

Steuerfreie Arbeitgeberleistungen

*Steuerfreie
Arbeitgeberleistungen*
2018

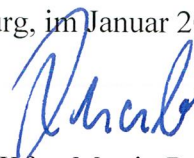
und was es sonst noch Neues gibt in Sachen
Personal und Lohnabrechnung

Inhaltsverzeichnis

	<u>Seite</u>
Optimale Gestaltung der Zuwendungen an Arbeitnehmer	2
A. Steuer- und sozialversicherungsfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer	3
B. Pauschal zu versteuernde und sozialversicherungsfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer	8
Neues ab 2018	
C. Änderungen bei der Sozialversicherung	10
D. Betriebsrentenstärkungsgesetz	12
E. Was sonst noch zu beachten ist	13
• Mindestlohn	
• Nebeneinkünfte / Hinzuverdienst	
• Tariflöhne	
• Neuregelung des Mutterschutzrechts	

* * * * *

Altenburg, im Januar 2018



Dipl.-Kfm. Martin Raab
Steuerberater

Optimale Gestaltung der Zuwendungen an Arbeitnehmer

Vorab ... was unbedingt beachtet werden muss

Hinweis

Die folgenden Ausführungen zu zusätzlichen Vergütungsmöglichkeiten können nicht auf alle Einzelheiten eingehen und erheben keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Jede geplante Maßnahme sollte daher vorab mit dem Steuerberater besprochen werden. Hier erhalten sie alle notwendigen grundsätzlichen Informationen und Aussagen, ob die jeweiligen Leistungen für ihren Betrieb geeignet sind.

Lohn- und Gehaltsumwandlungen als Sonderleistung für Zusatzleistungen möglich

Oftmals wird versucht, Teile der mit dem Arbeitnehmer vereinbarten Arbeitsvergütung in steuer- und sozialversicherungsfreie Leistungen umzuwandeln. Nicht zuletzt deshalb, um Einsparungen für das eigene Unternehmen zu erzielen. Dazu muss man allerdings berücksichtigen, dass steuer- und sozialversicherungsfreie Leistungen von der Voraussetzung abhängig gemacht werden, dass diese zusätzlich zu der geschuldeten Vergütung vom Arbeitgeber zu leisten sind. Eine Herausrechnung von Leistungen aus der ursprünglich vereinbarten Arbeitsvergütung ist unzulässig, es sei denn, es handelt sich um andere freiwillige Sonderzahlungen wie zum Beispiel Urlaubsgeld, Weihnachtsgeld, Prämienzahlungen. Das gilt unter anderem auch für die Zuschüsse für Kindergartenbeiträge, für die Verbesserung des Gesundheitszustandes und bei der Pauschalbesteuerung von Fahrtkosten.

Viele weitere Voraussetzungen sind zu berücksichtigen

Finanzamt und Sozialversicherung stellen an abgabenfreie Vergütungsbestandteile hohe Anforderungen. Wird nur eine der geforderten Bedingungen nicht erfüllt, wird die Leistung rückwirkend steuer- und sozialversicherungspflichtig. Schuldner und in der Haftung ist immer zuerst der Arbeitgeber. Über mehrere Jahre gerechnet, kann solch eine Nachforderung beträchtliche und existenzbedrohliche Ausmaße annehmen. Ein Rückgriff auf den Arbeitnehmer ist oftmals eingeschränkt.

* * * * *

Seit die Zukunft begonnen hat, wird die Gegenwart täglich schlechter.

Dieter Hildebrandt, dt. Kabarettist

A. Steuer- und sozialversicherungsfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer

Es lohnt sich, bei Lohnvereinbarungen alle steuerfreien Zuwendungen auszuschöpfen, da die Lohnsteuer, mögliche Kirchensteuer, der Solidaritätszuschlag und die Sozialversicherung (Arbeitnehmer- und Arbeitgeberanteil) entfallen.

