

• • •

Wilhelm-Leuschner-Straße 45
64347 Griesheim
Tel. 06155 795 480
Fax 06155 795 48-10

kanzlei@ghpartner.de • www.ghpartner.de

GUERDAN • • • •
HATZEL & • • • •
PARTNER • • • •

Wirtschaftsprüfer
Steuerberater GbR

LOHN-Rundschreiben Januar 2016

<u>Themen:</u>	<u>Seite</u>
I. Änderungen in der Sozialversicherung ab 01.01.2016	1
II. Lohnsteuerliche Regelungen ab 01.01.2016	5
III. Sonstige Mitteilungen	8

Sehr geehrte Damen, sehr geehrte Herren,

das Lohnsteuer- und Sozialversicherungsrecht hat, wie immer zum Jahreswechsel, in einigen Bereichen Veränderungen erfahren.

I. ÄNDERUNGEN IN DER SOZIALVERSICHERUNG AB 01.01.2016

1. Beitragsbemessungsgrenzen in der gesetzlichen Sozialversicherung

Die Beitragsbemessungsgrenzen für die gesetzliche Kranken-, Pflege-, Renten- und die Arbeitslosenversicherung haben sich ab 01.01.2016 wie folgt geändert:

	<u>West</u> <u>monatlich</u>	<u>jährlich</u>	<u>Ost</u> <u>monatlich</u>	<u>jährlich</u>
Kranken- / Pflegeversicherung	4.237,50 €	50.850 €	4.237,50 €	50.850 €
Renten- / Arbeitslosenversicherung	6.200 €	74.400 €	5.400 €	64.800 €
Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze für privat Krankenversicherte (2002 schon privat versichert)	4.237,50 €	50.850 €	4.237,50 €	50.850 €
Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze für freiwillig gesetzlich oder nach 2002 privat krankenversichert	4.687,50 €	56.250 €	4.687,50 €	56.250 €

2. Beitragssätze in der Renten,- Arbeitslosen- und Pflegeversicherung ab 01.01.2016

	<u>2015</u>	<u>2016</u>
Rentenversicherung	18,70%	18,70%
Krankenversicherung	14,60%	14,60%
Arbeitslosenversicherung	3,00%	3,00%
Pflegeversicherung (Eltern)	2,35%	2,35%
Pflegeversicherung (Kinderlose) (ab Vollendung 23. Lebensjahr)	2,60%	2,60%

Bei der Krankenversicherung bleibt der Arbeitgeberanteil weiterhin bei 7,3%.

Bei dem Arbeitnehmeranteil kommt weiterhin ein kassenindividueller Zusatzbeitrag hinzu, den der Arbeitgeber an die Krankenkasse abzuführen und in den Beitragsnachweisen gesondert auszuweisen hat.

Der Arbeitgeber trägt bei Auszubildenden mit einem Arbeitsentgelt bis 325 € den Krankenversicherungsbeitrag (14,6%) und den durchschnittlichen Zusatzbeitrag allein.

Arbeitnehmer, die gesetzlich krankenversichert sind und deren Krankenkasse den Zusatzbeitrag ab 01.01.2016 erhöht, haben ein Sonderkündigungsrecht, das sie bis 31.01.2016 ausüben müssen, wenn sie ab 01.04.2016 zu einer anderen Krankenkasse wechseln möchten.

3. Beitragssatz Insolvenzgeldumlage ab 01.01.2016

Die Insolvenzgeldumlage beträgt ab 01.01.2016 0,12%.

4. Beitragszuschuss für privat versicherte Beschäftigte

Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur privaten Krankenversicherung beträgt seit 01.01.2016 für Arbeitnehmer, die in der GKV mit Krankengeldanspruch versichert wären, höchstens 309,34 € und für Arbeitnehmer, die in der GKV ohne Krankengeldanspruch versichert wären, höchstens 296,63 € monatlich. Der Beitragszuschuss des Arbeitgebers zur privaten Pflegeversicherung beträgt seit 01.01.2016 monatlich für die alten und neuen Bundesländer (außer Sachsen): 49,79 € und Freistaat Sachsen: 28,60 €.

