

novus

PERSONAL

Steuervergünstigungen
zur Förderung einer
umweltfreundlicheren
Mobilität

Die Brückenteilzeit gilt
seit 1.1.2019

Auswirkungen des
Brexits auf entsandte
Mitarbeiter



Steuervergünstigungen zur Förderung einer umweltfreundlicheren Mobilität



Zum Ende des vergangenen Jahres einigten sich der Bundestag und der Bundesrat auf das sog. Jahressteuergesetz 2018. Darin enthalten sind einige Steuervergünstigungen, mit denen die Nutzung von Verkehrsmitteln abseits des Pkw mit klassischem Verbrennungsmotor gefördert werden sollen.

So wird weiterhin verstärkt auf E-Mobilität gesetzt. Wird einem Arbeitnehmer ein betriebliches Elektrofahrzeug oder ein Hybridelektrofahrzeug auch zur privaten Nutzung überlassen, halbiert sich im Ergebnis der daraus resultierende steuerpflichtige geldwerte Vorteil – was auch auf die Belastung mit Sozialversicherungsbeiträgen durchschlägt. Begünstigt ist dabei nicht nur die Überlassung eines betrieblichen E-Fahrzeugs an Arbeitnehmer, sondern auch die Privatnutzung durch den Unternehmer.

Der Gesetzgeber möchte zudem aber auch die Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel fördern. Konkret soll dies durch die seit Jahresbeginn wieder eingeführte Steuerbefreiung von Jobtickets erfolgen. Kann der Arbeitnehmer Bahnen und Busse verbilligt oder kostenlos für Fahrten von der Wohnung zur ersten Tätigkeitsstätte oder Privatfahrten nutzen, ist der daraus resultierende geldwerte Vorteil steuerfrei. Voraussetzung ist allerdings, dass das Jobticket zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt wird. So könnte etwa eine anstehende Lohnerhöhung in Form eines Jobtickets gewährt werden, ohne die Steuer- und Abgabenbelastung des Arbeitnehmers zu erhöhen.

Insbesondere in Großstädten ein Trend: die Nutzung von Fahrrädern, insb. mit Unterstützung eines Elektromotors. Auch hier sieht der Gesetzgeber eine Chance, die Mobilität umweltgerechter zu entwickeln. Kann der Arbeitnehmer für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsplatz oder Privatfahrten ein betriebliches Fahrrad oder E-Bike, sofern es nicht als Kraftfahrzeug gilt, nutzen, ist der daraus resultierende Vorteil ebenso seit Jahresbeginn steuerfrei. Letztmals wird diese Steuerbegünstigung allerdings in 2021 gewährt. Der Gesetzgeber scheint hier die Wirksamkeit der steuerlichen Förderung noch überprüfen zu wollen. Als zusätzlichen Anreiz – wobei die praktische Relevanz sich eher im Rahmen halten dürfte – mindert die steuerfreie Nutzung des betrieblichen Fahrrads auf Fahrten zur Arbeitsstätte nicht die Entfernungspauschale, die der Arbeitnehmer im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung geltend machen kann. Zudem ist eine entsprechende Steuerbefreiung vorgesehen, wenn ein betriebliches Fahrrad durch den Unternehmer für private Zwecke genutzt wird. Der Gewinn ist nicht um den Wert der Privatnutzung zu erhöhen.

Ob der Gesetzgeber durch diese Regelungen Impulse für eine umweltfreundlichere Mobilität setzen kann, bleibt abzuwarten. Für Arbeitgeber ergeben sich daraus jedenfalls Möglichkeiten, Arbeitnehmer, die sich weg vom klassischen Verbrennungsmotor bewegen, mehr Netto vom Brutto zukommen zu lassen. Mehr dazu erläutern wir Ihnen auf S. 4 und stehen bei Fragen gerne zur Verfügung.

Anne-Marie Kekow
Wirtschaftsprüferin, Steuerberaterin und Partnerin
bei Ebner Stolz in Hamburg



INHALT

EDITORIAL	
Steuervergünstigungen zur Förderung einer umweltfreundlicheren Mobilität	2
STEUERECHT	
Jahressteuergesetz 2018 passiert Bundestag und Bundesrat	4
Firmenwagen: Neues zu Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte	6
Sachbezugswerte für unentgeltliche oder verbilligte Mahlzeiten der Arbeitnehmer ab 2019	6
Sachbezugswert für arbeitstäglige Zuschüsse zu Mahlzeiten	7
Absagen von Kollegen anlässlich einer Betriebsveranstaltung gehen nicht zu Lasten der feiernden Kollegen	7
Lohnbesteuerung von Zuwendungen im Zusammenhang mit einer Jubilarsveranstaltung	8
Erhöhung des Grundfreibetrags und des Kindergelds	8
ARBEITSRECHT	
Die Brückenteilzeit gilt seit 1.1.2019	9
Fahrt zum Kunden und zurück bei auswärtiger Arbeitsstelle vergütungspflichtig	10
Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsentsendung	10
„Vererblichkeit“ des Urlaubsanspruchs bei nicht genommenem Urlaub	10
Kein automatischer Wegfall des Urlaubs wegen nicht gestellten Urlaubsantrags	11
Keine Berücksichtigung von Zeiten des Elternurlaubs bei Ermittlung des Jahresurlaubs	11
Betriebliche Altersversorgung – Verpflichtende Weitergabe von ersparten Sozialversicherungsbeiträgen	12
Aufsichtsratsbildung unter Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern	12
INTERNATIONAL	
Konsultationsvereinbarungen mit der Schweiz und Österreich	13
Sozialversicherungsrechtliche Globalbeiträge: Anpassung des Aufteilungsmaßstabs für 2018	14
Auswirkungen des Brexits auf entsandte Mitarbeiter	14
SOZIALVERSICHERUNG	15
INTERN	16

Jahressteuergesetz 2018 passiert Bundestag und Bundesrat

Am 8.11.2018 beschloss der Bundestag das Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften (kurz auch Jahressteuergesetz 2018, JStG 2018, genannt) in der durch die Beschlussempfehlung des Finanzausschusses des Bundestags modifizierten Fassung. Der Bundesrat stimmte dem Gesetz am 23.11.2018 zu. Mit seiner Veröffentlichung im Bundesgesetzblatt am 1.12.2018 (BGBl. I 2018, S. 2338) ist das Gesetz in Kraft getreten.

Im JStG 2018 finden sich u. a. folgende im Personalbereich relevante Regelungen:

Arbeitgeberzuschuss für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte wieder ab dem 1.1.2019 steuerfrei

Seit 1.1.2019 sind Zuschüsse des Arbeitgebers für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte, die mit öffentlichen Verkehrsmitteln durchgeführt werden, ebenso steuerfrei wie entsprechende Sachzuwendungen. Die neue Steuerfreiheit führt zudem zur Sozialversicherungsfreiheit. Dadurch will der Gesetzgeber die Nutzung der Verkehrsmittel im Linienverkehr fördern.

