

Lohn-Radar



Top Thema:

Neues zum Mindestlohngesetz und die Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeits- und Praktikantenverträgen



Florian Egermann

Sehr geehrte
Leserinnen und Leser!

Im **Sozialversicherungsrecht** ist derzeit viel Bewegung. Die Obergrenze für Midijobs wird zum 1. Juli 2019 von aktuell 850 € auf 1.300 € angehoben. Dadurch profitieren zukünftig mehr Arbeitnehmer von günstigeren Sozialabgaben. Welche melderechtlichen Änderungen sich dadurch aber ergeben, erfahren Sie in der Rubrik Sozialversicherungsrecht „Neuer sogenannter Übergangsbereich in der Sozialversicherung ab 1. Juli 2019“.

Der zweite Beitrag betrifft die **Betriebsdatenpflege**. Im Meldeverfahren der Sozialversicherung ist seit Langem der Datensatz Betriebsdatenpflege (DSBD) enthalten. In diesem Datensatz werden Veränderungen Ihrer Betriebsdaten an die Bundesagentur für Arbeit (BA) übermittelt. Denn die BA teilt Ihnen nicht nur bei Unternehmensgründung Ihre Betriebsnummer zu, sondern ist auch für die Verarbeitung aller Aktualisierungen Ihrer Betriebsstammdaten zuständig.

Unter der Rubrik Steuern befassen wir uns mit den unterschiedlichen Rechtslagen der steuerlichen Förderung betrieblicher **Fahrräder und E-Bikes** ab 2019. Bereits seit Januar 2017 gewährt das „Gesetz zur steuerlichen Förderung von Elektromobilität im Straßenverkehr“ steuerliche Vorteile für Elektroautos als Firmenkraftwagen – wegen der bislang geringen Anreize mit mäßigem Erfolg. Die Steuervorteile wurden nun ab 2019 auf E-Bikes ausgeweitet.

Die rentenversicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten **Altersrentnern** hat sich durch das Flexirentengesetz seit dem 1. Januar 2017 geändert. Allerdings stellt die Deutsche Rentenversicherung fest, dass bei den Arbeitgebermeldungen eine hohe Fehlerquote besteht. In dem Beitrag „Beschäftigung von Altersrentnern“ haben wir die wichtigsten Hinweise für Sie zusammengefasst.

Das Bundessozialgericht hat in einer Entscheidung vom 7. Juni 2018 verfahrensrechtliche Vorgaben für die Prognose gemacht, sofern die Jahresarbeitsentgeltgrenze erst im Laufe eines Kalenderjahres überschritten wird. Was Sie hierbei beachten sollten, lesen Sie in der Rubrik Versicherungsrecht „Ausscheiden aus der Versicherungspflicht wegen Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze“.

In den weiteren Beiträgen erfahren Sie mehr zur „Gewährung von Essenszuschüssen durch den Arbeitgeber“ und zur „Betrieblichen Altersversorgung: Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung“. Unser Top Thema behandelt „Neues zum Mindestlohngesetz und die Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeits- und Praktikantenverträgen“.

Wir wünschen viel Spaß bei der informativen Lektüre.

Ihr Florian Egermann
Rechtsanwalt • Fachanwalt für Steuerrecht



Top Thema

Neues zum Mindestlohngesetz und die Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeits- und Praktikantenverträgen

Inhalt

Sozialversicherungsrecht

Neuer sogenannter Übergangsbereich in der Sozialversicherung ab 1. Juli 2019 4

Betriebsdatenpflege5

Steuern

Steuerliche Förderung für betriebliche Fahrräder und E-Bikes: unterschiedliche Rechtslagen ab 20197

Flexirentengesetz

Beschäftigung von Altersrentnern8

Versicherungsrecht

Ausscheiden aus der Versicherungspflicht wegen Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze 9

Freiwillige soziale Leistungen

Gewährung von Essenszuschüssen durch den Arbeitgeber 11

Betriebliche Altersversorgung

Betriebliche Altersversorgung: Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung 12

Mindestlohngesetz

Neues zum Mindestlohngesetz und die Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeits- und Praktikantenverträgen 14

Neuer sogenannter Übergangsbereich in der Sozialversicherung ab 1. Juli 2019

Mit Wirkung ab 1. Juli 2019 wird in der Sozialversicherung die bisherige Gleitzone zum sogenannten Übergangsbereich. Während bisher bei Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt in der Gleitzone von 450,01 € bis 850,00 € nur reduzierte Arbeitnehmeranteile am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zu zahlen waren, gilt dies künftig für Beschäftigungen mit einem regelmäßigen Arbeitsentgelt von 450,01 € bis 1.300,00 €.

Die bisherige Systematik der Berechnung der Sozialversicherungsbeiträge gilt auch für Beschäftigungen im Übergangsbereich. Die Arbeitnehmerbeiträge zu den jeweiligen Sozialversicherungszweigen werden demnach weiterhin aus einem reduzierten beitragspflichtigen Arbeitsentgelt berechnet.

Die verminderten Sozialversicherungsbeiträge aus einer Beschäftigung in der Gleitzone wirkten sich bereits bisher nicht auf die Höhe von Entgeltersatzleistungen (z.B. Kranken- oder Arbeitslosengeld) aus. Allerdings wurden aufgrund der verminderten Rentenversicherungsbeiträge bislang nur reduzierte Rentenanwartschaften erworben. Künftig werden trotz der verminderten Rentenversicherungsbeiträge volle Rentenanwartschaften aus dem tatsächlichen Arbeitsentgelt erworben.

Bisher vertraten die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung die Auffassung, dass ein innerhalb einer Altersteilzeitvereinbarung fälliges Arbeitsentgelt zwischen 450,01 € und 850,00 € nicht zur Anwendung der Gleitzone führt, wenn das regelmäßige Arbeitsentgelt vor Anwendung der Vereinbarung außerhalb der Gleitzone lag. Das Bundessozialgericht hat dagegen mit einem Urteil vom 15. August 2018 entschieden, dass für Arbeitsentgelt, das sich aufgrund einer Altersteilzeitvereinbarung auf einen Betrag innerhalb der Gleitzone verringert hat, die besonderen Regelungen zur Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahmen in der Gleitzone anzuwenden sind.

Die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung folgten dieser Entscheidung. Verringerte Entgelte im Rahmen der Altersteilzeit sind fortan bis zu einem Entgelt von 850 € in der Gleitzone und dementsprechend abzurechnen. Dies gilt ab 1. Juli 2019 dann auch für Entgelte bis 1.300 € (neuer Übergangsbereich). Die Änderung der

Rechtsauffassung gilt über Altersteilzeitvereinbarungen hinaus für alle Wertguthabenvereinbarungen.

Die Reduzierung der beitragspflichtigen Einnahme wirkt sich bei Altersteilzeitbeschäftigten im Übergangsbereich jedoch nicht auf das der Berechnung der Aufstockungsbeträge und der zusätzlichen Rentenversicherungsbeiträge zu Grunde zu legende Regelarbeitsentgelt aus. Der Aufstockungsbetrag bleibt zudem bei der Ermittlung der beitragspflichtigen Einnahme unberücksichtigt.

