auren
GEMEINSAM MEHR ERREICHEN

# PERSONAL AKTUELL

www.auren.de

INHALT IV. 2018


- Neues BMF Schreiben zur Firmenwagenüberlassung
- Vereinfachte Förderung der E-Mobilität
- Verpflichtung Eintrag Großbuchstabe „M" auf der Lohnsteuerkarte
- Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018/2019
- Steigerung der Flexibilität bei geringfügig Beschäftigten
- Verschiebung der neu geplanten Einführung der Gleitzone, neuer Übergangsbereicht
- Maschinelle A1-Bescheinigung: Ab 2019 gilt die Pflicht
- Aktuelles Urteil zum Umgang mit Säumnis-zuschlägen der DRV
- Wie wird die Abgeltung von Urlaub korrekt umgesetzt?
- Möglichkeiten der vorzeitigen Inanspruchnahme von Renten
- Expats

**FEEL GOOD – Mitarbeiter begeistern**

- Neue Freibeträge für Umzugskosten
- Rückkehr zur Steuerfreiheit des Jobtickets und zur Behanldung von BahnCards
- Aktuelle Entscheidungen zum Umfang der 44-EUR-Sachbezugsgrenze
- Krankenzusatzversicherungen
- Steuerliche Anforderungen an Betriebs-veranstaltungen

## Neues BMF-Schreiben zur Firmenwagenüberlassung

Das BMF hat die bis dato vorhandenen Festlegungen zur Firmenwagennutzung in einem neuen BMF-Schreiben zusammengefasst, das nun auch Klarheit für einige bis dato nicht eindeutig geregelte Fälle bietet. Wichtige Klarstellungen sind insbesondere Folgende:

### Anspruch auf Einzelbewertung besteht für jeden Arbeitnehmer

Generell ist beim Ansatz der Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte die Anwendung der 0,03 % - Regelung üblich. Die Berechnung sieht hier wie folgt aus:
Vorteil: 0,03 % vom Bruttolistenpreis x Kilometer einfache Strecke Whg/erste Tätigkeitsstätte.

Dieser Ansatz kann für Mitarbeiter, die weniger als 15 Tage pro Monat mit den Firmenwagen ins Büro fahren, eventuell „teuer" sein. Daher hat der Gesetzgeber bereits vor Jahren die Option der 0,002 % -Regelung für diese Fälle zugelassen. Die Berechnung sieht hier wie folgt aus: 0,002 % vom Bruttolistenpreis x Kilometer einfache Strecke Whg/erste Tätigkeitsstätte x Anzahl Tage der Nutzung im jeweiligen Monat.

Ab sofort haben Arbeitnehmer Anspruch auf diese Form der Abrechnung, was den Aufwand in der Lohnbuchhaltung erheblich erhöhen kann.

**Praxistipp:** Es ist möglich, diesen Anspruch durch betriebliche Regelungen oder aber arbeitsvertraglich auszuschließen. Daher sollten Sie dringend Ihre Car Policys oder ähnliche Dokumente auf die Sinnhaftigkeit einer solchen Ergänzung prüfen.

### Nutzung von Fahrzeugpools

Bis dato galt, dass bei der Verfügungstellung von Fahrzeugpools einem Mitarbeiter nur ein Fahrzeug maximal zugeordnet werden kann. Dies hat das BMF nun aktuell aufgehoben und einem Mitarbeiter können auch mehrere Fahrzeuge zugeordnet werden.

**Praxistipp:** Führen Sie ein Fahrtenbuch für jedes Pool-Fahrzeug und lassen Sie darin eventuelle Privatfahrten vermerken. Dann können diese für private Fahrten mit der 0,001 %-Reglung versteuert werden (Ansatz wie oben beschrieben bei 0,002 %) und eine komplette Versteuerung bei einem Mitarbeiter entfällt.

### Nutzung Firmenwagen nur für Teilstrecken

Fährt ein Mitarbeiter nur für eine Teilstrecke mit dem Firmenwagen ins Büro, ist es ausreichend, wenn die Teilstrecke der Versteuerung unterworfen wird. Die Einhaltung dieser Festlegung muss nicht mehr seitens des Arbeitgebers überwacht werden.

### Verbot der Privatnutzung oder Verzicht

Wird ein Verbot für die Privatnutzung ausgesprochen oder verzichtet ein Mitarbeiter auf die Privatnutzung, sind diese Festlegungen bzw. Zusagen zum Lohnkonto zu nehmen, auch diese müssen aber nicht durch den Arbeitgeber kontrolliert werden.

## Vereinfachte Förderung der Elektromobilität

Ab 01.01.2019 werden die bisher anwendbaren steuerlichen Förderungen bei der Nutzung von E-Autos vereinfacht. Bis dato werden im Bereich der Geschäftsfahrzeuge laut Aussagen des BMF ca. 1,6 Mio Benziner, 2,6 Mio Diesel-Fahrzeuge, aber nur 27.000 E-Autos eingesetzt. Um die Nutzung attraktiver zu gestalten wird der bis dato doch eher aufwendige Weg der Kalkulation eines Abzugs vom geldwerten Vorteil in Abhängigkeit von der Batteriekapazität des Firmenwagens vereinfacht.

Für Fahrzeuge, die ab 01.01.2019 angeschafft werden, ist nur 1 % des halben Bruttolistenpreises als geldwerter Vorteil für die Privatnutzung anzusetzen. Dieser Ansatz setzt sich auf für die Kalkulation der Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte fort.

**Praxistipp:** Noch ist nicht final geregelt, welcher Zeitpunkt genau als Anschaffungszeitpunkt gilt. Das BMF hat hierzu ein konkretisierendes Schreiben zugesagt. Übergangsweise wird empfohlen, Fahrzeuge erst ab 01.01.2019 anzuschaffen oder bereits bestellte Fahrzeuge erst zum 01.01.2019 abzuholen und in Benutzung zu nehmen.

