

**Autor:**

Uwe Frank, Geschäftsführer  
LOHNAKAD GmbH

## Sonderfachinformation

- Jahreswechsel Entgeltabrechnung – Die wichtigsten Änderungen in der Sozialversicherung und Lohnsteuer



<b>1.</b>	<b>Sozialversicherungsrecht .....</b>	<b>4</b>
1.1.	<b>Neue Rechengrößen 2019</b>	<b>4</b>
1.2.	<b>Hältige Beitragstragung in der Krankenversicherung</b>	<b>6</b>
	1.2.1. Beitragszuschuss für freiwillig gesetzlich versicherte Beschäftigte	7
	1.2.2. Beitragsverteilung bei Mehrfachbeschäftigten	7
	1.2.3. Beitragszuschuss für privat krankenversicherte Beschäftigte	8
1.3.	<b>Gleitzone – Übergangsbereich</b>	<b>9</b>
	1.3.1. Übergangsbereich und Anhebung der Entgeltgrenzen	10
	1.3.2. Anwendungsbereich	11
	1.3.3. Beitragspflichtige Einnahme und Beitragstragung	12
	1.3.4. Berechnung des GSV-Beitrags:	12
	1.3.5. Wegfall des Wahlrechts auf RV-Beitrag aus tatsächlichem Entgelt	14
	1.3.6. Zusätzliche Meldung des tatsächlichen Arbeitsentgelts	14
1.4.	<b>Kurzfristige Beschäftigungen</b>	<b>15</b>
	1.4.1. Zeitlicher Rahmen kurzfristiger Beschäftigungen	15
	1.4.2. Drei Monate/70 Arbeitstage werden Dauerregelung	15
	1.4.3. Prüfung der Berufsmäßigkeit und 450-Euro-Grenze	16
	1.4.4. Auswirkungen auf Minijobs	16
1.5.	<b>Zuschüsse zur Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung</b>	<b>16</b>
	1.5.1. Höhe des Arbeitgeberzuschusses	17
	1.5.2. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung und Arbeitsentgelt	17
	1.5.3. Beitragsfreiheit bei Mini-Betriebsrenten	18
1.6.	<b>A1-Bescheinigung –obligatorisches Meldeverfahren</b>	<b>18</b>
	1.6.1. Erfordernis der A1-Bescheinigung	18
	1.6.2. Übergangsfrist 1. Januar 2019 bis 30. Juni 2019	20
	1.6.3. Meldeweg ab 1. Januar 2019	20
<b>2.</b>	<b>Steuerrecht .....</b>	<b>22</b>
2.1.	<b>Kindergeldanhebung ab 1. Juli 2019</b>	<b>22</b>
	2.1.1. Anhebung des Kinderfreibetrags ab 1. Januar 2019	22
	2.1.2. Anhebung des Grundfreibetrags/Tarifentwicklung	23
	2.1.3. Neuer Anreize bei der Gestellung von Elektrofahrzeugen	23
2.2.	<b>Steuerbefreiung für Dienstfahräder – und E-Bikes</b>	<b>26</b>
2.3.	<b>Steuerbefreiung für Fahrtkostenzuschüsse und Jobtickets</b>	<b>27</b>
2.4.	<b>Sachbezugswerte für Unterkunft und Verpflegung</b>	<b>29</b>
2.5.	<b>Aktuelle Urteile</b>	<b>30</b>

---

2.5.1. Betriebsveranstaltungen	30
2.5.2. Versandkosten im Rahmen der 44 EUR-Freigrenze	30

# 1. Sozialversicherungsrecht

## 1.1. Neue Rechengrößen 2019

Rechengrößen	Prozentsatz / Wert - bundesweit			
Allgemeiner Beitragssatz KV	14,60 %			
Ermäßigter Beitragssatz KV	14,00 %			
Zusatzbeitragssatz	kassenindividuell			
durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz	0,90 %			
Pauschalbeitrag KV (geringfügig entlohnte Beschäftigten)	13,00 %			
Pauschalbeitrag KV (geringfügig entlohnte Beschäftigten Privathaushalt)	5,00 %			
Beitragssatz PV	3,05 %			
Beitragssatz PV Kinderlose	3,30 %			
Beitragssatz RV	18,60 %			
Pauschalbeitrag RV (geringfügig entlohnte Beschäftigten)	15,00 %			
Pauschalbeitrag RV (geringfügig entlohnte Beschäftigten Privathaushalt)	5,00 %			
Beitragssatz Arbeitsförderung	2,50 %			
Insolvenzgeldumlage	0,06 %			
Künstlersozialabgabe	4,20 %			
	alte Bundesländer		neue Bundesländer	
	Jahr Euro	Monat Euro	Jahr Euro	Monat Euro
Bezugsgröße KV/PV	37.380,00	3.115,00	37.380,00	3.115,00
Bezugsgröße RV/AF	37.380,00	3.115,00	34.440,00	2.870,00
Beitragsbemessungsgrenze KV/PV	54.450,00	4.537,50	54.450,00	4.537,50
Beitragsbemessungsgrenze RV/AF	80.400,00	6.700,00	73.800,00	6.150,00
Beitragsbemessungsgrenze knappschaftliche RV	98.400,00	8.200,00	91.200,00	7.600,00
Jahresarbeitsentgeltgrenze (allgemein)	60.750,00	5.062,50	60.750,00	5.062,50
Jahresarbeitsentgeltgrenze (Bestandfälle PKV)	54.450,00	4.537,50	54.450,00	4.537,50
Geringfügigkeitsgrenze		450,00		450,00
Höchstbeitrag Rentenversicherung (18,6 %)		1.246,20		1.143,90
Höchstbeitrag Arbeitsförderung (2,5 %)		167,50		153,76

## Sonderfachinformation Dezember 2018

Höchstbeitrag ohne Zusatzbeitragssatz	Beitragszuschüsse	Höchstbeitrag monatlich Euro	AG-Zuschuss monatlich Euro
Krankenversicherung (allgemein 14,6 %)		662,48	331,24
Krankenversicherung (ermäßigt 14,0 %)		635,26	317,63
Pflegeversicherung (3,05 %)		138,40	69,20
Pflegeversicherung für Kinderlose (3,30 %)		149,74	69,20
Arbeitgeberzuschuss PV in Sachsen			46,51
<b>Höchstbeträge Krankengeld</b>		<b>Tag Euro (brutto)</b>	<b>Tag Euro (netto)</b>
ohne PV-Zuschlag		105,88	93,10
mit PV-Zuschlag		105,88	92,80
<b>Ausgleichsverfahren</b>		<b>Beitragssatz</b>	<b>Erstattungssatz</b>
U1 Arbeitgeberaufwendungen bei Krankheit		kassenindividuell	kassenindividuell
U2 Arbeitgeberaufwendungen bei Mutterschaft		kassenindividuell	kassenindividuell
<b>Sachbezugswerte</b>		<b>monatlich Euro</b>	
Verpflegung		251,00	
Frühstück		53,00	
Mittagessen und Abendessen jeweils		99,00	
Unterkunft		231,00	
gemieteter Wohnraum		4,05 pro m <sup>2</sup>	
gemieteter Wohnraum/einfache Wohnung		3,31 pro m <sup>2</sup>	
<b>Sonstige interessante Werte</b>		<b>monatlich Euro</b>	
Geringfügigkeitsgrenze		450,00	
Übergangsbereich (450,01 – 1.300,00 Euro)		Faktor F: 0,7566 Vereinfachte Formel: 1,128858824 x AE – 167,516470588 Euro	
Geringverdienergrenze für zur Berufsausbildung Beschäftigte und Praktikanten		325,00	
Studentenbeiträge KV (seit WS 2017)		66,33 (zzgl. Zusatzbeitragssatz)	
Studentenbeiträge PV (seit WS 2017)		mit Kind 19,79 kinderlos 21,42	

<b>Abgabe-/Fälligkeitstermine</b>												
Monat	Jan	Feb	Mzr	Apr	Mai	Jun	Jul	Aug	Sep	Okt	Nov	Dez
<b>Beitragsnachweis</b>	25.	22.	25.	24.	24.**	24.	25.	26.	24.	24.**	25.	19.
<b>Beitragszahlung</b>	29.	26.	27.	26.	28.***	26.	29.	28.	26.	28.***	27.	23.