Wenn anlässlich einer Lohnerhöhung steuer- und sozialversicherungsfreie Zuschüsse vereinbart werden, bringt das sowohl für den Arbeitgeber als auch den Arbeitnehmer Vorteile.

Wie bereits oben erwähnt, ist bei einigen Zuwendungen Voraussetzung für die Steuerfreiheit, dass die Zahlungen *zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn* erfolgen. In der Praxis können solche steuerfreien Lohnbestandteile also nur anlässlich einer Lohnerhöhung oder bei einer Neueinstellung vereinbart werden.

1) Reisekosten

Kernpunkt des Reisekostenrechts ist der Begriff der **ersten Arbeitsstätte**.

Fahrten zur ersten Arbeitsstätte gelten als Fahrten „Wohnung – Arbeitsstätte“, Fahrten von der Wohnung oder der ersten Arbeitsstätte zu anderen Einsatzorten sind Dienstreisen.

Arbeitnehmer, die an mehreren Standorten ihres Unternehmens tätig sind, sollten mit ihrem Arbeitgeber klären, welcher ihr erster Einsatzort ist und sich dies bestätigen lassen.

Wie oft und in welchem Umfang der Arbeitnehmer dort arbeitet, spielt keine Rolle, solange er dem Standort "dauerhaft zugeordnet" wird. Dauerhaft heißt, während des gesamten Vertragsverhältnisses oder länger als 48 Monate. Wer von seiner Wohnung zu anderen Einsatzorten als seiner "ersten Tätigkeitsstätte" fährt, kann also Kosten einer Dienstreise abrechnen, entweder in seiner eigenen Einkommensteuererklärung oder aber sich entsprechend vom Arbeitgeber vergüten lassen.

Die Regelung bedeutet aber auch: Arbeitnehmer, die dauerhaft bei einem Kunden eingesetzt sind, können die Fahrten nun nicht mehr als Dienstreisen absetzen. Das häusliche Arbeitszimmer kann übrigens nicht als "erste Tätigkeitsstätte" gelten.

Folgende Leistungen können vom Arbeitgeber steuerfrei erstattet werden:

- Dienstliche Fahrtkosten (Dienstreise)
mit eigenem PKW: 0,30 € pro gefahrenem km
(+ 0,02 € für jede mitgenommene Person)

➤ Übernachtungskosten:

bei Übernachtung ohne Frühstück in Höhe der tatsächlich angefallenen Ausgaben

bei Übernachtung mit Frühstück / Mittag-, Abendessen:

Kürzung des unten aufgeführten Verpflegungspauschbetrages pauschal um 20% für das Frühstück und 40% jeweils für Mittag- und Abendessen;

ohne Nachweis pauschal mit 20 € pro Übernachtung;

➤ Verpflegungsgeld (Essengeld): bei einer Abwesenheit pro Tag

von mehr als 8 Stunden: 12 €

von mindestens 24 Stunden: 24 €

Bei mehrtägigen Reisen kann für den Tag der Abreise und der Anreise jeweils 12 € vergütet werden, unabhängig von der Dauer der Abwesenheit.

Bei Auslandsreisen gelten je nach Land unterschiedliche Sätze.

Der Arbeitgeber muss die erstatteten Beträge in der (Jahres-) Lohnsteuerbescheinigung ausweisen !!

2) Zuschüsse für Fahrten Wohnung - Arbeitsstätte

(zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn oder als Gehaltsumwandlung aus Sonderzahlungen)

Benutzt der Arbeitnehmer für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte öffentliche Verkehrsmittel im Linienverkehr, sind Barzuschüsse des Arbeitgebers zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb von Fahrkarten für solche Fahrten steuerpflichtig (siehe aber unten, Seite 8). Überlässt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer hingegen das durch die Firma erworbene Ticket, findet die monatliche 44 € - Grenze Anwendung. Ein geldwerter Vorteil wird jedoch nicht angenommen, wenn der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern ein Job-Ticket zu dem mit dem Verkehrsträger vereinbarten Preis überlässt.