Der Beitragszuschuss ist jedoch auf die Hälfte des Betrags begrenzt, den der Beschäftigte tatsächlich für seine private Kranken- / Pflegeversicherung zu zahlen hat.

5. Arbeitgeberzuschuss für privat krankenversicherte Arbeitnehmer

Ab 2016 dürfen Familienangehörige, die gesetzlich krankenversichert sind, nicht mehr bei der Berechnung des Arbeitgeberzuschusses berücksichtigt werden. Wird dennoch ein zu hoher Zuschuss gezahlt, liegt steuerpflichtiger Arbeitslohn oder bei beherrschenden Gesellschafter-Geschäftsführern eine verdeckte Gewinnausschüttung vor.

6. Einführung einer besonderen arbeitnehmerbezogenen Jahresmeldung zur Unfallversicherung

Ab 01.01.2016 müssen Arbeitgeber für jeden Beschäftigten, der in der Unfallversicherung versichert ist, **zum 16. Februar des Folgejahres eine besondere Jahresmeldung zur Unfallversicherung** erstellen. Dies gilt für alle Arbeitnehmer, die im Kalenderjahr 2015 unfallversicherungspflichtiges Entgelt bezogen haben. Unterjährige Unterbrechungen sind nicht zu berücksichtigen.

7. Einführung von „RV-BEA“ zum 01.01.2016

Durch **BEA** besteht seit dem **01.01.2014** die optionale Möglichkeit auf Anforderung des ausgeschiedenen oder künftig ausscheidenden Arbeitnehmers **Bescheinigungen elektronisch zu erstellen und direkt an die Bundesagentur für Arbeit zu übermitteln.**

Ab 01.01.2016 kommt noch das Verfahren RV-BEA hinzu. Fordert der Träger der Rentenversicherung Bescheinigungen (Fälle, in denen Einkommen mit Renten wegen Todes zusammentreffen oder Fälle, in denen Auskünfte für die Erbringung von Sozialleistungen erforderlich sind) an, kann der Arbeitgeber diese elektronisch übermitteln.

Dies gilt nicht, wenn die Person, für die eine Bescheinigung zu übermitteln ist, **der Übermittlung widerspricht.** Die betreffende Person ist vom **Arbeitgeber** in allgemeiner Form schriftlich auf das **Widerspruchsrecht hinzuweisen.**

8. Neue Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen ab 01.01.2016

Für Krankschreibungen gibt es ab 01.01.2016 **nur noch ein Formular.** Auf dem neuen Formular bescheinigen Vertragsärzte sowohl eine Arbeitsunfähigkeit während der Entgeltfortzahlung durch den Arbeitgeber als auch während der Krankengeldzahlung durch die Krankenkasse. **Der Arbeitgeber erhält also auch nach dem Ende der Entgeltfortzahlung weiterhin eine ärztliche AU-Bescheinigung (während des Krankengeldbezugs).**

Neu ist außerdem, dass Patienten künftig einen Durchschlag der Krankschreibung erhalten. Dieser enthält einen Hinweis, dass für den Bezug von Krankengeld ein lückenloser Nachweis der Arbeitsunfähigkeit erforderlich ist. Die AU-Bescheinigung wird dafür um einen Durchschlag erweitert. Bislang erhielten nur Krankenkasse und Arbeitgeber eine Kopie. Damit entfällt das handschriftliche Ausfüllen des Auszahlungsscheins im Krankengeldbezug durch den Arbeitnehmer.

9. Hinzuverdienstgrenze für Arbeitslose (bleibt wie bisher)

Übt ein Arbeitsloser während der Zeit, für die ihm Arbeitslosengeld I zusteht, eine **weniger als 15 Stunden** wöchentlich umfassende Beschäftigung aus, ist das Arbeitsentgelt aus der Beschäftigung nach Abzug der Steuern, der Sozialversicherungsbeiträge und der Werbungskosten sowie eines **Freibetrags in Höhe von 165,00 € monatlich** auf das Arbeitslosengeld I anzurechnen.