\*\*Der drittletzte Bankarbeitstag kann sich aufgrund nicht bundeseinheitlicher Feiertage unterscheiden und richtet sich nach dem Sitz der Krankenkasse.

\*\*\*Der fünftletzte Bankarbeitstag (Beitragsnachweis) und der drittletzte Bankarbeitstag (Beitragszahlung) kann sich aufgrund nicht bundeseinheitlicher Feiertage unterscheiden und richtet sich nach dem Sitz der Krankenkasse.

## 1.2. Häftige Beitragstragung in der Krankenversicherung

Die Beiträge zur Krankenversicherung sollen ab dem 1. Januar 2019 wieder vollständig zur Hälfte von Arbeitnehmern und Arbeitgebern getragen werden. Gleichzeitig sollen die gesetzlichen Krankenkassen zu hohe Rücklagen abbauen. Das sieht das GKV-Versichertenentlastungsgesetz (GKV-VEG) vor.

Zum 1. Juli 2005 war die bis dahin geltende häftige Beitragsverteilung für Beiträge aus dem Arbeitsentgelt und aus gesetzlichen Renten aufgehoben worden. Zunächst galt für die Mitglieder der Krankenkassen ein allein zu tragender zusätzlicher Sonderbeitrag von 0,9 Prozent, der nach einigen Jahren von einem einkommensunabhängigen Zusatzbeitrag abgelöst wurde.

Seit dem Jahr 2015 erheben die meisten Krankenkassen einen kassenindividuellen und prozentual bemessenen Zusatzbeitrag. Der Arbeitgeberanteil zur Krankenversicherung ist gegenwärtig noch bei 7,3 bzw. 7,0 Prozent festgeschrieben.

Im Zuge der Bildung einer neuen Bundesregierung vereinbarten die Koalitionspartner CDU, CSU und SPD in ihrem Koalitionsvertrag: „Wir werden die Parität bei den Beiträgen zur Gesetzlichen Krankenversicherung wiederherstellen. Ab 1. Januar 2019 werden die Beiträge zur Krankenversicherung wieder in gleichem Maße von Arbeitgebern und Beschäftigten geleistet. Der bisherige Zusatzbeitrag wird paritätisch finanziert.“ Dieses Vorhaben wird nun durch das GKV-VEG umgesetzt.

Der Kern der Neuregelung findet sich in der neu gefassten Vorschrift des § 249 Abs. 1 SGB V: „Beschäftigte, die nach § 5 Abs. 1 Nr. 1 oder Nr. 13 versicherungspflichtig sind, und ihre Arbeitgeber tragen die nach dem Arbeitsentgelt zu bemessenden Beiträge jeweils zur Hälfte.“

*Die neue paritätische Verteilung des Zusatzbeitrags führt zum Beispiel bei einem Gehalt von 3.000 EUR und einem unterstellten Zusatzbeitrag in Höhe von 1%, zu einer monatlichen Ersparnis in der Krankenversicherung in Höhe von 15 EUR.*

Beim kassenindividuellen oder durchschnittlichen Zusatzbeitrag (§ 242, § 242a SGB V) handelt es sich um einen vom allgemeinen oder ermäßigten Krankenversicherungsbeitrag (KV-Beitrag) getrennten Beitrag. Der Beitrag und die Beitragsverteilung sind in einem eigenständigen Rechenschritt zu ermitteln.

Die Beitragsberechnung erfolgt also nicht so, dass die Prozentsätze des allgemeinen bzw. ermäßigten Krankenversicherungs-Beitragsatzes (KV-Beitragsatzes) und des Zusatzbeitragsatzes addiert und auf das beitragspflichtige Entgelt angewendet werden, sondern durch die Addition der Ergebnisse aus der Anwendung der einzelnen Beitragsätze.

#### 1.2.1. Beitragszuschuss für freiwillig gesetzlich versicherte Beschäftigte

Die Regelungen zur hälftigen Beitragstragung auch beim Zusatzbeitrag gelten ebenso für die Höhe des Beitragszuschusses an Beschäftigte, die versicherungsfrei, aber freiwillig in der gesetzlichen Krankenversicherung versichert sind.

#### 1.2.2. Beitragsverteilung bei Mehrfachbeschäftigten

Auch bei Mehrfachbeschäftigten gilt die Beitragsbemessungsgrenze (BBG). Wird diese Grenze überschritten, werden die Beiträge zwischen den Arbeitgebern aufgeteilt. Dies gilt ab dem 1. Januar 2019 auch für den Zusatzbeitrag.

Die Einzugsstelle prüft einmal jährlich, wenn alle Entgeltmeldungen vorliegen, ob die Arbeitgeber eines mehrfach Beschäftigten möglicherweise zu Unrecht Beiträge gezahlt haben. Dies kann geschehen, wenn ein Arbeitgeber nicht weiß, dass das Entgelt des Arbeitnehmers durch eine weitere Beschäftigung insgesamt bereits über der Beitragsbemessungsgrenze liegt.

In diesen Fällen fordert die Einzugsstelle rückwirkend die GKV-Monatsmeldungen von den beteiligten Arbeitgebern an. Auf dieser Grundlage ermittelt sie für jeden Abrechnungszeitraum die beitragspflichtigen Entgelte, die von den einzelnen Arbeitgebern zu zahlen sind, und meldet sie den Arbeitgebern zurück.

Die Formel für die Verteilung der beitragspflichtigen Entgelte lautet:

$$\text{BBG} \times \text{auf BBG gekürztes Entgelt}$$

---

$$\text{Auf BBG gekürzte Entgelte aller Beschäftigungsverhältnisse}$$

### Beispiel Beitragsberechnung bei Mehrfachbeschäftigten

Karl Maurer, zwei Kinder, ist im Jahr 2019 bei zwei Arbeitgebern beschäftigt. Bei Arbeitgeber Bartic GmbH verdient er monatlich 4.800,00 EUR, bei Arbeitgeber Sander OHG monatlich 2.500,00 EUR. Die BBG KV/PV liegt 2019 bei 4.537,50 EUR im Monat, die BBG RV/ALV bei 6.700,00 EUR im Monat. Der maßgebliche Zusatzbeitragssatz KV beträgt 1,1 Prozent.

#### Beurteilung

Es ergeben sich die folgenden beitragspflichtigen Entgelte und die hälftigen Beitragsanteile, die als Arbeitgeber- und Arbeitnehmeranteile zu zahlen sind:

#### Arbeitgeber Bartic

Beitragspflichtiges Entgelt KV/PV – $4.537,50 \text{ EUR} \times 4.537,50 / 7.037,50 =$	2.925,60 EUR
Beitragspflichtiges Entgelt RV/ALV – $6.700,00 \text{ EUR} \times 4.800,00 / 7.300,00 =$	4.405,48 EUR
Allgemeiner KV-Beitrag 7,3 %	213,57 EUR
Individueller Zusatzbeitrag 0,55 %	16,09 EUR
PV-Beitrag 1,525 %	44,62 EUR
RV-Beitrag 9,3 %	409,71 EUR
ALV-Beitrag 1,25 %	55,07 EUR

#### Arbeitgeber Sander

Beitragspflichtiges Entgelt KV/PV – $4.537,50 \text{ EUR} \times 2.500,00 / 7.037,50 \text{ EUR} =$	1.611,90 EUR
Beitragspflichtiges Entgelt RV/ALV – $6.700 \text{ EUR} \times 2.500,00 / 7.300,00 \text{ EUR} =$	2.294,52 EUR
Allgemeiner KV-Beitrag 7,3 %	117,67 EUR
Individueller Zusatzbeitrag 0,55 %	8,87 EUR
PV-Beitrag 1,525 %	24,58 EUR
RV-Beitrag 9,3 %	213,39 EUR
ALV-Beitrag 1,25 %	28,68 EUR

### 1.2.3. Beitragszuschuss für privat krankenversicherte Beschäftigte

Eine Besonderheit ergibt sich bei den Beitragszuschüssen für privat versicherte Beschäftigte: Für die Prämien der privaten Krankenversicherer spielen kassenindividuelle Zusatzbeiträge keine Rolle.

Hier wird daher stattdessen der durchschnittliche Zusatzbeitragssatz angesetzt (§ 257 Abs. 2 S. 2 SGB V). Dieser durchschnittliche Zusatzbeitragssatz wird



jeweils spätestens zum 1. November vom Bundesgesundheitsminister veröffentlicht; er beträgt für das Jahr 2019 voraussichtlich 1,0 Prozent.