3) Zuschüsse für die Unterbringung von Kindern

Zuschüsse für die Unterbringung und Verpflegung von nicht schulpflichtigen Kindern in Kindergärten oder vergleichbaren Einrichtungen bleiben steuer- und sozialversicherungsfrei, wenn sie zusätzlich zum normalen Lohn oder als Gehaltsumwandlungen aus Sonderleistungen gezahlt werden. Dazu gehört auch die Betreuung gegen Entgelt durch andere Mütter in deren Haushalt.

4) Steuerfreie Unterstützungsleistungen

Unterstützungen bis 600 € / Jahr können an einzelne Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden, wenn die Unterstützungen dem Anlass nach gerechtfertigt sind (z. B. Ersatz von Krankheitskosten). Es muss also eine Notsituation beim Beschäftigten vorliegen (Krankheit, Unglücksfall o. ä.).

5) Steuerfreie Zuwendungen durch Essenmarken

Bei Essenmarken handelt es sich im Prinzip um Gutscheine, die dann in bestimmten Gaststätten eingelöst werden können. Auch bei Kantinenmahlzeiten, Essensgutscheinen, Restaurantschecks und dergleichen kann den Beschäftigten eine steuerfreie Zuwendung eingeräumt werden.

Das Verfahren ist allerdings etwas kompliziert und mit Verwaltungsarbeit verbunden. Sollten Sie Interesse an der Durchführung haben, setzen Sie sich bitte mit uns in Verbindung.

6) Steuerfreie Überlassung von Waren- und Dienstleistungen

Sogenannte Belegschaftsrabatte; jeder Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmern steuer- und sozialversicherungsfrei Waren und Dienstleistungen bis zu einem Wert von 1.080 € / Jahr aus seinem Sortiment zukommen lassen oder Rabatte in dieser Höhe gewähren.

7) Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- und Nacharbeit

Zuschlag bedeutet natürlich: **zusätzlich** zum normalen Lohn, aber maximal bis zu einem rechnerischen Stundenlohn von 50 €, können abgabenfrei gezahlt werden

- bei Nacharbeit bis zu 25%
(Nachtarbeit ist die Zeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, bei Aufnahme der Arbeit vor 0 Uhr kann für die Zeit von 0 Uhr bis 4 Uhr ein Zuschlag von 40% gezahlt werden)
- bei Sonntagsarbeit bis zu 50%
- bei Arbeit an gesetzlichen Feiertagen bis zu 125%
- für Arbeit am 24. Dezember ab 14.00 Uhr, am 25. und 26. Dezember sowie am 01. Mai bis zu 150%
- Achtung: gilt auch in eingeschränktem Umfang für Gesellschafter-Geschäftsführer einer GmbH, wenn betriebliche Gründe gerechtfertigt sind oder alle übrigen Arbeitnehmer ebenfalls Zuschläge erhalten.

8) 44 € Euro-Freigrenze für Sachbezüge

Eine Möglichkeit, einem Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfreie Bezüge zukommen zu lassen, besteht in der Überlassung von Waren oder Dienstleistungen bis zu einem Monatswert von 44 €, die der Arbeitnehmer von dritter Seite erhält.

Hierzu zählen z.B. Warengutscheine, die der Arbeitnehmer bei Dritten einlösen kann (zum Beispiel für Essen in einer Gaststätte, aber auch Benzingutscheine).

Bei den 44 € handelt es sich um eine Freigrenze, d.h. wird die Grenze in einem Kalendermonat überschritten, wird der gesamte Betrag steuer- und sozialversicherungspflichtig.