10. Hinzuverdienstgrenze für Bezieher von Altersrenten und Renten wegen voller Erwerbsminderung

Die Hinzuverdienstgrenze für Bezieher einer Altersrente **vor Erreichen der Regelaltersgrenze** sowie für Bezieher einer Vollrente wegen Erwerbsunfähigkeit bzw. voller Erwerbsminderung beträgt ab 01.01.2016 weiterhin 450 € monatlich. Mit Ablauf des Monats, in dem ein Rentner die Altersgrenze für den Bezug einer abschlagsfreien Regelaltersrente erreicht, ist rentenrechtlich unbeschränkter Hinzuverdienst ohne Rentenkürzung möglich. Im Gegensatz zur Geringfügigkeitsgrenze darf die Hinzuverdienstgrenze für Alters- und Erwerbsminderungsrentner – wie bisher – zweimal im Jahr bis zum Doppelten überschritten werden. Z. B. wären monatlich ein Gehalt von 450 € und zwei Sonderzahlungen (etwa Urlaubs- und Weihnachtsgeld) mit je 450 € möglich und somit ein Jahresgehalt von $12 \times 450 \text{ €} = 5.400 \text{ €}$ denkbar. Allerdings würde in diesem Fall keine geringfügig entlohnte Beschäftigung im Sinne des Sozialversicherungs- und Lohnsteuerrechts vorliegen.

11. Hinzuverdienstgrenze für beitragsfreie Familienversicherung

Die beitragsfreie Familienversicherung von Ehepartnern, Lebenspartnern nach dem Lebenspartnerschaftsgesetz und Kindern ist u. a. von deren regelmäßigem monatlichen Gesamteinkommen (§ 10 Abs. 1 Nr. 5 SGB V i. V. m. § 16 SGB IV) abhängig. Die allgemeine Einkommensobergrenze (ohne Beschäftigung gegen Arbeitsentgelt) liegt im Kalenderjahr 2016 bundeseinheitlich **bei 415 €** monatlich. Für Personen, die Arbeitsentgelt aus einer geringfügig entlohnten Beschäftigung erzielen, liegt der Grenzwert bei 450 € monatlich (besondere Einkommensgrenze).

Beispiele:

- a) Arbeitsentgelt aus geringfügig entlohnter Beschäftigung: 450 € monatlich
Sonstiges anrechenbares Gesamteinkommen: 0 € monatlich

Die Familienversicherung ist **möglich**, da das Gesamteinkommen 450 € nicht übersteigt.

- b) Arbeitsentgelt aus geringfügig entlohnter Beschäftigung: 95 € monatlich
Sonstiges anrechenbares Gesamteinkommen: 355 € monatlich

Die Familienversicherung ist **möglich**, da das Gesamteinkommen 450 € nicht übersteigt.

- c) Arbeitsentgelt aus geringfügig entlohnter Beschäftigung: 250 € monatlich
Sonstiges anrechenbares Gesamteinkommen: 250 € monatlich

Die Familienversicherung ist **nicht möglich**, da das Gesamteinkommen 450 € übersteigt.

- d) Arbeitsentgelt aus geringfügig entlohnter Beschäftigung: 0 € monatlich
Sonstiges anrechenbares Gesamteinkommen: 420 € monatlich

Die Familienversicherung ist **nicht möglich**, da das sonstige Gesamteinkommen 415 € übersteigt.

12. Beschäftigungen in der Gleitzone

In der Gleitzone hat der Arbeitnehmer nur einen reduzierten Beitragsanteil am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen.

Die Gleitzone wird ab 01.01.2016 weiterhin bei einem monatlichen Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 850,00 € angewandt.

Arbeitnehmer in der Gleitzone haben das Wahlrecht, in der Rentenversicherung den vollen Beitrag einzuzahlen.

13. Geringfügig entlohnte Beschäftigte:

Die monatliche Entgeltgrenze für geringfügig entlohnte Beschäftigte beträgt ab **01.01.2016 weiterhin 450 € (und eine monatliche Arbeitszeit von nicht mehr als 52,94 Stunden unter Beachtung des gesetzlichen Mindestlohns von 8,50 € je Arbeitsstunde)**. Die Pauschalabgaben des Arbeitgebers bleiben weiterhin bei **30%** (13% Krankenversicherung – sofern in der gesetzlichen Krankenkasse versichert –, 15% Rentenversicherung, 2% Pauschalsteuer).

