

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN

33. Jahrgang 2018

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis

In dieser Ausgabe lesen Sie:

Aktuelles aus Politik und Gesetzgebung

(1-2018) Beitrag in der Rentenversicherung sinkt S. 2

Aktuelles aus der Lohnsteuer und Sozialversicherung

(2-2018) Geänderte Programmablaufpläne für den Lohnsteuerabzug 2018 S. 2

(3-2018) BMF-Schreiben zur betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz zum 1. Januar 2018 veröffentlicht S. 2

(4-2018) Neuigkeiten im EEL-Verfahren S. 5

(5-2018) Zuflusszeitpunkt von Beiträgen des Arbeitgebers zu einer Direktversicherung S. 6

(6-2018) Aktualisiertes Anwendungsschreiben der Finanzverwaltung zur steuerlichen Behandlung von häuslichen Arbeitszimmern S. 7

(7-2018) Vorsorgeaufwendungen: Ausländische Globalbeiträge zur Sozialversicherung S. 8

(8-2018) Ausgestaltung der neuen Meldepflichten für Arbeitgeber S. 8

Wichtiger Hinweis für Abonnenten: Lohnsteuermitteilungen digital!

Das müssen Sie tun:

Bitte registrieren Sie sich mit Ihrer Abo-Nummer und E-Mail-Adresse unter www.datakontext.com/lstm-registrierung Unmittelbar nach Ihrer Registrierung können Sie auf das PDF-Archiv der Lohnsteuermitteilungen zugreifen. Es erwarten Sie hier viele weitere Inhalte.

Haben Sie Fragen? Ihre Ansprechpartnerin Frau Judith Todd freut sich auf Ihren Anruf unter 02234/98949-26 oder Ihre E-Mail an todd@datakontext.com.

Anzeige

DIE ABRECHNER 
WEBINARE
WISSEN ONLINE

Die neue Art zu Lernen!
Einzigartige Wissens-Flatrate!

Die Online-Akademie für Entgeltabrechnung!

- Professionell
- Schnell
- Kompakt
- Effizient
- Praxisbezogen
- Jahresprogramm
- Wissens-Pakete
- Flexibel
- Flatrate

www.datakontext.com/dieabrechner

Aktuelles aus Politik und Gesetzgebung

(1-2018) Beitrag in der Rentenversicherung sinkt

Hintergrund:

Seit Januar 2015 beträgt der Beitragssatz zur Gesetzlichen Rentenversicherung 18,7 Prozent.

Am 22. November 2017 hat das Bundeskabinett beschlossen, dass der Beitragssatz ab dem 1. Januar 2018 auf 18,6 Prozent – also um 0,1 Prozentpunkte – gesenkt wird. Grund hierfür sind weiter steigende Beschäftigtenzahlen und die Steigerungen beim Lohnzuwachs.

In der knappschaftlichen Rentenversicherung sinkt der Beitragssatz ab dem 01.01.2018 ebenfalls um 0,1 Prozentpunkte, nämlich von 24,8 Prozent auf 24,7 Prozent.

Zu der Beitragssatzsenkung zum 1. Januar 2018 kommt es, weil der Schätzerkreis für die Rentenversicherung zum Jahresende 2018 bei

einem Beitragssatz von 18,7 Prozent Nachhaltigkeitsrücklagen von mehr als 1,5 Monatsausgaben prognostiziert hat.

Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenze

Für Versicherte mit einem hohen Einkommen, wird sich die Beitragslast zur Gesetzlichen Rentenversicherung aufgrund der Erhöhung der Beitragsbemessungsgrenzen erhöhen. Die Beitragsbemessungsgrenzen erhöhen sich zum 1. Januar 2018 von monatlich 6.350 Euro auf 6.500 Euro in den alten Bundesländern und von monatlich 5.700 Euro auf 5.800 Euro in den neuen Bundesländern.

! Praxishinweis:

Der Beitragsbemessung liegt ab 1. Januar 2018 eine höhere Beitragsbemessungsgrundlage zugrunde, welche mit höheren monatlichen Beiträgen einhergeht.