9) Betriebsveranstaltungen

Für geldwerte Vorteile, die einem Arbeitnehmer und ggf. dessen Begleitperson bei einer Betriebsveranstaltung gewährt werden, gibt es einen Freibetrag von 110 €. Das bedeutet, soweit solche Zuwendungen den Betrag von 110 € (brutto; inkl. USt) je Veranstaltung und teilnehmendem Arbeitnehmer nicht übersteigen, gehören sie nicht zu den Lohn-/Gehaltseinkünften. Der übersteigende Teil muss als geldwerter Vorteil versteuert werden. Die Höhe der Aufwendungen bemisst sich nach den gesamten Aufwendungen des Arbeitgebers einschließlich Umsatzsteuer. Keine Rolle spielt es mehr, ob die Aufwendungen dem einzelnen Arbeitnehmer zugerechnet werden können. Kosten des Arbeitgebers für den äußeren Rahmen der Veranstaltung sind mit einzubeziehen. Begleitpersonen werden bei Bemessung der Teilnehmer dem Arbeitnehmer zugerechnet. Begünstigt sind bis zu zwei Veranstaltungen pro Jahr.

Geschenke, die den Arbeitnehmern anlässlich einer Betriebsveranstaltung oder eines besonderen persönlichen Ereignisses (etwa die Blumen, das Buch oder die CD zum Geburtstag) überreicht werden, bleiben – innerhalb der 110 € - Grenze – nur bis zu einem Wert von 60 € incl. USt steuer- und sozialversicherungsfrei. Das gilt auch dann, wenn die Geschenke verlost werden.

10) Steuerfreie Beiträge an eine Pensionskasse oder andere

Steuerfrei sind Beiträge des Arbeitgebers aus dem ersten Dienstverhältnis an eine Pensionskasse, einen Pensionsfonds und eine Direktversicherung, soweit sie insgesamt im Kalenderjahr 8% der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (West) nicht übersteigen (monatlich derzeit also maximal 520 €). Allerdings: für die Befreiung von Sozialabgaben bleibt es bei der bisherigen 4%-Grenze.

Interessant: Die Regelung kann auch von nicht-sozialversicherungspflichtigen GmbH-Geschäftsführern in Anspruch genommen werden.

Solche Beiträge müssen neben dem laufenden Arbeitsentgelt entrichtet werden, können also zum Beispiel anstelle oder als Teil einer Gehaltserhöhung vereinbart werden.

Grundsätzlich hat ein Arbeitnehmer auch Anspruch auf Entgeltumwandlung für die betriebliche Altersvorsorge.

Zur Abrechnung von Verträgen zur betrieblichen Altersvorsorge sind wir Ihnen gern behilflich, da sich hierbei viele Gestaltungsmöglichkeiten, auch in Hinsicht einer Einmalzahlung, ergeben können.

11) Steuerbefreiung für Arbeitgeberleistungen zur Gesundheitsförderung

Maßnahmen des Arbeitgebers zur Gesundheitsförderung sind bis zu 500 € steuerfrei. Durch die Steuerbefreiung in § 3 Nr. 34 EStG werden zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn oder als Gehaltsumwandlungen aus Sonderleistungen erbrachte Leistungen des Arbeitgebers zur betrieblichen Gesundheitsförderung von der Lohnsteuer und damit im Ergebnis auch von Sozialversicherungsbeiträgen befreit, soweit sie den Betrag von 500 € im Kalenderjahr nicht übersteigen.

Unter die Steuerbefreiung fallen insbesondere:

- Maßnahmen zur Vorbeugung / Reduzierung arbeitsbedingter Belastungen,
- Gewährung einer gesundheitsgerechten betrieblichen Gemeinschaftspflege,
- Förderung individueller Kompetenzen der Stressbewältigung am Arbeitsplatz,
- Maßnahmen gegen Suchtmittelkonsum (Alkohol, Tabakwaren).

Auch Barzuschüsse des Arbeitgebers an seine Mitarbeiter für extern durchgeführte Maßnahmen werden begünstigt. Die Übernahme bzw. Bezuschussung von Mitgliedsbeiträgen an Sportvereine und Fitnessstudios ist jedoch **nicht** steuerbefreit im Sinne dieser Regelung (kann aber unter die Regelung von Tz. 8 fallen).