Bei Neueinstellungen und bei Erhöhungen für Altfälle (Bestandsarbeitnehmer bis 31.12.2012) von bisher 400,00 € auf 400,01 € bis 450,00 € monatlich entsteht sofort **Rentenversicherungspflicht**. Der geringfügig entlohnte Beschäftigte muss die Differenz zwischen der Arbeitgeberpauschale von 15% und dem Beitragssatz in der Rentenversicherung von 18,7 % in Höhe von **3,7%** vom Entgelt (Mindestbemessungsgrundlage 175 € monatlich) aufstocken. Auf Antrag können sich diese Arbeitnehmer von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen. Der Antrag kann bei mehreren geringfügigen Beschäftigungen nur einheitlich gestellt werden und ist für die Dauer der

Beschäftigungen bindend. Der schriftliche Befreiungsantrag ist dem Arbeitgeber zu übergeben. Der Arbeitgeber muss die Meldung des Befreiungsantrages an die Minijob-Zentrale rechtzeitig erstellen. **Der Befreiungsantrag ist zu den Lohnunterlagen zu nehmen.**

Die Befreiung von der Rentenversicherungspflicht wirkt rückwirkend vom Beginn des Monats, in dem der Antrag des Beschäftigten dem Arbeitgeber zugegangen ist (frühestens ab Beschäftigungsbeginn), wenn

- der Arbeitgeber den Befreiungsantrag der Einzugsstelle mit der ersten folgenden Entgeltabrechnung, spätestens innerhalb sechs Wochen nach Eingang des Befreiungsantrags, gemeldet und
- die Einzugsstelle innerhalb eines Monats nach Eingang der Meldung des Arbeitgebers nicht widersprochen hat.

Erfolgt die Meldung des Arbeitgebers später als sechs Wochen nach Eingang des Befreiungsantrags, wirkt sich die Befreiung erst ab Beginn des übernächsten Monats nach Eingang der Meldung bei der Minijob-Zentrale aus. Bei nicht rechtzeitiger Meldung des Befreiungsantrags müssen danach für einige Monate (weiterhin) Rentenversicherungsbeiträge gezahlt werden. In diesem Fall muss der Arbeitgeber drei Meldungen erstellen: Anmeldung und Abmeldung als rentenversicherungspflichtige Beschäftigung und Anmeldung als rentenversicherungsfreie Beschäftigung. Außerdem können bei Verzögerungen im Meldeverfahren, die der Arbeitgeber zu vertreten hat, Schadenersatzforderungen von Seiten des Arbeitnehmers entstehen.

Tritt bei einer geringfügig entlohnten Beschäftigung eine **Unterbrechung von mehr als einem Monat** ein, muss eine Abmeldung erstellt werden und bei Wiedereintritt erfolgt eine **Anmeldung mit einem neuen Befreiungsantrag**.

Geringfügig entlohnte Beschäftigte, die **vor dem 01.01.2013** in einem Arbeitsverhältnis standen und in diesem nach **altem Recht rentenversicherungsfrei** waren, behalten diesen Status weiterhin, wenn sie bis **400 €** monatlich verdienen. Sofern diese Arbeitnehmer auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichtet hatten und rentenversicherungspflichtig geworden sind, bleibt dies bestehen, auch wenn das monatliche Entgelt auf 450 € erhöht wird. In diesen Fällen ist keine Befreiungsoption von der Rentenversicherungspflicht gegeben.

Sozialversicherungsfreie geringfügige Beschäftigung ist nur möglich:

- eine neben einem Hauptjob oder
- ohne Hauptjob, wobei mehrere geringfügige entlohnte Beschäftigungen zusammen 450 € nicht übersteigen dürfen.

