

Gesetzliche Änderungen im Bereich Personalwirtschaft

Wie auch in den vergangenen Jahren, haben wir für Sie die gesetzlichen Änderungen zum Jahreswechsel 2018/2019 im Bereich Personalwirtschaft auf Grundlage eines Dokuments der DATEV (Dok.-Nr. 1011662, letzte Aktualisierung vom 30.11.2018) kurz zusammengefasst. Wir haben das Dokument erheblich gekürzt, vor allen Dingen im Bereich der „Gesetzlichen Änderungen 2018“, die Ihnen ja sicherlich bereits weitestgehend bekannt sind. Hier haben wir Ihnen nur noch einmal Informationen zum Betriebsrentenstärkungsgesetz und der A1-Bescheinigung aufbereitet. Gern schicken wir Ihnen auf Anfrage das komplette Dokument Nr. 1011662 zu. Schicken Sie uns bei Bedarf einfach eine E-Mail an i.schreiber@mecklenburg-hoffmann.de.

Inhalt

1 Gesetzliche Änderungen 2019.....	2
1.1 Gesetzlicher Mindestlohn - Erhöhung.....	2
1.2 Elektronischer Lohnnachweis.....	2
1.3 Lohnsteuerbescheinigung 2019.....	2
1.4 Betriebsrentenstärkungsgesetz: verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ab 2019.....	2
1.5 Familienentlastungsgesetz - Gesetz zur Stärkung und steuerlichen Entlastung der Familien sowie steuerlichen Regelungen vom 23.11.2018.....	3
1.6 Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften - sog. Jahressteuergesetz (JStG 2018) vom 23.11.2018.....	3
1.7 Rechengrößen, Beitragsbemessungsgrenzen und Sachbezüge 2019.....	4
1.8 Kirchen und Kammern.....	4
1.9 Gesetz zur Beitragsentlastung der Versicherten in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-VEG).....	4
1.10 Gesetz RV-Leistungsverbesserungs- und Stabilisierungsgesetz.....	4
1.11 Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit.....	5
1.12 Qualifizierungschancengesetz.....	5
1.13 Gesetz zur Änderung des SGB XI – Beitragsanpassung PV.....	5
1.14 Beitragssatzverordnung 2019 – BeiSaV 2019.....	5
2 Gesetzliche Änderungen 2018 (nur Betriebsstärkungsgesetz und A1-Bescheinigung).....	6
2.1 Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRGS).....	6
2.2 A1-Bescheinigung (Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren).....	7
3 Ausblick.....	7
3.1 TSVG – Terminservice- und Versorgungsgesetz (Gesetzentwurf vom 26.09.2018).....	7
3.2 Änderung der in das Geburtenregister einzutragende Angaben (Gesetzentwurf vom 07.09.2018).....	8
3.3 Weitere BMF-Schreiben.....	8
3.4 ELStAM.....	8
3.5 Pfändung.....	8

1 Gesetzliche Änderungen 2019

1.1 Gesetzlicher Mindestlohn - Erhöhung

Seit 01.01.2018 gilt der von der Mindestlohn-Kommission festgesetzte Mindestlohn ohne Einschränkung.

Der gesetzliche Mindestlohn wurde von der Mindestlohn-Kommission festgesetzt:

- ab 01.01.2019 von derzeit 8,84 Euro/Stunde auf 9,19 Euro/Stunde
- ab 01.01.2020 auf 9,35 Euro/Stunde.

Die nächste Anhebung kann zum 01.01.2021 erfolgen, da die zuständige Kommission alle 2 Jahre über eine Anpassung entscheidet. Vorsicht: In einzelnen Branchen gelten höhere Mindestlöhne.

1.2 Elektronischer Lohnnachweis

Seit dem Meldezeitraum 2016 ist der Lohnnachweis zusätzlich elektronisch abzugeben. Für Meldezeiträume ab 2019 entfällt der bisherige (alte) Lohnnachweis. Ab diesem Zeitpunkt müssen für die Unfallversicherung nur noch der elektronische Lohnnachweis sowie die UV-Jahresmeldungen mit Meldegrund 92 übermittelt werden.