12) Steuerfreiheit für Serviceleistungen zur besseren Vereinbarkeit von Familie und Beruf

Um Beschäftigten, die nach der Elternzeit wieder in den Beruf zurückkehren, den Wiedereinstieg problemloser zu ermöglichen oder Arbeitnehmern, die pflegebedürftige Angehörige betreuen, eine Unterstützung zukommen zu lassen, können

Steuerfreie Leistungen des Arbeitgebers darin bestehen

- ein Dienstleistungsunternehmen zu beauftragen, das den Arbeitnehmer hinsichtlich der Betreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen berät oder hierfür Betreuungspersonen vermittelt
- einen steuerfreien Zuschuss zu zahlen für eine kurzfristige Notbetreuung von Kindern oder pflegebedürftigen Angehörigen bei zwingenden und beruflich veranlassenden Gründen (bis zu 600 €).

13) Sachbezüge - Aufmerksamkeiten durch den Arbeitgeber

Aufmerksamkeiten des Arbeitgebers an seine Arbeitnehmer oder deren Angehörigen – wie zum Beispiel Blumen, Buch, CD – aus Anlass eines persönlichen Ereignisses – zum Beispiel Geburtstag, Hochzeit, Geburt – bleiben bis zu einem Wert von 60 € (brutto) steuerfrei. Reine Geldzuwendungen sind hiervon ausgenommen.

14) Smartphone & Co.

Teuer und wichtig am Arbeitsplatz als auch zu Hause und deshalb unerlässlich für viele Arbeitnehmer ist eine gute Technikausstattung mit Smartphone, Laptop, Tablet und anderem. Arbeitgeber können ihren Mitarbeitern eine entsprechende Ausstattung zu Verfügung stellen, auf dem neuesten Stand der Technik und entsprechend teuer, und auch eine private Nutzung gestatten. Die Geräte müssen aber im Eigentum des Arbeitgebers verbleiben (ansonsten ... siehe Seite 9).

Wenn Arbeitnehmer mit ihrem dem privaten Telefon viel beruflich telefonieren, können 20% der monatlichen Telefonkosten erstattet werden, maximal 20 €.

B. Pauschal zu versteuernde und sozialversicherungsfreie Zuwendungen an Arbeitnehmer

Im vorherigen Abschnitt wurden Lohnbestandteile besprochen, die an die Arbeitnehmer steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden können; zusätzlich gibt es Zuwendungen, die sozialversicherungsfrei bleiben, wenn der Arbeitgeber die Lohnsteuer mit einem pauschalen Satz abführt.

Vereinfacht ausgedrückt: Eine Zuwendung in der angesprochenen Form von 100 € kostet den Arbeitgeber dann im Endeffekt 115 € / 120 € / 125 €, der Arbeitnehmer erhält die 100 € - Zuwendung ohne Abzüge.

Die angegebenen Prozentsätze erhöhen sich noch (leicht) um den Solidaritätszuschlag und möglicherweise um Kirchensteuer bei Kirchenmitgliedschaft des Arbeitnehmers.

Pauschale Lohnsteuer von 15%

Fahrtkosten für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn oder als Gehaltsumwandlungen aus Sonderleistungen gezahlt werden, dürfen sozialversicherungsfrei vergütet werden, wenn der Arbeitgeber hierfür eine pauschale Lohnsteuer von 15% abführt. Gezahlt werden dürfen 0,30 € je Entfernungskilometer für Fahrten zwischen Wohnung und Arbeitsstätte. Voraussetzung ist natürlich, dass der Arbeitnehmer mit eigenem PKW fährt. Aus Vereinfachungsgründen kann der Arbeitgeber 15 Arbeitstage monatlich mit Fahrten Wohnung und Arbeitsstelle unterstellen.

Pauschale Lohnsteuer von 20%

Beiträge für eine Direktversicherung, die noch vor dem 01.01.2005 abgeschlossen wurde (Altzusagen), bleiben bis zu 1.752 €/Jahr sozialversicherungsfrei, wenn sie vom Arbeitgeber mit 20% pauschal versteuert werden.