Von der Neuregelung des § 3 Nr. 15 Satz 1 EStG begünstigt sind insbesondere Sachzuwendungen des Arbeitgebers in Form der unentgeltlichen oder verbilligten Zurverfügungstellung eines Jobtickets sowie Zuschüsse des Arbeitgebers zu dessen Erwerb. Auch Zuschüsse und Sachzuwendungen Dritter, die mit Rücksicht auf das Dienstverhältnis erbracht werden, bleiben steuerfrei.

Zu beachten ist, dass diese Leistungen nur dann steuerfrei sind, wenn sie der Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erbringt. Gehaltsumwandlungen sind demzufolge nicht begünstigt.

Von der Begünstigung erfasst sind sowohl Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte als auch Privatfahrten, sofern

sie mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr durchgeführt werden. Zum Linienverkehr gehören Verkehrsmittel, die regelmäßig nach einem festgelegten Fahrplan fahren. Nicht begünstigt sind Arbeitgeberleistungen für den Luftverkehr sowie für Taxifahrten.

Durch die Einführung der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 15 EStG tritt künftig durch entsprechende Arbeitgeberzuschüsse und Sachzuwendungen kein Verbrauch der 44-Euro-Freigrenze bzw. des Rabattpflichtbetrags mehr ein.

Auch die Privatnutzung kann vom Arbeitgeber steuerfrei bezuschusst werden, und zwar dann, wenn der Zuschuss für Fahrten und Fahrkarten des öffentlichen Personennahverkehrs gewährt wird. Die steuerfreien Leistungen mindern jedoch die Entfernungspauschale, die der Arbeitnehmer für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte in seiner Einkommensteuererklärung als Werbungskosten geltend machen kann. Es besteht daher nach § 41b Abs. 1 Nr. 6 EStG eine Pflicht zur Bescheinigung dieser steuerfreien Leistungen in Zeile 17 der Lohnsteuerbescheinigung.

Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge: steuerliche Behandlung ab 1.1.2019

Die steuerliche Förderung von Elektro- und extern aufladbaren Hybridelektrofahrzeugen, die ab 1.1.2019 angeschafft oder neu geleast werden, erfolgt zukünftig durch eine Halbierung der Bemessungsgrundlage bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils für Privatfahrten, Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und etwaiger steuerpflichtiger Familienheimfahrten. Bei Anwendung der 1%-Regelung wird demnach der geldwerte Vorteil der Privatnutzung auf Basis des hälftigen Bruttolistenpreises ermittelt. Wird der geldwerte Vorteil nach der Fahrtenbuchmethode berechnet, sind die Anschaffungskosten bzw. Leasingkosten zu halbieren, so dass sich entsprechend die Gesamtkosten des Fahrzeugs mindern.

Dieser besondere Steuervorteil darf bei aufladbaren Hybridelektrofahrzeugen nur dann in Anspruch genommen werden, wenn das Fahrzeug:

1. eine Kohlendioxidemission von höchstens 50 Gramm je gefahrenem Kilometer hat

oder

2. dessen Reichweite unter ausschließlicher Nutzung der elektrischen Antriebsmaschine von mindestens 40 Kilometer beträgt (§ 3 Abs. 2 Nr. 1 oder Nr. 2 Elektromobilitätsgesetz).

Ob die Voraussetzungen erfüllt sind, ergibt sich aus dem Kaufvertrag, dem Fahrzeugschein sowie der Zulassung. Diese sollten unbedingt als Nachweise zur Lohnakte genommen werden.

Zu beachten ist zudem, dass dieser Steuervorteil nur befristet für den Zeitraum vom 1.1.2019 bis zum 31.12.2021 gilt. Derzeit herrscht die Meinung vor, dass hierfür der Zeitpunkt der tatsächlichen Auslieferung und nicht etwa das Datum des Kaufvertrages maßgeblich ist.

Für vor und nach dem o.g. Zeitraum angeschaffte oder geleaste Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge gilt der bisherige sog. Nachteilsausgleich (Minderung des Bruttolistenpreises um pauschale Beträge je nach Batteriekapazität) weiter. Dieser Nachteilsausgleich kommt ferner auch bei Anschaffung in 2019 bis 2021 zur Anwendung, wenn das aufladbare Hybridelektrofahrzeug die Voraussetzungen nach § 3 Abs. 2 Nr. 1 oder Nr. 2 EMOG nicht erfüllt.

Hinweis: Die Minderung des geldwerten Vorteils bei Überlassung eines Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugs an den Arbeitnehmer gilt nicht für die Umsatzsteuer. Als umsatzsteuerliche Bemessungsgrundlage ist vielmehr der nach der 1 %-Methode oder der Fahrtenbuchmethode ermittelte Wert ohne Anwendung der vorgenannten Begünstigungen zu ermitteln.



Nutzung und Überlassung von betrieblichen Fahrrädern

Neben der steuerlichen Förderung von Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen stellt der Gesetzgeber zudem die Überlassung von betrieblichen Fahrrädern an Arbeitnehmer zur privaten Nutzung (inkl. Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte) steuerfrei (§ 3 Nr. 37 EStG). Diese Regelung gilt ab dem 1.1.2019 unabhängig vom Anschaffungszeitpunkt für alle betrieblichen Fahrräder. Die Anwendung ist zeitlich befristet und ist letztmals in 2021 vorgesehen. Allerdings wird die Lohnsteuerfreiheit nur dann gewährt, wenn das Fahrrad zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn überlassen wird. Somit sind Gehaltsumwandlungen nicht begünstigt.

Soweit die Privatnutzung lohnsteuerfrei ist, bleibt sie auch sozialversicherungsfrei (§1 Abs. 1 Nr. 3 SvEV i.V.m. § 40 Abs. 2 EStG).

Auch Elektrofahrräder können steuerfrei zur Privatnutzung überlassen werden, jedoch ist hier zu unterscheiden, ob es sich um ein E-Bike oder Pedelec handelt und ob es als Fahrrad oder Kraftfahrzeug einzustufen ist. Pedelecs (Pedal Electric Cycles) fahren nur dann mit Motorunterstützung, wenn der Fahrer in die Pedale tritt. Bei einer Geschwindigkeit von bis zu 25 km/h gelten die Pedelecs noch als Fahrräder. Darüber hinaus gehören sie zu den zulassungspflichtigen Kfz. Dagegen sind E-Bikes, die auf Knopfdruck ohne Pedalunterstützung fahren, bereits ab einer Geschwindigkeit von 6 km/h als zulassungspflichtiges Kfz einzustufen.

Hinweis: Die lohnsteuerfreien Leistungen mindern die Entfernungspauschale zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte im Rahmen des Werbungskostenabzugs nicht (§ 9 Abs. 1 Nr. 4 Satz 7 EStG).