1.3 Lohnsteuerbescheinigung 2019

Das Muster für den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung 2019 wurde am 31.08.2018 veröffentlicht.

Die bisherige Übergangsregelung für den Großbuchstaben „M“ läuft endgültig zum 31.12.2018 aus. Ab 2019 ist der Großbuchstabe „M“ grundsätzlich zu bescheinigen, wenn dem Arbeitnehmer anlässlich einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit oder im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung oder auf Veranlassung von einem Dritten eine mit den amtlichen Sachbezügen zu bewertende Mahlzeit zur Verfügung gestellt wurde.

1.4 Betriebsrentenstärkungsgesetz: verpflichtender Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung ab 2019

Der Arbeitgeber muss einen Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15% zahlen, wenn er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart. Der Arbeitgeberzuschuss muss in den Pensionsfonds, die Pensionskasse oder die Direktversicherung eingezahlt werden, in die auch die Entgeltumwandlung fließt.

Der verpflichtende Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung (§ 1a Abs., 1a BetrAVG) gilt mit Inkrafttreten am 01.01.2019 zunächst nur für ab diesem Zeitpunkt neu abgeschlossene Entgeltumwandlungen.

Für vor dem 01.01.2019 bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen ist der Arbeitgeberzuschuss erst ab 01.01.2022 verpflichtend.

1.5 Familienentlastungsgesetz - Gesetz zur Stärkung und steuerlichen Entlastung der Familien sowie steuerlichen Regelungen vom 23.11.2018

- Erhöhung des Grundfreibetrags
 - ab 2019 von 9.000,00 Euro auf 9.168,00 Euro
 - ab 2020 von 9.168,00 Euro auf 9.408,00 Euro
- Anhebung des Kinderfreibetrags
 - ab 2019 von 4.788,00/2.394,00 Euro auf 4.980,00/2.490,00 Euro
 - ab 2020 von 4.980,00/2.490,00 Euro auf 5.172,00/2.586,00 Euro
- Erhöhung des Kindergelds

Das Kindergeld soll ab 1.7.2019 für jedes Kind um 10 Euro steigen:

- für das 1. und 2. Kind jeweils auf 204 Euro
- für das 3. Kind auf 210 Euro
- für das 4. und jedes weitere Kind auf je 235 Euro.

1.6 Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel mit Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften - sog. Jahressteuergesetz (JStG 2018) vom 23.11.2018

- Für zwischen 01.01.2019 und 31.12.2021 gekauften betrieblichen Elektro- und Hybridelektrofahrzeuge wird die private Nutzung monatlich mit 1% des halbierten inländischen Brutto-Listenpreises bewertet werden.
- Voraussetzung für die Förderung extern aufladbarer Hybridelektrofahrzeuge ist eine elektrische Mindestreichweite oder die Einhaltung bestimmter Schadstoffhöchstwerte gem. § 3 Elektromobilitätsgesetz. Die Förderegel gilt ab 01.01.2019 bis 31.12.2021 (§ 52 Abs. 122 S.2 EStG).
- Für betriebliche Elektrofahrräder und Fahrräder, die nicht als Kfz einzuordnen sind (Motorleistung max. 25 km/h), werden nach § 3 Nr. 37 EStG nicht auf die Entfernungspauschale angerechnet. Die Steuerfreiheit gilt zunächst für den Zeitraum 01.01.2019 bis 31.12.2021 (§ 52 Abs. 4 S. 7 EStG).
- Arbeitgeberleistungen im Bereich der betrieblichen Gesundheitsförderung sind ab 01.01.2019 gem. § 3 Nr. 34 EStG steuerfrei, soweit sie die Voraussetzungen nach § 20 Abs. 2 S.2 SGB V erfüllen und zertifiziert (§ 52 Abs. 4 S.6 EStG) sind.
Für vor dem 01.01.2019 begonnene nicht zertifizierte Gesundheitsmaßnahmen gilt eine Übergangsregelung. Die Zertifizierung ist in diesem Fall erst für Sachbezüge notwendig, die ab 01.01.2020 gewährt werden (§ 52 Abs. 4 S.6 EStG).
- Jobtickets (Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte) gem. § 3 Nr. 15 EStG mit Anrechnung auf die Entfernungspauschale werden ab 2019 steuerfrei gestellt.