## Verpflichtung Eintrag Großbuchstabe „M" auf der Lohnsteuerkarte

**Schnell gelesen:** Ab 01.01.2019 wird der Eintrag des Großbuchstaben „M" auf der Lohnsteuerbescheinigung zur Pflicht, bis dahin gilt die Übergangsregelung, nach der man sich von dieser Pflicht befreien lassen kann.

Erhält ein Arbeitnehmer während einer beruflichen Tätigkeit außerhalb der ersten Tätigkeitsstätte oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung eine zum Sachbezugswert zu bewertende Mahlzeit, MUSS ab 01.01.2019 im Lohnkonto der Großbuchstabe „M" aufgezeichnet und die Mahlzeit in der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung ausgewiesen werden.

Für diese Aufzeichnungspflicht gab es bis dato eine Übergangsregelung, die jetzt zum 31.12.2018 beendet wurde.

Ab 01.01.2019 ist das „M" ohne Ausnahme auf der Lohnsteuerbescheinigung auszuweisen.

Eine enge Abstimmung zwischen Lohnabrechnung und Reisekosten ist also auch in diesem Punkt nun unabdingbar.

| Bezeichnung | Steuer- und sv-pfichtiger Arbeitslohn | Pauschale LSt mit 25%* | Kürzung der Verpflegungspauschale | „M“ |
|---|---|---|---|---|
| Auswärtstätigkeit mit Verpflegung, vom AG veranlasst | Nein, wenn >8 h oder mehrtägig | Ja, wenn <=8 h | Ja, wenn VPMA möglich | Ja |
| Geschäftlich veranlasste Bewirtung durch AG | Nein | Entfällt | Ja | Nein |
| Betriebsveranstaltung nach §19 Abs. 1 Nr. 1a EStG | Nein | Entfällt | Ja | Nein |
| Arbeitsessen; Wert bis 60 EUR, kein Arbeitslohn | Nein | Entfällt | Ja | Nein |
| Belohnungsessen, Arbeitsessen oder sonstiges Essen mit einem Wert über 60 EUR | Ja, Bewertung mit dem tatsächlichen Wert | Nein | Nein | Nein |

## Betriebsrentenstärkungsgesetz 2018/2019

**Schnell gelesen:** Geringverdiener können zwischen 240 und 480 EUR Arbeitgeberzuschuss je Jahr erhalten und der Arbeitgeber wird dafür mit 30 % Lohnsteuer daraus entlastet. Die Vertragsoptionen zur praktischen Umsetzung wurden stark erweitert. Die Festlegungen für die Umsetzung des 15 % Zuschusses, der ab 01.01.2019 zwingend Anwendung findet für „neue“ Verträge wurde flexibler gestaltet und wird damit in der Praxis einfacher umsetzbar.

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz war ja der große Wurf zum Jahresbeginn 2018, bis dato hat es aber den meisten Arbeitgebern verhältnismäßig wenige Änderungen in der Praxis beschert.

Zur Erinnerung; das Gesetz umfasste verschiedene Komponenten:

### Förderung der Geringverdiener

Im Rahmen des Gesetzes wird für Arbeitnehmer im ersten Dienstverhältnis (also in der Regel dort, wo die Steuerkarte mit individuellen Steuerdaten zwischen Klasse 1 und 5 vorliegt) mit einem maximalen Monatsbrutto bis zu 2.200 EUR die Option geboten, durch den Arbeitgeber einen Zuschuss zwischen 240 EUR und 480 EUR jährlich zu leisten. Der Arbeitgeber erhält hierfür einen Förderbeitrag von 30 % zu seinen Leistungen zur bAV. Der Förderbeitrag wird von der Lohnsteuer direkt bei der Lohnsteueranmeldung bei der Beitragszahlung abgezogen.

Ausgewiesen wird der Förderbeitrag für Arbeitgeberleistungen zur bAV direkt in der neuen Zeile 23 der Lohnsteueranmeldung 2019. Die Zahl der Arbeitnehmer mit bAV-Förderbetrag ist in Zeile 16 auszuweisen.

Bis dato nutzen sehr wenige Arbeitgeber diese Option. Vorrangig scheiterte es an der Verfügbarkeit von Tarifen, die den Einsatz dieser Option möglich machten. Dies hat sich nun geändert und fast alle Versicherer bieten hier Lösungen an. Haken Sie bitte bei Ihren Versicherungspartnern nach: Sie benötigen hierfür einen Vertrag nach § 100 EStG, der ungezillmert sein muss, d. h. der Versicherer bekommt aus diesem Vertrag vereinfacht gesprochen keine Provision. Es sind noch einige kleine weitere Details zu beachten, gerne stehen wir hier für Rückfragen zur Verfügung.

Als generelles Medium verfehlt der Ansatz vermutlich seinen Zweck, da man bei 2.200 EUR wohl weniger die Geringverdiener, als oftmals eher die Teilzeitkräfte belohnen würde. Für die Berufsgruppe der Auszubildenden macht der Ansatz aber durchaus großen Sinn und lässt sich auch noch sehr gut werbewirksam vermarkten, indem man auf die Thematik bei den Anzeigen hinweist. Die Auszubildenden selbst haben dafür vielleicht noch keinen so genauen Blick, wohl aber häufig deren Eltern.

### Arbeitgeberzuschuss zur betrieblichen Altersversorgung.

Diese Verpflichtung greift ab 01.01.2019 für neue Verträge und neu eintretende Mitarbeiter, die Verträge mit sich führen.

Der Arbeitgeber hat hier 15 % Zuschuss zum Gehaltsverzicht des Arbeitnehmers zu leisten, solange er durch diese Maßnahme SV-Einsparungen erfährt.