II. LOHNSTEUERLICHE REGELUNGEN AB 01.01.2016

1. Bewertung der Sachbezüge nach der Sachbezugsverordnung für das Kalenderjahr 2016

Die Sachbezugswerte für Mahlzeiten sind ab 2016 nur dann anzusetzen, wenn an den Arbeitnehmer durch den Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung durch einen Dritten eine Mahlzeit unentgeltlich abgegeben wird, die Mahlzeit 60 € nicht übersteigt und eine Kürzung des steuerfreien Tagesgeldes für Verpflegungsmehraufwendungen nicht möglich ist (z. B. bei Auswärtstätigkeit **unter acht Stunden** oder wenn der Arbeitnehmer **keine Reisekostenabrechnung** erstellt).

a) Sachbezugswert Mahlzeiten (in allen Bundesländern)

Mahlzeiten, die arbeitstäglich unentgeltlich oder verbilligt an die Arbeitnehmer abgegeben werden, sind mit dem amtlichen Sachbezugswert nach der Sachbezugsverordnung zu bewerten:

Frühstück	1,67 €
Mittag- und Abendessen	je 3,10 €

b) Sachbezugswert freie Verpflegung monatlich (in allen Bundesländern)

Frühstück	50,00 €
Mittag- und Abendessen	je 93,00 €

c) Sachbezugswert für freie Unterkunft (belegt mit einem Beschäftigten)

Alte und neue Bundesländer	236,00 €
für Jugendliche unter 18 Jahren und für Auszubildende)	188,80 €

2. Obergrenze für die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG für die betriebliche Altersversorgung

Die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG für Beiträge, die in die betriebliche Altersvorsorge gezahlt werden, ist im Kalenderjahr 2016 auf 4% der BBG RV/West begrenzt: $6.200 \times 12 = 74.400 \times 4\% = 2.976 \text{ €}$ und monatlich 248 € steuerfrei. Zuzüglich kommt für Neuzusagen ab 2005 noch ein Festbetrag jährlich von 1.800 € hinzu, der steuerfrei, aber beitragspflichtig ist.

3. Betriebsveranstaltungen

Ab 2015 wird die bisherige Freigrenze von 110 € in einen Freibetrag von 110 € pro Betriebsveranstaltung und Arbeitnehmer umgewandelt. Eingerechnet werden alle Kosten (brutto), die für die Betriebsveranstaltung anfallen:

- Gemeinkosten: Organisation und Raummiete
- Geschenke im Rahmen der Veranstaltung (eine Wertdifferenzierung wie bisher über 60 € findet nicht mehr statt)
- Dem Arbeitnehmer werden auch die Kosten für die teilnehmenden Begleitpersonen (wieder) zugerechnet
- Fahrtkosten sind mit einzubeziehen.

Eine **Pauschalierung mit 25% Lohnsteuer ist weiterhin möglich**, allerdings ist die **Sozialversicherungsfreiheit nur gegeben, wenn die pauschale Lohnsteuer zeitnah abgeführt wird**.

In einem **BMF-Schreiben vom 14.10.2015** hat die Finanzverwaltung Erläuterungen zur lohn- und umsatzsteuerlichen Behandlung von Betriebsveranstaltungen veröffentlicht und damit letzte offene Fragen geklärt. Wichtige Regelungen daraus sind:

- Betriebsveranstaltungen sind Veranstaltungen auf betrieblicher Ebene mit gesellschaftlichem Charakter (z. B. Betriebsausflüge und Weihnachtsfeiern).
- Eine Betriebsveranstaltung liegt nur vor, wenn sich der Teilnehmerkreis überwiegend d.h. aus mehr als 50% Arbeitnehmern, ehemaligen Betriebsangehörigen, deren Begleitpersonen und ggf. Leiharbeitnehmern oder anderer Arbeitnehmer im Konzernverbund zusammensetzt.
- Für den Freibetrag von 110 € muss die Betriebsveranstaltung allen Mitarbeitern des Betriebs oder von Betriebsstellen offenstehen.

- **Abgrenzung zu anderen Veranstaltungen: z. B. Ehrung von Betriebsjubilaren:**
- a) Gemeinsame Ehrung von Betriebsjubilaren: hier kann der Freibetrag von 110 € angewandt werden, aber Anrechnung auf 2 Veranstaltungen pro Kalenderjahr und übersteigende Betrag kann mit 25% pauschal versteuert werden, dann sozialversicherungsfrei (sofern die Pauschalierung zeitnah erfolgt, ansonsten sozialversicherungspflichtig)
- b) Ehrung eines einzelnen Betriebsjubilars bzw. runder Geburtstag: keine Betriebsveranstaltung, kein Arbeitslohn, wenn es sich um eine „übliche“ Veranstaltung handelt. Hier ist die Freigrenze von 110 € pro Teilnehmer anzuwenden. Bei Überschreitung ist alles bei dem Jubilar individuell zu versteuern und zu verbeitragen. Der Arbeitgeber kann nach § 37 b EStG den Betrag pauschal versteuern mit 30% Lohnsteuer zzgl. Solidaritätszuschlag und Kirchensteuer, allerdings bewirkt dies keine Sozialversicherungsfreiheit. Diese Veranstaltungen zählen bei den zwei möglichen im Kalenderjahr mit.