1.7 Rechengrößen, Beitragsbemessungsgrenzen und Sachbezüge 2019

Mit der Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung vom 06.11.2018 (BGBl S. 1842) wurden die Sachbezugswerte zur lohnsteuerlichen Behandlung von unentgeltlichen oder verbilligten Mahlzeiten der Arbeitnehmer veröffentlicht, unter anderem:

- Verpflegung monatlich 251,00 Euro (bisher 246,00 Euro)
- Unterkunft monatlich 231,00 Euro (bisher 226,00 Euro)

Die Rechengrößen in der Sozialversicherung für 2019 wurden am 23.11.2018 vom Bundesrat verabschiedet, unter anderem:

- Beitragsbemessungsgrenze RV/AV monatlich:
Alte Bundesländer 6.700,00 Euro (bisher 6.500,00 Euro)
Neue Bundesländer 6.150,00 Euro (bisher 5.800,00 Euro)
- Beitragsbemessungsgrenze KV/PV monatlich:
Alte und neue Bundesländer 4.537,50 Euro (bisher 4.425,00 Euro)

1.8 Kirchen und Kammern

Kammerbeitrag Bremen: Kammerbeiträge innerhalb der Geringfügigkeitsgrenze (bis 450,00 Euro) werden ab 01.01.2019 nicht erhoben.

Kammerbeitrag Saarland: Der Beitragssatz von 0,15% ist auch in 2019 gültig mit der neuen zu berücksichtigenden RV BBG West ($6.700,00 \text{ Euro} \times 0,15\% = 10,05 \text{ Euro}$)

Kirchensteuer 2019: keine Änderungen gegenüber 2018.

1.9 Gesetz zur Beitragsentlastung der Versicherten in der Gesetzlichen Krankenversicherung (GKV-VEG)

Das Gesetz wurde am 23.11.2018 vom Bundesrat verabschiedet. Die paritätische Finanzierung der Beiträge zur Gesetzlichen Krankenversicherung durch den Arbeitgeber und Arbeitnehmer gilt ab 2019 auch für den kassenindividuellen Zusatzbeitragssatz. Diese Neuregelung gilt auch für die Berechnung des Arbeitgeberzuschusses für freiwillig und privat versicherte Arbeitnehmer und für Rentner.

1.10 Gesetz RV-Leistungsverbesserungs- und Stabilisierungsgesetz

Der Beitragssatz zur Rentenversicherung bleibt 2019 unverändert:

Neuregelung Übergangsbereich

Ab 01.07.2019 (nicht wie ursprünglich vorgesehen ab 01.01.2019) sind Neuregelungen der bisherigen Gleitzonenregelung zu berücksichtigen. Aus dem Gleitzonenbereich wird der sozialversicherungsrechtliche Übergangsbereich, die sogenannten „Midijobs“ mit folgenden Änderungen:

- gilt für Einkommen von 450,01 Euro bis 1.300,00 Euro (bisher 850,00 Euro)
- führt nicht zu geringeren Rentenansprüchen.

Beschäftigungen im Übergangsbereich sind grundsätzlich sozialversicherungspflichtig. Die beitragspflichtige Einnahme ist – wie bisher – zu berechnen und zu melden. Der Arbeitnehmer erwirbt jedoch Rentenansprüche aus dem tatsächlichen Entgelt, nicht wie bisher nur aus den reduzierten Beiträgen der beitragspflichtigen Einnahme.