Dies kann im Rahmen einer sogenannten Spitzabrechnung ganz genau ausgerechnet werden. Alternativ ist auch möglich, jedem Mitarbeiter 15 % Zuschuss zu gewähren, um den Aufwand der Berechnung zu reduzieren.

Wichtig ist, dass das BMF bereits im Dezember 2017 klar gestellt hat, dass der Zuschuss den Gehaltsverzicht des Mitarbeiters nicht erhöhen muss. Denkbar ist auch, den Zuschuss so zu gewähren, dass in Summe der bisherige Entgeltverzicht des Arbeitnehmers erreicht wird. Insbesondere bei bestehenden Verträgen wird dies der beste Ansatz sein, da die Versicherungen in der Regel nicht bereit sein werden, für einen Zuschuss von 15 % einen weiteren Vertrag abzuschließen und eine Zahlung in „alte" Bestandsverträge mit zugesagten Garantieverzinsung von 4 % und ähnlichen Ansätzen wird von den Versicherungen nur in sehr begrenztem Umfang zugelassen.

Das bedeutet in der Praxis folgendes: hat ein Mitarbeiter bis dato 100 EUR monatlich als Gehaltsverzicht in eine bAV umgewandelt, kann der Zuschuss wie folgt berechnet werden:

- 100 EUR Gehaltsverzicht / 15 EUR AG-Zuschuss (15 % von 100 EUR)
- 85 EUR Gehaltsverzicht / 15 EUR AG-Zuschuss (15 % von 100 EUR und Zahlung Restbetrag durch den Arbeitnehmer)
- 86,96 EUR Gehaltsverzicht / 13,04 EUR AG-Zuschuss (15 % aus 86,96 EUR ergeben 13,04 EUR)

Diese Flexibilität hilft in der Praxis in der Umsetzung, soll aber zwingend einheitlich für alle Mitarbeiter gewählt werden. Der Zuschuss von 15 % für alle Mitarbeiter ist verpflichtend erst ab 2022 zu zahlen, wird aber aus Gründen der allgemeinen Gleichbehandlung bereits heute vielfach angewandt.

**Praxistipp:** Leisten Sie bereits Zuschüsse zur betrieblichen Altersversorgung, dann ergänzen Sie Ihren Leistungsplan oder aber die Betriebsvereinbarungen dazu in der Form, dass eine Anrechnung des gesetzlich vorgeschriebenen Zuschusses auf die bereits geleisteten Zuschüsse stattfindet.

## Steigerung der Flexibilität bei geringfügig Beschäftigten

**Schnell gelesen:** Minijobber dürfen nun auch bei einem Einsatz von weniger als einem Monat 450 EUR verdienen. Eine anteilige Berücksichtigung der Beschäftigungstage ist nicht mehr nötig.

Eigentlich wurde zum 01.01.2019 eine Anhebung der Minijobber-Grenze von 450 EUR erwartet. Wie bekannt, dürfen geringfügig Beschäftigte- auch Minijobber genannt – maximal 450 EUR je Monat verdienen, um die besonderen Vorteile dieser Art der Beschäftigung anwenden zu dürfen. D. h. es darf mit 15 % Rentenversicherung und 13 % Krankenversicherung, zu zahlen an die Bundesknappschaft oder auch Minijobzentrale genannt, eine für den Mitarbeiter steuerfreie Beschäftigung ausgeübt werden.

Der Mitarbeiter hat den Differenzbetrag von 3,6 % in der Rentenversicherung zu bezahlen, kann aber frei entscheiden, ob er auf diesen evtl. verzichten möchte und dies gegenüber dem Arbeitgeber kundtun. Ergebnis wäre dann eine für den Arbeitnehmer voll sv-freie Beschäftigung.

Die Lohnsteuer kann nach individuellen Lohnsteuerdaten des Beschäftigten oder aber auf Basis einer Pauschalierung mit 2 % abgeführt werden. Bis dato galt: war ein Minijobber weniger als einen Zeitmonat beschäftigt, durfte er nur anteilig vergütet werden. Wenn er also zum 05.10.2018 die Arbeit aufnahm und zum 15.10.2018 wieder beendete, war maximal eine Zahlung von 450 EUR/30 Tage x 11 Tage = 165 EUR denkbar.

Dies wurde nun neu entschieden und die Änderung findet auch Eingang in die Geringfügigkeitsrichtlinien, d. h. selbst wenn eine Beschäftigung nur für wenige Tage erfolgte, darf die volle Summe von 450 EUR an den beschäftigten Arbeitnehmer zur Auszahlung kommen, wenn dies vom Arbeitgeber aufgrund erbrachter Leistungen auch so gewünscht ist.

## Verschiebung der geplanten Einführung der Gleitzone, neuer Übergangsbereich

**Schnell gelesen:** Die Gleitzone wird entgegen der ursprünglichen Planung erst ab 01.07.2019 in den Übergangsbereich umgewandelt und damit erst ab 01.07.2019 auf 1.300 EUR ausgeweitet.

Wie im letzten Newsletter angekündigt, wird es in 2019 eine Änderung der Gleitzone geben. Zunächst wurde nach umfangreichen Diskussionen nun die neue Bezeichnung „Übergangsbereich" festgelegt. Diese bezeichnet Mitarbeiter, die zwischen 450,01 EUR und 1.300,00 EUR brutto verdienen.

Allerdings verschiebt sich der Starttermin dieses Übergangsbereiches mindestens auf den 01.07.2019.

Der neue Übergangsbereich ist abweichend zu bisherigen Gleitzonenregelung nicht mehr wählbar, sondern MUSS angewandt werden. Darüber hinaus ist die Basis für die für Rentenberechnung bis 30.06.2019 der reduzierte beitragspflichtige Verdienst. Ab 01.07.2019 wird als Basis für die Rentenberechnung der tatsächliche Verdienst angesetzt; dies birgt also eine deutliche Verbesserung für alle Beschäftigten in der Übergangszone.