Wie so oft müssen Änderungen im Beitragsrecht zunächst im Meldeverfahren nachgezogen werden, bevor die Korrektur in der Abrechnung möglich ist. Derzeit sind bei der Personengruppe 103 (Beschäftigte in Altersteilzeit) die Gleitzonekennzeichen 1 und 2 unzulässig. Diese Möglichkeit wurde erst ab dem 1. Juli 2019 geschaffen.

Es ergeben sich folgende melderechtliche Änderungen:

In allen Entgeltmeldungen ist das rentenversicherungspflichtige Arbeitsentgelt anzugeben. Dabei handelt es sich um das reduzierte beitragspflichtige Arbeitsentgelt. Da jedoch der Rentenberechnung künftig das tatsächliche Arbeitsentgelt zu Grunde zu legen ist, muss für Beschäftigungszeiten ab dem 1. Juli 2019 dieses Entgelt zusätzlich gemeldet werden.

Dies gilt für Altersteilzeitbeschäftigte im Übergangsbereich auch für die fiktive beitragspflichtige Einnahme in der Rentenversicherung in Höhe von grundsätzlich 80 % des Regelarbeitsentgelts sowie für Beschäftigungen im Übergangsbereich während Kurzarbeit für die fiktive beitragspflichtige Einnahme in der Rentenversicherung in Höhe von 80 % der Differenz zwischen Soll-Entgelt und Ist-Entgelt.

Arbeitnehmer, die bisher anstelle der Einsparung von Rentenversicherungsbeiträgen ungeminderte Rentenanwartschaften erwerben wollten, konnten durch eine entsprechende Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber auf die Anwendung der Gleitzoneverregelung verzichten.

Da künftig unabhängig von der Zahlung reduzierter Rentenversicherungsbeiträge volle Rentenansprüche erworben werden, erlischt in Bestandsfällen die Wirkung abgegebener Verzichtserklärungen ab 1. Juli 2019 automatisch.

Eine Abmeldung zum 30.06.19 mit Abgabegrund 33 und eine Anmeldung zum 01.07.19 mit Abgabegrund 13 ist optional. Es besteht dazu keine gesetzliche Verpflichtung.

Hinweis:

Die Regelungen zum Übergangsbereich dürfen bei folgenden Personen nicht angewendet werden:

- Auszubildende
- Unständig Beschäftigte
- Absolventen eines freiwilligen sozialen oder ökologischen Jahres
- Bundesfreiwilligendienst
- Versicherungspflichtige Arbeitnehmer, die regelmäßig mehr als 1.300 € verdienen und deren Entgelt nur aufgrund von Unterbrechungen in den Übergangsbereich sinkt.



Betriebsdatenpflege

Bei der Beantragung einer Betriebsnummer übermittelt der Arbeitgeber verschiedene Angaben zu seinem Beschäftigungsbetrieb an die Bundesagentur für Arbeit (BA). Hierzu zählen insbesondere Name mit Rechtsform und die Anschrift sowie Ansprechpartnerdaten für die Sozialversicherungsträger. Änderungen dieser Angaben oder die vollständige Beendigung der Betriebstätigkeit sind der BA unverzüglich zu melden. Gesetzlich ist dafür nur noch die automatisierte Meldung aus systemgeprüften Programmen (Datensatz Betriebsdatenpflege) oder mittels maschinell erstellter Ausfüllhilfen (sv-net) vorgesehen.

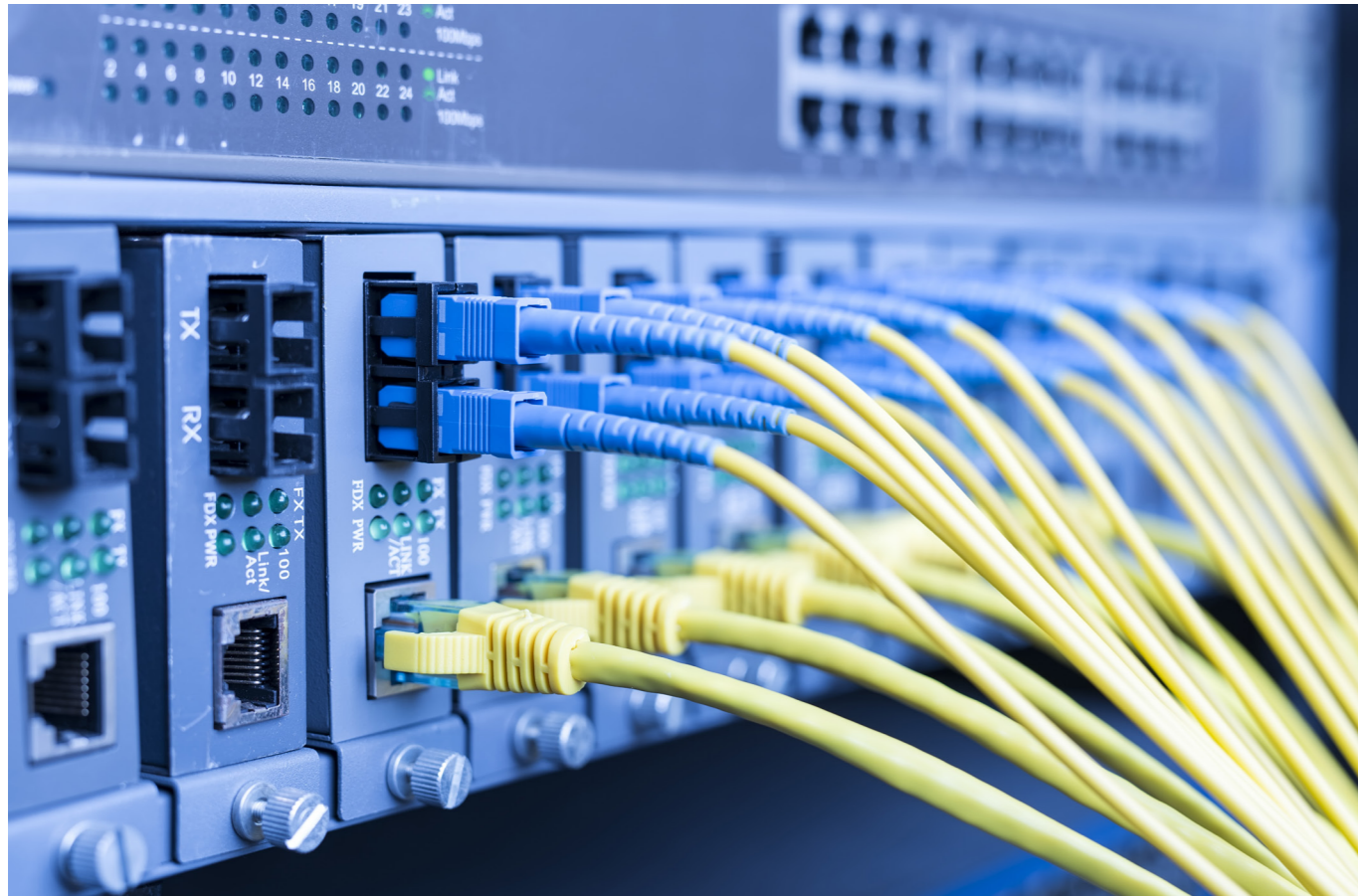
Seit dem 1. Januar 2017 stellen vorsätzliche oder leichtfertige Verstöße gegen die Pflicht zur Mitteilung betrieblicher Veränderungen ein ordnungswidriges Handeln dar. Hierunter fallen neben einer unterlassenen Meldung auch die nicht richtige, nicht vollständige oder nicht rechtzeitige Mitteilung.