Die Regelungen zum Übergangsbereich gelten ab 01.07.2019 auch für Arbeitnehmer, die bisher auf die Anwendung der Gleitzone in der Rentenversicherung verzichtet haben. Die erteilten Verzichtserklärungen verlieren ab 01.07.2019 ihre Wirkung, sind jedoch für Betriebsprüfungen aufzubewahren.

1.11 Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts - Einführung einer Brückenteilzeit

Das Gesetz wurde am 23.11.2018 verabschiedet und tritt zum 01.01.2019 in Kraft.

Ein Arbeitnehmer hat Anspruch die Arbeitszeit für 1 bis max. 5 Jahre zu reduzieren. Dies gilt nur für Unternehmen mit > 45 Arbeitnehmer/innen und einem bestehenden Arbeitsverhältnis seit mehr als 6 Monaten. Nach Ablauf der Zeit muss der Arbeitnehmer, die vor der Teilzeit vertraglich festgelegte Arbeitszeit wiederaufnehmen können.

1.12 Qualifizierungschancengesetz

Das Gesetz wurde am 14.12.2018 endgültig verabschiedet.

- Absenkung des AV-Beitragssatzes ab 01.01.2019
0,4% Senkung dauerhaft
0,1% Senkung durch Verordnung befristet bis 31.12.2022
- Absenkung der SV-Pauschale ab 01.01.2019 auf 20% (statt 21%)
Auswirkung auf pauschalisierte Netto-Entgelte bei der Berechnung von Kurzarbeitergeld (s. 2.8)
- Auswirkung auf kurzfristige Beschäftigungen (§ 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV)
Ab 2019 soll die zeitliche Befristung dauerhaft auf 70 Arbeitstage oder 3 Monate festgelegt werden,

1.13 Gesetz zur Änderung des SGB XI – Beitragsanpassung PV

Das Gesetz zur Erhöhung des Prozentsatzes zur Pflegeversicherung ab 01.01.2019 auf 3,05% (bisher 2,55%) wurde am 14.12.2018 endgültig verabschiedet.

1.14 Beitragssatzverordnung 2019 – BeiSaV 2019

Am 21.12.2018 wurde im Bundesgesetzblatt (BGBl Teil I, S. 2663) die Verordnung über die Erhebung von Beiträgen zur Arbeitsförderung für die Kalenderjahre 2019 einschl. 2022 veröffentlicht. Der AV-Beitragssatz beträgt vom 01.01.2019 bis 31.12.2022 2,5%.

2 Gesetzliche Änderungen 2018 (nur Betriebsstärkungsgesetz und A1-Bescheinigung)

2.1 Betriebsrentenstärkungsgesetz (BRGS)

Das Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersversorgung (bAV) und zur Änderung anderer Gesetze (Betriebsrentenstärkungsgesetz) wurde am 17.8.2017 verabschiedet und tritt grundsätzlich am 01.01.2018 in Kraft.

Die Neuerungen im Überblick:

- Steuerfreiheit der Beträge
 - Die steuerfreien Beiträge nach § 3 Nr. 63 EStG erhöhen sich von bisher 4% auf 8% der Beitragsbemessungsgrenze West der gesetzlichen Rentenversicherung. Sozialversicherungsfrei bleiben weiterhin nur 4%. Dafür entfällt der bisher steuerfreie Aufstockungsbetrag in Höhe von 1.800 EUR.
 - Die Abgrenzung von Alt- und Neuzusage wird künftig vereinfacht. Wenn mindestens ein Beitrag vor 2018 nach § 40b EStG pauschal versteuert wurde, kann der Vertrag weiterhin pauschal versteuert werden.
- Förderung des Niedriglohnssektors (§ 100 EStG)

Eine arbeitgeberfinanzierte betriebliche Altersversorgung für Arbeitnehmer mit einem monatlichen Brutto-Lohn bis 2.200,00 Euro wird künftig bevorzugt gefördert. Wenn der Arbeitgeber eine bAV mit mindestens 240 Euro pro Jahr finanziert (aber höchstens 480 Euro) können 30% des aufgewendeten Betrags in der Lohnsteuer-Anmeldung in Abzug gebracht werden.

