

Lohn Info 01+02/19

München, den 07.02.2019

Ausgabe Lohn Spezial Januar /Februar 2019

Sehr geehrte Damen und Herren,

nachfolgend haben wir in dieser Ausgabe wieder aktuelle Urteile und Neuerungen aus dem Steuer- und Wirtschaftsrecht für Sie zusammengestellt.

I. E-Dienstwagen und Jobtickets steuerfrei

Der Bundesrat hat am 23.11.2018 dem „Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften“ (sog. Jahressteuergesetz 2018) zugestimmt. Das Gesetz enthält unterschiedliche Regelungen zu den wichtigsten Steuerarten. Während des Gesetzgebungsverfahrens ist es zu mehreren Änderungen gegenüber dem ursprünglichen Gesetzentwurf gekommen.

Die wichtigsten Neuregelungen:

- Der Entnahmewert aus der **Privatnutzung von betrieblichen Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen** wird nur noch mit der Hälfte des inländischen Bruttolistenpreises angesetzt. Voraussetzung ist, dass das Fahrzeug in der Zeit vom 1.1.2019 bis 31.12.2021 angeschafft wird. Für Hybridelektrofahrzeuge ist weitere Voraussetzung, dass sie eine elektrische Mindestreichweite von 40 Kilometern haben oder höchstens von 50g CO₂/Kilometer ausstoßen. Der bisherige Nachteilsausgleich, der die Bemessungsgrundlage für Elektro- oder Hybridfahrzeuge mindert, fällt ab 2019 weg und greift wieder ab 2022.

- Die o.g. Grundsätze gelten auch für die Bemessung des geldwerten Vorteils für Arbeitnehmer, die ein entsprechendes Dienstfahrzeug nutzen. Die Halbierung des Listenpreises gilt ebenfalls für Fahrten zwischen Wohnung und Betriebsstätte bzw. erster Tätigkeitsstätte und für Familienheimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung.

Hinweis: Die Fahrtenbuchmethode bleibt weiterhin zulässig. Entsprechend der Halbierung der Bemessungsgrundlage für die Anwendung der Listenpreismethode werden hier in Bezug auf die Ermittlung der insgesamt entstandenen Aufwendungen die Anschaffungskosten für das Elektro- und Hybridelektrofahrzeug oder vergleichbare Aufwendungen bei Anschaffung in der Zeit vom 1.1.2019 bis zum 31.12.2021 lediglich zur Hälfte berücksichtigt.

- Der Vorteil aus der **Überlassung eines (Elektro-)Fahrrads**, das dem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen wird, bleibt künftig einkommensteuerfrei. Gleiches gilt für die Privatnutzung eines betrieblichen (Elektro-)Fahrrads durch einen Unternehmer.
- Ab 2019 ist ein **Jobticket** steuerfrei. Dies betrifft Sachbezüge wie Zeitkarten sowie Zuschüsse des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers zum öffentlichen Personennahverkehr geleistet werden.

Hinweis: Auch die private Nutzung des Jobtickets bleibt steuerfrei. Die Steuerbefreiung gilt jedoch nicht für die Umwandlung von Arbeitslohn in ein Jobticket, sondern das Jobticket muss **zusätzlich** zum Arbeitslohn gewährt werden. Darüber hinaus wird der steuerliche Vorteil auf die Entfernungspauschale angerechnet.

- **Altersvorsorgeaufwendungen und Krankenversicherungsbeiträge** eines in Deutschland lebenden, jedoch im EU-Ausland arbeitenden Arbeitnehmers können künftig in Deutschland als Sonderausgaben abgesetzt werden, wenn der Arbeitslohn in Deutschland nach einem Doppelbesteuerungsabkommen steuerfrei ist und der Abzug dieser Aufwendungen in dem anderen EU-Staat nicht möglich ist.

Hinweis: Die Neuregelung gilt in allen noch offenen Fällen.

II. Höheres Kindergeld ab Juli 2019

Der Bundesrat hat am 23.11.2018 das sog. Familienentlastungsgesetz verabschiedet. Das Gesetz sieht zum einen eine Erhöhung des Kindergelds ab Juli 2019 vor und enthält zum anderen steuerliche Entlastungen beim Steuersatz und Steuertarif für alle Steuerpflichtigen.