Aktuelles aus Lohnsteuer und Sozialversicherung

(2-2018) Geänderte Programmablaufpläne für den Lohnsteuerabzug 2018

Vor dem Hintergrund der von der Bundesregierung am 22. November 2017 beschlossenen Absenkung des Beitragssatzes in der allgemeinen Rentenversicherung auf 18,6 Prozent durch die Beitragssatzverordnung 2018 wurden im Einvernehmen mit den obersten Finanzbehörden der Länder die geänderten Programmablaufpläne für den

Lohnsteuerabzug 2018 bekannt gemacht. Die Bekanntmachung vom 10. November 2017 wird gleichzeitig aufgehoben.

Die Programmablaufpläne berücksichtigen die ab 2018 geltenden Anpassungen des Einkommensteuertarifs (einschließlich Anhebung des Grundfreibetrags auf 9.000 Euro), der Zahlenwerte in § 39b Absatz 2 Satz 7 EStG und der Freibeträge für Kinder (Anhebung auf 3.714 Euro bzw. 7.428 Euro).

(3-2018) BMF-Schreiben zur betriebliche Altersversorgung nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz zum 1. Januar 2018 veröffentlicht.

Mit Schreiben vom 6. Dezember 2017 hat die Finanzverwaltung das BMF-Schreiben zur Neuregelung der betrieblichen Altersversorgung nach dem Betriebsrentenstärkungsgesetz, welches am 1. Januar 2018 in Kraft tritt, veröffentlicht. Mit dem Schreiben wurde das bisherige BMF-Schreiben 24. Juli 2013 (BStBl I S. 1022) Teil B geändert. Die Änderungen sind im Fettdruck hervorgehoben. Das BMF-Schreiben finden Sie hier (www.datakontext.com/3-2018)

Hier eine Übersicht über die wesentlichsten Änderungen im Steuerrecht, die zum 1. Januar 2018 in Kraft treten (Rz. beziehen sich auf das BMF-Schreiben):

Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG

Nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG n. F. sind ab 1. Januar 2018 acht Prozent von der Beitragsbemessungsgrenze (BBG) Rentenversicherung-West als Beiträge in eine kapitalgedeckte betriebliche Altersversorgung steuerfrei. Dies entspricht bei einer BBG in 2018 von 78.000 Euro einem steuerfreien Dotierungsvolumen von 6.240 Euro.

Wie bisher gehören nach Rz. 23 zu dem durch § 3 Nr. 63 EStG begünstigten Personenkreis alle Arbeitnehmer (§ 1 LStDV), unabhängig davon, ob sie in der gesetzlichen Rentenversicherung pflichtversichert

sind oder nicht (z. B. beherrschende Gesellschafter-Geschäftsführer, geringfügig Beschäftigte, in einem berufsständischen Versorgungswerk Versicherte).

Die Steuerfreiheit setzt lediglich ein bestehendes erstes Dienstverhältnis voraus. Diese Voraussetzung kann auch erfüllt sein, wenn es sich um ein weiterbestehendes Dienstverhältnis ohne Anspruch auf Arbeitslohn (z. B. während der Elternzeit, der Pflegezeit, des Bezugs von Krankengeld) oder ein geringfügiges Beschäftigungsverhältnis oder eine Aushilfstätigkeit handelt, bei der die Möglichkeit der Pauschalbesteuerung nach § 40a EStG in Anspruch genommen wird. In diesen Fällen ist nach Rz 24, da die elektronischen Lohnsteuerabzugsmerkmale (ELStAM-Daten) nicht abgerufen werden, mittels Erklärung des Arbeitnehmers zu dokumentieren, dass es sich um ein erstes Dienstverhältnis handelt. Die Steuerfreiheit ist nicht bei Arbeitnehmern zulässig, bei denen der Arbeitgeber den Lohnsteuerabzug nach der Steuerklasse VI vorgenommen hat.