Der Beitragszuschuss für privat krankenversicherte Beschäftigte wird höchstens in Höhe der Hälfte des Betrages geleistet, den der Beschäftigte für seine Krankenversicherung zu zahlen hat.

<b>Beispiel Beitragszuschuss bei privater KV</b>	
Anton Reiter, regelmäßiges monatliches Entgelt	6.000,00 EUR
Monatliche Prämie für private Krankenversicherung	674,00 EUR
<b>Beurteilung:</b>	
Berechnung Höchstbeitragszuschuss KV	
BBG KV x allgemeiner Beitragssatz / 2: 4.537,50 EUR x 7,3 %	331,24 EUR
BBG KV x durchschnittlicher Zusatzbeitragssatz / 2: 4.537,50 EUR x 0,5 %	22,69 EUR
Höchstbeitragszuschuss – KV-Beitrag allgemein und Zusatzbeitrag gesamt	353,93 EUR
Vergleich Höchstbeitragszuschuss und Hälfte tatsächliche Prämie	
353,93 EUR ↔ 337,00 EUR	
Tatsächlicher Beitragszuschuss	337,00 EUR

### 1.3. Gleitzone – Übergangsbereich

Für Arbeitnehmer, die eine versicherungspflichtige Beschäftigung innerhalb der Gleitzone ausüben, gelten besondere Regelungen für die Ermittlung der Beitragsbemessungsgrundlage sowie für die Beitragstragung zur Kranken-, Pflege-, Renten- und Arbeitslosenversicherung.

Eine Gleitzone liegt bisher bei einem Beschäftigungsverhältnis mit einem daraus erzielten Arbeitsentgelt von 450,01 EUR bis 850,00 EUR im Monat vor, dass die Grenze von 850,00 EUR im Monat regelmäßig nicht überschreitet. Bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.

Das Ziel der Gleitzone-Regelung ist es, die Beitragsbelastung für Arbeitnehmer oberhalb von 450,00 EUR (Minijob-Grenze) nicht abrupt, sondern gleitend ansteigen zu lassen und so den Übergang zu regulären, sozialversicherungspflichtigen

Beschäftigungen attraktiver zu gestalten. Dies wird durch zwei Mechanismen erreicht.

- Zum einen werden Beiträge insgesamt nur von beitragspflichtigen Einnahmen erhoben, die aufgrund der Gleitzoneformel niedriger als das tatsächliche Arbeitsentgelt sind (§ 163 Abs. 10 SGB VI); maßgeblich dafür ist der Faktor F auf Basis des Gesamtsozialversicherungsbeitragssatzes, der für jedes Kalenderjahr neu bestimmt wird.
- Für den Beschäftigten ergibt sich die Ersparnis zum anderen dadurch, dass der Arbeitgeberanteil aus dem tatsächlichen Entgelt errechnet wird und der Beschäftigte lediglich die Differenz zum Gesamtbeitrag aus dem verminderten Entgelt zu tragen hat.

**Zum 1. Juli 2019** treten für die bisherige Gleitzone einige Neuregelungen in Kraft. Rechtsgrundlage dafür ist das Gesetz über Leistungsverbesserungen in der gesetzlichen Rentenversicherung (RV-Leistungsverbesserungs- und Stabilisierungsgesetz).

Bis zum **30. Juni 2019** gelten die bisherigen Regelungen zur Gleitzone weiter.

Für die Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen gilt jedoch ab 1. Januar 2019 eine neue vereinfachte Formel. Sie lautet:  $1,273825 \times AE - 232,75125$

### 1.3.1. Übergangsbereich und Anhebung der Entgeltgrenzen

Durch dieses Gesetz wird der Begriff „Gleitzone“ durch den Begriff „**Übergangsbereich**“ ersetzt. Die zentrale Vorschrift zur Bestimmung des Übergangsbereichs lautet dann:

„Der Übergangsbereich im Sinne dieses Gesetzbuches umfasst Arbeitsentgelte aus mehr als geringfügigen Beschäftigungen nach § 8 Abs. 1 Nr. 1, die regelmäßig die Grenze von 1.300,00 EUR im Monat nicht überschreiten; bei mehreren Beschäftigungsverhältnissen ist das insgesamt erzielte Arbeitsentgelt maßgebend.“ (§ 20 Abs. 2 SGB IV n.F.)

Durch die Anhebung der oberen Entgeltgrenze der Gleitzone von 850,00 EUR auf die des Übergangsbereichs von dann 1.300,00 EUR ab 1. Juli 2019 wird sich die Zahl der Beschäftigten, die unter den Anwendungsbereich dieser Regelung fallen, nach Schätzungen mit ca. 5,7 Millionen mehr als verdoppeln. Durch die Ausweitung auf Arbeitsentgelte bis 1.300,00 EUR verläuft der Beitragsanstieg im

Übergangsbereich flacher als in der bisherigen Gleitzone; die bisherigen Gleitzonebeschäftigten erfahren eine zusätzliche Entlastung.

### 1.3.2. Anwendungsbereich

Für Entgelte, die im Übergangsbereich liegen, werden die Sozialversicherungsbeiträge nach den speziellen Vorschriften für diesen Bereich erhoben. Ausbildungsvergütungen sind von dieser Regelung ausgenommen. Die entsprechenden Vorschriften sind § 20 Abs. 2 SGB IV, § 163 Abs. 10 SGB VI, § 226 Abs. 4 SGB V, § 57 Abs. 1 SGB XI und § 344 Abs. 4 SGB III.

Ob die für den Übergangsbereich maßgebenden Entgeltgrenzen regelmäßig im Monat oder nur gelegentlich unter- oder überschritten werden, ist bei Beginn der Beschäftigung und erneut bei jeder dauerhaften Veränderung in den Verhältnissen (z. B. Erhöhung oder Reduzierung des Arbeitsentgelts) im Wege einer vorausschauenden Betrachtung zu beurteilen.

Die Entstehungsgeschichte der (bisherigen) Gleitzoneverordnung lässt ebenfalls nicht den Schluss zu, dass die Gleitzoneverordnung in Fällen von Altersteilzeitarbeit keine Anwendung findet (Bundessozialgericht, Urteil vom 15. August 2018, Az.: B 12 R 4/18 R).

Bei unvorhersehbar schwankender Höhe des Arbeitsentgelts ist der Betrag des regelmäßigen Entgelts durch Schätzung bzw. durch eine Durchschnittsberechnung zu ermitteln. Dabei ist bei einem seit einem Jahr oder länger beschäftigten Arbeitnehmer von dem im Vorjahr erzielten Arbeitsentgelt auszugehen; bei neu eingestellten Arbeitnehmern kann von der Vergütung eines vergleichbaren Arbeitnehmers ausgegangen werden.

Arbeitsentgelte aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung, die neben einer nicht geringfügigen versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung ausgeübt wird, sind bei der Ermittlung des regelmäßigen Arbeitsentgelts nicht zu berücksichtigen.

Arbeitsentgelte aus mehreren – für sich betrachtet – geringfügig entlohnten Beschäftigungen sind hingegen zu berücksichtigen, wenn diese wegen der vorgeschriebenen Zusammenrechnung nach § 8 Abs. 2 S. 1 SGB IV mit anderen geringfügig entlohnten Beschäftigungen oder als weitere geringfügig entlohnte Beschäftigung(en) mit einer versicherungspflichtigen (Haupt-)Beschäftigung für den

Arbeitnehmer zur Versicherungspflicht aufgrund mehr als geringfügiger Beschäftigung führen.

### Beispiel neuer Übergangsbereich

Wolfgang Müller arbeitet bis einschließlich August 2019 in Vollzeit (39 Stunden/Woche) mit einem monatlichen Entgelt von 3.200,00 EUR. Daneben übt er eine geringfügig entlohnte Beschäftigung mit einem monatlichen Entgelt von 260,00 EUR aus.

Ab April 2020 nimmt Herr Müller eine Pflegezeit nach § 3 PflegeZG und reduziert seine Arbeitszeit auf 13 Stunden/Woche. Das Entgelt ab April aus dieser Beschäftigung beträgt 1.066,67 EUR. Die geringfügig entlohnte Beschäftigung führt er im gleichen Umfang weiter.