Im Übergangsbereich werden die Beiträge zur Sozialversicherung ab 01.07.2019 nach folgender Formel berechnet: F x 450 + ([1.300/(1.300-450)] - [450/(1.300-450)] x F) x (AE - 450).

Bei einem Mitarbeiter mit einem Einkommen von 600,00 EUR brutto hat das folgende Wirkung: Der SV-Gesamtbeitrag wird nach Anwendung der obigen Formel nur noch aus dem sich daraus ergebenden reduzierten Entgelt von 531,01 EUR berechnet und beträgt dann 98,77 EUR (531,01 EUR x 18,60 % = 98,77 EUR).

Der AG-Anteil beläuft sich auf 55,80 EUR (600,00 EUR x 09,30 % = 55,80 EUR). Der Arbeitnehmer wird also nur mit 42,97 EUR (98,77 EUR ./. 55,80 EUR) belastet, erhält aber Rentenbeiträge aus den vollen 600,00 EUR.

Der Vorteil für den Arbeitnehmer wird nun zu einem technischen Problem für den Arbeitgeber: zum ersten Mal im Zeitalter des Meldeverfahrens der Sozialversicherung müssten nun auf den DEÜVO-Meldungen an die Behörden zwei Beträge stehen, da ja beide für die Krankenkasse und die Deutsche Rentenversicherung wichtig sind. Die Verschiebung der Einführung war also durchaus begründet und im März 2019 ist mit einem Schreiben zu rechnen, welches die Anforderungen hier konkretisiert. Da diese Anforderungen aber Eingang in das Gesetz gefunden haben, werden diese vermutungshalber wohl Umsetzung finden und die Programmanbieter dafür mit Lösungen aufwarten müssen.

**Praxistipp:** Die Gleitzonenregelung oder neu der Übergangsbereich gilt auch für Arbeitsentgelte, die sich aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung auf einen Betrag innerhalb der Gleitzone verringert haben.

## Maschinelle A1-Bescheinigung: Ab 2019 gilt die Pflicht

**Schnell gelesen:** Wird ein Arbeitnehmer für kurze Zeit befristet im Ausland tätig- dies umfasst auch Besuche von Kunden, Messen etc. - benötigt er zur Beibehaltung der deutschen Sozialversicherungspflichten die sogenannte A1-Bescheinigung seines Wohnsitzlandes. Diese MUSS ab 01.01.2019 elektronisch über das Entgeltprogramm oder aber SV-Net übertragen werden.

Für die Sozialversicherung gilt das sogenannte Territorialitätsprinzip, d. h. die Sozialversicherung richtet sich danach, wo ein Mitarbeiter tätig wird; unabhängig davon, wo sein Betrieb beheimatet ist.

Gemäß der Verordnungen (EG) Nr. 883/2004 und (EG) Nr. 987/2009 wird daher eine sogenannte A1-Bescheinigung benötigt, wenn ein deutscher Arbeitgeber einen Arbeitnehmer zeitlich begrenzt in einen anderen Mitgliedstaat innerhalb des europäischen Wirtschaftsraums tätig wird. Dies vermeidet, dass die Sozialversicherung des „besuchten" Landes Anwendung findet und bestätigt für diesen Arbeitnehmer weiterhin die deutschen Sozialversicherungsvorschriften.

Oftmals wird in diesem Zusammenhang von Entsendungen gesprochen. Hierzu möchten wir noch einmal klarstellen, dass auch ein Besuch eines Kunden, eine Fahrt mit dem LKW zur Ablieferung von Material oder Ware ins Ausland oder ähnliche Themen, die oftmals auch nur stundenweise Aufenthalte im Ausland nach sich ziehen, unter diese Regelung fallen.

In der Vergangenheit wurde dies recht lax gehandhabt, da dies A1 nur benötigt wurde, wenn der Mitarbeiter im Ausland einen Arztbesuch ausführen musste oder einen Unfall hatte. In diesem Fall gab es dann noch die geduldete Regelung, dass ein A1 auch noch mit einer Woche „Verspätung" nachgereicht werden konnte.

Mit der Einführung der elektronischen Meldung ab 01.01.2019 ist eine rückwirkende Einreichung ja hinfällig.Um nicht für jeden Mitarbeiter separat ein A1 stellen zu müssen, kann man für bis zu fünf Jahre Auslandstätigkeiten in verschiedenen EU-Mitgliedstaaten prognostizieren und damit für bis zu fünf Jahre auf die Beantragung von Einzel-A1 verzichten. Hierfür nutzt man über die DVKA den Weg der Beantragung der gewöhnlichen Erwerbstätigkeit in mehreren Mitgliedstaaten.

Grundlage dafür ist, dass jemand gemäß vorausschauender Betrachtung regelmäßig in mehreren Mitgliedstaaten beschäftigt und/oder selbstständig tätig ist: dann können einheitlich die Rechtsvorschriften eines Mitgliedstaates beantragt werden.

Welche Rechtsvorschriften dies sind, bestimmt sich anhand der Regelungen des Artikels 13 der Verordnung (EG) 883/2004. Die Verordnung (EG) 883/2004 ist für die

- EU-Staaten seit dem 01.05.2010,
- Schweiz seit dem 01.04.2012 und
- EWR-Staaten (Island, Liechtenstein und Norwegen) seit dem 01.06.2012

anwendbar und hat von diesem Zeitpunkt an die Verordnung (EWG) 1408/1971 ersetzt.

