#### 1.3.2.3 Arbeitsschutz von Müttern

Die bisherigen Regelungen zum Arbeitsschutz aus der „Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz“ wurden zum 30. Mai 2017 überarbeitet und konkretisiert. Zum 1. Januar 2018 werden sie unter Abschnitt 2 – Gesundheitsschutz – in das dann geltende MuSchG integriert (§§ 3 – 16 MuSchG n. F.). Die bis dahin geltende Mutterschutzverordnung tritt zum Ende des Jahres außer Kraft.

#### 1.3.2.4 Ausweitung des Geltungsbereichs

Der Geltungsbereich des MuSchG n. F. wird unter zusätzlichen Bedingungen auf Schülerinnen und Studentinnen ausgeweitet (§ 1 Abs. 2 Nr. 8 MuSchG n. F.). Als zusätzliche Bedingung gilt für beide, dass die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder ein im Rahmen der Ausbildung verpflichtend vorgegebenes Praktikum abgeleistet wird. Allerdings sind die Regelungen zum Kündigungsverbot und zu den Leistungen auf diese Personengruppen nicht anwendbar, es sei denn, sie befinden sich in einem Arbeitsverhältnis.

Ebenso ausgeweitet wird der Geltungsbereich auf in Behindertenwerkstätten beschäftigte behinderte Frauen sowie Entwicklungshelferinnen (§ 1 Abs. 1 Nr. 2 und 3 MuSchG n. F.). Beamtinnen, Richterinnen und Soldatinnen werden über eine analoge Anwendung der Regelung gleichgestellt.

Außerdem ist die Neufassung ausdrücklich auch auf arbeitnehmerähnliche Personen anzuwenden (§ 1 Abs. 2 Nr. 7 MuSchG n. F.).

#### 1.3.2.5 Arbeitszeitlicher Gesundheitsschutz – Beschäftigungsverbote

Der Kernbereich zum Verbot von Mehr-, Nacht- und Sonntagsarbeit bleibt im Wesentlichen erhalten. Neu ist, dass diese Regelungen ab 1. Januar 2018 branchenunabhängig gelten. Nach den §§ 4 bis 6 MuSchG n. F. gilt ab 2018:

- Während der gesamten Schwangerschaft und der Stillzeit dürfen Frauen unter 18 Jahren nicht länger als acht Stunden täglich/80 Stunden in der Doppelwoche beziehungsweise Frauen, die älter als 18 Jahre sind, nicht länger als 8,5 Stunden täglich/90 Stunden in der Doppelwoche beschäftigt werden.
- Schwangere und stillende Frauen dürfen grundsätzlich nicht zwischen 20:00 Uhr und 6:00 Uhr beschäftigt werden.
- Schwangere und stillende Frauen dürfen nicht an Sonn- und Feiertagen beschäftigt werden.

#### 1.3.2.6 „Abend-Arbeit“ zwischen 20:00 und 22:00 Uhr

Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen ab 2018 branchenunabhängig bis 22:00 Uhr eingesetzt werden. Dies erfordert aber zwingend die Durchführung eines behördlichen Genehmigungsverfahrens (§ 28 MuSchG n. F.) bei der zuständigen landesrechtlichen Aufsichtsbehörde (im Regelfall das Amt für Arbeitsschutz). Dabei wird vorausgesetzt, dass

- sich die Frau ausdrücklich einverstanden erklärt,
- ärztlich attestiert ist, dass nichts gegen die geplante Tätigkeit außerhalb der Schutzzeiten spricht, und
- jede Alleinarbeit ausdrücklich ausgeschlossen ist.

Ausnahmen von diesen Vorgaben sind nicht vorgesehen. Diese Regelung stellt gegenüber der bisherigen Regelung, die auf bestimmte Branchen beschränkt war, eine Lockerung da.

Unabhängig davon muss sichergestellt sein, dass die schwangere Arbeitnehmerin außerhalb der Schutzzeiten zu keinem Zeitpunkt allein im Betrieb arbeitet.

#### 1.3.2.7 Neue Regelungen zur Gefährdungsbeurteilung

Schon bisher bestand für Arbeitgeber die Verpflichtung, für jede Tätigkeit, bei der die Gesundheit von Schwangeren oder Stillenden gefährdet werden kann, eine Gefährdungsbeurteilung durchzuführen. Gefährdungsbeurteilungen für alle Tätigkeiten im Betrieb gehören zu den allgemeinen arbeitsschutzrechtlichen Pflichten des Arbeitgebers (§§ 5 ff. Arbeitsschutzgesetz – ArbSchG).

Die Ergebnisse dieser Gefährdungsbeurteilungen sind zu dokumentieren. Bislang waren die besonderen Schutzpflichten des Arbeitgebers gegenüber Schwangeren und Stillenden an eine mögliche konkrete Gefährdung dieser Personen gebunden. Der Arbeitgeber musste lediglich „rechtzeitig“ handeln, um eine Gefährdung von werdenden oder stillenden Müttern auszuschließen.