Die eingehenden Änderungsmeldungen werden künftig bei der BA vollautomatisiert verarbeitet. Daher kommt ab dem 1. Juli 2019 eine neue Version des Datensatz-

zes Betriebsdatenpflege zum Einsatz. Bei betrieblichen Änderungsereignissen müssen die Firmendaten im Entgeltabrechnungsprogramm entsprechend geändert werden. Diese Eingabe löst dann bei systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogrammen automatisch eine Meldung an die BA aus. Neu ist, dass ein Ereignisdatum eingegeben werden muss.

Für die Erfassung der Firmenstammdaten gelten folgende Regelungen:

Anzugeben ist der vollständige Name inklusive der Rechtsform, unter dem der Beschäftigungsbetrieb im Rechtsverkehr auftritt. Für Arbeitgeber, die nicht in einem Register eingetragen sind, sollen der Vor- und Nachname des Inhabers, Gesellschafters oder Partners angegeben werden. Die Angabe des Unternehmensgegenstandes (z.B. Bäckerei, Fliesenleger) ist wünschenswert. Für Körperschaften, Anstalten und Stiftungen des öffentlichen Rechts ist der gesetzlich festgelegte Name einzutragen.



Die Anschrift muss grundsätzlich dem Ort entsprechen, an dem die Beschäftigten tatsächlich tätig sind. Sie liegt immer in Deutschland.

Die Postanschrift soll dann angegeben werden, wenn z.B. ein Änderungsbescheid der BA unter der Anschrift des Beschäftigungsbetriebs nicht zugestellt werden kann oder soll. Die Postanschrift kann auch die Privatanschrift des Inhabers sein. Sie kann in Deutschland oder im Ausland liegen. Als Postanschrift ist nicht die Anschrift von Dienstleistern (z.B. Steuerberater) zu verwenden.

Für eine rasche Kontaktaufnahme bei Fragen zum Beschäftigungsbetrieb oder den Meldungen des Arbeit-

gebers werden Ansprechpartner benötigt. Wichtig dabei ist vor allem eine gültige Telefonnummer. Beim Ansprechpartner kann es sich um eine Person beim Arbeitgeber oder seinem beauftragten Dienstleister handeln.

Mitzuteilen ist auch die vollständige Beendigung des Beschäftigungsbetriebes. Hat ein Arbeitgeber mehrere Beschäftigungsbetriebe, dann ist die vollständige Beendigung jedes einzelnen Beschäftigungsbetriebes mitzuteilen. Es liegt keine vollständige Beendigung vor, wenn die Betriebstätigkeit ohne Mitarbeiter fortgesetzt wird. Ebenso ist keine Beendigung mitzuteilen, wenn die Betriebstätigkeit nur vorübergehend nicht stattfindet (z.B. Saisonbetrieb).

Hinweis:

Regelungen zur Erfassung der Firmenstammdaten:

- vollständigen Namen inklusive Rechtsform des Beschäftigungsbetriebes angeben
- Anschrift muss dem Ort entsprechen, an dem die Beschäftigten tatsächlich tätig sind
- Postanschrift ist nicht die Anschrift des Dienstleisters (z.B. Steuerberater)
- Ansprechpartner mit gültiger Telefonnummer nennen
- vollständige Beendigung des Beschäftigungsbetriebes ist mitzuteilen

STEUERN

Steuerliche Förderung für betriebliche Fahrräder und E-Bikes: unterschiedliche Rechtslagen ab 2019

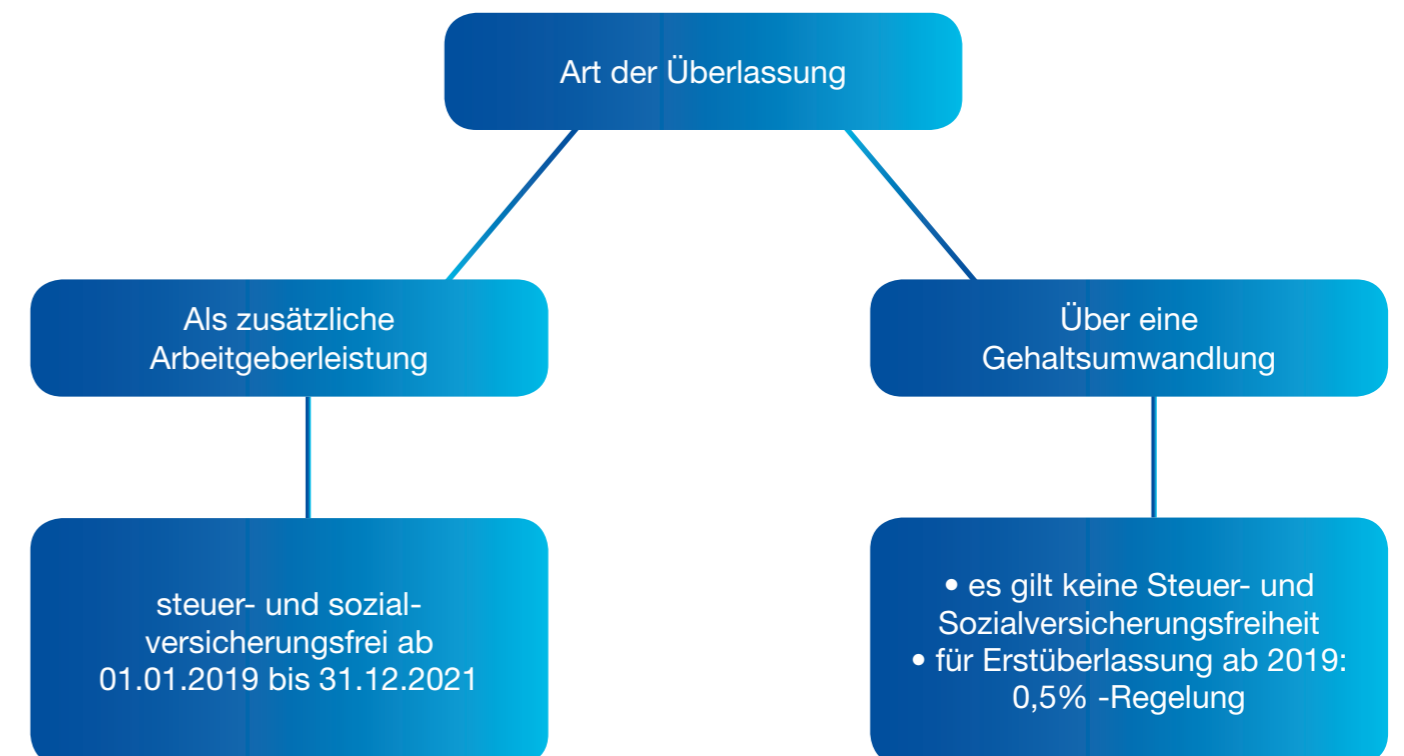
Die Elektromobilität ist weltweit ein Weg, den täglichen Verkehr nachhaltig und klimafreundlicher zu gestalten. Seit Januar 2017 gewährt das „Gesetz zur steuerlichen Förderung von Elektromobilität im Straßenverkehr“ steuerliche Vorteile für Elektroautos als Firmenwagen. Diese Steuervorteile wurden seit Anfang 2019 auch auf E-Bikes ausgeweitet. Die Ausweitung soll eine noch stärkere Verbreitung von Elektrofahrzeugen für die tägliche Nutzung im privaten oder dienstlichen Bereich bewirken.