Nach Rz. 26 zählen auch die mittels Entgeltumwandlung finanzierten Beiträge (vgl. Rz. 9 ff.) einschließlich der Leistungen des Arbeitgebers im Sinne des § 1a Abs. 1a und § 23 Abs. 2 BetrAVG n. F., die er als Ausgleich für die ersparten Sozialversicherungsbeiträge in Folge einer Entgeltumwandlung erbringen muss, zu den begünstigungsfähigen Aufwendungen.

Hinweis:

Nach § 1a Abs. 1a und § 23 Abs. 2 BetrAVG n. F sind Arbeitgeber zukünftig verpflichtet bei einer arbeitnehmerfinanzierten Entgeltumwandlung in eine betriebliche Altersversorgung (Direktversicherung, Pensionskasse oder Pensionsfonds) 15 Prozent des umgewandelten Betrages in die betriebliche Altersversorgung des Arbeitnehmers weiterzuleiten. Dies gilt für bestehende Entgeltumwandlungen ab 1. Januar 2022.

Hierzu gibt es in Rz. 26 eine Fußnote:

Das Bundesministerium für Arbeit und Soziales weist in diesem Zusammenhang auf Folgendes hin:

§ 1a Abs. 1a und § 23 Abs. 2 BetrAVG sehen ausdrücklich vor, dass der Arbeitgeberzuschuss nur zu leisten ist „soweit der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung Sozialversicherungsbeiträge einspart“. Ist das nicht der Fall, etwa wenn Entgelt oberhalb einer Beitragsbemessungsgrenze umgewandelt wird, ist insoweit auch kein Arbeitgeberzuschuss fällig. Wird Entgelt bspw. im Bereich zwischen der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung und der Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Rentenversicherung umgewandelt, kann der Arbeitgeber „spitz“ abrechnen, er kann aber auch 15 Prozent des umgewandelten Beitrags an die Versorgungseinrichtung weiterleiten. Wie die Weiterleitung des Arbeitgeberzuschusses an die Versorgungseinrichtung technisch umgesetzt wird, obliegt den Beteiligten. So kann der Arbeitgeberzuschuss zusätzlich zu dem vereinbarten Entgeltumwandlungsbetrag an die Versorgungseinrichtung weitergeleitet werden. Sofern die Versorgungseinrichtung nicht bereit ist, den Vertrag entsprechend anzupassen, kommt der Neuabschluss eines Vertrages nur für den Arbeitgeberzuschusses in Betracht. Denkbar ist aber auch z. B. eine Vereinbarung zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer, wonach der an die Versorgungseinrichtung abzuführende Betrag gleich bleibt und künftig neben einem entsprechend verminderten umgewandelten Entgelt den Arbeitgeberzuschuss enthält.

Nach Rz. 29, 31 sind die Beiträge, die den steuerfreien Höchstbetrag (acht Prozent BBG RV West) abzüglich der tatsächlich nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuerten Beiträge übersteigen, individuell zu besteuern.

Es ergibt sich somit folgende Reihenfolge (Rz. 32):

steuerfreier Höchstbetrag (acht Prozent BBG RV [West], angenommen 78.000 Euro)	6.240 Euro
abzgl. tatsächlich pauschal besteuerte Beiträge (angenommen Höchstbetrag)	– 1.752 Euro
verbleiben als steuerfreies Volumen	= 4.488 Euro
abzüglich rein arbeitgeberfinanzierte Beiträge (angenommen)	./ 3.000 Euro
verbleiben als steuerfreies Volumen für Entgeltumwandlung	= 1.488 Euro

Rz 33 stellt klar, dass die Anwendung der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a. F. für Beiträge an Pensionskassen und für Direktversicherungen nicht erst nach Übersteigen des steuerfreien Höchstbetrages von acht Prozent möglich ist, sondern das maximal steuerfreie Volumen (§ 52 Abs. 4 Satz 14 EStG) mindert.

Beendigung eines Dienstverhältnisses

Rz. 43 erörtert die Neuregelung für Beiträge an einen Pensionsfonds, eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung, die der Arbeitgeber aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses leistet. Diese können im Rahmen des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG n. F. zusätzlich zu den Beiträgen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG n. F. - steuerfrei belassen werden.