Die Überlassung der Fahrräder für private Zwecke bleibt trotz der Lohnsteuerfreiheit umsatzsteuerpflichtig. Der Umsatz ist dabei nach der 1 %-Methode zu ermitteln.

Firmenwagen: Neues zu Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte

Der Arbeitnehmer hat bei Überlassung eines Firmenwagens, der sowohl privat als auch für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte genutzt werden darf, einen geldwerten Vorteil zu versteuern. Bei der Ermittlung des geldwerten Vorteils für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte gibt es zwei Möglichkeiten:

- ▶ Bei 180 Fahrten im Jahr ist regelmäßig der Vorteil pauschal mit 0,03% des Bruttolistenpreises zu ermitteln (Pauschalmethode)
- ▶ Bei einer monatlichen Nutzung von weniger als 15 Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte kann alternativ pro Entfernungskilometer eine Einzelbewertung mit 0,002% des Bruttolistenpreises erfolgen.

Nach ständiger Rechtsprechung ist die Pauschal- oder Einzelbewertung im Lohnsteuerabzugsverfahren und im Veranlagungsverfahren anwendbar. Bisher konnte der Arbeitgeber vorgeben, dass im Lohnsteuerabzugsverfahren der geldwerte Vorteil, unabhängig von der Anzahl der Fahrten zur Arbeit, ausschließlich nach der 0,03% Regelung zu versteuern ist. Der Arbeitnehmer hatte allerdings dann die Möglichkeit, die Einzelbewertung im Rahmen seiner Einkommensteuererklärung anzuwenden.

Ab dem 1.1.2019 legt das BMF in seinem Schreiben vom 4.4.2018 (Az. IV C 5 – S 2334/18/10001, Rz. 10 Buchst. e) nun fest, dass der Arbeitgeber auf Verlangen des Arbeitnehmers zur Einzelbewertung der tatsächlichen Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte verpflichtet ist,

wenn sich aus dem Arbeitsvertrag oder einer anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Rechtsgrundlage nichts anderes ergibt. Damit kann der Arbeitgeber nur dann die Einzelbewertung im Lohnsteuerabzugsverfahren verweigern, wenn dies im Arbeitsvertrag oder anderen arbeits- oder dienstrechtlichen Regelungen ausgeschlossen worden ist.

Hinweis: Für den Arbeitnehmer ist es einfacher, wenn die Einzelbewertung gleich im Lohnsteuerabzugsverfahren durchgeführt wird, denn dann spart er sich unter Umständen die Einkommensteuererklärung. Darüberhinaus gilt auch noch: Soweit die Beitragsbemessungsgrenze in der Sozialversicherung nicht überschritten ist, sparen Arbeitgeber und Arbeitnehmer ihren Sozialversicherungsanteil.

Sachbezugswerte für unentgeltliche oder verbilligte Mahlzeiten der Arbeitnehmer ab 2019

Werden arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt Mahlzeiten an Arbeitnehmer abgegeben, sind diese mit dem anteiligen amtlichen Sachbezugswert nach der Sozialversicherungsentgeltverordnung als Arbeitsentgelt zu bewerten. Seit 1.1.2014 gilt dies auch für Mahlzeiten, die während einer

beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung vom Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung von einem Dritten zur Verfügung gestellt werden, wenn der Preis für die Mahlzeit nicht mehr als 60 Euro beträgt.

Der amtliche Sachbezugswert für Mahlzeiten beträgt ab 2019 für ein Mittag- oder Abendessen 3,30 Euro (bisher 3,23 Euro) sowie 1,77 Euro (bisher 1,73 Euro) für ein Frühstück.

Sachbezugswert für arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten

Mit Schreiben vom 18.1.2019 (Az. IV C 5 – S 2334/08/10006-01) führt das BMF aus, welche Voraussetzungen erfüllt sein müssen, damit arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten an Arbeitnehmer nicht in Höhe des Zuschusses, sondern mit dem zuvor genannten Sachbezugswert der Mahlzeit als Arbeitslohn zu berücksichtigen sind. Die Vorgaben gelten für Zuschüsse, auf die der Arbeitnehmer einen arbeitsvertraglichen oder einen aufgrund einer anderen arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage vereinbarten Anspruch hat.

Der Arbeitgeber hat das Vorliegen der nachfolgenden Voraussetzungen nachzuweisen und die Nachweise zum Lohnkonto aufzubewahren. Es muss sichergestellt sein, dass

a) tatsächlich arbeitstäglich eine Mahlzeit (Frühstück, Mittag- oder Abendessen) durch den Arbeitnehmer erworben wird. Lebensmittel sind nur dann als Mahlzeit anzuerkennen, wenn sie zum unmittelbaren Verzehr geeignet oder zum Verbrauch während der Essenspausen bestimmt sind,

b) für jede Mahlzeit lediglich ein Zuschuss arbeitstäglich (ohne Krankheitstage, Urlaubstage und – vorbehaltlich Buchstabe e) – Arbeitstage, an denen der Arbeitnehmer eine Auswärtstätigkeit ausübt) beansprucht werden kann,

c) der Zuschuss den amtlichen Sachbezugswert der Mahlzeit um nicht mehr als 3,10 Euro übersteigt,

d) der Zuschuss den tatsächlichen Preis der Mahlzeit nicht übersteigt und

e) der Zuschuss nicht von Arbeitnehmern beansprucht werden kann, die eine Auswärtstätigkeit ausüben, bei der die ersten drei Monate (§ 9 Absatz 4a Satz 6 und 7 EStG) noch nicht abgelaufen sind.

Der Nachweis, dass der Zuschuss ausschließlich zum Erwerb einer Mahlzeit berechtigt, kann z. B. durch Vorlage von Einzelbelegen oder aber durch Vorlage entsprechender vertraglicher Vereinbarungen zwischen dem Unternehmen, das die bezuschusste Mahlzeit abgibt, und dem Arbeitgeber geführt werden.

Bei Vorliegen der Voraussetzungen ist der Ansatz der Sachbezugswerte der Mahlzeiten auch bei Home Office-Mitarbeitern oder Teilzeitkräften möglich. Erwirbt der Arbeitnehmer am selben Tag weitere Mahlzeiten für andere Tage auf Vorrat, sind hierfür gewährte Zuschüsse nicht mit dem Sachbezugswert sondern in Höhe des Zuschusses als Barlohn zu erfassen.

Hinweis: Das Schreiben ist in allen offenen Fällen anzuwenden und ersetzt das BMF-Schreiben vom 24.2.2016 (BStBl. I 2016, S. 238), dessen Inhalt in das aktuelle Schreiben eingegangen ist.