Seit dem bundeseinheitlichen Ländererlass vom 13. März 2019 gibt es bei der Überlassung eines betrieblichen Fahrrads drei unterschiedliche Rechtslagen. Die Art der Überlassung ist hierbei entscheidend. Wird das Dienstrad nach dem 01.01.2019 einem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährt, ist die Überlassung steuer- und sozialversicherungsfrei. Die Steuerbefreiung gilt sowohl für Elektrofahräder, die verkehrsrechtlich kein Kfz darstellen und für „normale“ Fahrräder. Bisher ist diese Regelung bis zum 31.12.2021 befristet, jedoch ist eine Verlängerung bis 2030 schon in Planung. Ein Elektrofahrrad ist verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen, wenn dessen Motor auch Geschwindigkeiten über 25 km/h unterstützt.

Übersicht über die aktuelle Rechtsänderung:

Erfolgt die Überlassung des (Elektro-)Fahrrads nicht „on top“, sondern in Form einer Gehaltsumwandlung oder handelt es sich um ein Fahrrad, das verkehrsrechtlich ein Kfz darstellt, muss die Überlassung als geldwerter Vorteil versteuert werden. Bis 2018 lag die Bemessungsgrundlage dafür wie beim Dienstwagen bei 1 % des Bruttolistenpreises des Rads. Bei erstmaliger Überlassung nach dem 01.01.2019 ist der geldwerte Vorteil mit 1 % des auf volle 100 € abgerundeten halbierten Bruttolistenpreises des Herstellers (sog. 0,5%-Regelung) zu ermitteln. Auch diese Regelung ist zunächst bis zum 31.12.2021 befristet.

Eine Gehaltsumwandlung liegt beispielsweise vor, wenn der Arbeitnehmer die Leasingraten ganz oder teilweise übernimmt, indem er in Höhe der monatlichen Raten auf einen Teil seines Lohns verzichtet und dafür das Dienstfahrrad erhält. Jedoch dürfen nicht alle Kosten, die das E-Bike betreffen, auf den Arbeitnehmer abgewälzt werden. Dem Arbeitgeber müssen weiterhin Kosten für das Fahrrad entstehen. Ansonsten stellt das Fahrrad kein Betriebsvermögen mehr dar und die oben genannten Vergünstigungen können nicht mehr in Anspruch genommen werden.



Hat der Arbeitgeber bereits vor dem 01.01.2019 das betriebliche Fahrrad seinem Arbeitnehmer zur privaten Nutzung überlassen, bleibt es auch bei einem Wechsel des Nutzungsberechtigten nach dem 31.12.2018 für dieses Fahrrad bei der bisherigen Regelung. Die 0,5%-Regelung darf dann nicht angewendet werden. Des Weiteren ist die Freigrenze für Sachbezüge i.H.v. 44,00 € nicht anzuwenden.

Aus lohnsteuerrechtlicher Sicht ist die Barlohnnumwandlung unproblematisch und immer zulässig. Ein Hindernis könnte die Sozialversicherung in Verbindung mit tarifgebundenen Unternehmen darstellen. Denn aus Sicht der Sozialversicherungsträger ist die Umwandlung nur zulässig, wenn diese nicht tarifvertraglich geregelt ist oder der Tarifvertrag eine Öffnungsklausel für Sachzuwendungen vorsieht. Das muss im Einzelfall geprüft werden.

Oftmals besteht die Möglichkeit, dass der Arbeitnehmer das Rad nach Ablauf der Leasinglaufzeit kauft. Hier gibt es seit November 2017 eine offizielle Stellungnahme des Finanzministeriums. Sollte ein Arbeitnehmer sein E-Bike für unter 40 % des ursprünglichen Kaufpreises verbilligt bekommen, muss die Differenz zwischen Kaufpreis und 40 % des Bruttolistenpreises als geldwerter Vorteil versteuert werden. Dieser geldwerte Vorteil ist als Arbeits-

lohn anzusehen und vom Arbeitgeber mit dem individuellen Steuersatz des Arbeitnehmers zu versteuern und auch zu verbeitragen. Oftmals übernehmen auch Leasinganbieter die Besteuerung der Differenz pauschal nach § 37b EStG, so dass für Arbeitnehmer und Arbeitgeber kein Mehraufwand entsteht. Das sehen die Finanzämter als zulässig an, weil von den Leasinganbietern auch der Preisnachlass gewährt wird. Das heißt, der Arbeitgeber muss sich weder um die Besteuerung kümmern noch müssen Sozialversicherungsbeiträge entrichtet werden.

Praxis Tipp!

Der Arbeitgeber muss darauf achten, dass ihm eine Bestätigung vorliegt, dass die Pauschalbesteuerung von der Leasinggesellschaft übernommen wurde.

FLEXIRENTENGESETZ

Beschäftigung von Altersrentnern

Die rentenversicherungsrechtliche Beurteilung von beschäftigten Altersrentnern hat sich durch das Flexirentengesetz seit dem 1. Januar 2017 geändert. Allerdings stellt die Deutsche Rentenversicherung fest, dass bei den Arbeitgebermeldungen eine hohe Fehlerquote besteht. Deshalb haben wir die wichtigsten Varianten für Sie zusammengestellt.

Beschäftigung vor Erreichen der Regelaltersgrenze:

Für beschäftigte Altersrentner besteht bis zum Ablauf des Kalendermonats, in dem sie die Regelaltersgrenze erreichen, Rentenversicherungspflicht. Dies gilt unabhängig davon, ob die Altersrente als Vollrente oder Teilrente gewährt wird. In der Krankenversicherung ist nur noch der ermäßigte Beitragssatz zu entrichten, sofern eine Vollrente bezogen wird. Bei einer Teilrente muss nach wie vor der normale Beitragssatz gezahlt werden. Geringfügig entlohnte beschäftigte Altersrentner können sich von der Rentenversicherungspflicht befreien lassen.

Mehr als geringfügig beschäftigte Altersvollrentner sind bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze mit dem Per-

sonengruppenschlüssel 120 und dem Beitragsgruppenschlüssel 3111 zu melden. Bei einer Teilrente bleibt es beim Personengruppenschlüssel 101 sowie dem Beitragsgruppenschlüssel 1111.

Beschäftigung nach Erreichen der Regelaltersgrenze:

Beschäftigte Altersvollrentner sind ab Beginn des Kalendermonats nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze rentenversicherungsfrei. Arbeitgeber haben jedoch weiterhin den Arbeitgeberanteil zur Rentenversicherung zu zahlen. An die Krankenversicherung ist nur der ermäßigte Beitragssatz zu entrichten. Die Beiträge zur Arbeitslosenversicherung entfallen komplett. Ab dem 1. Januar 2022 sind nach den derzeitigen gesetzlichen Bestimmungen jedoch wieder Arbeitgeberanteile zur Arbeitslosenversicherung zu zahlen. Mehr als geringfügig beschäftigte Altersvollrentner sind nach dem Erreichen der Regelaltersgrenze mit dem Personengruppenschlüssel 119 und dem Beitragsgruppenschlüssel 3301 zu melden.