Das Schreiben stellt klar, dass ein Zusammenhang mit der Beendigung des Dienstverhältnisses ist insbesondere dann zu vermuten ist, wenn der Beitrag innerhalb von drei Monaten vor dem Beendigungs-/Auflösungszeitpunkt geleistet wird. Die Vervielfältigungsregelung kann auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses angewendet werden, wenn die Beitragsleistung oder Entgeltumwandlung spätestens bis zum Zeitpunkt der Beendigung des Dienstverhältnisses vereinbart wird.

Die Höhe der Steuerfreiheit ist nach Rz. 44 begrenzt auf den Betrag, der sich ergibt aus vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung (West) vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre, in denen das Dienstverhältnis des Arbeitnehmers zu dem Arbeitgeber bestanden hat, höchstens zehn Kalenderjahre.

» Beispiel:

Abfindungszahlung im Jahr 2018 in Höhe von 40.000 Euro:
Nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG n. F. können 3.120 Euro *10 Jahre = 31.200 Euro steuerfrei in eine betriebliche Altersversorgung gezahlt werden. Der Differenzbetrag ist steuerpflichtig.

Nachholung der Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG n. F.

Rz. 46 erörtert die Beiträge im Sinne der Neuregelung § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG n. F., die für Kalenderjahre nachgezahlt werden, in denen das erste Dienstverhältnis ruhte, vom Arbeitgeber im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde und in diesen Zeiten keine Beiträge im Sinne des § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG geleistet wurden. Dies sind steuerfrei, soweit sie acht Prozent BBG RV West, vervielfältigt mit der Anzahl dieser Kalenderjahre, höchstens jedoch zehn Kalenderjahre, nicht übersteigen.

Eine Nachzahlung kommt beispielsweise in Betracht für Zeiten einer Entsendung ins Ausland, während der Elternzeit oder eines Sabbatjahres. Für die Berechnung des maximalen steuerfreien Volumens wird auf die Beitragsbemessungsgrenze des Jahres der Nachzahlung abgestellt und diese mit der Anzahl der zu berücksichtigenden Jahre multipliziert.

Nach Rz 47 muss im Zeitraum des Ruhens und im Zeitpunkt der Nachzahlung ein erstes Dienstverhältnis vorliegen (§ 3 Nr. 63 Satz 4 EStG n. F.). Der Nachweis, dass ein erstes Dienstverhältnis vorliegt, ist vom Arbeitgeber zu führen. Dieser kann z. B. über die abgerufenen ELStAM-Daten, eine Bescheinigung für den Lohnsteuerabzug oder eine schriftliche Bestätigung des Arbeitnehmers erfolgen.

Nach Rz. 48 ist die Nachholungsregelung eine Jahres-Regelung, d. h., es sind nur solche Kalenderjahre zu berücksichtigen, in denen vom 1. Januar bis zum 31. Dezember vom Arbeitgeber im Inland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde. Berücksichtigt werden da-

bei auch Kalenderjahre vor 2018, sofern die Nachzahlung ab dem 1. Januar 2018 erfolgt. Arbeitslöhne aus anderen Dienstverhältnissen (Steuerklasse VI oder pauschal besteuert) bleiben unberücksichtigt.

Die Nachholung muss nach Rz. 49 im Zusammenhang mit dem Ruhen des Dienstverhältnisses stehen. Von einem solchen Zusammenhang kann ausgegangen werden, wenn die Beiträge spätestens bis zum Ende des Kalenderjahres, das auf das Ende der Ruhensphase folgt, nachgezahlt werden. Die Nachholung kann in einem Betrag oder in mehreren Teilbeträgen erfolgen. Bei Teilbeträgen gilt die Beitragsbemessungsgrenze des Jahres der ersten Teilzahlung. In dem Kalenderjahr, das auf das Ende der Ruhensphase folgt, können die Steuerbefreiungen nach § 3 Nr. 63 Satz 1 und 4 EStG n. F. nebeneinander in Anspruch genommen werden.