Absagen von Kollegen anlässlich einer Betriebsveranstaltung gehen nicht zu Lasten der feiernden Kollegen

Für die Ermittlung des Umfangs der lohnsteuerpflichtigen Zuwendungen, die Arbeitnehmer im Rahmen einer Betriebsveranstaltung zugewendet werden, kommt es nicht auf die Zahl der tatsächlich an der Veranstaltung teilnehmenden Personen, sondern auf die Zahl der tatsächlich angemeldeten Teilnehmer an. Dies entschied das FG Köln mit Urteil vom 27.6.2018 (Az. 3 K 870/17, DStR 2018, S. 2199).

Nachträgliche Absagen oder das Nichterscheinen einzelner Arbeitnehmer können – so das FG – nicht zu Lasten der teilnehmenden Arbeitnehmer gehen. Es vertritt die Auffassung, dass tatsächlich teilnehmende Arbeitnehmer nicht durch die auf die nicht teilnehmenden Arbeitnehmer entfallenden Kosten bereichert sind und widerspricht damit der Auffassung der Finanzverwaltung (BMF vom 14.10.2015, Az. IV C 5 – S 2332/15/10001, DStR 2015, 2387, Tz. 2).

Hinweis: Das letzte Wort in dieser Frage hat der BFH, bei dem die Revision unter dem Az. VI R 31/18 anhängig ist. Entsprechende Lohnsteuerbescheide sollten mit Einspruch offengehalten werden.

Lohnversteuerung von Zuwendungen im Zusammenhang mit einer Jubilarsveranstaltung

Bei einem Bustransfer der Arbeitnehmer zu einem auswärtigen Ort zur Ehrung der Jubilare handelt es sich um Aufwendungen für den äußeren Rahmen der Betriebsveranstaltung ohne eigenen Konsumwert. Gemäß rechtskräftigem Urteil des FG Düsseldorf vom 22.2.2018 (Az. 9 K 580/17 L, EFG 2018, S. 966) sind diese Kosten nicht

in die Berechnung des geldwerten Vorteils einzubeziehen. Folglich können diese Aufwendungen auch nicht die Überschreitung der im Urteilsfall noch anzuwendenden Freigrenze von 110 Euro auslösen.

Hinweis: Unerheblich ist nach Auffassung des FG Düsseldorf, ob der Arbeitgeber oder die Arbeitnehmer die Anreise organisiert haben. Das Urteil erging zur Rechtslage vor 2015. Seit 2015 gilt an Stelle der 110 Euro-Freigrenze ein 110 Euro-Freibetrag für maximal zwei Betriebsveranstaltungen im Jahr.

Erhöhung des Grundfreibetrags und des Kindergelds

Mit dem am 6.12.2018 im Bundesgesetzblatt (BGBl. I 2018, S. 2210) veröffentlichten Gesetz zur steuerlichen Entlastung der Familien sowie zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen (Familienentlastungsgesetz) wird der Grundfreibetrag im Einkommensteuertarif von bislang 9.000 Euro für den Veranlagungszeitraum 2019 auf

9.168 Euro und für den Veranlagungszeitraum 2020 auf 9.408 Euro angehoben. Zugleich verschieben sich die Eckwerte des Einkommensteuertarifs entsprechend der voraussichtlichen Inflationsrate in 2018 und 2019, um so der sog. kalten Progression entgegen zu wirken.

Mit dem Gesetz wird zudem das Kindergeld pro Kind ab 1.7.2019 um monatlich 10 Euro erhöht und der Kinderfreibetrag von derzeit 2.394 Euro auf 2.490 Euro ab 2019 angehoben.



Die Brückenteilzeit gilt seit 1.1.2019

Wie bereits im novus Personal 2. und 3. Ausgabe 2018 angekündigt, trat am 1.1.2019 das sog. Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts – Einführung einer Brückenteilzeit – in Kraft (BGBl. I 2018, S. 2384). Die neu eingeführten Regelungen zur Brückenteilzeit treten neben den bereits bestehenden Anspruch auf zeitlich nicht befristete Teilzeit, der gleichfalls im Teilzeit- und Befristungsgesetz (TzBfG) geregelt ist.

Für beide Formen der Teilzeit – begrenzt und nicht begrenzt – ist neu in § 7 Abs. 2 TzBfG n.F. eine **Erörterungspflicht** aufgenommen. Der Arbeitgeber hat mit dem Arbeitnehmer dessen Wunsch nach Veränderung von Dauer und Lage seiner vertraglich vereinbarten Arbeitszeit zu erörtern. Dazu kann der Arbeitnehmer ein Mitglied der Arbeitnehmervertretung zur Unterstützung oder Vermittlung hinzuziehen. Für den Arbeitgeber ist wichtig, dass diese Erörterungspflicht auch für die Unternehmen gilt, die in der Regel nicht mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigen, also unter dem sog. Schwellenwert für die Brückenteilzeit liegen.

Die **Brückenteilzeit** in § 9a TzBfG n.F. regelt nunmehr neu einen allgemeinen gesetzlichen Anspruch auf zeitlich begrenzte Teilzeitarbeit. Danach können Arbeitnehmer verlangen, dass ihre vertraglich vereinbarte Voll- oder Teilzeitarbeit für einen im Voraus festzulegenden Zeitraum von einem bis maximal fünf Jahre verringert wird. Bestimmte Gründe für die gewünschte befristete Arbeitszeitreduzierung sind nicht erforderlich. Nach Ablauf des vereinbarten Zeitraums kehrt der Arbeitnehmer zu seiner ursprünglich vereinbarten Arbeitszeit zurück. Voraussetzung für den Anspruch auf Brückenteilzeit ist, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 45 Arbeitnehmer beschäftigt. Beschäftigt der Arbeitgeber 46 bis 200 Arbeitnehmer, ist zudem eine Zumutbarkeitsgrenze vorgesehen. Diese mittleren Unternehmen mit 46 bis 200 Arbeitnehmern sollten beim

Eingang einer beantragten Brückenteilzeit zum einen die Arbeitnehmerzahl zum gewünschten Beginn sowie zum anderen die Zahl derer prognostizieren, die sich zu diesem Zeitpunkt bereits in Brückenteilzeit befinden. Auf diesen Zeitpunkt kommt es für die Schwellenwerte der Zumutbarkeitsgrenze an. Bei dem Anspruch auf zeitlich nicht befristete Teilzeit ist demgegenüber Voraussetzung, dass der Arbeitgeber in der Regel mehr als 15 Arbeitnehmer beschäftigt.