Rentenversicherungsfrei beschäftigte Altersvollrentner können jedoch durch Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber für die künftige Dauer der Beschäftigung auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten. Dadurch wirkt sich neben dem eigenen Beitragsanteil auch der Arbeitgeberanteil rentensteigernd aus.

Mehr als geringfügig beschäftigte Altersvollrentner, die auf die eingetretene Rentenversicherungsfreiheit verzichten, sind mit dem Personengruppenschlüssel 120 und dem Beitragsgruppenschlüssel 3101 zu melden.

Bestandsfälle:

Beschäftigte Altersrentner, die bereits am 31. Dezember 2016 aufgrund des Bezugs einer Altersvollrente

rentenversicherungsfrei beschäftigt waren, bleiben es für die Dauer der Beschäftigung. Der Bestandsschutz endet, wenn die Voraussetzungen für die Rentenversicherungsfreiheit nach dem am 31. Dezember 2016 geltenden Recht nicht mehr erfüllt werden, z.B. wenn nur noch eine Altersteilrente bezogen wird oder die bisherige monatliche Hinzuverdienstgrenze in Höhe von 450 € im Monat überschritten wird.

Diese rentenversicherungsfrei beschäftigten Altersvollrentner können jedoch durch Erklärung gegenüber ihrem Arbeitgeber für die künftige Dauer der Beschäftigung auf die Rentenversicherungsfreiheit verzichten und somit rentenversicherungspflichtig werden.

VERSICHERUNGSRECHT

Ausscheiden aus der Versicherungspflicht wegen Überschreitung der Jahresarbeitsentgeltgrenze

Gegen Entgelt beschäftigte Personen sind Kraft gesetzlicher Regelung in der Krankenversicherung von der Versicherungspflicht ausgenommen, wenn sie ein jährliches Arbeitsentgelt erzielen, welches die Jahresarbeitsentgeltgrenze übersteigt. Entsprechend besteht auch in der gesetzlichen Pflegeversicherung keine Versicherungspflicht. Das jährliche Arbeitsentgelt ist im Rahmen einer Prognose vorausschauend festzustellen. Das Bun-

desozialgericht hat in einer Entscheidung vom 7. Juni 2018 verfahrensrechtliche Vorgaben für die Prognose gemacht, sofern die Jahresarbeitsentgeltgrenze erst im Laufe eines Kalenderjahres überschritten wird.

Ob die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze überschritten wird, hat der Arbeitgeber zunächst bei Beginn der Beschäftigung festzustellen.



Übersteigt das zu erwartende Jahresarbeitsentgelt die geltende Grenze, so besteht ab Beginn der Beschäftigung Versicherungsfreiheit in der Kranken- und Pflegeversicherung.

Zum Jahreswechsel ist festzustellen, ob das im laufenden Jahr erzielte Entgelt die dort geltende Entgeltgrenze überschritten hat und ob das für das kommende Kalenderjahr zu erwartende Arbeitsentgelt die neue Entgeltgrenze ebenfalls überschreiten wird. Ist dies der Fall, besteht auch im kommenden Jahr Versicherungsfreiheit.

Bei der Ermittlung des voraussichtlich zu erwartenden Arbeitsentgelts darf einmalig gezahltes Arbeitsentgelt nur berücksichtigt werden, wenn die Zahlung mit hinreichender Sicherheit mindestens einmal jährlich zu erwarten ist. Bereits feststehende künftige Entgeltveränderungen waren in diesem Zusammenhang bisher nicht zu berücksichtigen.

Besteht in einer Beschäftigung zunächst Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung, weil die maßgebliche Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht überschritten worden ist, endet im Fall der Entgelterhöhung die Versicherungspflicht erst mit Ablauf des Kalenderjahres des Überschreitens. Weitergehende Voraussetzung ist, dass das zu erwartende Arbeitsentgelt auch die Jahresarbeitsentgeltgrenze des

nächsten Kalenderjahres übersteigt. In diesem Zusammenhang hat das Bundessozialgericht entgegen der bisher bestehenden Rechtsauffassung der gesetzlichen Krankenversicherung entschieden, dass bei der Prognoseentscheidung zur Feststellung des maßgeblichen Jahresarbeitsentgelts für das kommende Kalenderjahr feststehende Entgeltveränderungen einzubeziehen sind. In dem entschiedenen Fall stand zu Beginn des neuen Kalenderjahres fest, dass die Beschäftigte schwanger war. Der aufgrund der gesetzlichen Mutterschutzfristen und anschließender Elternzeit zu erwartende Entgeltausfall ist danach bei der Prognose zu berücksichtigen.

In diesen Fällen, in denen es um das Ausscheiden aus der bestehenden Versicherungspflicht mit Ablauf des laufenden Kalenderjahres geht, ist das voraussichtliche Arbeitsentgelt für das kommende Kalenderjahr hochzurechnen. Dabei sind zunächst die zum Zeitpunkt der Prognose bestehenden Verhältnisse maßgebend. Es sind allerdings auch die zum Zeitpunkt der Prognose objektiv feststehenden oder mit hinreichender Sicherheit absehbaren Entgeltveränderungen zu berücksichtigen. Hierzu gehören sowohl vertraglich feststehende Entgeltveränderungen wie auch ein feststehender Ausfall von Arbeitsentgelt (z.B. während der gesetzlichen Mutterschutzfrist und einer sich anschließenden Elternzeit).

Beispiel

Eine Arbeitnehmerin übte eine Teilzeitbeschäftigung aus. Das Arbeitsentgelt hatte bisher die Jahresarbeitsentgeltgrenze nicht überschritten, es bestand Versicherungspflicht in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

Ab Juli 2018 wurde eine Vollzeitbeschäftigung mit einem monatlichen Festgehalt in Höhe von 5.200 € zuzüglich eines Weihnachtsgeldes in Höhe von 5.200 € vereinbart. Das regelmäßige Jahresarbeitsentgelt betrug ab diesem Zeitpunkt $13 \times 5.200 \text{ €} = 67.600 \text{ €}$. Mit diesem Jahresarbeitsentgelt wurde die für das Kalenderjahr 2018 geltende Versicherungspflichtgrenze von 59.400 € überschritten. Auch die ab dem Jahr 2019 geltende Grenze von 60.750 € wurde überschritten. Dadurch wäre am 1. Januar 2019 Versicherungsfreiheit in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung eingetreten.

Anfang Dezember teilte die Beschäftigte ihrem Arbeitgeber jedoch mit, dass sie schwanger ist und der voraussichtliche Entbindungstermin der 21. Juli 2019 sein würde.