Übersteigen die nachgezahlten Beiträge das steuerfreie Volumen nach § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG n. F., können die übersteigenden Beiträge, so Rz. 50, nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG n. F. steuerfrei belassen werden, soweit der Höchstbetrag nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG n. F. durch die laufenden Beiträge für das entsprechende Kalenderjahr noch nicht verbraucht ist. Für Beiträge an eine Pensionskasse oder für eine Direktversicherung kommt ggf. auch die Pauschalbesteuerung nach § 40b Abs. 1 und Abs. 2 Satz 1 und 2 EStG a. F. in Betracht, sofern die Voraussetzungen für die Anwendung des § 40b EStG a. F. vorliegen.

Anwendung des § 40b EStG in der geltenden Fassung

Nach Rz. 83 erfasst § 40b EStG nur noch Zuwendungen des Arbeitgebers für eine betriebliche Altersversorgung an eine Pensionskasse, die nicht im Kapitaldeckungsverfahren, sondern im Umlageverfahren finanziert wird (wie z. B. Umlagen an die Versorgungsanstalt des Bundes und der Länder – VBL – bzw. an eine kommunale oder kirchliche Zusatzversorgungskasse).

Anwendung des § 40b EStG a. F.

Nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. können Beiträge aufgrund einer Versorgungszusage, die vor dem 1. Januar 2005 erteilt wurde, pauschal besteuert werden.

Nach Rz. 85 ist für die weitere Anwendung von § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. als grundlegende personenbezogene Voraussetzung zukünftig zunächst entscheidend, ob vor dem 1. Januar 2018 mindestens ein Beitrag des Arbeitgebers zum Aufbau einer kapitalgedeckten Altersversorgung an eine Pensionskasse oder Direktversicherung rechtmäßig nach § 40b Abs. 1 und 2 EStG a. F. pauschal besteuert wurde.

Wurde für einen Arbeitnehmer vor dem 1. Januar 2018 mindestens ein Beitrag rechtmäßig nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuert, liegen für diesen Arbeitnehmer die persönlichen Voraussetzungen für die weitere Anwendung des § 40b EStG a. F. sein ganzes Leben lang vor, so Rz. 86. Vertragsänderungen (z. B. Beitragserhöhungen), Neuabschlüsse, Änderungen der Versorgungszusage, Arbeitgeberwechsel etc. sind unbeachtlich.

Im Fall eines Arbeitgeberwechsels genügt es, wenn der Arbeitnehmer gegenüber dem neuen Arbeitgeber nachweist, dass vor dem 1. Januar 2018 mindestens ein Beitrag an eine Pensionskasse

oder eine Direktversicherung nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuert wurde (beispielsweise durch eine Gehaltsabrechnung oder eine Bescheinigung eines Vorarbeitgebers bzw. des Versorgungsträgers). Der neue Arbeitgeber kann dann die in Betracht kommenden Beiträge zugunsten einer kapitalgedeckten Pensionskasse oder Direktversicherung im Sinne des R 40b.1 LStR ebenfalls weiterhin nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuern. Übersteigen die Beiträge des Arbeitgebers den Pauschalierungshöchstbetrag von 1.752 Euro, sind diese unter den Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 Satz 1 n. F. EStG i. V. m. § 52 Abs. 4 Satz 14 EStG steuerfrei.

Die Anwendung der Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a. F. für Beiträge an Pensionskassen und für Direktversicherungen ist somit nicht erst nach Übersteigen des steuerfreien Höchstbetrages von acht Prozent möglich, sondern mindert das maximal steuerfreie Volumen (§ 52 Abs. 4 Satz 14 EStG).