4. Zweijährige Gültigkeit von Lohnsteuerfreibeträgen ab 01.01.2016

Die Finanzverwaltung hat mit BMF-Schreiben vom 21.05.2015 bekannt gegeben, dass ab 01.10.2015 Arbeitnehmer Anträge auf Bildung eines Freibetrags für einen Zeitraum von längstens **zwei Kalenderjahren mit Wirkung ab dem 01.01.2016** stellen können (nicht wie bisher 12 Monate).

5. Beschäftigung von Flüchtlingen:

- a) Asylbewerber (Asylsuchende mit Aufenthaltsgestattung) und „geduldete“ Personen dürfen nur dann eine Beschäftigung (einschl. Praktika) aufnehmen, wenn **die Ausländerbehörde dies genehmigt** und in der Bescheinigung über die Aufenthaltsgestattung bzw. Duldung vermerkt hat.
Mit Ausnahme bestimmter Beschäftigungen (z. B. Berufsausbildungen und Praktika nach § 22 Abs. 1 Mindestlohngesetz) muss die Ausländerbehörde zu einer Beschäftigung **die Zustimmung der Bundesagentur für Arbeit** einholen.
- b) Asylberechtigte (anerkannte Flüchtlinge): besitzen eine Aufenthaltserlaubnis (meist zunächst auf drei Jahre befristet), die ihnen den uneingeschränkten Zugang zum Arbeitsmarkt ermöglicht.

6. Reisekosten

Das Reisekostenrecht hatte sich ab 2014 in vielen Bereichen geändert. Im BMF-Schreiben vom 19.05.2015 wurden einige Rechtsansichten klargestellt und bestätigt und können **rückwirkend ab 01.01.2015** angewendet werden:

Chipstüte, Salzgebäck, Schokowaffeln, Müsliriegel oder vergleichbare Knabberereien im Flugzeug, Zug oder Schiff erfüllen nicht die Kriterien für eine Mahlzeit und führen **nicht** zu einer Kürzung der Verpflegungspauschale.

Kuchen u. ä. anlässlich eines „Nachmittagskaffees“, der vom Arbeitgeber im Zeitfenster von etwa 14.00 bis 17.00 Uhr gestellt wird, ist zwar eine Mahlzeit, aber keine, die als Frühstück, Mittag- oder Abendessen gewertet wird.

In der Praxis obliegt es vorrangig dem jeweiligen Arbeitgeber, zu beurteilen, inwieweit die von ihm angebotenen Speisen unter Berücksichtigung z. B. ihres jeweiligen Umfangs, des entsprechenden Anlasses oder der Tageszeit tatsächlich an die Stelle einer genannten Mahlzeit treten.

Unbeachtlich im Hinblick auf die gesetzlich vorgeschriebene pauschale Kürzung der Verpflegungspauschalen ist, ob die vom Arbeitgeber zur Verfügung gestellte Mahlzeit vom Arbeitnehmer tatsächlich eingenommen wird oder die Aufwendungen für die vom Arbeitgeber gestellte Mahlzeit niedriger sind als der jeweilige pauschale Kürzungsbetrag. Die Kürzung kann nur dann unterbleiben, wenn der Arbeitgeber keine Mahlzeit zur Verfügung stellt, z. B. weil er die Mahlzeit abbestellt oder der Arbeitnehmer die Mahlzeit selbst veranlasst und bezahlt.