Grundsätzlich entsprechen die **Anspruchsvoraussetzungen** der Brückenteilzeit sowie das Antragsverfahren den für zeitlich nicht begrenzte Teilzeitarbeit geltenden Regelungen. Der Arbeitnehmer muss die Brückenteilzeit, genauer gesagt den Umfang der gewünschten Verringerung der Arbeitszeit und die Dauer der Verringerung, spätestens drei Monate vor deren Beginn in Textform geltend machen. Somit kann der Antrag z. B. per Brief, aber auch elektronisch per E-Mail gestellt werden. Dabei soll auch die Verteilung der befristeten verringerten Arbeitszeit angegeben werden. Nachfolgend hat der Arbeitgeber mit dem Arbeitnehmer den Teilzeitantrag mit dem Ziel einer Einigung zu erörtern. Der Arbeitgeber hat der Verringerung der Arbeitszeit zuzustimmen und ihre Verteilung entsprechend den Wünschen des Arbeitnehmers festzulegen, soweit keine betrieblichen Gründe entgegenstehen. Als betrieblichen Grund nennt das Gesetz insbesondere, wenn die Verringerung der Arbeitszeit die Organisation, den Arbeitsablauf oder die Sicherheit im Betrieb wesentlich beeinträchtigt oder unverhältnismäßige Kosten verursacht. Spätestens einen Monat vor dem gewünschten Beginn der Verringerung muss der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer seine Entscheidung schriftlich mitteilen, andernfalls gilt die verringerte Arbeitszeit als festgelegt.

Hinweis: Hier ist also seitens des Arbeitgebers neben der Formwahrung eine Fristenkontrolle geboten.

Hat der Arbeitgeber den Antrag des Arbeitnehmers abgelehnt, steht dem Arbeitnehmer der Klageweg beim Arbeitsgericht offen, um die Entscheidung gerichtlich überprüfen zu lassen.

Hinweis: Ein Klageverfahren kann aus anwaltlicher Sicht im bestehenden Arbeitsverhältnis oftmals problematisch sein, je nach Sachverhalt und Einzelfall.

Eine weitere Neuerung betrifft noch die zeitlich nicht befristete Teilzeit. Beim Anspruch des unbefristeten Teilzeit-Arbeitnehmers auf Verlängerung seiner Arbeitszeit beinhaltet § 9 TzBfG n.F. eine bevorzugte Berücksichtigung bei der Besetzung freier Arbeitsplätze durch eine sog. Beweislastverlagerung zu Gunsten des Arbeitnehmers. Die Schaffung neuer Stellen kann der Arbeitnehmer aber nicht erzwingen.

Schließlich wurde in § 12 TzBfG n.F. bei der Arbeit auf Abruf die mögliche abrufbare Zusatzarbeit beschränkt.

Fahrt zum Kunden und zurück bei auswärtiger Arbeitsstelle vergütungspflichtig

Erbringt ein Arbeitnehmer seine Tätigkeit an einer auswärtigen Arbeitsstelle, leistet er mit den Fahrten zum Kunden und zurück vergütungspflichtige Arbeit. Zu diesem Ergebnis kommt das BAG mit Urteil vom 25.4.2018 (Az. 5 AZR 424/17, DStR 2018, S. 2158) und sieht es dabei als unerheblich an, ob der

Fahrtantritt und das Fahrtende vom Betrieb des Arbeitgebers oder von der Wohnung des Arbeitnehmers aus erfolgen.

Hinweis: Weiter führt das BAG aus, dass durch Arbeits- oder Tarifvertrag eine gesonderte Vergütungsregelung für eine andere

als die eigentliche Tätigkeit und damit auch für Fahrten zu auswärtigen Arbeitsstellen getroffen werden kann. Allerdings dürfe für die in einem Kalendermonat insgesamt geleistete vergütungspflichtige Arbeit der gesetzliche Anspruch auf den Mindestlohn nicht unterschritten werden.

Vergütung von Reisezeiten bei Auslandsentsendung

Mit Urteil vom 17.10.2018 (Az. 5 AZR 553/17) entschied das BAG, dass bei vorübergehenden Auslandseinsätzen eines Arbeitnehmers die für Hin- und Rückreise erforderlichen Zeiten in der Regel wie Arbeit zu vergüten sind. Denn entsende der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmer vorübergehend ins Ausland, erfolgten die Reisen zur auswärtigen Arbeitsstelle und zurück ausschließlich im Interesse des Arbeitgebers. Als erforderlich sei dabei grundsätzlich die Reisezeit anzusehen, die bei einem Flug in der Economy-Class anfällt.

Hinweis: Im Streitfall wurde der Arbeitnehmer vom 10.8.2015 bis 30.10.2015 auf eine Baustelle nach China entsandt. Auf dessen Wunsch buchte der Arbeitgeber für die Hin- und Rückreise statt eines Direktflugs in der Economy-Class einen Flug in der Business-Class mit Zwischenstopp. Der Arbeitgeber zahlte dem Arbeitnehmer für die insgesamt angefallenen vier Reisetage die arbeitsvertraglich vereinbarte Vergütung für jeweils acht Stunden. Der Arbeitnehmer macht die Vergütung für weitere 37 Stunden geltend,

da die gesamte Reisezeit von seiner Wohnung bis zur auswärtigen Arbeitsstelle zu vergüten sei. Das Landesarbeitsgericht, an das die Streitsache zurückverwiesen wurde, hat nun den Umfang der tatsächlich erforderlichen Reisezeiten zu klären.

„Vererblichkeit“ des Urlaubsanspruchs bei nicht genommenem Urlaub

In seinem Urteil vom 6.11.2018 (Rs. C-569/16 und C-570/16, Stadt Wuppertal ./ Maria Elisabeth Bauer und Volker Willmeroth ./ Martina Broßonn) bestätigte der EuGH, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nicht mit seinem Tod untergeht. Soweit das deutsche Erbrecht dem entgegenstehe, so der EuGH, müsse es unangewendet bleiben. Die Erben können vom Arbeitgeber des verstorbenen Arbeitnehmers eine finanzielle Abgeltung für nicht genommenen bezahlten Jahresurlaub verlangen.

Das BAG hatte den EuGH im Vorabentscheidungsverfahren angerufen und um Auslegung des EU-Rechts zum Urlaubsanspruch

gebeten. Denn in 2014 hatte der EuGH bereits entschieden, dass der Anspruch eines Arbeitnehmers auf bezahlten Jahresurlaub nicht mit seinem Tod untergeht. Es sei jedoch fraglich, ob diese Rechtsprechung auch dann gelte, wenn eine solche finanzielle Vergütung nach dem nationalen Recht nicht Teil der Erbmasse werde, wie dies in Deutschland der Fall sei. Außerdem könne der mit dem Anspruch auf bezahlten Jahresurlaub verfolgte Zweck, dem Arbeitnehmer Erholung zu ermöglichen und einen Zeitraum für Entspannung und Freizeit zur Verfügung zu stellen, nach dessen Tod nicht mehr verwirklicht werden. Der EuGH räumt in seiner Entscheidung ein, dass mit dem Tod des Arbeitnehmers die Entspan-

nungs- und Erholungszeiten entfielen. Daneben bestehe aber auch der Anspruch auf Bezahlung im Urlaub und auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen Jahresurlaub im beendeten Arbeitsverhältnis.