» Beispiel Rz. 87:

Dem Arbeitnehmer A wurde vom Arbeitgeber B im Jahr 2000 eine Versorgungszusage über eine Pensionskasse und im Jahr 2010 in Form einer Direktversicherung erteilt. Die Beiträge für die Pensionskasse wurden soweit sie die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG überstiegen bis zur Beendigung des Dienstverhältnisses am 30. Juni 2017 nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuert. Die Beiträge für die Direktversicherung wurden aus individuell versteuertem Arbeitslohn geleistet. Nach einer Zeit der Arbeitslosigkeit (1. Juli 2017 bis 31. März 2018) nimmt A zum 1. April 2018 ein neues Beschäftigungsverhältnis beim Arbeitgeber C auf. C erteilt A eine neue Versorgungszusage über einen Pensionsfonds und übernimmt die Direktversicherung. A weist dem C nach, dass die Beiträge für die Pensionskasse in 2017 nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuert wurden (Vorlage einer Gehaltsabrechnung).

Nach Rz. 90 ist im Fall der Durchschnittsberechnung nach § 40b Abs. 2 Satz 2 EStG a. F. zur Ermittlung des verbleibenden steuerfreien Volumens nach § 3 Nr. 63 Satz 1 EStG n. F. grundsätzlich die auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Leistungen des Arbeitgebers mindernd anzurechnen. Hat der Arbeitgeber keine individuelle Zuordnung der auf den einzelnen Arbeitnehmer entfallenden Leistungen vorgenommen, bestehen keine Bedenken, wenn der Arbeitgeber aus Vereinfachungsgründen einheitlich für alle Arbeitnehmer den nach § 40b EStG a. F. pauschal besteuerten Durchschnittsbetrag berücksichtigt.

Im BMF-Schreiben sind hierzu Beispiele enthalten.

Nach Rz. 94 können begünstigte Aufwendungen, die der Arbeitgeber aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses leistet, nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG n. F. steuerfrei belassen oder nach § 40b Abs. 2 Satz 3 und 4 EStG a. F. pauschal besteuert werden.

Nach Rz. 95 wird das steuerfreie Volumen von § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG n. F. gemindert, soweit § 40b Abs. 1 und Abs. 2 Satz 3 und 4 EStG a. F. auf die Beiträge, die der Arbeitgeber aus Anlass der Beendigung des Dienstverhältnisses leistet, angewendet wird (§ 52 Abs. 4 Satz 15 EStG). Die Pauschalbesteuerung nach § 40b Abs. 2 Satz 1 und 2 EStG a. F. berührt hingegen das steuerfreie Volumen des § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG n. F. nicht. Auch hierzu gibt es Beispiele.

BAV-Förderbetrag

Mit § 100 EStG n. F. wird zum 1. Januar 2018 ein neues Fördermodell zur betrieblichen Altersversorgung mittels bAV-Förderbetrag eingeführt.

Der bAV-Förderbetrag ist ein staatlicher Zuschuss zu einem vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn geleisteten Beitrag zur betrieblichen Altersversorgung von Arbeitnehmern mit geringem Einkommen (Bruttoarbeitslohn von monatlich nicht mehr als 2.200 Euro). Gefördert werden Beiträge von mindestens 240 Euro bis höchstens 480 Euro im Kalenderjahr.

Der staatliche Zuschuss beträgt 30 Prozent des gesamten zusätzlichen Arbeitgeberbeitrags, also mindestens 72 Euro bis höchstens

144 Euro im Kalenderjahr. Er wird dem Arbeitgeber im Wege der Verrechnung mit der von ihm abzuführenden Lohnsteuer gewährt, grundsätzlich für den Lohnsteuer-Anmeldungszeitraum, dem der jeweilige Beitrag des Arbeitgebers zuzuordnen ist.

Die Erörterungen folgen ab Rz. 100 mit zahlreichen Beispielen.

! Praxishinweis:

In der nächsten Ausgabe werden wir über § 100 EStG n. F. weiter berichten.

(4-2017) Neuigkeiten im EEL-Verfahren

Hintergrund:

Um Entgeltersatzleistungen zeitnah und richtig zu berechnen, benötigen die Sozialversicherungsträger Infos über die Höhe des Arbeitsentgelts.

Die Übermittlung erfolgt mit dem „Datenaustausch Entgeltersatzleistungen“ (DTA EEL).