Für die Feststellung der anwendbaren Rechtsvorschriften ist jeweils der Mitgliedstaat zuständig, in dem der Erwerbstätige seinen Lebensmittelpunkt hat (Wohnstaat). Wohnhaft in Deutschland, ist für die Feststellung der anzuwendenden Rechtsvorschriften der GKV-Spitzenverband, DVKA in Bonn zuständig.Die DVKA hat auf ihrer Website Fragebögen dafür zur Verfügung gestellt, über die die Beantragung des „Dauer-A1" erfolgen kann. Bitte senden Sie den für Ihre Situation zutreffenden Fragebogen vollständig ausgefüllt an:

GKV-Spitzenverband, DVKA, Postfach 20 04 64, 53134 Bonn oder per Mail an mehrfachbeschaeftigung@dvka.de.

Die Anträge werden bis zu fünf Jahre gewährt und da die SV auf Basis von Prognosen agiert, hält dies erfahrungsgemäß sehr gut. Gerne übernehmen wir die Antragstellung auch für Sie.

**Praxistipp:** nach fünf Jahren kann man die Anträge übrigens erneut stellen.

## Aktuelles Urteil zum Umgang mit Säumniszuschlägen der DRV

Der 12. Senat des BSG hat am 12.12.2018 in mündlicher Verhandlung über drei Revisionen aus dem Versicherungs- und Beitragsrecht zu entscheiden. Leider wurde die erhoffte klare Stellungnahme zur Rechtmäßigkeit der Säumniszuschläge der DRV, die derzeit nach wie vor 1 % pro Monat berechnet, nicht erbracht. Es bleibt abzuwarten, wie mit den Urteilen weiter verfahren wird.

## Wie wird die Abgeltung von Urlaub korrekt umgesetzt?

**Schnell gelesen:** Neu in der Rechtsprechung ist, dass Urlaubstage nicht mehr gerundet werden, wenn diese zur Auszahlung zu gelangen. Bruchteile von Urlaubstagen bleiben komplett bestehen und werden anteilig ausgezahlt.

Kann ein Arbeitnehmer ihm zustehende Urlaubstage wegen Beendigung des Arbeitsverhältnisses ganz oder teilweise nicht mehr nehmen, so muss der Arbeitgeber den Urlaubsanspruch abgelten. So bestimmt es § 7 Abs. 4 BUrlG.

Damit ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung entsteht, muss das Arbeitsverhältnis beendet worden sein. Die Gründe für die Beendigung spielen keine Rolle. Ein Anspruch auf Urlaubsabgeltung besteht selbst dann, wenn der Arbeitnehmer einen Grund für eine (außer-)ordentliche Kündigung setzt. Auch wenn das Arbeitsverhältnis durch Tod des Arbeitnehmers endet, entsteht der Anspruch auf Urlaubsabgeltung. Dieser geht dann auf die Erben über.

### Umfang und Höhe der Urlaubsabgeltung

Die Abgeltung bezieht sich nicht nur auf den gesetzlichen Urlaubsanspruch, sondern z. B. auch auf individual- oder tarifvertragliche Urlaubsansprüche, soweit die Parteien nichts Anderweitiges geregelt haben. Dabei ist wichtig zu beachten, dass bei Urlaubsabgeltung die Rundung von Urlaubstagen keine Anwendung findet (siehe letzte Ausgabe des Newsletters).

Nach § 11 BUrlG bemisst sich das Urlaubsentgelt und damit auch die Höhe des Urlaubsabgeltungsanspruchs danach, was der Arbeitnehmer in den letzten 13 Wochen durchschnittlich pro Tag verdient hat. Beim Gesamtverdienst berücksichtigt wird insbesondere das Arbeitsentgelt, der Akkordlohn, Sachbezüge für Verpflegung, Schmutz-, Gefahren-, Nacht-, Auslandszulagen, Zulagen für Bereitschaftsdienst und Rufbereitschaft, Provisionen, die nicht für das gesamte Jahr gezahlt werden.

## Möglichkeiten der vorzeitigen Inanspruchnahme von Renten

Viele Arbeitnehmer überlegen, ob sie nach einem langen Berufsleben vorzeitig die gesetzliche Altersrente beantragen sollen. Vorzeitig bedeutet, dass sie nicht über 45 Beitragsjahre verfügen und daher bei ihrer Altersrente Abschläge in Kauf nehmen müssten.

Gleichzeitig stehen Arbeitgeber vor einem gewissen Dilemma: der Fachkräftemangel lässt uns nach Ansätzen suchen, wie wir auch Mitarbeiter in der Rente weiter beschäftigen können. Gleichzeitig hat jedes Unternehmen in der Regel Beschäftigte, denen man einen vorzeitigen Austritt gerne ermöglichen möchte. Um dies für Mitarbeiter besser zu ermöglichen, kann der Arbeitgeber die Rentenabschläge der Arbeitnehmer steuer- und beitragsmindernd ausgleichen.

Das Flexi-Rentengesetz ist am 01.01.2017 in Kraft getreten. Seither können Versicherte früher und flexibler als bisher Beiträge bei einer geplanten vorzeitigen Inanspruchnahme einer Altersrente zahlen, um Rentenabschläge auszugleichen. Damit der Ausstieg aus dem Erwerbsleben besser geplant und die finanziellen Folgen des vorgezogenen Rentenbeginns verringert werden können, ist die Zahlung von Beiträgen bis zu 2 x im Kalenderjahr ab dem 50. Lebensjahr möglich (vor dem 01.01.2017 ab dem 55. Lebensjahr).

Die Altersrente kann ab dem 63. Lebensjahr mit Abschlägen in Anspruch genommen werden. Aber: für jeden Monat der vorzeitigen Inanspruchnahme mindert sich die Rente um 0,3 %. Diese Rentenminderungen können durch zusätzliche Beitragszahlungen ganz oder teilweise reduziert werden.

Versicherte, die wissen möchten, wie sich die Abschläge auswirken und wie hoch die monatlichen Beiträge wären, um die Abschläge auszugleichen, können eine besondere Rentenauskunft bei ihrem Rentenversicherungsträger beantragen (Formular V0210).