Diese Regelung **gilt nur für Neuverträge**, die **ab 2018** abgeschlossen werden.

- Sozialpartnermodell

Die Grundlage für das sog. Sozialpartnermodell ist ein Tarifvertrag in dem eine Beitragszusage oder Zielrente ohne Garantie („pay and forget“) durch den Arbeitgeber in eine Direktversicherung, einen Pensionsfonds oder eine Pensionskasse vereinbart wurde.

Dieses Sozialpartnermodell ist grundsätzlich tarifexklusiv, kann aber auch tarifungebundenen Arbeitgebern offenstehen.

Des Weiteren wurde die Rechtsgrundlage zur Einführung eines Opting-Out-Systems geschaffen. Bei diesem tarifvertraglich geregelten System werden den Arbeitnehmern automatisch ein bestimmter Teil ihres Brutto-Lohns zugunsten einer bAV einbehalten. Arbeitnehmer können dem widersprechen, wenn sie nicht teilnehmen wollen.

- Zuschuss des Arbeitgebers bei Entgeltumwandlung

Bei Neuverträgen ab 2019 muss der Arbeitgeber bei Entgeltumwandlung 15% des umgewandelten Entgelts zusätzlich als Arbeitgeberbeitrag zahlen. Voraussetzung dafür ist, dass er durch die Entgeltumwandlung SV-Beiträge einspart.

Diese Regelung ist auch beim Sozialpartnermodell anzuwenden und gilt für Neuverträge ab 2019. Für vor 2019 abgeschlossene Altverträge gilt die Regelung erst ab 2022.

2.2 A1-Bescheinigung (Elektronisches Antrags- und Bescheinigungsverfahren)

Für eine vorübergehende Tätigkeit im europäischen Ausland (inkl. Schweiz, Liechtenstein, Norwegen und Island) gelten für die betroffenen Arbeitnehmer ggf. weiterhin die deutschen Rechtsvorschriften zur sozialen Sicherheit. Arbeitgeber müssen dazu bei der jeweils zuständigen Stelle (Krankenkasse, Deutsche Rentenversicherung oder Arbeitsgemeinschaft berufsständischer Versorgungseinrichtungen) für den betroffenen Arbeitnehmer einen Antrag auf Ausstellung einer A1-Bescheinigung (bis zu 24 Monaten Entsendung; ab 24 Monaten Ausnahmereinbarung) einreichen.

Die A1-Bescheinigung bestätigt, welches Sozialsystem für den Versicherten zuständig ist. Damit wird vermieden, dass Sozialversicherungsbeiträge gleichzeitig in 2 EU-Mitgliedstaaten fällig werden.

Dieses bisher papiergestützte Verfahren wird künftig **auf ein elektronisches Verfahren umgestellt**.

- Ab 01.01.2018 können Arbeitgeber elektronisch den Antrag auf A1-Bescheinigung stellen.
- Wenn A1-Bescheinigungen elektronisch beantragt wurden, müssen ab 01.07.2018 die Bescheinigungen den Arbeitgebern von der zuständigen Stelle auch auf dem elektronischen Weg zur Verfügung gestellt werden.
- Ab 01.01.2019 ist das elektronische Antrags- und Bescheinigungsverfahren für die Arbeitgeber und die am Verfahren beteiligten Stellen verpflichtend.

Ausnahme: Die Bescheinigung der Ausnahmereinbarung wird weiterhin auf dem Postweg zur Verfügung gestellt.