Die wesentlichen Neuregelungen:

- Das **Kindergeld** wird ab dem 1.7.2019 um 10 € pro Monat und Kind erhöht. Es beträgt dann 204 € für das erste und zweite Kind, 210 € für das dritte Kind und 235 € ab dem vierten Kind.
- Derzeit beträgt das Kindergeld 194 € für das erste und zweite Kind, 200 € für das dritte Kind und 225 € für jedes weitere Kind.
- Der steuerliche **Kinderfreibetrag** wird ebenfalls erhöht – und zwar von bislang 2.394 € je Elternteil um 96 € auf 2.490 € je Elternteil ab 2019 und schließlich um weitere 96 € auf 2.586 € je Elternteil ab 2020.

Hinweis: Pro Kind beträgt damit die Erhöhung jährlich 192 €, da jeder Elternteil den um 96 € höheren Kinderfreibetrag erhält. Bei einem höheren Einkommen wirkt sich der Kinderfreibetrag günstiger aus als das Kindergeld.

- Der **Grundfreibetrag**, bis zu dem das Einkommen nicht besteuert wird, wird von derzeit 9.000 € auf 9.168 € im Jahr 2019 und auf 9.408 € im Jahr 2020 angehoben.
- Außerdem wird die Progression gemindert, indem die Eckwerte der Steuertabelle, bei denen sich der Steuersatz erhöht, entsprechend der Inflationsrate um 1,84 % für 2019 und um 1,95 % für 2020 erhöht werden.
- Diese Verschiebung der Eckwerte dient der **Bekämpfung der sog. kalten Progression**, bei der sich der Steuersatz bereits durch eine inflationsbedingte Gehaltserhöhung erhöht und die Gehaltserhöhung durch den höheren Steuersatz zum Teil aufgeessen wird.
- Der im Rahmen der außergewöhnlichen Belastungen maßgebliche **Höchstbetrag für Unterhaltszahlungen an unterhaltsberechtigte Angehörige** wird von derzeit 9.000 € auf 9.168 € ab dem Jahr 2019 und auf 9.408 € ab 2020 angehoben. Die Höchstbeträge entsprechen den jeweiligen Grundfreibeträgen in den Jahren 2019 und 2020.

Hinweise: Das Gesetz muss jetzt noch vom Bundespräsidenten unterzeichnet werden, was als sicher gilt. Nach der Unterzeichnung wird das Gesetz im Bundesgesetzblatt verkündet und tritt dann zum 1.1.2019 in Kraft, sofern bei einzelnen Änderungen kein anderer Zeitpunkt des Inkrafttretens vorgesehen ist.

Krankenversicherung für das Kind

Eltern können die Kranken- und Pflegeversicherungsbeiträge ihres in der Ausbildung befindlichen Kindes, die von der Ausbildungsvergütung ihres Kindes einbehalten werden, als Sonderausgaben absetzen, wenn sie ihrem Kind die Beiträge im Wege des **Barunterhalts** erstatten und das Kind trotz seiner Ausbildungsvergütung noch unterhaltsbedürftig ist.

Hintergrund: Eltern können nicht nur ihre eigenen Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung als Sonderausgaben absetzen, sondern auch die im Rahmen ihrer Unterhaltsverpflichtung getragenen Beiträge ihres Kindes. Für das Kind muss ein Anspruch auf Kindergeld oder auf einen Kinderfreibetrag bestehen.

Sachverhalt: Die Kläger sind Eltern eines Kindes, das bis zum Mai 2010 eine Ausbildung zum Straßenbauer absolvierte und noch bei seinen Eltern wohnte. Der Arbeitgeber des Kindes behielt von Januar bis Mai 2010 insgesamt ca. 260 € Krankenversicherungsbeiträge und ca. 30 € Pflegeversicherungsbeiträge ein. Bei dem Kind wirkten sich die Beiträge aufgrund des geringen Einkommens steuerlich nicht aus. Die Kläger machten daher in ihrer Steuererklärung die Beiträge als Sonderausgaben geltend. Das Finanzamt erkannte den Sonderausgabenabzug nicht an.