#### Beurteilung:

Das regelmäßige Entgelt ab August 2019 liegt im Übergangsbereich. Die eine geringfügig entlohnte Beschäftigung wird für das regelmäßige Arbeitsentgelt nicht berücksichtigt. Ab August ist das Entgelt von 1.066,67 EUR nach den Regeln des Übergangsbereichs zu verbeitragen

### 1.3.3. Beitragspflichtige Einnahme und Beitragstragung

Die beitragspflichtige Einnahme für Entgelte im Übergangsbereich berechnet sich nach in Kraft treten des RV-Leistungsverbesserungs- und –Stabilisierungsgesetzes nach folgender Formel:

$$F \times 450 + \left\{ \frac{1.300}{1.300 - 450} \right\} - \left\{ \frac{450}{1.300 - 450} \right\} \times F \times (AE - 450)$$

In der Praxis wird eine vereinfachte Formel angewandt (AE = Arbeitsentgelt):

$$1,128858824 \times AE - 167,516470588$$

### 1.3.4. Berechnung des GSV-Beitrags:

Die Beitragsverteilung für das oben genannte Beispiel sieht folgendermaßen aus:

Berechnung der beitragspflichtigen Einnahme:

$$1,128858824 \times 1.066,67 \text{ EUR} - 167,516470588 = 1.036,60 \text{ EUR}$$

Die einzelnen Sozialversicherungsbeiträge für Arbeitsentgelte im Übergangsbereich ergeben sich durch die Anwendung der jeweiligen halben Beitragssätze auf die beitragspflichtige Einnahme, das Ergebnis wird jeweils mit zwei multipliziert. Die Summe ergibt den Gesamtsozialversicherungsbeitrag.

**Berechnung Gesamtbeitragsanteil aus reduziertem Entgelt (beitragspflichtige Einnahme)**

KV allg.	$1.036,60 \times 7,3 \% \times 2 =$	151,34 EUR
KV ZBS 1,0 %	$1.036,60 \times 0,5 \% \times 2 =$	10,36 EUR
PV, kein Zuschlag	$1.036,60 \times 1,525 \% \times 2 =$	31,62 EUR
RV	$1.036,60 \times 9,3 \% \times 2 =$	192,80 EUR
ALV	$1.036,60 \times 1,25 \% \times 2 =$	25,92 EUR

**AG-Beitragsanteil aus tatsächlichem Entgelt:**

Der Beitragsanteil des Arbeitgebers ergibt sich durch die Anwendung der jeweiligen halben Beitragssätze auf das tatsächliche Arbeitsentgelt, das Ergebnis wird kaufmännisch gerundet.

KV allg.	$1.066,67 \times 7,3 \% =$	77,87 EUR
KV ZBS 1,0 %	$1.066,67 \times 0,5 \% =$	5,33 EUR
PV, kein Zuschlag	$1.066,67 \times 1,525 \% =$	16,27 EUR
RV	$1.066,67 \times 9,3 \% =$	99,20 EUR
ALV	$1.066,67 \times 1,25 \% =$	13,33 EUR

**AN-Anteil:**

Im Übrigen trägt der Arbeitnehmer die Beiträge. Das heißt, der Arbeitnehmer-Beitragsanteil ergibt sich, in dem vom Gesamtbeitrag der Arbeitgeber-Beitragsanteil abgezogen wird.

KV allg.	$151,34 - 77,87 =$	73,47 EUR
KV ZBS 1,0 %	$10,36 - 5,33 =$	5,03 EUR
PV, kein Zuschlag	$31,62 - 16,27 =$	15,35 EUR
RV	$192,80 - 99,20 =$	93,60 EUR
ALV	$25,92 - 13,33 =$	12,59 EUR

### 1.3.5. **Wegfall des Wahlrechts auf RV-Beitrag aus tatsächlichem Entgelt**

Bislang führte eine Beschäftigung in der Gleitzone zu relativ geringen Rentenansprüchen, denn die Entgeltpunkte für die Berechnung der Rente wurden aus dem beitragspflichtigen (verminderten) Entgelt berechnet. Für Arbeitsentgelte aus dem Übergangsbereich wird den Entgeltpunkten nun das tatsächliche Entgelt zugrunde gelegt; die so erworbenen Rentenansprüche entsprechen verhältnismäßig denjenigen aller anderen rentenversicherungspflichtigen Beschäftigten (§ 70 Abs. 1a SGB VI n.F.).

Bisher konnten Beschäftigte in der Gleitzone durch eine schriftliche Erklärung gegenüber dem Arbeitgeber wählen, dass in der Rentenversicherung als beitragspflichtiges Entgelt das tatsächliche und nicht das verminderte Arbeitsentgelt gelten soll. So konnten sie die beschriebenen späteren Nachteile bei Rentenansprüchen vermeiden. Aufgrund der genannten Neuregelung ist diese Wahlmöglichkeit nicht mehr erforderlich und wird daher 2019 abgeschafft.

Für Beschäftigte, die in der Vergangenheit eine solche Verzichtserklärung abgegeben haben, sind ab Juli 2019 die beitragsrechtlichen Regeln für den Übergangsbereich ohne Ausnahme anzuwenden. Ihre zukünftigen Rentenansprüche bemessen sich auch ab Juli 2019 – wie bisher – nach dem tatsächlichen Entgelt.

### 1.3.6. **Zusätzliche Meldung des tatsächlichen Arbeitsentgelts**

Damit die Rentenversicherung die erweiterten Rentenansprüche aufgrund der Regelungen zum Übergangsbereich richtig erfassen kann, muss der Arbeitgeber ab dem 1. Juli 2019 eine neue Meldepflicht beachten.

Wenn Arbeitsentgelte im Übergangsbereich gemeldet werden, ist zusätzlich zum beitragspflichtigen Entgelt das tatsächliche Arbeitsentgelt zu melden, genauer: Dasjenige Arbeitsentgelt, das ohne Anwendung der Regeln zum Übergangsbereich zu berücksichtigen wäre (§ 28a Abs. 3 S. 2 Nr. 2c SGB IV n.F.).

Die zusätzliche Meldung des tatsächlichen Arbeitsentgelts ist zwar ab 1.7.2019 vorgesehen, wird aber aufgrund der Systemanpassungen in den Abrechnungsprogrammen bzw. in den Systemen der Krankenkassen erst ab 2020 umgesetzt werden können. Mit den Jahresmeldungen für 2019 ist dies dann voraussichtlich möglich.

Für Meldungen in 2019 ist vorgesehen, dass die Rentenversicherungsträger das tatsächliche Bruttoentgelt systemseitig ermitteln.

## **1.4. Kurzfristige Beschäftigungen**

### **1.4.1. Zeitlicher Rahmen kurzfristiger Beschäftigungen**

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt vor, wenn die Beschäftigung für eine Zeitdauer ausgeübt wird, die im Laufe eines Kalenderjahres auf nicht mehr als drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage nach ihrer Eigenart begrenzt zu sein pflegt oder im Voraus vertraglich begrenzt ist, es sei denn, die Beschäftigung wird berufsmäßig ausgeübt (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV in Verbindung mit § 115 SGB IV).

### **1.4.2. Drei Monate/70 Arbeitstage werden Dauerregelung**

Bis zum Jahr 2014 betrug die Zeitgrenze für kurzfristige Beschäftigungen zwei Monate oder insgesamt 50 Arbeitstage. Mit Einführung des allgemeinen gesetzlichen Mindestlohns zum 1. Januar 2015 wurden diese Grenzen – zunächst zeitlich befristet bis zum 31. Dezember 2018 – auf drei Monate oder insgesamt 70 Arbeitstage angehoben.

Diese erweiterten Zeitgrenzen gelten nun über das Jahresende 2018 hinaus, die einschlägige Vorschrift des § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV wird mit Wirkung zum 1. Januar 2019 dahingehend angepasst.

Für die verschiedenen Arten kurzfristiger Beschäftigungen gilt daher weiterhin:

- Handelt es sich um eine Beschäftigung, die an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wird und sich jeweils über einen vollen Monat oder mehrere volle Monate erstreckt, gilt als Zeitgrenze drei Monate.
- Bei Beschäftigungen, die an weniger als fünf Tagen in der Woche ausgeübt werden, gilt als Zeitgrenze 70 Arbeitstage. Sind bei einer Zusammenrechnung Zeiten, in denen die Beschäftigung regelmäßig an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt wurde, und Beschäftigungszeiten mit einer Arbeitszeit regelmäßig an weniger als fünf Tagen in der Woche zu berücksichtigen, dann ist einheitlich von dem Zeitraum von 70 Arbeitstagen auszugehen.
- Wird die Beschäftigung an mindestens fünf Tagen in der Woche ausgeübt, jedoch in Zeiträumen, die keine vollen Monate bilden, gilt als Zeitgrenze 90 Kalendertage. Das gilt auch, wenn nur einer der zu berücksichtigenden Zeiträume keinen vollen Monat umfasst.