3 Ausblick

3.1 TSVG – Terminservice- und Versorgungsgesetz (Gesetzentwurf vom 26.09.2018)

- Behinderte Menschen sind nicht U1- und U2-pflichtig rückwirkend ab 01.01.2018 Arbeitnehmerähnliche Rechtsverhältnisse (§ 221 Abs. 1 SGB IX) behinderter Menschen (Personengruppenschlüssel 107) in einer anerkannten Werkstatt, nehmen nicht an den Umlageverfahren U1 und U2 teil (§ 11 Abs. 2 Nr. 4 AAG). Unabhängig davon erhalten behinderte Menschen jedoch Entgeltfortzahlung und Leistungen nach dem Mutterschutzgesetz von den Werkstätten.
- Elektronische Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung (eAU)
Ab 01.01.2021 soll ein verbindliches elektronisches Übermittlungsverfahren von Arbeitsunfähigkeitsbescheinigungen durch Ärzte an die Krankenkassen eingeführt werden. Die Papier-Arbeitsunfähigkeitsbescheinigung soll dadurch ersetzt werden (§ 295 Abs. 1 S. 1 Nr. 1 SGB V).

- Änderungen für Zahlstellen
Die Beitragsabführungspflicht von Zahlstellen soll ab dem Tag der Verkündung auf alle versicherungspflichtigen Versorgungsbezieher – unabhängig davon, ob neben der Firmenrente auch eine gesetzliche Rente bezogen wird - erweitert werden (§ 256 Abs. 1 S.1 und Abs. 4 SGB V).
- Die Verabschiedung des Gesetzes ist für den 15.03.2019 vorgesehen.

3.2 Änderung der in das Geburtenregister einzutragende Angaben (Gesetzesentwurf vom 07.09.2018)

Neben „männlich“ und „weiblich“ soll die weitere Geschlechtskategorie „divers“ eingeführt werden. Das Bundesverfassungsgericht hat dem Gesetzgeber am 10.10.2017 eine Umsetzungsfrist bis 31.12.2018 gesetzt. Die Neuregelung betrifft die Eintragung ins Geburtenregister und die Erklärung einer Namensänderung beim Standesamt.

Für eine verpflichtende Angabe dieser weiteren Geschlechtskategorie, z. B. bei den steuer- und sozialversicherungsrechtlichen Datenübermittlungsverfahren, liegen noch keine dazu notwendigen einheitlichen rechtlichen Vorgaben vor.

3.3 Weitere BMF-Schreiben

- Lohnsteuerliches Faktorverfahren ebenfalls 2 Kalenderjahre gültig
Gemäß § 39f EStG ist der Faktor künftig bis zu 2 Jahren gültig. Das für die erstmalige Anwendung (nicht ab 01.01.2017) erforderliche BMF-Schreiben ist noch nicht veröffentlicht.
- Lohnsteuerliche Behandlung des Arbeitslohns nach DBA (Doppelbesteuerungsabkommens)
Die Aufteilung von nicht direkt zuzuordnenden Arbeitslohn, z. B. Urlaubs- und Weihnachtsgeld soll erleichtert werden. Das dazu notwendige BMF-Schreiben steht derzeit noch aus.

3.4 ELStAM

Beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer

Bereits 2015 sollten beschränkt steuerpflichtige Arbeitnehmer im 1. Schritt durch Vergabe einer Steuer-ID ebenfalls in das ELStAM-Verfahren eingebunden werden. Die Umsetzung ist jetzt erst in einer späteren Ausbaustufe vorgesehen.

3.5 Pfändung

Die nächste Anpassung der Pfändungsfreigrenzen ist zum 01.07.2019 vorgesehen (§ 850 c Abs. 2a ZPO).

Haftungsausschluss

Der Inhalt des Rundschreibens ist nach bestem Wissen und Kenntnisstand erstellt worden. Die Komplexität und der ständige Wandel der Rechtsmaterie machen es notwendig, Haftung und Gewähr auszuschließen. Das Rundschreiben ersetzt nicht die individuelle persönliche Beratung.