Aufzeichnungs- und Bescheinigungsverpflichtungen:

Die Finanzverwaltung verfährt zurzeit noch recht großzügig bezüglich der Aufzeichnungs- und Bescheinigungsverpflichtungen. Sie hat sogar durch das BMF-Schreiben vom 30.07.2015 (BStBl 2015 Teil I Seite 614) festgelegt, dass die **Bescheinigung des Großbuchstaben „M“** in der Lohnsteuerbescheinigung **bis zum 31.12.2017 nicht zwingend** ist, sofern die Reisekostenvergütungen nicht über die Lohnabrechnung abgewickelt wurden.

7. Arbeitslohnspenden zugunsten der Hilfe für Flüchtlinge

In Abschnitt V. des BMF-Schreibens vom 22.09.2015 hat die Finanzverwaltung in der Zeit vom **01.08.2015 bis zum 31.12.2016** auch (steuerfreie) **Arbeitslohnspenden zugunsten von Flüchtlingen** zugelassen.

Verzichten Arbeitnehmer auf die Auszahlung von Teilen des Arbeitslohns oder auf Teile eines angesammelten Wertguthabens zugunsten einer Zahlung des Arbeitgebers auf ein Spendenkonto einer spendenempfangsberechtigten Einrichtung im Sinne des § 10 b Abs. 1 Satz 2 EStG, bleiben diese Lohnanteile bei der Feststellung des steuerpflichtigen Arbeitslohns außer Ansatz, wenn der Arbeitgeber die Verwendungsaufgabe erfüllt und dies dokumentiert.

Der **außer Ansatz bleibende Arbeitslohn ist im Lohnkonto aufzuzeichnen** oder eine schriftliche **Erklärung des Arbeitnehmers zum Lohnkonto** genommen wird. **In der Lohnsteuerbescheinigung** ist dies **nicht anzugeben**. Die steuerfrei belassenen Lohnanteile dürfen im Rahmen der **Einkommensteuerveranlagung nicht als Spende** berücksichtigt werden.

Die Entgeltumwandlung zugunsten einer **Spende für die Flüchtlingshilfe** erfüllt jedoch **nicht die Voraussetzungen für die Beitragsfreiheit**.

III. SONSTIGE MITTEILUNGEN

1. Mindestlohn

Mit Wirkung vom 01.08.2015 sind im Zusammenhang mit dem seit dem 01.01.2015 gültigen Mindestlohngesetz verschiedene Aufzeichnungserleichterungen in Kraft getreten.

Seit **01.08.2015** sind **von den Aufzeichnungspflichten ausgenommen** (die Verpflichtung zur Zahlung des Mindestlohns bleibt):

- Arbeitnehmer, die unter § 2a SchwarzArbG fallen, deren verstetigtes **regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt 2.958,00 € brutto überschreitet** (gilt schon ab **01.01.2015**),
- Arbeitnehmer, die unter § 2a SchwarzArbG fallen, deren verstetigtes **regelmäßiges monatliches Arbeitsentgelt 2.000,00 € brutto überschreitet**, wenn der Arbeitgeber dieses Monatsentgelt für die letzten zwölf vollen Monate nachweislich gezahlt hat (seit **01.08.2015**) sowie

- Bestimmte **Familienangehörige** des Arbeitgebers (Ehegatten, eingetragene Lebenspartner, Kinder und Eltern des Arbeitgebers; **neu seit 01.08.2015**). Das gilt auch, wenn der Arbeitgeber eine juristische Person oder eine rechtsfähige Personengesellschaft ist (z. B. Ehegatte oder Kinder eines GmbH-Geschäftsführers),
- Geringfügig entlohnte Beschäftigte in Privathaushalten.

2. Änderungen bei Elterngeld und Elternzeit zum 01.07.2015

Die Elternzeit kann für Geburten ab dem 01.07.2015 – auch ohne Zustimmung des Arbeitgebers – **auf drei (statt bisher auf zwei) Zeitabschnitte verteilt werden.**

Für Geburten ab dem 01.07.2015 besteht für Mütter und Väter ein **Rechtsanspruch auf (automatische, antragslose) Übertragung** von bis zu 24 ungenutzten Monaten der Elternzeit bis zum 8. Lebensjahr des Kindes, die mit einer **Ankündigungsfrist von 13 Wochen nach Vollendung des 3. Lebensjahres** genommen werden können. Eine Ablehnung durch den Arbeitgeber ist ausnahmsweise nur beim Vorliegen von entgegenstehenden „dringenden betrieblichen Gründen“ möglich.