#### 1.4.3. Prüfung der Berufsmäßigkeit und 450-Euro-Grenze

Insbesondere bei kürzeren Beschäftigungen, die wiederkehrend ausgeübt werden, ist zu prüfen, ob diese Beschäftigungen berufsmäßig ausgeübt werden.

Eine Beschäftigung ist dann nicht kurzfristig, wenn

- sie berufsmäßig ausgeübt wird und
- ihr Entgelt 450,00 EUR im Monat übersteigt.

Berufsmäßig wird eine Beschäftigung dann ausgeübt, wenn sie für die in Betracht kommende Person nicht von untergeordneter wirtschaftlicher Bedeutung ist. Das ist jeweils nach den Verhältnissen des Einzelfalls zu beurteilen. Eine Prüfung kann aber unterbleiben, wenn das Entgelt 450,00 EUR im Monat nicht übersteigt. Denn damit die Kurzfristigkeit ausgeschlossen wird, müssen beide Kriterien – Berufsmäßigkeit und Überschreiten der 450-Euro-Grenze – gegeben sein.

#### 1.4.4. Auswirkungen auf Minijobs

Nach den bislang gültigen Geringfügigkeits-Richtlinien ist auch bei geringfügig entlohnten Beschäftigungen, die auf weniger als einen Zeitmonat befristet sind, von einem anteiligen Monatswert auszugehen. Auch in solchen Fällen wird kein anteiliger Monatswert mehr angesetzt. Die Beurteilung, ob die 450-Euro-Grenze eingehalten wird, ist anhand des vollen monatlichen Grenzbetrags von 450,00 EUR vorzunehmen.

### 1.5. Zuschüsse zur Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung

Mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 17. August 2017 wurde ein neuer Arbeitgeberzuschuss eingeführt, der dann zum Tragen kommt, wenn mit Arbeitnehmern ab dem 1. Januar 2019 eine neue Vereinbarung zur Entgeltumwandlung für betriebliche Altersversorgung abgeschlossen wird (§ 1a Abs. 1a BetrAVG ab 1. Januar 2019).

Betroffen sind die Durchführungswege Pensionskasse, Pensionsfonds und Direktversicherung.



Die Zuschusspflicht gilt für

- Entgeltumwandlungen für betriebliche Altersversorgung im Rahmen einer reinen Beitragszusage (§ 23 BetrAVG) bereits seit dem 1. Januar 2018,
- Entgeltumwandlungen für betriebliche Altersversorgung; individual- und kollektivrechtliche Vereinbarungen, die ab dem 1. Januar 2019 geschlossen werden, ab dem 1. Januar 2019,
- Entgeltumwandlungen für betriebliche Altersversorgung; individual- und kollektivrechtliche Vereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 geschlossen worden sind, ab dem 1. Januar 2022.

Die Übergangsfristen für die gestaffelte Einführung des Zuschusses finden sich in § 26a BetrAVG (ab 1. Januar 2019).

### 1.5.1. Höhe des Arbeitgeberzuschusses

Der Zuschuss wird vom Arbeitgeber zusätzlich zu dem vereinbarten Umwandlungsbetrag geleistet. Er beträgt 15 Prozent des Umwandlungsbetrags, soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

In einem ersten Schritt ist daher zunächst zu ermitteln, ob und in welchem Umfang der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart.

### 1.5.2. Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung und Arbeitsentgelt

Beim Arbeitgeberzuschuss nach § 1a Abs. 1a BetrAVG (15-Prozent-Zuschuss zum umgewandelten Entgelt) handelt es sich weder um steuerpflichtigen Arbeitslohn noch um Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung:

- Der Zuschuss ist nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei, sofern er zusammen mit dem Umwandlungsbetrag die Grenze von acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung pro Jahr nicht überschreitet.
- Der Zuschuss zählt nach § 1 Abs. 1 Nr. 9 Sozialversicherungsentgeltverordnung (SVeV) nicht zum Arbeitsentgelt, sofern er zusammen mit dem Umwandlungsbetrag die Grenze von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung pro Jahr nicht überschreitet.

### 1.5.3. Beitragsfreiheit bei Mini-Betriebsrenten

Im Jahr 2019 bleiben Mini-Betriebsrenten bis zu 155,75 EUR im Monat beitragsfrei in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung (2018: 152,25 EUR). In den neuen Bundesländern liegt die Freigrenze bei 143,50 EUR im Monat (2018: 134,75 EUR). Eine Kapitalzahlung bleibt beitragsfrei bis zu 18.690 EUR (2018: 18.264 EUR), sofern keine weiteren Versorgungsbezüge vorliegen.

## 1.6. A1-Bescheinigung –obligatorisches Meldeverfahren

Auch vor der Arbeitswelt macht die Globalisierung und Internationalisierung keinen Halt. Dienstreisen und befristete Auslandseinsätze gehören für viele Arbeitnehmer heutzutage zum Arbeits-alltag. Jedes Jahr werden mehr als 260.000 Arbeitnehmer von deutschen Unternehmen zum Arbeiten in andere EU-Mitgliedstaaten entsandt.

In solchen Fällen wird in der Praxis die sogenannte **A1-Bescheinigung** benötigt.

Die A1-Bescheinigung dient im Ausland bei Kontrollen als Nachweis dafür, dass in Deutschland aufgrund der Beschäftigung ein Versicherungsschutz besteht und keine Schwarzarbeit vorliegt. Arbeitgeber sollten darauf achten, dass ihre Arbeitnehmer die A1-Bescheinigung bei der Tätigkeit im Ausland immer mitführen. Ansonsten drohen bei Kontrollen empfindliche Strafen. Viele EU-Länder haben in letzter Zeit die Kontrollen und Strafen verschärft.

### 1.6.1. Erfordernis der A1-Bescheinigung

In der betrieblichen Praxis sind bei den Arbeitgebern im Zusammenhang mit der Einführung des elektronischen Meldeverfahrens und aufgrund von verschärften Kontrollen und Strafen zur Vorlage der A1-Bescheinigung im EU-Ausland Unklarheiten entstanden, in welchen Fällen eine A1-Bescheinigung tatsächlich benötigt wird.

Es gibt keine zeitlichen Toleranzgrenzen für das Erfordernis der A1-Bescheinigung. Das heißt: Auch bei kurzen Auslandseinsätzen (z. B. bei Dienstreisen oder Montageeinsätzen von wenigen Tagen) wird eine A1-Bescheinigung benötigt. Das ist den Beteiligten in der betrieblichen Praxis oft nicht bewusst.

In Österreich und Frankreich gibt es seit 2017 verschärfte Kontrollen, ob bei entsandten Arbeitnehmern eine A1-Bescheinigung vorliegt. Ist das nicht der Fall,

drohen Arbeitgebern hohe finanzielle Strafen. Es ist deshalb besonders wichtig, dass Arbeitgeber bei Auslandseinsätzen immer die A1-Entsendebescheinigung beantragen und ihre Arbeitnehmer diese Bescheinigung beim Auslandseinsatz mitführen, auch wenn der Einsatz nur wenige Tage umfasst.

In der betrieblichen Praxis kommt es aber häufig zu sehr kurzfristigen Auslandseinsätzen, die es Arbeitgebern aufgrund der engen Zeitspanne kaum möglich machen, davor noch eine A1-Bescheinigung von der zuständigen Krankenkasse zu bekommen. Österreich und Frankreich als wichtige Entsendeländer haben deshalb zugesagt, bei Vorlage des Antrages im Rahmen der Vor-Ort-Prüfungen im Ausnahmefall von Sanktionen abzusehen, wenn die entsprechende A1-Bescheinigung nachgereicht wird.