Ab 01.01.2018 wird die neue Version 9 des Datensatzes umgesetzt. Auf Basis der Erfahrungen der Verfahrensbeteiligten wird der Datensatz nunmehr mit dem Ziel die praktische Umsetzung zu verbessern aktualisiert und fortentwickelt.

Mehrfachmeldung möglich

Auch wenn es für Arbeitgeber oft nicht nachvollziehbar war, so konnten die Sozialversicherungsträger bisher immer nur einmal auf einen Datensatz antworten. Dies wird mit der neuen Version angepasst. Zwar kann auch weiterhin das Verfahren nur vom Arbeitgeber gestartet werden, jedoch können dann die Sozialversicherungsträger mehrfach darauf antworten. Hierdurch können vielfältige Veränderungen in den Verfahrensabsprachen z. B. bei Vorerkrankungen erfolgen.

Neuer Meldegrund „99“ notwendig

Um sicherstellen zu können, dass die Sozialversicherungsträger die Rückantworten auch korrekt an den Arbeitgeber adressieren, muss es möglich sein, dass der Arbeitgeber Veränderungen der Adressierung meldet.

Hierfür wird zukünftig der neue Meldegrund „99“ eingeführt. Mit dem neuen Meldegrund können Arbeitgeber während eines laufenden Entgeltersatzleistungsbezugs relevante Angaben ändern, wie zum Beispiel die Beauftragung eines Steuerberaters oder eines Lohnbüros oder schlicht eine Datenänderung.

Hintergrund der Meldung ist, dass keine Transparenz darüber vorliegt, mit welchem Abrechnungsprogramm der Arbeitgeber den Arbeitnehmer betreut, wie die Unternehmensstruktur (verschiedene Untergliederungen) gestaltet ist und ob ggf. ein Steuerberater den Arbeitgeber vertritt bzw. die Entgeltabrechnung ausgegliedert wurde.

Ändert sich demnach für die Adressierung des Datensatzes relevantes beim Arbeitgeber während des laufenden Entgeltersatzleistungsbezugs seines Arbeitnehmers, ist die „neue Adresse“ dem Sozialversicherungsträger per Meldung zu übermitteln.

Reduzierung der Vorerkrankungsanfragen

Um die bürokratischen Belastungen bei allen Beteiligten zu verringern, dürfen zukünftig nur noch Anfragen von den Arbeitgebern an die Krankenkassen versandt werden, wenn die aktuelle Arbeitsunfähigkeit und mindestens eine Vorerkrankung bescheinigt vorliegt.

Die Anfrage ist zudem erst auszulösen, wenn alle Krankheiten zusammen schon mindestens 30 Tage umfassen. Hierdurch wird die Menge der Anfragen auf das tatsächlich notwendige Maß reduziert, wodurch eine Beschleunigung des Verfahrens erwartet wird.

Neuausrichtung der Antwort auf Vorerkrankungen

Bisher führte die Beurteilung der Anrechenbarkeit von Vorerkrankungen durch die Krankenkassen zu Missverständnissen und vielfältigen Nachfragen der Arbeitgeber, weil mit einem von acht Kennziffern der Sachverhalt beurteilt wurde.

Zukünftig wird nunmehr jede Vorerkrankung getrennt nach Vorliegen des AU-Nachweises und Anrechenbarkeit beurteilt. Liegt der Krankenkasse eine AU-Bescheinigung zur Anfrage noch nicht vor, muss der Arbeitgeber zudem nicht mehr neu anfragen.

Die Krankenkassen prüfen automatisch deren Eingang und übermitteln bei Vorlage automatisch das Ergebnis. Solange daher keine erneute Antwort vorliegt, ist keine AU-Bescheinigung eingegangen.

Automatische Übermittlung des Endes der Entgeltersatzleistung

Zukünftig wird das Ende der Entgeltersatzleistung automatisch durch den Sozialversicherungsträger an den Arbeitgeber gemeldet, wenn die Leistungsdauer (Aussteuerung) endet. Gleiches gilt auch für Fallgestaltungen in welchen das Mutterschaftsgeld auf zwölf Wochen verlängert wird (Geburt eines behinderten Kindes). Hierfür wurde ein zusätzlicher Grund „06“ eingefügt.