Hinweis: Schließt das nationale Recht – wie § 7 Abs. 4 BurlG i.V. mit § 1922 Abs. 1 BGB – eine solche Möglichkeit aus, und erweist es sich damit als mit Unionsrecht unvereinbar, können sich die Erben direkt auf Unionsrecht berufen. Auch dies gilt wiederum sowohl gegenüber einem öffentlichen wie einem privaten Arbeitgeber.

Kein automatischer Wegfall des Urlaubs wegen nicht gestellten Urlaubsantrags

Das Unionsrecht lässt nicht zu, dass ein Arbeitnehmer die ihm zustehenden Urlaubstage und damit entsprechend seinen Anspruch auf eine finanzielle Vergütung für nicht genommenen Urlaub automatisch schon allein deshalb verliert, weil er vor Beendigung des Arbeitsverhältnisses oder im Bezugszeitraum keinen Urlaub beantragt hat. Dies entschied der EuGH in zwei das Land Berlin und die Max-Planck-Gesellschaft zur Förderung der Wissenschaften e.V. betreffenden Urteilen vom 6.11.2018 (Rs. C-619/16, NJW 2019, S. 36, und C-684/16, NZA 2018, S. 1474).

Der EuGH führte weiter aus, dass die Ansprüche nur dann untergehen können, wenn der Arbeitnehmer vom Arbeitgeber beispielsweise durch angemessene Aufklärung in die Lage versetzt wurde, die fraglichen Urlaubstage rechtzeitig zu nehmen. Die Beweislast hierfür liegt beim Arbeitgeber. Zur Begründung führt der EuGH aus, dass der Arbeitnehmer als die schwächere Partei des Arbeitsverhältnisses anzusehen sei. Er könne daher davon abgeschreckt werden, seine Rechte gegenüber seinem Arbeitgeber ausdrücklich geltend zu machen, da insbesondere die Einforderung dieser Rechte ihn Maßnahmen des Arbeitgebers aussetzen könne, die sich für ihn nachteilig auf das Arbeitsverhältnis auswirken könnten.

Der Verfall des Urlaubs- und Abgeltungsanspruchs ist laut EuGH aber dann nicht zu beanstanden, wenn der Arbeitgeber beweisen kann, dass der Arbeitnehmer aus freien Stücken und in voller Kenntnis der Sachlage darauf verzichtet hat, seinen bezahlten Jahresurlaub zu nehmen, nachdem er in die Lage versetzt wurde, seinen Urlaubsanspruch tatsächlich wahrzunehmen.

Hinweis: Die vom EuGH aufgestellten Grundsätze gelten für öffentliche wie private Arbeitgeber gleichermaßen.

Keine Berücksichtigung von Zeiten des Elternurlaubs bei Ermittlung des Jahresurlaubs

In einem rumänisches Arbeitsrecht betreffenden Rechtsstreit entschied der EuGH, dass eine Regelung, wonach bei der Berechnung der Dauer des einem Arbeitnehmer gewährten bezahlten Jahresurlaubs die Dauer eines von dem Arbeitnehmer genommenen Elternurlaubs nicht berücksichtigt wird, mit dem Unionsrecht vereinbar ist (Urteil vom 4.10.2018, Rs. C-12/17, Maria Dicu). Anders als Zeiträume von nachgewiesener Krankheit oder eines Mutterschaftsurlaubs

könne der Elternurlaub – so der EuGH – einem Zeitraum tatsächlicher Arbeitsleistung nicht gleichgestellt werden.

Hinweis: Nach deutschem Recht mindern sich die Urlaubsansprüche nicht automatisch durch eine Elternzeit. Vielmehr hat der Arbeitgeber nach § 17 Abs. 1 Satz 1 Bundeselterngeld- und Elternzeitgesetz die Möglichkeit, den Anspruch auf Erholungsurlaub für jeden vollen Kalendermonat der Elternzeit

um ein Zwölftel zu kürzen, sofern der Arbeitnehmer während der Elternzeit nicht in Teilzeit tätig ist. Da der EuGH in seinem Urteil die automatische Minderung des Jahresurlaubs entsprechend um den Zeitraum des Elternurlaubs als EU-rechtskonform beurteilt, dürfte die deutsche Regelung erst recht EU-rechtskonform sein.

Betriebliche Altersversorgung – Verpflichtende Weitergabe von ersparten Sozialversicherungsbeiträgen

Wie im novus Personal 1. Ausgabe 2018 berichtet, verfolgt der Gesetzgeber mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eine umfassende Reform der betrieblichen Altersvorsorge ab dem 1.1.2018. Seit dem 1.1.2019 gilt nun die Regelung des zusätzlichen Arbeitgeberzuschusses. Danach sind die Arbeitgeber verpflichtet, bei bestimmten Durchführungswegen der betrieblichen Altersversorgung die ersparten Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 15 % des umgewandelten Entgelts als zusätzlichen Arbeitgeberzuschuss an den Arbeitnehmer bzw. zur Betriebsrente weiterzugeben. Konkret betroffen sind be-

triebliche Altersversorgungen über eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds oder eine Direktversicherung, wenn diese durch Entgeltumwandlung finanziert werden.

Diese Regelung gilt momentan nur für sog. Neuzusagen, also für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die ab dem 1.1.2019 getroffen werden und soweit in tarifvertraglichen Vereinbarungen nichts Gegenteiliges geregelt ist. Erst ab 1.1.2022 wird diese Regelung auch auf bestehende Verträge (Altzusagen) ausgeweitet.

Wird die neue Form einer reinen Beitragszusage genutzt, bestünde die Verpflichtung, ersparte Sozialversicherungsbeiträge weiterzugeben, bereits ab 1.1.2018. Bislang sind jedoch noch keine dazu erforderlichen tarifvertraglichen Regelungen vereinbart worden, die direkt greifen oder auf die Bezug genommen werden kann.

Aufsichtsratsbildung unter Berücksichtigung von Leiharbeitnehmern

In Unternehmen ab einer gewissen Größe können Arbeitnehmer durch die Bestellung von Arbeitnehmervertretern im Aufsichtsrat mitbestimmen. Soweit Regelungen zur Mitbestimmung von Arbeitnehmern eine gewisse Mindestanzahl von Arbeitnehmern vorsehen, wie z. B. das Mitbestimmungsgesetz (MitbestG) mehr als 2.000 beschäftigte Arbeitnehmer (§ 1 Abs. 1 Nr. 2 MitbestG), sind nach § 14 Abs. 2 Satz 6 Arbeitnehmerüberlassungsgesetz (AÜG) Leiharbeitnehmer im Entleiherunternehmen nur zu berücksichtigen, wenn deren Einsatzdauer sechs Monate

übersteigt. Dabei ist nach einem Beschluss des OLG Celle vom 7.9.2018 (Az. 9 W 31/18, ZIP 2018, S. 1929) eine arbeitsplatzbezogene Betrachtungsweise heranzuziehen.