3. Zuschüsse und Fördermöglichkeiten durch die Bundesagentur für Arbeit

a) Eingliederungszuschuss für Ältere auch künftig bis zu 36 Monate:

Arbeitgeber, die Arbeitnehmer einstellen, deren Vermittlung erschwert ist, können zum Ausgleich von Minderleistungen in der ersten Beschäftigungszeit einen Eingliederungszuschuss erhalten. Er beträgt bis zu 50% des Arbeitsentgelts für die Dauer von bis zu zwölf Monate. Für ältere Arbeitnehmer galt bis Ende 2014 eine Sonderregelung, nach der ein Eingliederungszuschuss für bis zu 36 Monate gezahlt werden kann. **Diese Fördermöglichkeit wurde verlängert und gilt für Beschäftigungsverhältnisse, die bis zum 31.12.2019 beginnen.**

b) Qualifizierung für jüngere Arbeitnehmer in Klein- und Mittelbetrieben:

Arbeitnehmer in Betrieben mit weniger als 250 Beschäftigten können bei beruflicher Weiterbildung durch die Übernahme der Weiterbildungskosten (Lehrgangskosten, Fahrtkosten usw.) gefördert werden. Diese grundsätzlich nur für Beschäftigte ab dem 45. Lebensjahr bestehende Fördermöglichkeit ist bis Ende 2014 auch für jüngere Beschäftigte geöffnet. Diese Regelung zur Förderung jüngerer Beschäftigter wurde **bis Ende 2019 verlängert**. Voraussetzung bleibt, dass der Betrieb sich mit mindestens 50% an den Lehrgangskosten beteiligt.

c) Bezugsdauer des Kurzarbeitergeldes weiter für längstens zwölf Monate:

Grundsätzlich gilt für die Leistung eine Bezugsdauer von längstens sechs Monate. Die Bezugsdauer wird zum 01.01.2016 weiterhin auf **zwölf Monate verlängert**. Eine Zahlung von Kurzarbeitergeld über 12 Monate hinaus bleibt auch künftig noch möglich.

4. Künstlersozialversicherung

Der Abgabesatz zur Künstlersozialversicherung bleibt ab 01.01.2016 weiterhin **5,2%**.

Künstlersozialabgaben müssen nicht nur selbständige Künstler und Publizisten zahlen, sondern auch Unternehmen, die nicht nur gelegentlich Aufträge an selbständige Künstler und Publizisten erteilen – entweder für Werbung oder Öffentlichkeitsarbeit oder um deren Leistungen für das Unternehmen zu nutzen, wenn damit Einnahmen erzielt werden sollen. Eine Auftragserteilung an eine Werbeagentur, die in der Rechtsform einer Kapitalgesellschaft (z. B. GmbH, AG) betrieben wird, an einen Verein oder an eine Personengesellschaft mit gewerblicher Rechtsform (OHG, KG, GmbH & Co KG) führt hingegen nicht (mehr) zur Abgabepflicht.

Die Deutsche Rentenversicherung führt die Prüfung der Künstlersozialabgaben bei Unternehmen durch.

5. Sonstige Themen

Nachfolgende Themen sind aus der Arbeitswelt nicht mehr wegzudenken und bedürfen aufgrund ihrer Komplexität einer umfassenden Beratung:

- Riester-Rente
- Betriebliche Altersversorgung
- Reisekosten
- Mutterschutz und Elternzeit
- Pflegezeit
- Förderleistungen durch die Agentur für Arbeit an Arbeitgeber
- Aushangpflichtige Gesetze
- Kurzarbeit

Bei all diesen Themen oder Fragen zum Rundschreiben beraten wir Sie gerne. Vereinbaren Sie bitte hierzu einen Termin mit den Mitarbeiterinnen unserer Lohnabteilung.

Mit freundlichen Grüßen

Alle Angaben nach bestem Wissen, jedoch ohne Gewähr.

Dipl.-Kfm. Rolf Guerdan
Wirtschaftsprüfer und Steuerberater

Dipl.-Betriebswirt René Hatzel
Steuerberater

Dipl.-Betriebswirt Ulrich Weber
Steuerberater