Pauschale Lohnsteuer von 25%

Die folgenden Leistungen bleiben sozialversicherungsfrei, wenn sie vom Arbeitgeber mit einer pauschalen Lohnsteuer von 25% pauschal versteuert werden:

Verpflegungsmehraufwendungen; im vorherigen Abschnitt hatten wir die generell abgabenfreie Auszahlung von Verpflegungsmehraufwendungen (Auslöse, Spesen usw.) angesprochen. Diese pauschalen Beträge können in doppelter Höhe steuer- und sozialversicherungsfrei ausgezahlt werden, wenn der Arbeitgeber die Hälfte des ausgezahlten Betrages mit 25% pauschal versteuert. Interessant ist diese Regelung für Arbeitnehmer, die häufig Dienstreisen durchführen (auch GmbH-Geschäftsführer).

Erholungsbeihilfen; Beihilfen des Arbeitgebers für Erholungszwecke des Arbeitnehmers können ohne Abzüge ausgezahlt werden, wenn sie vom Arbeitgeber mit 25% pauschal versteuert werden, Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer diese Beihilfe zu Erholungszwecken verwendet. Pro Jahr können gezahlt werden 156 € für den Arbeitnehmer zuzüglich 104 € für dessen Ehegatten und 52 € für jedes Kind. Erholungsbeihilfen bieten daher eine gute Möglichkeit, um Arbeitnehmern anlässlich des Urlaubs eine Sonderzuwendung zukommen zu lassen.

Betriebsveranstaltungen; Werden die Aufwendungen von jeweils 110 € für Betriebsveranstaltungen überschritten, ist der übersteigende Betrag steuer- und beitragspflichtig, es sei denn, der Arbeitgeber führt eine pauschale Lohnsteuer in Höhe von 25% ab.

Bei ***Übereignung von PC und Telekommunikationsanlagen*** (auch die Übereignung von Hard- und Software einschließlich technischen Zubehörs) durch den Arbeitgeber kann der geldwerte Vorteil aus dieser Übereignung mit 25% pauschal versteuert werden.

Darüber hinaus räumt das Gesetz die Möglichkeit ein, Barzuschüsse des Arbeitgebers zur Internetnutzung des Arbeitnehmers mittels arbeitnehmereigener Geräte ebenfalls mit 25% zu pauschalieren (Voraussetzung auch hier: Zusätzlich zum Arbeitslohn).

Aus Vereinfachungsgründen kann der Arbeitgeber den vom Arbeitnehmer angegebenen Betrag für die laufende Internetnutzung ohne weitere Prüfung pauschalieren, soweit dieser 50 Euro monatlich nicht übersteigt. Voraussetzung ist allerdings, dass die Internetnutzung beruflich erforderlich ist, dass der Arbeitnehmer erklärt, einen Internetzugang zu besitzen, für den im Kalenderjahr durchschnittlich Aufwendungen in der erklärten Höhe entstehen. Der Arbeitgeber hat diese Erklärung als Beleg zum Lohnkonto aufzubewahren.

Will der Arbeitgeber mehr als 50 € monatlich erstatten und pauschalieren, muss der Arbeitnehmer die entstanden Aufwendungen der letzten 3 Monate im Einzelnen nachweisen. Der sich danach ergebende monatliche Durchschnittsbetrag darf der Pauschalierung zugrunde gelegt werden.

Kurzfristige Beschäftigungen (bis zu 18 zusammen hängende Arbeitstage) können ebenfalls pauschal mit 25% versteuert werden, wenn der tägliche Arbeitslohn im Durchschnitt 72 € (bei maximalem Stundenlohn von 12 €) nicht übersteigt.

Pauschale Lohnsteuer von 30%

Für bestimmte Sachzuwendungen (Geschenke) und betrieblich veranlasste Zuwendungen an Arbeitnehmer besteht eine Pauschalierungsmöglichkeit. Durch diese Pauschalsteuer in Höhe von 30% wird die steuerliche Erfassung des zugewendeten geldwerten Vorteils beim Empfänger abgegolten.