Entscheidung: Der Bundesfinanzhof (BFH) wies die Klage ab:

- Der Sonderausgabenabzug der Eltern ist auch für Beiträge des Kindes für die Kranken- und Pflegeversicherung möglich, in der das Kind Mitglied ist. Die Eltern müssen aber unterhaltspflichtig sein und die Beiträge des Kindes getragen haben.
- Im Streitfall hat zunächst das Kind die Beiträge getragen, weil die Beiträge von seiner Ausbildungsvergütung abgezogen und an die Krankenkasse überwiesen wurden. Die Kläger hätten dennoch die Beiträge selbst tragen können, indem sie ihrem Kind die Beiträge im Rahmen ihrer Unterhaltspflicht erstattet hätten.
- Vorliegend haben die Kläger ihrem Kind die Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung allerdings nicht erstattet, sondern ihrem Kind lediglich Naturalunterhalt geleistet: Das Kind durfte bei ihnen wohnen und wurde gepflegt. Dies reicht für den Sonderausgabenabzug der Kläger nicht aus.

Hinweis: Verfassungsrechtliche Bedenken hatte der BFH nicht. Es genügt, dass die im Wege eines Barunterhalts getragenen Beiträge steuerlich absetzbar sind.

Der BFH ließ offen, ob das Kind angesichts seiner Ausbildungsvergütung überhaupt noch unterhaltsbedürftig war.

Vom Streitfall zu unterscheiden sind die Fälle, in denen ein Elternteil selbst Versicherungsnehmer ist und das Kind in der privaten Krankenversicherung mitversichert und hierfür einen Beitrag an die private Krankenversicherung leistet; dieser Beitrag ist als Sonderausgabe absetzbar. Im Streitfall war das Kind jedoch selbst Versicherungsnehmer.

III. Mindestlohn steigt

Am 20.11.2018 wurde die „Zweite Mindestlohnanpassungsverordnung“ im Bundesgesetzblatt verkündet. Damit ist es nun offiziell: Ab dem 1.1.2019 gilt ein bundeseinheitlicher gesetzlicher Mindestlohn von 9,19 € brutto und ab dem 1.1.2020 von 9,35 € brutto je Zeitstunde.

IV. A1-Bescheinigung - elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren

Für eine vorübergehende Tätigkeit im EU-Ausland (inkl. Island, Norwegen, Schweiz und Liechtenstein) ist eine A1-Bescheinigung erforderlich.

Zum 01.01.2019 wird das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1 (gemäß § 106 Absatz 1 SGB IV) für die Arbeitgeber und die am Verfahren beteiligten Stellen verpflichtend und in DATEV mit LODAS Version 10.8 umgesetzt.

Elektronisch beantragte A1-Bescheinigungen bei Entsendung werden den Antragstellern elektronisch zur Verfügung gestellt.

Vgl. extra ausführliche Informationen

V. Klarstellung bei der Lohnsteuer für privat genutzte Firmenwagen

Allgemein gilt: wird ein Firmenwagen auch privat genutzt, muss dieser „geldwerte Vorteil“, wenn er nicht durch das Führen eines Fahrtenbuchs ermittelt wird, monatlich mit 1 % des inländischen Listenpreises versteuert werden, inklusive des Preises für Sonderausstattungen. Wege zwischen Wohnung und Arbeitsstätte sind in der Regel mit 0,03 % des Bruttolistenpreises pro Entfernungskilometer monatlich zu versteuern.

Die Finanzverwaltung hat nun in einem Schreiben über nachfolgende Punkte aufgeklärt:

Pendelfahrten zur Arbeit

Bei Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte muss der Arbeitnehmer ausnahmsweise keinen geldwerten Vorteil (mit 0,03 %) versteuern, wenn ihm der Wagen ausschließlich an den Tagen überlassen wird, an denen er voraussichtlich dienstliche Fahrten von der Wohnung aus antreten oder dort beenden muss (z.B. bei Bereitschaftsdiensten).

Bei weniger als 15 Fahrten pro Monat zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte kann der geldwerte Vorteil der einzelnen Fahrt mit 0,002 % des Bruttolistenpreises pro Entfernungskilometer angesetzt werden (statt mit 0,03 %). Hierzu sind jedoch im Lohnsteuerabzugsverfahren noch weitere Vorgaben zu beachten. Gerne klären wir Ihre Fragen hierzu.

Elektronisches Fahrtenbuch

Elektronische Fahrtenbücher können vom Finanzamt steuerlich anerkannt werden, wenn sie alle Fahrten automatisch bei deren Beendigung mit Datum, Kilometerstand und Fahrtziel erfassen. Eine zeitnahe Aufzeichnung liegt vor, wenn der Fahrer die dienstlichen Fahrten innerhalb von sieben Kalendertagen in ein Webportal einträgt und die übrigen Fahrten dem privaten Bereich zuordnet.