Die Auskunft enthält

- die voraussichtliche Höhe der Rente wegen Alters (abgestellt auf den beabsichtigten voraussichtlichen Rentenbeginn),
- die Rentenminderung wegen der beabsichtigten vorzeitigen Inanspruchnahme der Rente und
- den Beitragsaufwand, der zum Ausgleich der Rentenminderung maximal gezahlt werden kann.

Ein Versicherter kann Beiträge nach § 187a SGB VI unter den folgenden Voraussetzungen zahlen:

- Der Versicherte beantragt die Beitragszahlung. Seinen Antrag kann er frühestens mit Vollendung des 50. Lebensjahrs stellen.
- Der Versicherte muss erklären, dass er später eine Rente wegen Alters beanspruchen will, die durch die beabsichtigte vorzeitige Inanspruchnahme gemindert ist.
- Nicht möglich ist dagegen eine vorzeitige Inanspruchnahme bei der Regelaltersrente oder bei der Altersrente für besonders langjährig Versicherte.
- Die Erklärung wird unterstellt, wenn der Versicherte mit dem Formular V0210 die besondere Rentenauskunft beantragt.
- Der Versicherte kann die Erklärung aber auch formlos oder im Zusammenhang mit einem Antrag auf Altersrente abgeben.

Für die Ermittlung der Minderung der Rente wird zunächst die Summe aller Entgeltpunkte ermittelt. Ferner muss der gekürzte Zugangsfaktor berechnet werden.

Hier unterstützen wir Sie gerne bzw. erläutern Ihnen die weiteren Schritte, um Ihren Mitarbeitern dann eine entsprechende Zahlung zum Erwerb von Rentenpunkten leisten zu können. Ein Rentenpunkt hat derzeit einen Wert von ca. 7.033 EUR.

Eine Ausgleichszahlung ist als Abfindung steuervergünstigt und sv-frei oder als Rentenminderung steuerlich zu 50 % frei (gleiches gilt für die SV) möglich.

## Internationales

Das BMF hat die Auslandspauschalen neu festgelegt. Sie finden diese entsprechend im BMF-Schreiben oder in unserem Vademecum Reisekosten Online.

www.auren.com vademecum reisekosten ab 2019

## Neue Freibeträge für Umzugskosten

Das BMF hat die Umzugskostenpauschalen veröffentlicht, eigentlich schon vor einigen Tagen, aber da die Erhöhung nur wenig bekannt war und rückwirkend gilt, hier die aktuellen Werte:

| | |
|---|---|
| **Ab 01.03.2018** | |
| Pauschale für Verheiratete: | 1.573,00 EUR |
| Pauschale für Ledige: | 787,00 EUR |
| Pauschale für Kinder: | 347,00 EUR |
| **Ab 01.04.2019** | |
| Pauschale für Verheiratete: | 1.622,00 EUR |
| Pauschale für Ledige: | 811,00 EUR |
| Pauschale für Kinder: | 357,00 EUR |
| **Ab 01.03.2020** | |
| Pauschale für Verheiratete: | 1.639,00 EUR |
| Pauschale für Ledige: | 820,00 EUR |
| Pauschale für Kinder: | 361,00 EUR |

Diese Pauschalen können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern für beruflich veranlasste Umzüge ohne Nachweise von Aufwendungen wie Speditionsrechnungen bzw. über diese hinaus zusätzlich steuer- und sv-frei bezahlen.

## Rückkehr zur Steuerfreiheit des Jobtickets und zur Behandlung von BahnCards

**Schnell gelesen:** Ab 01.01.2019 können Fahrtkostenzuschüsse vom Arbeitgeber wieder komplett steuerfrei an den Arbeitnehmer gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer dafür einen Nachweis erbringt. Auch für die Prüfung der Amortisation der BahnCard können nun die Fahrten Wohnung und erste Tätigkeitsstätte mit einbezogen werden.

Zum 01.01.2019 ändert das Finanzamt die Besteuerung von Fahrtkostenzuschüssen wie folgtAufwendungen für öffentliche Verkehrsmittel können steuerfrei erstattet werden, wenn diese durch Vorlage der Anschaffungskosten der Tickets nachgewiesen wurden. Davon betroffen ist nicht nur das klassische Jobticket im öffentlichen Personennahverkehr: generell kann der Arbeitgeber Zuschüsse zu den Fahrtkosten seit 2004 das erste Mal wieder steuerfrei leisten.

Diese Regelung eröffnet damit theoretisch nun auch eine andere Handhabung von BahnCards. Die BahnCards 25 und 50 können über eine Prognose, wie hoch die Kosten für die tatsächlichen Fahrten gewesen wären, und wie hoch die Einsparung dazu durch die BahnCard ist, recht einfach nachgewiesen werden.

Die Nutzung der BahnCard 100 stellte uns hier in der Praxis vor größere Probleme. Durch diese Neuregelung kann die Bahncard 100 beim Arbeitnehmer selbst dann steuerfrei bleiben, wenn er sie privat oder für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte nutzt. Das hat die Bundesregierung klargestellt und damit eine Verfügung der OFD Frankfurt bestätigt.

Auch hier gilt die Grundlage: prognostiziert der Arbeitgeber beim Kauf der BahnCard 100 für seinen Arbeitnehmer, dass die Kosten für dessen berufliche Auswärtstätigkeiten (Einzelfahrkarten) die Kosten für den Kauf der Bahncard übersteigen werden, erwirbt der Arbeitgeber die BahnCard aus überwiegend eigenbetrieblichem Interesse. Folge: Es entsteht kein geldwerter Vorteil beim Arbeitnehmer. Bei dieser Kalkulation dürfen nun auch die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte mit aufgenommen werden, die bis dato keine Berücksichtigung finden durften.

**Praxistipp:** stellt sich nachträglich heraus, dass die Prognose falsch war, ändert das nichts an der steuerlichen Behandlung.