Da Sachbezüge bis zur Freigrenze von 44 € monatlich auf der Empfängerseite nicht zu steuerpflichtigem Arbeitslohn führen, werden sie von dieser Pauschalsteuer nicht erfasst.

Neues ab 2018

C. Änderungen bei der Sozialversicherung

- **Beitragssätze**

Krankenversicherung:	allgemein (Arbeitgeberanteil 7,3% Arbeitnehmeranteil 7,3%)	14,6%
	Zusätzlicher individueller Beitragssatz der jeweiligen Krankenkasse - vom Arbeitnehmer allein zu tragen - derzeit durchschnittlich 1,0%	
Pflegeversicherung	unverändert Zuschlag für Kinderlose wie bisher	2,55% 0,25%
Rentenversicherung	leicht verringert auf	18,6%
Arbeitslosenversicherung	nach wie vor	3,0%
Insolvenzgeldumlage	leicht verringert auf	0,06%

Beitragsbemessungsgrenzen:

Zur Kranken- und Pflegeversicherung: mtl. 4.425,00 €

Zur Renten- und Arbeitslosenversicherung:
alte Bundesländer mtl. 6.500 € neue Bundesländer mtl. 5.800,00 €

- **Fälligkeitstermine** zur Zahlung sowie Termine für die Einreichung der Beitragsnachweise:

Monat	Beitragsnachweis einzureichen bis *	Termin Beitragszahlung (drittletzter Bankarbeitstag)
Januar	25.01.2018	29.01.2018
Februar	22.02.2018	26.02.2018
März	23.03.2018	27.03.2018
April	24.04.2018	26.04.2018
Mai	25.05.2018	29.05.2018
Juni	25.06.2018	27.06.2018
Juli	25.07.2018	27.07.2018
August	27.08.2018	29.08.2018
September	24.09.2018	26.09.2018
Oktober	24.10.2018	26.10.2018
November	26.11.2018	28.11.2018
Dezember	19.12.2018	21.12.2018

* Achtung: Zur Wahrung der Frist muss der Beitragsnachweis am Vortag bis spätestens 24.00 Uhr eingereicht sein.

- **Mini-Jobs**

bis 450 € kann monatlich (15 € täglich) verdient werden, ohne das der Beschäftigte Lohnabzüge hat (Brutto gleich Netto), der Arbeitgeber muss aber eine

Pauschalabgabe für Krankenversicherung	13%
Pauschalabgabe für Rentenversicherung	15%
Pauschale Lohnsteuer	<u>2%</u> 30%

an die Minijob-Zentrale "Knappschaft-Bahn-See" entrichten.

Infolge eines unvorhersehbaren Ereignisses kann diese Grenze dreimal im Jahr (Zeitjahr; also binnen 12 Monaten) überschritten werden.

- ***Midi-Jobs***

Löhne und Gehälter (brutto) im Bereich von mehr als 450 € bis 850 € unterliegen einer speziellen Regelung im Sozialversicherungsrecht, in dieser Spanne wird nur ein ermäßigter Anteil des Arbeitnehmers zur Sozialversicherung erhoben. Trotzdem ist der Beschäftigte vollständig sozialversichert. Eine billigere Möglichkeit für eine vollwertige Krankenversicherung und den Anspruch auf Rentenversicherung (anrechenbare Beitragszeiten, Anspruch auf Erwerbsunfähigkeitsrente) dürfte es nicht geben.

Beispiel: Bei 500 € Lohn zahlt der Arbeitnehmer rd. 35 € KV-Beitrag

- ***Zeitgrenze für kurzfristige Beschäftigungen***

Kurzfristige Beschäftigungen sind sozialversicherungsfrei, die Lohnsteuer kann nach den individuellen Verhältnissen des Arbeitnehmers berechnet werden oder unter bestimmten Voraussetzungen mit 25% pauschaliert werden.