Eine A1-Bescheinigung muss nicht ausnahmslos bei jedem Auslandseinsatz ausgestellt werden. Sie ist an folgende Voraussetzungen geknüpft:

- Das Unternehmen, das Arbeitnehmer entsendet, übt seine gewöhnliche Geschäftstätigkeit in Deutschland aus.
- Der Arbeitnehmer ist auch während des Auslandseinsatzes weiterhin auf Rechnung des deutschen Arbeitgebers tätig.
- Für den Arbeitnehmer haben die deutschen Rechtsvorschriften vor der Entsendung mindestens einen Monat gegolten.
- Der Auslandseinsatz dauert voraussichtlich nicht länger als 24 Monate.
- Die zeitliche Befristung ist von vornherein festgelegt und ergibt sich beispielsweise aus einer arbeitsvertraglichen Vereinbarung oder der Art der Tätigkeit (z. B. Projektarbeit).
- Der Arbeitnehmer löst keinen anderen Mitarbeiter des Unternehmens im Ausland ab.

Nur wenn alle vorgenannten Voraussetzungen erfüllt sind, gelten die deutschen Rechtsvorschriften während des Auslandseinsatzes weiter. Nur dann wird auch die A1-Bescheinigung ausgestellt.

Bislang konnten Arbeitgeber den Antrag auf die A1-Bescheinigung noch in Papierform bei der zuständigen Krankenkasse des betroffenen Arbeitnehmers bzw. bei der Deutschen Rentenversicherung Bund beantragen. Seit dem 1. Januar 2018 gibt es parallel dazu ein optionales elektronisches Antragsverfahren. Arbeitgeber können den Antrag auf die A1-Bescheinigung auch aus systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen oder mittels maschineller Ausfüllhilfen stellen.

Die nächste Stufe der Digitalisierung des Verfahrens ist am 1. Juli 2018 gestartet. Seither erfolgen auch die Rückmeldungen der Krankenkassen und der Deutschen Rentenversicherung Bund auf die Anträge in digitaler Form. Aber nur dann, wenn der Antrag vom Arbeitgeber elektronisch gestellt worden ist, ab dem 1. Januar 2019 ist das elektronische Antragsverfahren für die A1-Bescheinigung von allen Beteiligten verpflichtend anzuwenden. Papieranträge von Arbeitgebern sind von diesem Zeitpunkt an nicht mehr möglich.

### 1.6.2. Übergangsfrist 1. Januar 2019 bis 30. Juni 2019

Es kann nicht ausgeschlossen werden, dass das bisherige Volumen der Beantragung von A1-Bescheinigungen erheblich steigen wird, da viele Arbeitgeber insbesondere bei kurzfristigen und kurzzeitigen Dienstreisen in das EU-Ausland bislang in der Regel keine A1-Bescheinigung beantragt haben.

Aufgrund dieser Herausforderungen kann es in der ersten Phase des neuen maschinellen Dialogverfahrens trotz der Bemühungen der Arbeitgeber, Softwarehersteller und der Sozialversicherung vereinzelt zu Problemen kommen. Arbeitgeber werden möglicherweise im Einzelfall zum 1. Januar 2019 noch nicht in der Lage sein, maschinelle Anträge zu stellen.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung und die Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen haben sich aufgrund der Erkenntnislage dafür ausgesprochen, die bestehende untergesetzliche Ausnahmeregelung zu erweitern. Hiernach ist in begründeten Einzelfällen bis zum 30. Juni 2019 eine papiergebundene Antragstellung weiterhin möglich.

### 1.6.3. Meldeweg ab 1. Januar 2019

Zusammenfassend sind folgende Prozesse zu beachten:

- Arbeitgeber stellen den Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung ab dem 1. Januar 2019 aus ihrem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder mittels einer maschinellen Ausfüllhilfe (z. B. sv.net) elektronisch bei der Krankenkasse des Arbeitnehmers oder der Deutschen Rentenversicherung Bund.
- Die Krankenkasse bzw. die Deutsche Rentenversicherung Bund prüft, ob die deutschen Rechtsvorschriften während der Entsendung weitergelten und die A1-Bescheinigung ausgestellt werden kann. Das Ergebnis wird daraufhin elektronisch an den Arbeitgeber zurückgemeldet –positiv oder negativ.

- Für die Krankenkassen und die Deutsche Rentenversicherung Bund ist die Bearbeitungsfrist gesetzlich vorgeschrieben. Nach der Feststellung, dass die deutschen Rechtsvorschriften gelten, haben sie drei Arbeitstage Zeit, die A1-Bescheinigung an den Arbeitgeber zu übermitteln.
- Arbeitgeber sollten Anträge auf A1-Bescheinigungen rechtzeitig vor dem Auslandseinsatz des Mitarbeiters stellen. Ansonsten kann es aufgrund der Bearbeitungsfrist von drei Arbeitstagen unter Umständen zeitlich eng werden. Wenn die A1-Bescheinigung im Ausland nicht vorgelegt werden kann, drohen Arbeitgebern empfindliche Strafen.
- Die elektronischen Daten aus den Rückmeldungen werden von den Entgeltabrechnungsprogrammen bzw. der maschinellen Ausfüllhilfe automatisch in ein PDF-Dokument umgewandelt. Arbeitgeber können die A1-Bescheinigungen dann selbst ausdrucken und ihren Arbeitnehmern in den Auslandseinsatz mitgeben. Zudem sollten Sie eine Kopie der A1-Bescheinigung zu den Entgeltunterlagen nehmen und sechs Jahre (beginnend mit dem Jahr nach Ausstellung der A1-Entsendebescheinigung) aufbewahren.

## 2. Steuerrecht

Im steuerlichen Familienleistungsausgleich sorgen Kinderfreibeträge und Kindergeld für eine angemessene Besteuerung von Familien. Um Familien zu stärken und zu entlasten, wird mit dem Familienentlastungsgesetz das Kindergeld pro Kind und Monat ab 1. Juli 2019 um zehn EUR erhöht. Zudem steigt der steuerliche Kinderfreibetrag entsprechend.

Zur steuerlichen Freistellung des Existenzminimums und zum Ausgleich der sog. „kalten Progression“ werden außerdem der Grundfreibetrag angehoben und die Eckwerte des Einkommensteuertarifs ab 2019 erhöht.

### 2.1. Kindergeldanhebung ab 1. Juli 2019

Eltern haben für ihren Nachwuchs bis zu deren Volljährigkeit grundsätzlich Anspruch auf Kindergeld. Danach muss bei der Familienkasse ein neuer Antrag gestellt werden, z. B. wenn das Kind sich noch in Ausbildung befindet. Die Altershöchstgrenze liegt bei 25 Jahren. Der Kindergeldantrag kann rückwirkend nur für sechs Monate gestellt werden.

Das Kindergeld beträgt 2018 monatlich für erste und zweite Kinder jeweils 194,00 EUR, für dritte Kinder 200,00 EUR und für vierte und weitere Kinder jeweils 225,00 EUR. Ab dem 1. Juli 2019 wird das Kindergeld monatlich um weitere zehn EUR pro Kind angehoben (§ 66 EStG).

*Nach dem Koalitionsvertrag ist zum 1. Januar 2021 eine weitere Anhebung des Kindergeldes um 15,00 EUR pro Kind vorgesehen. Diese Anhebung wurde mit dem jetzigen Familienentlastungsgesetz noch nicht umgesetzt.*

#### 2.1.1. Anhebung des Kinderfreibetrags ab 1. Januar 2019

Nicht nur das Kindergeld, sondern auch der Kinderfreibetrag wird ab 2019 angehoben (§ 32 EStG). Dabei wird der Kinderfreibetrag in zwei Schritten zum 1. Januar 2019 von 2.394,00 EUR auf 2.490,00 EUR und zum 1. Januar 2020 auf 2.586,00 EUR angehoben.

Lohnsteuerlich führt die Erhöhung dazu, dass sich ab Januar 2019 die Kirchenlohnsteuer bzw. der Solidaritätszuschlag mindern. Die Altersgrenze für die Berücksichtigung von Kindern liegt weiterhin wie beim Kindergeld bei 25 Jahren.

Der sog. Betreuungsfreibetrag (Freibetrag für den Betreuungs- und Erziehungs- oder Ausbildungsbedarf) bleibt 2019 unverändert bei 1.320,00 EUR bzw. 2.640,00 EUR.