Das voraussichtliche Jahresarbeitsentgelt ist in diesem Fall um den Entgeltausfall für die Zeit der gesetzlichen Mutterschutzfrist vom 9. Juni bis 15. September 2019 zu reduzieren. Der errechnete Entgeltausfall beträgt in diesem Fall insgesamt rund 16.800 €. Der Zuschuss des Arbeitgebers zum Mutterschaftsgeld ist nicht zu berücksichtigen, da er nicht dem Arbeitsentgelt im Sinne der Sozialversicherung zuzurechnen ist. Das zu erwartende Jahresarbeitsentgelt für 2019 würde selbst bei einer sich anschließenden Vollzeitbeschäftigung nur ca. 50.800 € betragen und damit die maßgebliche Versicherungspflichtgrenze 2019 nicht übersteigen. Die Mitarbeiterin bleibt deshalb auch über den 31. Dezember 2018 hinaus versicherungspflichtig in der gesetzlichen Kranken- und Pflegeversicherung.

FREIWILLIGE SOZIALE LEISTUNGEN

Gewährung von Essenszuschüssen durch den Arbeitgeber

In der Praxis taucht immer wieder die Frage auf, ob die lohnsteuerlichen Regelungen zu Kantinenmahlzeiten und Papier-Essensmarken auch für anderweitige Zuschüsse des Arbeitgebers zu Mahlzeiten gelten.

bei der die ersten drei Monate noch nicht abgelaufen sind (Vermeidung der Doppelbegünstigung mit Verpflegungspauschalen)

Wichtig!

Für 2019 gelten folgende Sachbezugswerte:

- 1,77 € für ein Frühstück,
- 3,30 € für ein Mittag- bzw. Abendessen



Nach einem Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 24.02.2016 (BStBl 2016 I S. 238) ist der günstige Mahlzeitenansatz mit dem Sachbezugswert auch möglich, wenn statt Papier-Essensmarken ein vollelektronisches System verwendet wird. Diesen Erlass hat die Verwaltung nun mit Schreiben vom 18.01.2019 verallgemeinert und ergänzt. Der neue Erlass ersetzt das Schreiben aus 2016 und ist in allen offenen Fällen ab sofort anzuwenden.

Nach wie vor gilt: Bestehen die Leistungen des Arbeitgebers in einem arbeitsvertraglich oder aufgrund einer anderen arbeitsrechtlichen Grundlage vereinbarten Anspruch der Arbeitnehmer auf arbeitstägliche Zuschüsse zu Mahlzeiten, ist als Arbeitslohn nicht der Zuschuss, sondern der jeweilige Sachbezugswert anzusetzen, wenn sichergestellt ist, dass

- tatsächlich arbeitstäglich eine Mahlzeit 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
- für jede Mahlzeit lediglich ein Zuschuss arbeitstäglich beansprucht werden kann
- der Zuschuss den amtlichen Sachbezugswert der Mahlzeit um nicht mehr als 3,10 € übersteigt (d.h. bei einem Mittagessen 2019 nicht mehr als 6,40 € beträgt)
- der Zuschuss den tatsächlichen Preis der Mahlzeit nicht übersteigt
- der Zuschuss nicht von Arbeitnehmern beansprucht werden kann, die eine Auswärtstätigkeit ausüben,

Diese Regelungen gelten auch dann, wenn keine vertraglichen Beziehungen zwischen Arbeitgeber und dem Unternehmen (z.B. Gaststätte) bestehen, das die bezuschusste Mahlzeit abgibt. Der Arbeitgeber hat die vorstehenden Voraussetzungen nachzuweisen. Er kann entweder die vorgelegten Einzelbelegnachweise manuell prüfen oder sich entsprechender elektronischer Verfahren bedienen.

Der Arbeitgeber hat die Belege oder die Abrechnung zum Lohnkonto zu nehmen. Die Lohnsteuer, für die mit dem amtlichen Sachbezugswert anzusetzenden Mahlzeiten, kann vom Arbeitgeber pauschal mit 25 % erhoben werden.

Der Arbeitgeber muss sicherstellen, dass für jede Mahlzeit lediglich ein Zuschuss arbeitstäglich gezahlt wird. Die Zuschüsse dürfen nicht gezahlt werden für Krankheitstage, Urlaubstage und Arbeitstage, an denen eine Auswärtstätigkeit ausgeübt wird. Der Arbeitgeber hat grundsätzlich für alle Arbeitnehmer die Tage der Abwesenheit festzustellen und die für diese Tage gewährten Zuschüsse zurückzufordern oder die Zahl der Zuschüsse im Folgemonat zu vermindern.

Diese Pflicht zur Feststellung entfällt für Arbeitnehmer, die durchschnittlich an nicht mehr als 3 Arbeitstagen je Kalendermonat Auswärtstätigkeiten ausüben, wenn keiner dieser Beschäftigten im Kalendermonat mehr als 15 Zuschüsse erhält. Die Verwaltung wendet damit die bestehende Vereinfachungsregelung für Essensmarken auch für Zuschüsse an.

Auch Mitarbeiter, die ihre Tätigkeit im Home Office verrichten, können unter obigen Voraussetzungen Zuschüsse erhalten, ebenso Teilzeitbeschäftigte mit weniger als 6 Stunden Arbeitszeit. Selbst wenn die betriebliche Arbeitszeitregelung hier keine entsprechenden Ruhepausen vorsieht.

Je Arbeitstag und je bezuschuster Mahlzeit kann nur ein Zuschuss mit dem Sachbezugswert angesetzt werden. Erwerben Arbeitnehmer am selben Tag weitere Mahlzeiten für andere Tage auf Vorrat, sind hierfür gewährte Zuschüsse als Barlohn zu erfassen. Gleiches gilt für den Einzelkauf von Bestandteilen einer Mahlzeit auf Vorrat.

Wird der Arbeitsvertrag dahingehend geändert, dass Arbeitnehmer anstelle von Barlohn Essenszuschüsse erhalten, vermindert sich dadurch der Barlohn in entsprechender Höhe (Entgeltumwandlung). Die Zuschüsse sind dann unter obigen Voraussetzungen mit dem Sachbezugswert anzusetzen. Ohne Änderung des Arbeitsvertrags führt der Austausch von Barlohn durch Essenszuschüsse nicht zu einer Herabsetzung des steuerpflichtigen Barlohns.

Teilweise reichen Mitarbeiter einen Beleg ein, der neben der arbeitstäglichen Mahlzeit noch weitere, gleichzeitig

mit der Mahlzeit erworbene Produkte enthält, die nicht Teil der Mahlzeit sind. Unter der Voraussetzung, dass der Mitarbeiter den Teilbetrag für die Mahlzeit eindeutig bestimmt, kann dieser mit dem günstigen Sachbezugswert versteuert werden.

Nehmen mehrere Arbeitnehmer ihre Mahlzeit gemeinsam ein, jeder bezahlt sein Essen selbst, das Restaurant stellt aber einen Sammelbeleg statt Einzelbelegen aus, kann trotzdem die Bewertung mit dem amtlichen Sachbezugswert erfolgen. Voraussetzung ist, dass die Arbeitnehmer nur für die tatsächlich verzehrte Mahlzeit Zuschüsse geltend machen. Inwieweit für die übrigen Mahlzeiten Zuschüsse durch andere Mitarbeiter beantragt werden, ist ohne Bedeutung.

In vielen Fällen werden Arbeitnehmer an einzelnen Tagen sowohl an ihrer ersten Tätigkeitsstätte als auch auswärts tätig. Unter der Voraussetzung, dass sie für diesen Tag keinen Anspruch auf eine steuerfreie Verpflegungspauschale wegen Auswärtstätigkeit haben, ist eine Bewertung der Mahlzeit mit dem amtlichen Sachbezugswert trotzdem möglich.