Eine kurzfristige Beschäftigung liegt nun vor

- wenn der Arbeitnehmer bei dem Arbeitgeber gelegentlich und nicht regelmäßig beschäftigt wird
- die Dauer der Beschäftigung 18 zusammenhängende Arbeitstage nicht überschreitet
- der Arbeitslohn während der Beschäftigungsdauer 72 € je durchschnittlichen Arbeitstag nicht überschreitet oder die Beschäftigung zu einem unvorhersehbaren Zeitpunkt sofort erforderlich wird und
- der durchschnittliche Stundenlohn 12 € nicht übersteigt.

Die Höchstgrenzen für kurzfristige Beschäftigungen wurden auf 3 Monate oder 70 Arbeitstage innerhalb eines Jahres (12 Monate) gesamt ausgeweitet.

D. Betriebsrentenstärkungsgesetz

Neben der auf Seite 6 (Rd. Nr. 10) erläuterten Anhebung der steuerfreien Grenze für betriebliche Beiträge zur Altersversorgung wurde durch das obige Gesetz weitere Anreize für den Aufbau einer betrieblichen Altersversorgung geschaffen. Die Regelung gilt für Geringverdiener (Monatslohn bis 2.200 €). Leistet der Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn noch einen Beitrag für eine betriebliche Altersversorgung (mindestens 240 € und maximal 480 € jährlich), verringert sich seine abzuführende Lohnsteuer um 30% des Förderbetrages, also maximal 144 €. Sofern keine Lohnsteuer abzuführen ist oder niedriger als die Ermäßigung, erstattet das Finanzamt dem Arbeitgeber den Minusbetrag.

E. Was sonst noch zu beachten ist

- Mindestlohn ab 01. Januar 2017 beträgt 8,84 € pro Stunde und gilt auch für 2018, und zwar nun ausnahmslos in allen Branchen
- Nebeneinkünfte / Hinzuverdienst

Nebeneinkünfte ohne Anrechnung auf das Arbeitslosengeld sind für „ALG I –Empfänger“ bis zu 165 € monatlich möglich.

Bei „ALG II-Empfängern“ liegt der Grundfreibetrag bei 100 € monatlich; bei Mehrverdienst gibt es eine gestaffelte Kürzung des ALG II.

Übrigens die von Vereinen und anderen gemeinnützigen Organisationen gezahlte Übungsleiterpauschale oder die Ehrenamtspauschale zählt hierbei nicht als schädliches Nebeneinkommen (§ 11b SGB II).

Hinzuverdienstgrenze bei Rentenbezügen (ohne Kürzung der Rente):

Erwerbsminderungsrente: bei voller Erwerbsminderung bis zu 450 € monatlich;
bei teilweiser Erwerbsminderung gestaffelte Kürzung
der Rente je nach Höhe des Zuverdienstes;

Altersrente: Bei einer Teil-Altersrente gelten ebenfalls individuelle
Hinzuverdienstgrenzen, bei Bezug einer Vollrente als Altersrente
besteht keine Begrenzung mehr beim Hinzuverdienst.

Allerdings: Bei vorgezogener Altersrente nur wieder 450 € monatlich,
bei Überschreiten gestaffelte Kürzung entsprechend
dem Hinzuverdienst.

- Tariflöhne

Eine Übersicht über die derzeit allgemein geltenden Mindestlöhne aufgrund von Tarifverträgen ist ersichtlich unter

www.zoll.de (Suchfunktion → Mindestlöhne)

- Neuregelung des Mutterschutzrechts

Werdende Mütter dürfen in den letzten 6 Wochen vor der Entbindung und 8 Wochen danach nicht beschäftigt werden; bei Früh- und Mehrlingsgeburten verlängert sich diese Frist auf 12 Wochen. Durch eine gesetzliche Neuregelung verlängert sich diese Schutzfrist auch dann auf 12 Wochen, wenn bei dem Kind eine Behinderung ärztlich festgestellt wird. Die Behinderung muss jedoch vor Ablauf von 8 Wochen nach der Entbindung ärztlich festgestellt und die Verlängerung von der Mutter bei der Krankenkasse beantragt werden.