#### 2.1.2. **Anhebung des Grundfreibetrags/Tarifentwicklung**

Mit der Neufassung des § 32a Abs. 1 EStG wird der ab 2019 geltende Einkommensteuertarif geändert. Dabei werden der steuerliche Grundfreibetrag und zur Milderung des Effektes der sog. „kalten Progression“ die Eckwerte des Einkommensteuertarifs für 2019 um 1,84 Prozent und für 2020 um 1,95 Prozent angehoben.

Von kalter Progression spricht man, wenn Einkommens- und Lohnerhöhungen lediglich die Inflation ausgleichen und es trotz somit unveränderter Leistungsfähigkeit zu einem Anstieg der Durchschnittssteuerbelastung kommt. Förderung der Elektromobilität

#### 2.1.3. **Neuer Anreize bei der Gestellung von Elektrofahrzeugen**

Der Gesetzgeber will die steuerlichen Anreize zur Nutzung eines Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugs als Firmenwagen verbessern.

Weil bei Elektrofahrzeugen die Kosten für die Batteriesysteme sehr hoch sind und deshalb der Listenpreis die Bemessungsgrundlage für die Ermittlung des steuerlichen Vorteils nach oben treibt, sollen in den nächsten Jahren vorübergehend weitere Erleichterungen geschaffen werden.

Der Bruttolistenpreis soll um die darin enthaltenen Kosten für das Batteriesystem pauschal gemindert werden. Diese Pauschalierung soll für Anschaffungen in den Jahren 2019 bis 2021 wesentlich vereinfacht werden.

#### **Ausgangssituation**

Bei der privaten Nutzung betrieblicher Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge wird der Listenpreis um die darin enthaltenen Kosten des Batteriesystems aktuell wie folgt gemindert:

- Für bis zum 31. Dezember 2013 angeschaffte Kraftfahrzeuge um 500,00 EUR pro Kilowattstunde der Batteriekapazität. Die Minderung pro Kfz beträgt maximal 10.000,00 EUR.

- Für ab 2014 angeschaffte Kfz mindert sich der Betrag von 500,00 EUR pro Kilowattstunde jährlich um 50,00 EUR pro Kilowattstunde Speicherkapazität der Batterie. Der Höchstbetrag von 10.000,00 EUR verringert sich entsprechend für die ab 2014 angeschafften Kfz um jährlich 500,00 EUR.

Wird ein ordnungsgemäßes Fahrtenbuch geführt, wird die Minderung für Elektro- bzw. Hybridelektrofahrzeuge in der Weise vorgenommen, dass bei der Ermittlung der Abschreibung für die Gesamtkosten dieses Fahrzeugs die Anschaffungskosten nach den vorstehenden Regeln gemindert werden.

Diese Regelungen gelten erstmals für den Veranlagungszeitraum 2013 und sind aufgrund der geplanten Neuregelung für Anschaffungen in den Jahren 2019 bis 2021 nur noch anwendbar auf Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge, die bis zum 31. Dezember 2018 bzw. im Jahr 2022 angeschafft werden.

### **Neuregelung für 2019 bis 2021**

Mit dem „Gesetz zur Bekämpfung des Umsatzsteuerbetrugs beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“ will der Gesetzgeber über § 6 Abs. 1 Nr. 4 i.V.m. § 8 Abs. 2 EStG nunmehr vereinfachte und verbesserte Anreize zum Kauf und zur Nutzung eines Elektrofahrzeugs geben:

*Bei einer Anschaffung nach dem 31. Dezember 2018 und vor dem 1. Januar 2022 soll der Listenpreis bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils pauschal nur zur Hälfte anzusetzen sein.*

Dementsprechend sind in diesen Fällen bei der Fahrtenbuchmethode bei der Ermittlung der insgesamt entstandenen Aufwendungen die Anschaffungskosten für das Kfz oder vergleichbare Aufwendungen auch nur zur Hälfte zu berücksichtigen (z. B. hälftige AfA, anteilige Leasing- oder Mietkosten).

*Die Neuregelung soll für Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge gelten, die im Zeitraum vom 1. Januar 2019 bis zum 31. Dezember 2021 angeschafft oder geleast werden. Für vor und nach diesem Zeitraum angeschaffte oder geleaste Elektro- oder Hybridelektrofahrzeuge soll der bisherige Nachteilsausgleich unverändert weiter gelten (siehe obige Ausführungen).*

Über die Verweise in § 8 Abs. 2 EStG auf § 6 EStG gelten diese Regelungen auch bei Arbeitnehmern (geldwerter Vorteil für die private Nutzung, für die Nutzung für



Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für die Nutzung für Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung).

Pauschale Minderung des Listenpreises bei 2019 bis 2021 angeschafften Elektrofahrzeugen:

Anschaffungs-jahr	Bemessungsgrundlage für pauschale Berechnung des geldwerten Vorteils
2019	50 Prozent des Listenpreises
2020	50 Prozent des Listenpreises
2021	50 Prozent des Listenpreises

### Beispiel 1 Elektrofahrzeug

Andreas Alt erhält als Firmenwagen ein in 2018 angeschafftes Elektrofahrzeug mit einer Batteriekapazität von 16,3 kWh auch zur privaten Nutzung. Der Bruttolistenpreis beträgt 45.000,00 EUR.

#### Beurteilung

Bruttolistenpreis einschließlich Batteriesystem	45.000,00 EUR
abzüglich 16,3 kWh x 250,00 EUR	4.075,00 EUR
verbleiben	40.925,00 EUR
abgerundet auf volle 100,00 EUR	40.900,00 EUR

Der geldwerte Vorteil für die private Nutzung des Firmenwagens nach der 1 Prozent-Methode beträgt monatlich 409,00 EUR.

### Beispiel 2 Elektrofahrzeug

#### Abwandlung vorheriges Beispiel:

Andreas Alt erhält ein in 2019 angeschafftes Elektrofahrzeug. Ausgangswert für die Berechnung des geldwerten Vorteils der Privatnutzung ist nunmehr vereinfacht ein Wert in Höhe von 50 Prozent des Listenpreises des Fahrzeugs.

#### Beurteilung

Bruttolistenpreis einschließlich Batteriesystem	45.000,00 EUR
Ansatz mit 50 Prozent	22.500,00 EUR

Der geldwerte Vorteil für die private Nutzung des Firmenwagens nach der 1 Prozent-Methode beträgt monatlich 225,00 EUR.

Maßgebend für die steuerliche Förderung nach dem halben Bruttolistenpreis ist der Zeitpunkt der Lieferung (nicht das Datum des Kaufvertrages) des Fahrzeuges.

## 2.2. Steuerbefreiung für Dienstfahräder – und E-Bikes

Überlässt ein Arbeitgeber einem Mitarbeiter ein Fahrrad oder Pedelec, welches verkehrsrechtlich nicht als Kraftfahrzeug einzustufen ist, ist die private Nutzungsmöglichkeit mit 1% vom Bruttolistenpreis zu versteuern.

Für die Fahrten von Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte verzichtet der Gesetzgeber auf den Ansatz eines zusätzlichen geldwerten Vorteils. Die 1% waren bisher unabhängig davon anzusetzen, ob der Arbeitgeber die Fahrradüberlassung selbst finanziert (zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn) oder der Arbeitnehmer durch Gehaltsumwandlung die Anschaffung des Fahrrades finanziert hat.

*Die private Nutzungsmöglichkeit von vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassenen Fahrrädern und Pedelecs, die verkehrsrechtlich nicht als Kraftfahrzeug einzustufen sind, wird ab 1.1.2019 steuerfrei gestellt (§ 3 Nr. 37 EStG n.F.). Diese Steuerbefreiung ist zunächst befristet bis zum 31.12.2021 (§ 52 Abs. 4 Satz 7 EStG 2019)*

Die Steuerbefreiung gilt für "normale" Fahrräder und für Elektrofahrräder. Ist ein Elektrofahrrad jedoch verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen (z.B. Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 Kilometer pro Stunde unterstützt), gelten für die Bewertung des geldwerten Vorteils die Regeln der Dienstwagenbesteuerung.

Dies gilt für S-Pedelecs (Speed-Pedelecs) und E-Bikes. Damit greift bei Anschaffung im Zeitraum 2019 bis 2021 auch die neue Halbierung der Bemessungsgrundlage für Elektrofahrzeuge.

Das heißt: Bei Anwendung der 1 %-Pauschalmethode ist der Listenpreis nur zur Hälfte anzusetzen, und bei Anwendung der Fahrtenbuchmethode sind die Anschaffungskosten oder vergleichbare Aufwendungen nur zur Hälfte zu berücksichtigen.