Steuerlich nicht anerkannt werden vom Finanzamt zum Beispiel Fahrtenbücher in Form von Excel-Tabellen, da Änderungen dort nicht nachvollziehbar sind.

Privatnutzung bei Fahrzeugpool

Wenn sich Arbeitnehmer für Privatfahrten aus einem Pool von mehreren Fahrzeugen mit unterschiedlichen Anschaffungskosten bedienen können, wird der pauschale geldwerte Vorteil pro Arbeitnehmer ermittelt, indem zunächst 1 % der Summe der Listenpreise aller Fahrzeuge errechnet und dieser Wert dann durch die Anzahl der Nutzungsberechtigten Arbeitnehmer geteilt wird.

Familienheimfahrten bei doppelter Haushaltsführung

Bei einer doppelten Haushaltsführung kann der Firmenwagen einmal wöchentlich ohne lohnsteuerliche Folgen für eine Heimfahrt zur Familie genutzt werden. Bei häufigeren Familienheimfahrten muss ab der zweiten wöchentlichen Fahrt ein pauschaler Nutzungswert von 0,002 % des Bruttolistenpreises pro Entfernungskilometer zwischen Beschäftigungsort und Hauptwohnsitz lohnversteuert werden.

Nutzungsverbot

Das dienstliche Verbot einer privaten Firmenwagennutzung wird vom Finanzamt anerkannt und hat keine lohnsteuererhöhenden Folgen. Die Unterlagen (z.B. eine arbeitsvertragliche Vereinbarung) sind als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

Nutzt der Arbeitnehmer das Fahrzeug trotz Verbot privat, führt dies erst ab dem Zeitpunkt zu Arbeitslohn, ab dem der Arbeitgeber zu erkennen gibt, dass er auf eine Schadensersatzforderung verzichtet.

VI. Betriebliche Gesundheitsförderung – steuerfreie Arbeitgeberleistungen

Seit dem Präventionsgesetz vom 17.7.2015 wurde u.a. auch ein Zertifizierungsverfahren für die förderungswürdigen Maßnahmen zur individuellen, verhaltensbezogenen Prävention durch den Spitzenverband Bund der Krankenkassen eingeführt.

Der bisherige § 3 Nr. 34 EStG, der die steuerfreien Arbeitgeberleistungen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung regelt, enthält noch einen Verweis auf die alten Regelungen der §§ 20 und 20a SGB V. Die Anpassung durch das Präventionsgesetz ist bislang nicht nachvollzogen worden. Dies soll nun nachgeholt werden. Durch die vorgesehene Änderung soll künftig zutreffend auf die §§ 20 und 20b SGB V verwiesen werden. Die geplante Neufassung des § 3 Nr. 34 EStG sieht somit vor, dass **die Zertifizierung** von Maßnahmen zur verhaltensbezogenen Prävention künftig **zwingend für die Anerkennung der Steuerbefreiung** ist.

Die Neufassung des § 3 Nr. 34 EStG soll grundsätzlich erstmals ab dem Veranlagungszeitraum 2019 anzuwenden sein. Abweichend davon soll das Zertifizierungserfordernis für bereits vor dem 1.1.2019 begonnene unsertifizierte Gesundheitsmaßnahmen erstmals für Sachbezüge maßgeblich sein, die nach dem 31.12.2019 gewährt werden. Dies soll eine Anpassung der Verfahren in den Betrieben ermöglichen. Die übrigen Voraussetzungen der §§ 30 und 20b SGB müssen aber bereits vorher erfüllt sein.

Leistungen des Arbeitgebers zur Verhinderung und Verminderung von Krankheitsrisiken und zur Förderung der Gesundheit in Betrieben können – wie bisher – nur dann steuerfrei sein, wenn sie zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden. Der max. steuerfreie Betrag soll unverändert 500 € im Kalenderjahr betragen.

VII. Großbuchstabe „M“

Wie bisher ist unter Nr.2 des Ausdrucks der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung – neben den anderen Großbuchstaben – grundsätzlich auch der Großbuchstabe „M“ einzutragen, wenn dem Arbeitnehmer anlässlich oder während einer beruflichen Auswärtstätigkeit oder i.R. einer beruflichen doppelten Haushaltsführung vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten eine nach § 8 Abs. 2 Satz 8 EStG mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewertende Mahlzeit zur Verfügung gestellt wurde. Die Eintragung hat unabhängig davon zu erfolgen, ob die Besteuerung der Mahlzeit nach § 8 Abs. 2 Satz 9 EStG unterbleibt (weil der Arbeitnehmer dem Grunde nach Verpflegungspauschalen ansetzen könnte), der Arbeitgeber die Mahlzeit individuell oder nach § 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 1a EStG pauschal besteuert hat. Weitere Einzelheiten regelten das ergänzende BMF-Schreiben vom 24.10.2014.