BETRIEBLICHE ALTERSVERSORGUNG

Betriebliche Altersversorgung: Arbeitgeberzuschuss zur Entgeltumwandlung

Finanzieren Arbeitnehmer durch Entgeltumwandlung Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung, kann seit dem 1. Januar 2019 für Arbeitgeber nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz eine Zuschusspflicht bestehen.

Durch das Betriebsrentenstärkungsgesetz vom 17. August 2017 sind insbesondere im Arbeits- und Steuerrecht neue Regelungen zum Ausbau der betrieblichen Altersversorgung getroffen worden. Ein wichtiger Bestandteil der Neuregelungen ist die Arbeitgeberzuschusspflicht bei einer Entgeltumwandlung.

Bei Neuvereinbarungen ab dem 1.1.2019 mit Beiträgen aus Entgeltumwandlung zugunsten einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder eine Direktversicherung wird der Arbeitgeber dazu verpflichtet, 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts als Zuschuss zur

betrieblichen Altersversorgung zu zahlen. Voraussetzung dafür ist, dass er durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge spart (§ 1a Abs. 1a bzw. § 23 Abs. 2 BetrAVG). Unterschreiten die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge 15 % des umgewandelten Arbeitsentgelts, ist die Pflicht zur Zahlung des Zuschusses auf den Betrag der eingesparten Sozialversicherungsbeiträge begrenzt.

Diese Zuschusspflicht gilt für alle nach dem 31. Dezember 2018 geschlossenen Entgeltumwandlungsvereinbarungen, soweit keine anderslautende tarifvertragliche Regelung nach § 19 Abs. 1 BetrAVG besteht. Für Entgeltumwandlungsvereinbarungen, die vor dem 1. Januar 2019 abgeschlossen wurden, besteht diese Zuschusspflicht erst ab dem 1. Januar 2022 (§ 26a BetrAVG).

Zur Ermittlung des Mindestzuschusses werden neben den Arbeitgeberanteilen am Gesamtsozialversicherungsbeitrag zur gesetzlichen Kranken-, Pflege-, Renten-, und Arbeitslosenversicherung auch der Arbeitgeberzuschuss zur Rentenversicherung an berufsständische Versorgungseinrichtungen sowie zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung und Pauschalbeiträge für geringfügig entlohnte Beschäftigte herangezogen.

Umlagen zur Unfallversicherung und nach dem Anwendungsausgleichsgesetz (U1 und U2) sowie Insolvenzgeldumlagen zählen hingegen nicht dazu.

Arbeitsentgelte, die bereits vor der Umwandlung beitragsfrei waren, beispielsweise, weil sie nach der

Sozialversicherungsentgeltverordnung nicht zum beitragspflichtigen Arbeitsentgelt zählen oder weil der Arbeitnehmer nicht in allen Zweigen der Sozialversicherung versicherungspflichtig ist, erhöhen die Mindesthöhe des Arbeitgeberzuschusses nicht.

Der maßgebende Umfang der Einsparung der Sozialversicherungsbeiträge ergibt sich aus der konkreten beitragsrechtlichen Auswirkung der Entgeltumwandlung. So muss bei der Beurteilung darauf geachtet werden, ob die Beitragsansprüche aus laufendem Arbeitsentgelt oder einmalig gezahltem Arbeitsentgelt gezahlt wurden.

Beispiel

Aus dem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe von 6.500 € werden ab 1. Januar 2019 im Rahmen der Entgeltumwandlung monatlich 100 € zur betrieblichen Altersversorgung gezahlt. Der Arbeitgeberzuschuss beläuft sich maximal auf die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge, die sich aus der Entgeltumwandlung ergeben.

Lösung:

Da der Arbeitnehmer die monatliche Beitragsbemessungsgrenze der Kranken- und Pflegeversicherung bereits überschreitet, spart der Arbeitgeber nur bei den Arbeitgeberanteilen zur Renten- und Arbeitslosenversicherung ein. Die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge betragen monatlich 10,55 €. Diese unterschreiten 15 % des Entgeltumwandlungsbetrags. Aus diesem Grund ist der Arbeitgeber lediglich dazu verpflichtet, die eingesparten Sozialversicherungsbeiträge einzuzahlen. Demnach wird ein Gesamtbeitrag zur betrieblichen Altersversorgung in Höhe von monatlich 110,55 € vereinbart.

Erweitertes Beispiel:

Im November wird zusätzlich eine Einmalzahlung in Höhe von 6.500 € gezahlt.

Lösung:

Im November beträgt das Arbeitsentgelt zuzüglich der Einmalzahlung 13.000 €. Davon sind insgesamt nur 8.700 € in der Renten- und Arbeitslosenversicherung beitragspflichtig (monatliche Beitragsbemessungsgrenze West 6.700 € + 10 x 200 € aus den Vormonaten, da hier die monatliche Beitragsbemessungsgrenze nicht voll ausgeschöpft wurde). Die Entgeltumwandlung erfolgt daher aus dem beitragsfreien Teil des im November zu zahlenden Arbeitsentgelts und führt demnach zu keiner Ersparnis an Sozialversicherungsbeiträgen. Somit besteht im November kein Anspruch auf einen Arbeitgeberzuschuss. Der Arbeitgeber kann diesen allerdings freiwillig zahlen.

Demnach kann beispielsweise bei einem monatlichen Arbeitsentgelt in Höhe der Beitragsbemessungsgrenze eine Entgeltumwandlung zu einer monatlichen Einsparung von Sozialversicherungsbeiträgen und somit auch zur Arbeitgeberzuschusspflicht führen, jedoch kann diese durch eine beitragspflichtige Einmalzahlung (z.B. Urlaubs- / Weihnachtsgeld) teilweise oder vollständig aufgehoben werden.

Die zusätzlichen Beitragszahlungen, die sich aus dieser Arbeitgeberzuschusspflicht ergeben, können also beispielsweise aufgrund der jährlichen Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen oder der Anpassung der Beitragssätze der Sozialversicherung schwanken. Die Anbieter betrieblicher Altersversorgungsverträge räumen jedoch in den meisten Fällen keine Möglichkeit ein, schwankende Beiträge zu zahlen. Auch der Abschluss eines zusätzlichen Vertrages über den Arbeitgeberzuschuss, dürfte bei schwankenden Zahlungen problematisch sein. Arbeitgeber und Arbeitnehmer können in diesen Fällen vereinbaren, dass bei gleichbleibendem Gesamtbeitrag jeweils der Anteil von

Arbeitgeberzuschuss und Entgeltumwandlung angepasst wird.

Werden bei einem Arbeitgeberwechsel die Verträge mit dem Übertragungswert nach § 4 Abs. 2 Nr. 2 BetrAVG vom neuen Arbeitgeber übernommen, gilt ggf. auch für diese Vereinbarungen eine sofortige Zuschusspflicht. Dies ist jedoch im Einzelfall zu prüfen. Bislang wurde noch nicht geklärt, ob die sofortige Zuschusspflicht bei einem Arbeitgeberwechsel tatsächlich greift oder ob diese nur für Neuverträge ab dem 1. Januar 2019 gilt. Es ist eine gerichtliche Entscheidung abzuwarten. Sollte hierüber Klarheit geschaffen worden sein, werden Sie von uns informiert.