**Übersicht steuerliche Behandlung von Fahrrädern und E-Bikes bei privater Nutzung** (Voraussetzung Arbeitgeber ist Eigentümer bzw. Leasingnehmer)

<b>Fahrrad/Pedelec</b> („normales“ E-Bike)	1% vom BLP, Fahrten Wo-1.TS kein zusätzlicher GW-Vorteil  <b>Ab 1.1.2019 Steuerfreistellung</b> bis 31.12.2021, aber nur wenn zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn, d.h. <b>nicht bei Gehaltsumwandlung</b>
<b>S-Pedelec</b> <b>Akku-Unterstützung über 25 km (gilt als Kfz)</b>	1% vom BLP und zusätzlich 0,03% für Fahrten Wo – 1. TS  Bei Anschaffung zwischen <b>2019 und 2021</b> gilt <b>halber BLP</b>

**2.3. Steuerbefreiung für Fahrtkostenzuschüsse und Jobtickets**

Arbeitgeberleistungen - Zuschüsse und Jobtickets - für Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für Fahrten zu einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet (z.B. Forstgebiet, Werksgelände) oder zu einem vom Arbeitgeber dauerhaft festgelegten Sammelpunkt (z.B. Busdepot, Fährhafen) gehören nach derzeitiger Rechtslage zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Solche Leistungen waren vor 2004 vollkommen steuerfrei. Danach konnten die Leistungen allenfalls

- vom Arbeitgeber mit 15 % pauschal versteuert werden (§ 40 Abs. 2 Satz 2 EStG),
- Jobtickets bis 44 EUR monatlich steuerfrei bleiben (kleine Sachbezugsgrenze gemäß § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG),
- für Mitarbeiter von Verkehrsunternehmen bis zu 1.080 EUR steuerfrei bleiben (Personalrabatt gemäß § 8 Abs. 3 EStG).

*Ab dem 1.1.2019 bleiben Zuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, Fahrten zu einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet oder zu einem vom Arbeitgeber dauerhaft festgelegten Sammelpunkt (gemäß § 9 Abs. 1 Nr. 4a Satz 3 EStG) mit*

*öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr in vollem Umfang steuerfrei und sozialversicherungsfrei (§ 3 Nr. 15 EStG 2019, eingeführt durch das "Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften").*

Steuerfrei sind ferner

- unentgeltliche oder verbilligte Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel (sog. Jobtickets),
- Zuschüsse für private Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr.

*Voraussetzung für die Steuerbefreiung ist, dass die Zuschüsse und Jobtickets zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gezahlt werden.*

In der Einkommensteuererklärung werden die steuerfreien Leistungen auf die Entfernungspauschale angerechnet und vermindern so den als Werbungskosten abzugsfähigen Betrag.

Begünstigt werden nun Sachbezüge in Form der unentgeltlichen oder verbilligten Zurverfügungstellung von Fahrausweisen (Jobtickets), Zuschüsse des Arbeitgebers zum Erwerb von Fahrausweisen sowie Leistungen (Zuschüsse und Sachbezüge) Dritter, die mit Rücksicht auf das Dienstverhältnis erbracht werden. In die Steuerbefreiung werden auch die Fälle einbezogen, in denen der Arbeitgeber nur mittelbar (z.B. durch Abschluss eines Rahmenabkommens) an der Vorteilsgewährung beteiligt ist. Die Steuervergünstigung wird sogar erweitert auf private Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr.

*Nicht begünstigt sind Arbeitgeberleistungen für die Nutzung eines Taxis oder eines Flugzeugs.*

Nicht begünstigt ist auch die private Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel außerhalb des öffentlichen Personennahverkehrs. Außerdem gilt die Steuerfreiheit nicht für Arbeitgeberleistungen (Zuschüsse und Sachbezüge), die durch Gehaltsumwandlung finanziert werden, da nur zusätzliche Leistungen begünstigt werden.

Die Steuerbegünstigung dient dem Ziel, Arbeitnehmer verstärkt zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel im Linienverkehr zu veranlassen und somit die durch den motorisierten Individualverkehr entstehenden Umwelt- und Verkehrsbelastungen sowie den Energieverbrauch zu senken.

Eine Reduzierung der Schadstoffbelastung wirkt zudem gesundheitsfördernd. Arbeitnehmer erhalten einen attraktiven Anreiz zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel auf dem Weg zur Arbeit.

Die zeitlich uneingeschränkte Nutzung des öffentlichen Personennahverkehrs bietet daneben größtmögliche Mobilität und Flexibilität in der Freizeit.

## 2.4. Sachbezugswerte für Unterkunft und Verpflegung

Die voraussichtlichen Sachbezugswerte für freie Verpflegung und Unterkunft wurden bekannt gegeben. Die Sachbezugswerte werden jährlich durch eine Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) neu festgelegt, welche vom Bundesministerium für Arbeit und Soziales (BMAS) erlassen wird.

### Sachbezugswert für Unterkunft und Miete

- Monatswert 231,00 EUR
- Kalendertägliche Wert 7,70 EUR  
(Der Wert der Unterkunft kann auch mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, wenn der Tabellenwert nach Lage des Einzelfalls unbillig wäre (§ 2 Abs. 3 der SvEV).

### Sachbezugswert für Verpflegung

- Monatswert 251,00 EUR
- Für ein Frühstück 1,77 EUR
- Für ein Mittagessen und Abendessen 3,30 EUR

Diese Sachbezugswerte gelten ab dem ersten Abrechnungsmonat 2019 einheitlich in der Steuer und in der Sozialversicherung.

Die Sachbezugswerte sind u.a. relevant für die Bewirtung von Mahlzeiten an Arbeitnehmer, die diese verbilligt oder unentgeltlich in einer Kantine des Arbeitgebers erhalten. Außerdem werden sie benötigt, für die Bewertung von Mahlzeiten an Arbeitnehmer auf Auswärtstätigkeiten, wenn eine Verpflegungspauschale nicht gezahlt werden darf.

### **Beispiel Sachbezugswerte**

Die Mitarbeiter können in der eigenen Kantine zum Preis von 3,20 EUR ein Mittagessen beziehen. Diese Mittagessen muss ab 2019 mit dem Sachbezugswert von 3,30 EUR bewertet werden. Somit entsteht ein geldwerter steuerpflichtiger Vorteil in Höhe von 0,10 EUR pro Mittagessen. Dieser kann allerdings auch vom Arbeitgeber mit 25% pauschal versteuert werden und bleibt dann dadurch sozialversicherungsfrei (§ 40 Abs. 2 Nr. 1 EStG).

Wenn der Preis für das Mittagessen ab 2019 auf mindestens 3,30 EUR erhöht wird, entsteht kein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil.

## **2.5. Aktuelle Urteile**

### **2.5.1. Betriebsveranstaltungen**

#### **Ausgangsfrage**

Sind Absagen von Arbeitnehmern für eine Betriebsveranstaltung bei der Berechnung des Freibetrags zu berücksichtigen?

#### **Urteil FG Köln, 3 K 870/17, vom 27.06.2018**

Nach Ansicht der Richter sind Kosten (Leerkosten bzw. No-Show-Kosten), die für die Nichtteilnahme von ursprünglich angemeldeten Arbeitnehmern entstanden sind, nicht den übrigen teilnehmenden Arbeitnehmern zuzurechnen. Solche Leerkosten stellen zwar Aufwendungen des Arbeitgebers dar (Betriebsausgaben), aber gerade keine Zuwendungen an diejenigen Arbeitnehmer, die teilgenommen haben.

### **2.5.2. Versandkosten im Rahmen der 44 EUR-Freigrenze**

#### **Ausgangsfrage**

Müssen Versandkosten für Sachprämien für die Berechnung der 44 EUR-Sachbezugsfreigrenze mit eingerechnet werden?

#### **BFH, Urteil vom 6.6.2018, VI R 32/16, veröffentlicht am 22.8.2018**

Liefert der Arbeitgeber Sachprämien in die Wohnung des Arbeitnehmers, liegt eine zusätzliche Leistung vor, deren Wert in die Berechnung der 44 EUR-Freigrenze einzubeziehen ist. Entsprechendes gilt, wenn der günstigste Einzelhandelspreis im Versand-/Onlinehandel gefunden wird und der Versand als eigenständige Leistung ausgewiesen ist.