Der Arbeitnehmer muss nachträglich keinen geldwerten Vorteil versteuern. Entscheidend ist, dass eine Prognose erstellt und beim Lohnkonto des Arbeitnehmers aufbewahrt wird.

## Aktuelle Entscheidungen zum Umfang mit der 44-EUR-Sachbezugsgrenze

**Schnell gelesen:** BFH und BMF beurteilen die Handhabung der 44-EUR-Freigrenze immer häufiger unterschiedlich, legen aber damit fest, welche Details zu beachten sind. Fracht-, Liefer- und Versandkosten können in 44-EUR-Sachbezugsfreigrenze einzurechnen sein. Hier ist der Einzelfall genau zu prüfen. Sicher gestellt ist: die MitarbeiterCard führt in der Anwendung der Sachbezugsgrenze zu einem Vorteil für den Arbeitnehmer, aber ob die Finanzverwaltung diese Option weiter zulassen wird, ist derzeit unklar. Die Notwendigkeit von Anrufungsauskünften wird damit noch stärker hervorgehoben.

### Umgang mit Fracht- und Handlingskosten im Rahmen der 44-EUR-Sachbezugsfreigrenze

Im Rahmen der 44-EUR-Sachbezugsfreigrenze können auch Versand- und Verpackungskosten zu berücksichtigen sein. Wann das der Fall ist, hat der BFH jetzt klargestellt und dabei wichtige Fragen zur Bewertung von Sachbezügen beantwortet.

Im erste Beispielfall hatte eine Spedition ihren Arbeitnehmern im Rahmen eines Prämiensystems die Möglichkeit eingeräumt, bei einem Fremdunternehmen Waren zu bestellen. Das Fremdunternehmen stellte der Spedition regelmäßig einen Betrag von 43,99 EUR (brutto) für die Waren in Rechnung sowie regelmäßig eine Versand- und Handlingspauschale von 7,14 EUR (brutto). Das FG Baden-Württemberg entschied: Der Wert der Ware für den Arbeitnehmer setzt sich zusammen aus dem eigentlichen Warenwert und den Versand- und Handlingskosten.

Der BFH hat Folgendes klargestellt:

- Als üblicher Endpreis ist der Endverbraucherpreis und damit der im allgemeinen Geschäftsverkehr von Letztverbrauchern für identische bzw. gleichartige Waren tatsächlich gezahlte günstigste Einzelhandelspreis am Markt anzusetzen.
- Fracht-, Liefer- und Versandkosten gehören nicht zum üblichen Endpreis, weil es sich hierbei nicht um die Gegenleistung des Letztverbrauchers für die Ware handelt und die Fracht-, Liefer- und Versandkosten den Warenwert nicht erhöhen.

**ABER:** Liefert der Arbeitgeber die Ware in die Wohnung des Arbeitnehmers, liegt eine zusätzliche Leistung des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer vor.

Die Kosten des Arbeitgebers hierfür sind ein gesonderter Sachbezug, der nach § 8 Abs. 2 S. 1 EStG gesondert zu bewerten ist und damit in die 44-EUR-Grenze einzubeziehen ist. Wird die Ware also ans Unternehmen geliefert, geschieht nichts. Wird die Ware individuell an den Arbeitnehmer geliefert, müssen die Versandkosten auf den Warenwert angerechnet werden.

Entsprechendes gilt, wenn der günstigste Einzelhandelspreis des Sachbezugs am Markt im Versand- oder Onlinehandel gefunden wird. Ist der Versand dort als eigenständige Leistung ausgewiesen und nicht bereits im Einzelhandelsverkaufspreis und damit im Endpreis im Sinne des § 8 Abs. 2 S. 1 EStG enthalten, wird der geldwerte Vorteil aus der Lieferung „nach Hause" bei der Berechnung der 44-EUR-Freigrenze zum Warenwert addiert.

**Praxistipp:** Wird die 44-EUR-Sachbezugsfreigrenze überschritten, kann der Arbeitgeber, die Sachzuwendungen an seine Arbeitnehmer nach § 37b Abs. 2 EStG pauschal versteuern. Dabei muss er Folgendes beachten: Nach § 37b EStG muss die Bemessungsgrundlage für die Pauschalsteuer anhand der Aufwendungen des Arbeitgebers inklusive Umsatzsteuer ermittelt werden. Betrachtet man die Lieferung nach Hause als separaten geldwerten Vorteil, muss dieser Vorteil neben dem Warenwert auch hier zusätzlich mit nach § 37b EStG pauschaliert werden.

Pauschal versteuerte Bezüge bleiben bei der Prüfung der 44-EUR-Sachbezugsfreigrenze außer Ansatz. Daher kann durch die Pauschalierung allein der Versandkosten die 44-EUR-Sachbezugsfreigrenze ggf. dennoch voll durch den Warenwert ausgeschöpft werden. Dies sollte aber immer im Rahmen einer Anrufungsauskunft mit dem zuständigen Betriebstättenfinanzamt geklärt werden.

### Nettolohnoptimierung mit MitarbeiterCards?

Soll der Arbeitgeber einer Arbeitnehmerin statt einer Gehaltserhöhung von monatlich 100 EUR netto eine Prepaid-Kreditkarte mit gleichem Wert zukommen lassen? Was ist für den Arbeitgeber günstiger? Diese Frage stellen sich viele Arbeitgeber, die derzeit Besuch von sogenannten Entgeltoptimieren haben. Generell ist die Nutzung von steuerlichen Rahmenbedingungen für Nettozahlungen an den Arbeitnehmer eine gute Sache.

Prepaid-Kreditkarten eröffnen Arbeitgebern Gestaltungen, wenn sie mit einem Gehaltsextra bei Arbeitnehmern punkten wollen und nicht jeden Monat Gutscheine an die Mitarbeiter ausgeben wollen bzw. den damit verbundenen Aufwand scheuen.