Neu ist die Pflicht zu einer generellen „mutterschutzsensiblen“ Gefährdungsbeurteilung der Tätigkeiten nach §§ 9 ff. MuSchG n. F. Es findet also eine Gefährdungsbeurteilung in zwei Schritten statt.

**Schritt 1: Abstrakte Gefährdungsbeurteilung** Ab 2018 sollen bei allen Gefährdungsbeurteilungen mögliche Gefährdungen von Schwangeren – nach den §§ 9 bis 12 MuSchG n. F. – mit geprüft werden. Das Ergebnis ist sowohl hinsichtlich der möglichen Gefährdungen als auch hinsichtlich der erforderlichen Schutzmaßnahmen zu dokumentieren (§ 14 MuSchG n. F.). Dabei ist eine Situation zu unterstellen, dass eine Schwangere oder Stillende diese Tätigkeit auszuüben hätte. Es handelt sich also um eine Vorausschau auf eine solche Konstellation. Eine solche Beurteilung der Arbeitsbedingungen ist auch dann vorzunehmen, wenn der Arbeitgeber zum Zeitpunkt der Prüfung überhaupt keine weiblichen Beschäftigten hat. Er soll auf den möglichen Fall vorbereitet sein.

**Schritt 2: Individuelle Gefährdungsbeurteilung** Erhält der Arbeitgeber Kenntnis davon, dass eine Beschäftigte schwanger ist oder stillt, hat er die vorausschauend ermittelten Erkenntnisse unverzüglich zu konkretisieren und die erforderlichen Schutzmaßnahmen festzulegen. Auf die bereits nach Schritt 1 erfolgte Analyse und Bestimmung von Schutzmaßnahmen muss dann zurückgegriffen werden. Über das Ergebnis dieser Gefährdungsbeurteilung (abstrakt und individuell) – einschließlich der erforderlichen Schutzmaßnahmen in diesen Tätigkeiten – muss der Arbeitgeber die betroffenen Beschäftigten, also die schwangeren oder stillenden Arbeitnehmerinnen, informieren (§ 14 Abs. 3 MuSchG n. F.). Gem. § 9 Abs. 4 Satz 2 muss der Arbeitgeber bei den durchzuführenden Maßnahmen neben den allgemeinen Standards hinsichtlich Technik, Arbeitsmedizin und Hygiene auch die vom neu einzurichtenden Ausschuss für Mutterschutz (§ 30 MuSchG n. F.) ermittelten Regeln und Erkenntnisse berücksichtigen.

Der Gesetzgeber möchte mit der Reform des Mutterschutzrechts schwangeren Frauen ermöglichen, ihre berufliche Tätigkeit möglichst bis zum Beginn der Mutterschutzfrist auszuüben, indem Beschäftigungsverbote so weit wie möglich vermieden werden. Um dieses Ziel zu erreichen, kommt gemäß § 13 MuSchG auf Arbeitgeber bei problematischen, gesundheitsgefährdenden Tätigkeiten eine Drei-Stufen-Prüfung zu:

1. Eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes muss vorgenommen werden.
2. Ist dies nachweisbar nicht möglich oder nicht zumutbar, ist die Frau auf einem anderen, geeigneten Arbeitsplatz einzusetzen (Umsetzung).
3. Nur wenn kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht oder eine Versetzung für die Frau unzumutbar wäre, darf ein Beschäftigungsverbot ausgesprochen werden.

Die Beweislast für unverhältnismäßigen Aufwand bei der Umgestaltung eines Arbeitsplatzes oder dafür, dass kein geeigneter Arbeitsplatz zur Verfügung steht, liegt vollständig beim Arbeitgeber. Eine schwangere Frau könnte dagegen eine Diskriminierung geltend machen, wenn sie einen Rechtsverstoß glaubhaft machen kann.

#### **1.3.2.8 Strafbarkeit und Bußgeld**

Der Rahmen für die Höhe möglicher Bußgelder im Falle eines Gesetzesverstößes kann im Einzelfall bis zu 30.000 EUR betragen. Eine vorsätzliche Beschäftigung und eine darauf basierende Gesundheitsgefährdung der Mutter oder des Kindes, ohne dass zuvor eine Gefährdungsbeurteilung vorgenommen wurde oder ähnlich schwerwiegende Missachtungen der Schutzvorschriften vorliegen, können eine Freiheitsstrafe von bis zu einem Jahr zur Folge haben.

#### **1.3.2.9 Zum 1. Januar 2019**

In diesem Zusammenhang wird darauf hingewiesen, dass Gesetzesverstöße, die darauf beruhen, dass die abstrakte Gefährdungsbeurteilung nicht rechtzeitig durchgeführt wurde, erst ab 2019 geahndet werden. Dies bedeutet ein Entgegenkommen gegenüber den Arbeitgebern, die sich auf die neue Gesetzeslage einstellen müssen.