Folglich seien Leiharbeitnehmer bei der Ermittlung der Anzahl der in der Regel beschäftigten Arbeitnehmer im Sinne von § 1 Abs. 1 Nr. 2 MitbestG dann mitzuzählen, wenn sie auf Arbeitsplätzen eingesetzt werden, die als solche in der Regel über sechs Monate hinaus bestehen und besetzt werden.

Hinweis: Gegen den Beschluss wurde Rechtsbeschwerde beim BGH eingelegt, die unter dem Az. II ZB 21/18 anhängig ist.

Konsultationsvereinbarungen mit der Schweiz und Österreich

Mit der am 12.10.2018 zwischen Deutschland und der Schweiz abgeschlossenen Konsultationsvereinbarung werden objektive Kriterien festgelegt, wann eine Nichtrückkehr eines Grenzgängers aufgrund der Arbeitsausübung im Sinne von Art. 15a Abs. 2 DBA-Schweiz vorliegt. Konkret geht es darum, wann eine Rückkehr an den Wohnsitz nicht möglich bzw. nicht zumutbar ist. Dies ist dann der Fall, wenn die einfache Wegstrecke mehr als 100 km beträgt, sofern ein Kraftfahrzeug benutzt wird. Im Falle der Benutzung öffentlicher Verkehrsmittel wird die Unzumutbarkeit der Rückkehr an den Wohnsitz unterstellt, wenn die schnellste Verbindung für die einfache Wegstrecke länger als

1,5 Stunden benötigt. Hierauf weist das BMF mit Schreiben vom 25.10.2018 (Az. IV B 2 – S 1301-CHE/07/10015-09) hin und führt an, dass die Konsultationsvereinbarung für Sachverhalte ab dem 1.1.2019 Anwendung findet.

Mit einer weiteren, am 30.10.2018 mit Österreich geschlossenen Konsultationsvereinbarung sollen Fragen der Besteuerung von Bezügen nach dem Entgeltfortzahlungsgesetz und dem Bauarbeiter-, Urlaubs- und Abfertigungsgesetz in Österreich geklärt werden. Diese unterliegen nach dem Kassenstaatsprinzip der dortigen Besteuerung – und zwar auch dann, wenn die Zahlungen durch den Arbeitgeber erfolgen und diese

dem Arbeitgeber von den Sozialversicherungseinrichtungen erstattet werden. Hierauf weist das BMF mit Schreiben vom 5.11.2018 (Az. IV B 3 – S 1301/AUT/07/10018) hin. Die Konsultationsvereinbarung ist in allen offenen Fällen anzuwenden.

Hinweis: In Konsultationsvereinbarungen regeln die zuständigen Behörden der Staaten, die ein Doppelbesteuerungsabkommen beschlossen haben, Einzelheiten dazu, wie die Vorgaben des Abkommens konkret anzuwenden sind. Die Konsultationsvereinbarungen werden durch Rechtsverordnungen des BMF in innerstaatliches Recht umgesetzt.



Sozialversicherungsrechtliche Globalbeiträge: Anpassung des Aufteilungsmaßstabs für 2018

Unterliegt ein in Deutschland Steuerpflichtiger einem ausländischen Sozialversicherungssystem, ist zu unterscheiden, ob dieses System dem in Deutschland vergleichbar und in einzelne Sozialversicherungszweige unterteilt ist oder ob ein einheitlicher Sozialversicherungsbeitrag in das System gezahlt wird (Globalbeitrag). Im Falle eines Globalbeitrags gibt die Finanzverwaltung jährlich vor, wie dieser den verschiedenen Vorsorgeaufwendungen, die steuerlich in unterschiedlichem Umfang berücksichtigt werden können, zuzuordnen ist.

Mit Schreiben vom 17.9.2018 (Az. IV C 3 – S 2221709/10013:001, DStR 2018, S. 1974) veröffentlichte das BMF die aktualisierte Liste zur Aufteilung der vom Steuerpflichtigen geleisteten Globalbeiträge für die Ermittlung der steuerlich berücksichtigungsfähigen Vorsorgeaufwendungen.

Hinweis: In der Aufteilungstabelle aufgeführt sind Belgien, Irland, Lettland, Malta, Norwegen, Portugal, Spanien, das Vereinigte Königreich und Zypern. Die Aufteilungsmaßstäbe gelten für den gesamten Veranlagungszeitraum 2019.

Auswirkungen des Brexits auf entsandte Mitarbeiter

Am 29.3.2019 endet die Verhandlungsfrist zwischen dem Vereinigten Königreich und der EU über die Modalitäten des Brexits. Der Entwurf eines Austrittsabkommens scheiterte am 15.1.2019 am Widerstand des britischen Parlaments. Sollte ein solches Austrittsabkommen in der verbleibenden Zeit nicht doch noch zu Stande kommen oder die Verhandlungsfrist verlängert werden, kommt es zu einem Ausscheiden des Vereinigten Königreichs aus der EU ohne Übergangsregelungen.

Dies hätte direkte Auswirkungen auf Mitarbeiterentsendungen eines britischen Unternehmens nach Deutschland und umgekehrt. Bisher benötigen betroffene EU-Bürger weder in Deutschland noch in Großbritannien eine Aufenthalts- bzw. Arbeitsgenehmigung. Ab dem 30.3.2019 ist dies rein juristisch betrachtet anders – die Problematik liegt schlicht darin, dass es derzeit keine Möglichkeit gibt, die Genehmigung(en) zu beantragen. In Deutschland ist die Gewährung einer Drei-Monatsfrist in der Diskussion, so dass den betroffenen Mitarbeitern noch eine Übergangsfrist bis Ende

Juni 2019 eingeräumt werden würde, einen Aufenthaltstitel und eine Arbeitsgenehmigung, wie für Arbeitnehmer aus anderen Nicht-EU-Staaten erforderlich, zu beantragen.

Weiter ändert sich auch die soziale Absicherung der entsandten Mitarbeiter. Bisher wird der Verbleib eines Mitarbeiters während der Auslandstätigkeit im Sozialversicherungssystem des Herkunftsstaates durch eine sog. A1-Bescheinigung dokumentiert. Dadurch werden sowohl eine Nicht- als auch eine Mehrfachversicherung vermieden. Scheidet das Vereinigte Königreich aus der EU aus, kommen die auf EU-Recht basierenden Regelungen über die Koordinierung der Systeme der sozialen Sicherheit nicht mehr zur Anwendung. Anstelle dessen tritt das im Jahr 1960 zwischen Deutschland und dem Vereinigten Königreich vereinbarte Sozialversicherungsabkommen. Dieses gilt unverändert fort und lebt faktisch wieder auf. Anstelle der A1-Bescheinigung tritt ein D-UK-101 Zertifikat. Anträge können und sollten bereits jetzt auf den Weg gebracht werden.