Derzeit gilt noch: bei Wertguthabenkarten, die Arbeitnehmern in Form von Prepaid-Kreditkarten zur Verfügung gestellt werden, handelt es sich um Sachbezüge, wenn der Arbeitnehmer anstelle

der Sachleistung nicht auch Barlohn verlangen kann.

Das Finanzamt akzeptiert das Modell in der Regel unter folgenden Voraussetzungen:

- Die Leistung wird zum ohnehin geschuldeten Lohn erbracht, es muss sich also um eine freiwillige Sonderzahlung handeln.
- Der Arbeitnehmer kann mit seinem Prepaid-Guthaben nur Waren und Dienstleistungen beziehen. Die Auszahlung in Geld ist also nicht erlaubt.
- Die Prepaid-Kreditkarte lässt keine Überziehung, keine Geldüberweisung und keinen Kauf von Fremdwährungen zu.

**Sind Mitarbeiterkarten wirklich Sachlohn?**

Der BFH hat im Rahmen der Entscheidungen zur betrieblichen Krankenversicherung festgestellt, dass sogenannte Geldsurrogate wie Mitarbeiter-Karten etc. Zahlungsmittel und damit Geldfluss wären und damit nicht als Sachbezug der Freiheit der 44-EUR-Grenze unterworfen werden dürfen. Wo hier nun eine Grenze zu ziehen ist, ob die Anzahl der Einlösestellen für Karten entscheidend ist oder ob das BMF sich gänzlich gegen die Kartenlösung aussprechen wird, bleibt derzeit abzuwarten.

**Praxistipp:** Achten Sie darauf, eine Anrufungsauskunft für Ihre Lösung vorliegen zu haben. Im Falle einer negativen Entscheidung des BMF zu der Thematik können Sie sich für die Vergangenheit auf diese berufen.

## Krankenzusatzversicherungen: Bar- oder Sachlohn je nach Fall und damit wieder unter Anwendbarkeit der 44-EUR-Grenze?

Arbeitgeberfinanzierte Beiträge zu Krankenzusatzversicherungen der Arbeitnehmer sind Sachlohn, wenn der Arbeitnehmer aufgrund des Arbeitsvertrags ausschließlich Versicherungsschutz verlangen kann. In diesem Fall ist die 44-EUR-Sachbezugsfreigrenze nutzbar. Demgegenüber sind Zuschüsse des Arbeitgebers zu einer Krankenzusatzversicherung der Arbeitnehmer Barlohn.

Das BMF hatte sich hier klar aufgestellt: Leistungen in eine betriebliche Krankenversicherung sind Arbeitslohn und damit voll steuer- und sv-pflichtig.

Aus den Urteilen ergeben sich aber viele Fragen: Wie wirkt sich diese Rechtsprechung aus? Wird das BMF sich der Entscheidung anschließen? Die augenblickliche Tendenz ist eher NEIN.

Welche Versicherungsprodukte sind betroffen? Gilt die Rechtsprechung für Neu- und Bestandskunden? Gilt altes oder neues Recht, wenn ein Kunde jetzt die betriebliche Krankenversicherung (bKV) abschließt? Ab wann kann der Arbeitgeber die Rechtsprechung anwenden? Gibt es eine Übergangszeit?

Klarheit gibt es hier leider noch nicht. Das BMF wird mit einem Schreiben dazu Stellung beziehen. Damit ist aber vermutlich erst im Februar 2019 zu rechnen.

**Praxistipp:** Steuern Sie neue Verträge in der Form, dass nur Sachleistungen zur Verfügung gestellt werden und führen Sie im Einzelfall eine Anrufungsauskunft zu einem solchen Thema aus. Dann haben Sie zumindest bis zu einer finalen Entscheidung des BMF Sicherheit. Gerne unterstützen wir Sie hierbei.

## Steuerliche Anforderungen an Betriebsveranstaltungen

**Schnell gelesen:** Nach aktueller Entscheidung eines FG müssen für die Versteuerung von Betriebsveranstaltungen Mitarbeiter, die erkrankt waren oder nicht teilnehmen konnten, nicht wie bisher zu Lasten der anderen Kollegen versteuert werden. Die finale Entscheidung steht aus. Dafür steigt die Anforderung an gezeichnete Teilnehmerlisten durch die Bundesfinanzbehörde.

Endlich wurde einmal pro Arbeitgeber entschieden: Absagen von Kollegen anlässlich einer Betriebsveranstaltung (gehen steuerrechtlich nicht zulasten der tatsächlich Feiernden. Dies hat das FG Köln entschieden und stellt sich mit seinem Urteil ausdrücklich gegen die Ansicht des BMF (Schreiben vom 14.10.2015, Az. IV C 5 - S 2332/15/10001).

**Praxistipp:** Das Finanzamt hat Revision eingelegt. Somit muss der BFH entscheiden, ob es bei Aufwendungen für „No-Shows" auf die teilnehmenden oder die angemeldeten Arbeitnehmer ankommt. Der Fall bleibt also weiter offen und wird durch einen Ansatz weiter verschärft:

Die Betriebsprüfer fordern in der Praxis nun immer öfter die Teilnehmerlisten für die Betriebsveranstaltungen unterzeichnet durch die Teilnehmer an. Praktisch stellt das viele Unternehmen vor eine gefühlt unüberwindliche Herausforderung. Sicherlich ergibt sich aber die eine oder andere Möglichkeit, die Teilnahmeliste tatsächlich zu einem Zeitpunkt auslegen und zeichnen zu lassen. Wir wissen selbst, dass dies nach „unnötiger Bürokratie riecht", möchten aber darauf verweisen, da die Stellungnahmen des BMF in die Richtung der Nachweisverpflichtung durch den Arbeitgeber zielen.