Die dort vorgesehene Übergangsregelung, wonach für eine Übergangszeit bis max. 2015 eine Bescheinigung des Großbuchstabens „M“ nicht zwingend erforderlich ist, sofern das Betriebsstätten Finanzamt für die nach § 3 Nr. 13 oder 16 EStG steuerfrei gezahlten Vergütungen nach § 4 Abs. 3 LStDV eine andere Aufzeichnung als im Lohnkonto zugelassen hat, wurde mit dem Ausstellungsschreiben vom 30.6.2015 um zwei Jahre bis zum 31.12.2017 verlängert und dies letztmalig verlängert bis zum 31.12.2018. Die **Übergangsregelung läuft damit zum 31.12.2018 aus. Ab 1.1.2019** ist der Großbuchstabe „M“ entsprechend der oben dargestellten Ausführungen **einzutragen**.

VIII. Betriebsrentenstärkungsgesetz:

Was ändert sich für Sie als Arbeitgeber?

Seit dem 01.01.2018 ist das BRSBG in Kraft getreten. Dieses Artikelgesetz ist die dritte große Reform des Betriebsrentenrechts innerhalb der letzten 40 Jahre. Zentraler Inhalt des BRSBG ist die Verbesserung der betrieblichen Altersversorgung.

Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab 01.01.2019 gilt:

Sie sind als Arbeitgeber zur Weitergabe Ihrer Sozialversicherungsersparnisse (max. 15 % des umgewandelten Entgelts) an den Arbeitnehmer verpflichtet. Voraussetzung ist, dass Sie durch die Entgeltumwandlung Ihres Mitarbeiters Sozialversicherungsbeiträge einsparen. Dieser Arbeitgeberzuschuss ist von Beginn an gesetzlich unverfallbar.

Für **bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen** bis einschließlich 31.12.2018 gilt:

Sie sind dazu verpflichtet, einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe der Sozialversicherungsersparnis (max. 15 % des umgewandelten Entgelts) ab dem 01.01.2022 an Ihren Mitarbeiter weiterzugeben. Dieser Beitrag ist ebenfalls ab sofort unverfallbar.

Unser Tipp - Einführung bzw. Anpassung der Versorgungsordnung:

Schaffung einer einheitlichen Regelung für alle Mitarbeiter mit einem pauschalen Zuschuss von 15 %. Das vereinfacht die firmeninterne Abrechnung und alle Mitarbeiter werden gleich behandelt.

Umsetzung ab sofort auch für bestehende Verträge. Das vermeidet eine Ungleichbehandlung der Mitarbeiter und schafft Zufriedenheit in der Belegschaft:

Sollten bereits bei Verträgen mit Beginn vor 1.1.2019 die Sozialversicherungsersparnis anteilig weitergegeben worden sein, so sollte bereits jetzt mit einer „Klärung“ dieser Zuschüsse begonnen werden. Die Versicherungsgesellschaften informieren sicherlich gerne, wie zu diesen Verträgen eine Anpassung an das BRSBG durchzuführen ist.

Fazit:

Das Betriebsrentenstärkungsgesetz beinhaltet viele umfassende Änderungen, welche u.a. die Arbeitnehmer, die Versicherungsgesellschaften und Sie als Arbeitgeber betreffen. Besonders für Sie entstehen neue Pflichten, die zu berücksichtigen sind. **Lassen Sie sich diesbezüglich von Ihrem Versicherungsberater informieren.**

Weitere Informationen

Die vorstehenden Ausführungen und Beiträge sind nach bestem Wissen und Kenntnisstand verfasst worden. Es handelt sich nicht um abschließende Informationen und ersetzt keine Beratung. Eine Haftung für den Inhalt dieses Informationsbriefs kann daher nicht übernommen werden. Gerne beraten wir Sie zu diesen und anderen Themen.

Bitte vereinbaren Sie bei Interesse einen Besprechungstermin.

Wir analysieren individuell Ihre persönliche Situation, zeigen Ihnen Vor- und Nachteile auf und geben Ihnen Gestaltungsempfehlungen.