Hinweis: Das Sozialversicherungsabkommen aus dem Jahr 1960 gewährt zwar grundsätzlich eine vergleichbare Schutzwirkung wie die EU-rechtlichen Regelungen. Es ist vom Anwendungsbereich her allerdings nicht deckungsgleich. So gilt es nur für die jeweiligen Staatsbürger. Auch umfasst es nicht die Arbeitslosenversicherung. Die Bundesregierung legte deshalb bereits am 12.12.2018 den Entwurf eines Gesetzes zu Übergangsregelungen in den Bereichen Arbeit, Bildung, Gesundheit, Soziales und Staatsangehörigkeit nach dem Austritt des Vereinigten Königreichs Großbritannien und Nordirland aus der Europäischen Union vor. Darin sind Übergangsregelungen vorgesehen, so dass deutsche und britische Staatsbürger, die zum Zeitpunkt eines unregelmäßigen Brexits jeweils im anderen Staat leben und arbeiten, ihren Sozialversicherungsschutz behalten.

Ab 1.1.2019 geltende Werte in der Sozialversicherung

Sozialversicherungs-Rechengrößen

Am 10.10.2018 beschloss die Bundesregierung die Verordnung über die Sozialversicherungsrechengrößen 2019. Demnach steigt in 2019 die sozialversicherungsrechtliche Bezugsgröße in den alten Bundesländern von monatlich 3.045 Euro auf 3.115 Euro. In den neuen Bundesländern erfolgt ein Anstieg der Bezugsgröße von monatlich 2.695 Euro auf 2.870 Euro.

Zudem gelten ab 2019 die in der unten abgebildeten Tabelle angegebenen Rechengrößen:

Beitragsätze zur Arbeitslosen- und Pflegeversicherung

Mit dem Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) vom 18.12.2018 (BGBl. I

2018, S. 2651) wird u. a. der Beitragssatz zur Arbeitslosenversicherung dauerhaft gesenkt werden. Dazu wird der Beitragssatz dauerhaft um 0,4 % und per Verordnung befristet bis Ende 2022 zusätzlich um 0,1 % gemindert. Damit reduziert sich der Beitragssatz von bislang 3 % auf 2,5 % ab 1.1.2019.

Hinweis: Zudem werden Betriebe mit Saisonarbeit dadurch entlastet, dass die befristet geltenden höheren Zeitgrenzen von drei Monaten bzw. 70 Arbeitstagen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung dauerhaft und branchenunabhängig beibehalten werden.

Mit dem Pflegeversicherungs-Beitragsatzanpassungsgesetz 2019 wurde eine Erhöhung des Pflegeversicherungsbeitragssatzes von bislang 2,55 % auf 3,05 % ab 1.1.2019 beschlossen. Bei Kinderlosen ab dem 23. Lebensjahr beträgt der Beitragssatz infolge des bereits derzeit vorgesehenen Zuschlags von 0,25 % ab 1.1.2019 3,3 %.

Paritätische Finanzierung der Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung

Am 18.10.2018 beschloss der Bundestag das Gesetz zur Beitragsentlastung der Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung – GKV-Versichertenentlastungsgesetz (GKV-VEG), das mit Veröffentlichung am 14.12.2018 (BGBl. I 2018, S. 2387) in Kraft getreten ist. Das Gesetz enthält insbesondere die paritätische Finanzierung der Krankenversicherungsbeiträge. Ab 1.1.2019 sind die Beiträge zur gesetzlichen Krankenversicherung zu gleichen Teilen von Arbeitgebern und Arbeitnehmern bzw. von der Rentenversicherung und den Rentnern zu tragen. Der bisher allein vom Arbeitnehmer zu tragende Zusatzbeitrag wird somit künftig paritätisch finanziert.

RECHENGRÖSSEN DER SOZIALVERSICHERUNG	WEST				OST			
	2019		2018		2019		2018	
	Monat	Jahr	Monat	Jahr	Monat	Jahr	Monat	Jahr
	Euro		Euro		Euro		Euro	
Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung	6.700	80.400	6.500	78.000	6.150	73.800	5.800	69.600
Beitragsbemessungsgrenze in der Arbeitslosenversicherung	6.700	80.400	6.500	78.000	6.150	73.800	5.800	69.600
Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung	4.537,50	54.450	4.425	53.100	4.537,50	54.450	4.425	53.100
Versicherungspflichtgrenze in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung	60.750		59.400		60.750		59.400	

PUBLIKATIONEN



BDI / Ebner Stolz
 Änderungen im Steuer-
 und Wirtschaftsrecht
 2018 / 2019
 Stollfuß Verlag, 2018

IMPRESSUM

Herausgeber:

Ebner Stolz Mönning Bachem
 Wirtschaftsprüfer Steuerberater Rechtsanwälte
 Partnerschaft mbB
www.ebnerstolz.de

Ludwig-Erhard-Straße 1, 20459 Hamburg
 Tel. +49 40 37097-0

Holzmarkt 1, 50676 Köln
 Tel. +49 221 20643-0

Kronenstraße 30, 70174 Stuttgart
 Tel. +49 711 2049-0

Redaktion:

Anne-Marie Kekow, Tel. +49 40 37097-250
 Dr. Evelyn Nau, Tel. +49 40 37097-211
 Dr. Ulrike Höreth, Tel. +49 711 2049-1371
 Brigitte Stelzer, Tel. +49 711 2049-1535
novus.personal@ebnerstolz.de

novus enthält lediglich allgemeine Informationen, die nicht geeignet sind, darauf im Einzelfall Entscheidungen zu gründen. Der Herausgeber und die Autoren übernehmen keine Gewähr für die inhaltliche Richtigkeit und Vollständigkeit der Informationen. Sollte der Empfänger des **novus** eine darin enthaltene Information für sich als relevant erachten, obliegt es ausschließlich ihm bzw. seinen Beratern, die sachliche Richtigkeit der Information zu verifizieren; in keinem Fall sind die vorstehenden Informationen geeignet, eine kompetente Beratung im Einzelfall zu ersetzen. Hierfür steht Ihnen der Herausgeber gerne zur Verfügung.

novus unterliegt urheberrechtlichem Schutz. Eine Speicherung zu eigenen privaten Zwecken oder die Weiterleitung zu privaten Zwecken (nur in vollständiger Form) ist gestattet. Kommerzielle Verwertungsarten, insbesondere der (auch auszugsweise) Abdruck in anderen Newslettern oder die Veröffentlichung auf Webseiten, bedürfen der Zustimmung der Herausgeber.

Fotonachweis:

Alle Bilder: © www.gettyimages.com