Bei Entgeltumwandlungen, die vor dem 1. Januar 2019 abgeschlossen wurden, tritt diese Regelung ab dem 1. Januar 2022 in Kraft. Das heißt, ab diesem Zeitpunkt muss für alle oben genannte Varianten der betrieblichen Altersvorsorge ein Arbeitgeberzuschuss in Höhe von 15 % gezahlt werden.

MINDESTLOHNGESETZ

Neues zum Mindestlohngesetz und die Auswirkungen auf die Gestaltung von Arbeits- und Praktikantenverträgen

Das Gesetz zum Mindestlohn besteht jetzt bereits seit 4 Jahren. Die letzte Erhöhung auf 9,19 €/Stunde erfolgte zum 1. Januar 2019, ab 1. Januar 2020 wurden bereits 9,35 €/Stunde festgelegt. Dabei sollten die vorgeschriebenen Dokumentationspflichten nicht auf die leichte Schulter genommen werden, denn die Betriebsprüfer prüfen das regelmäßig.

Auf den Mindestlohn anrechenbare Gehaltsbestandteile sind z.B.:

- Treueprämie für tatsächlich geleistete Arbeit
- Sonderzahlungen wie Weihnachts-/Urlaubsgeld (Anrechnung nur auf den Zahlungsmonat)

Der Mindestlohn:

- gilt auch für Nachtzuschläge und Feiertagszuschläge. Sie müssen mindestens auf Basis des gesetzlichen Mindestlohns berechnet werden, eine niedrigere vertragliche Vergütung ist nicht zulässig (BAG 20.9.2017 – 10 AZR 171/16)

- gilt auch für Bereitschaftszeiten, da diese Arbeitszeiten sind

Vorsicht bei pauschalen Gehältern wie 450 €-Jobs:

Bei pauschalen Gehaltszahlungen muss darauf geachtet werden, dass bei schwankenden Monatsarbeitszeiten der Mindestlohn nicht unterschritten wird. Das gezahlte Gehalt dividiert durch die gearbeiteten Ist-Stunden muss mindestens den Mindestlohn ergeben. Es ist zulässig, einen Teil über ein Arbeitszeitkonto abzufangen, es muss aber auf rechtzeitigen Ausgleich geachtet werden. Problematisch ist, dass die Geringfügigkeitsgrenze fix bei 5.400,00 €/Jahr bzw. 450 €/Monat liegt und nicht mit den Mindestlohnerhöhungen wächst.



Vorsicht bei Arbeit auf Abruf im Bereich Minijobber ab 01.01.2019:

Oft genug gibt es keine schriftlichen Arbeitsverträge oder Vereinbarungen zur wöchentlichen Arbeitszeit. In § 12 TzBfG wurde zum 1. Januar 2019 eine gravierende Änderung vollzogen. Ohne Festlegung der Wochenstunden galten bisher 10 Wochenstunden; ab dem 01.01.2019 gelten 20 Wochenstunden, womit die Geringfügigkeitsgrenze automatisch überschritten wird.

Praktikanten:

Außerhalb des Anwendungsbereichs des Mindestlohngesetzes liegen folgende Praktika:

- Pflichtpraktikum gemäß schulrechtlicher Bestimmung, Ausbildungsordnung, Hochschulordnung oder Berufsakademieordnung
- Praktikum ohne Entgeltzwang
In diesen Fällen ist es unbedingt erforderlich, vorher entsprechende Bestimmungen und Bestätigungen bei der Ausbildungsstätte/Hochschule anzufordern, aus denen ersichtlich ist, um welche Art Praktikum es sich handelt, dass der Praktikant dieses noch nicht anderweitig erbracht hat und die Norm/Voraussetzungen dafür erfüllt sind. Außerdem ist die vorgeschriebene

Höchstdauer einzuhalten.

- Orientierungspraktikum für Ausbildung oder Aufnahme Studium darf max. 3 Monate dauern, danach muss der Mindestlohn gezahlt werden

Alle anderen Praktika sind normale Arbeitsverhältnisse mit Anrecht auf den gesetzlichen Mindestlohn, Zahlung einer angemessenen Vergütung, Gleichbehandlung bei Sonderzahlungen, usw.

Praxistipp!

Im Vorfeld des Praktikums abklären, welcher Fall vorliegt, dokumentieren und Nachweise vorlegen lassen. Bei Verlängerungen darauf achten, dass diese nicht von vornherein angelegt sein dürfen, z.B. im selben Vertrag, sonst gilt der gesetzliche Mindestlohn ab dem ersten Tag.

Impressum

PKF WULF & PARTNER Partnerschaft mbB Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft
Stuttgart | www.pkf-wulf.de

PKF WULF BURR KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft
Weissach | www.pkf-burr.de

PKF WULF EGERMANN oHG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft
Balingen | www.pkf-egermann.de

PKF WULF ENGELHARDT KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft
Stuttgart | www.pkf-engelhardt.de

PKF WULF FISCHER WANDEL GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft
Rottweil | WWW.pkf-wulf-fischer-wandel.de

PKF WULF NIGGEMANN WANDEL KG Steuerberatungsgesellschaft
Rottweil | www.pkf-niggemann.de

PKF WULF PACKOWSKI Rechtsanwaltsgesellschaft mbH
Stuttgart | www.pkf-packowski.de

PKF WULF WÖBNER WEIS GmbH & Co. KG Wirtschaftsprüfungsgesellschaft • Steuerberatungsgesellschaft
Freudenstadt | Bondorf | Deckenpfronn | www.pkf-woessner-weis.de

Die Inhalte des PKF* Lohn-Radar können weder eine umfassende Darstellung der jeweiligen Problemstellungen sein noch den auf die Besonderheiten von Einzelfällen abgestimmten steuerlichen oder sonstigen fachlichen Rat ersetzen. Wir sind außerdem bestrebt, sicherzustellen, dass die Inhalte der PKF Nachrichten dem aktuellen Rechtsstand entsprechen, weisen aber darauf hin, dass Änderungen der Gesetzgebung, der Rechtsprechung oder der Verwaltungsauffassung immer wieder auch kurzfristig eintreten können. Deshalb sollten Sie sich unbedingt individuell beraten lassen, bevor Sie konkrete Maßnahmen treffen oder unterlassen. Soweit innerhalb der PKF Fachnachrichten rechtliche Themen dargestellt sind, liegt die Verantwortlichkeit bei den Rechtsanwälten, die im PKF-Netzwerk tätig sind.

* PKF WULF GRUPPE ist ein Mitgliedsunternehmen des PKF International Limited Netzwerks und in Deutschland Mitglied eines Netzwerks von Wirtschaftsprüfern gemäß § 319b HGB. Das Netzwerk besteht aus rechtlich unabhängigen Mitgliedsunternehmen. PKF WULF GRUPPE übernimmt keine Verantwortung oder Haftung für Handlungen oder Unterlassungen anderer Mitgliedsunternehmen. Die Angaben nach der Dienstleistungsinformationspflichten-Verordnung sind unter www.pkf-wulf.de einsehbar.