Weitergewährtes Arbeitsentgelt

Mit der Version 9 wird auch das bisherige Prognosefeld „AE-VERGLEICHNETTO“ für das weitergewährte Arbeitsentgelt entfallen. Hier war durch den Arbeitgeber einzuschätzen, ob beitragspflichtiges Arbeitsentgelt auch während des Entgeltersatzleistungsbezugs gezahlt wird. Da auch weiterhin die Prüfung notwendig ist, weil dies ein Ruhen der Entgeltersatzleistung ggf. zur Folge hat, ist bei Vorliegen der Beitragspflicht nunmehr der entsprechende Wert im Feld „WAEHREEL-BRUTTO“ zu erfassen.

Neufassung Mutterschaftsgeld

Mit dem Ziel die Berechnung von Mutterschutzlohn, Mutterschaftsgeld und Zuschuss zum Mutterschaftsgeld zu vereinheitlichen, wurde das Mutterschutzgesetz angepasst. Zukünftig wirken sich daher auch Änderungen am Arbeitsentgelt auf das Mutterschaftsgeld aus. Änderungen während des Berechnungszeitraums sind so abzubilden, als wenn sie im gesamten Zeitraum bereits bestanden hätten. Änderungen während der Mutterschutzfristen erfordern eine zweite Meldung des Arbeitgebers, weil auch die Höhe des Mutterschafts-

geldes sich verändert. Der Umfang der betroffenen Meldungen ist jedoch gering, weil das Mutterschaftsgeld auf 13 Euro täglich begrenzt ist und somit nur Veränderung in Fällen mit Arbeitsentgelt unterhalb 13 Euro eine Auswirkung haben.

Zusätzlich wurde mit dem überarbeiteten Mutterschaftsgesetz eine zusätzliche Erweiterung der Schutzfrist von 12 Wochen nach Entbindung eines behinderten Kindes eingeführt. Die Behinderung muss innerhalb von 8 Wochen nach der Geburt ärztlich testiert werden.

Die Mutter muss das Attest der Krankenkassen vorlegen. Erfolgt dann eine entsprechende Verlängerung der Schutzfrist informiert die Krankenkasse den Arbeitgeber automatisiert über den Datensatz EEL. Über das Ende der Entgeltersatzleistung wird der neuen Meldung „06“ vorgenommen.

! Praxishinweis:

Das EEL-Verfahren wird mit der neuen Version 9 angepasst.

(5-2018) Zuflusszeitpunkt von Beiträgen des Arbeitgebers zu einer Direktversicherung

■ Problem:

Wann erfolgt der Zufluss von Beiträgen zur Direktversicherung?

Die Entscheidung des Gerichts:

Der Bundesfinanzhof hat mit Urteil vom 24. August 2017 zum Aktenzeichen VI R 58/15, veröffentlicht am 22. November 2017, geurteilt. Das Urteil finden Sie hier (www.datakontext.com/5-2018).

Sachverhalt:

Zwischen dem Arbeitnehmer und der Arbeitgeberin wurde 2010 eine Entgeltumwandlung und der entsprechende Abschluss einer Direktversicherung vereinbart. Der Versicherungsschein wurde am 22.12.2010 ausgestellt. Den Beitrag zur Versicherung für 2010 i. H. v. 4.440 Euro behielt die Arbeitgeberin vom Dezemberlohn des Arbeitnehmers ein. Am 7. Januar 2011 wurde ein Betrag von 4.440 Euro vom Konto der Arbeitgeberin abgebucht. Hierbei handelt es sich um den Jahresbeitrag 2010. Im Dezember 2011 wurde der Beitrag für 2011 in Höhe von ebenfalls 4.440 Euro abgebucht. Im Streitfall leistete die Arbeitgeberin den Versicherungsbeitrag für den Zeitraum Dezember 2010 bis November 2011 am 7. Januar 2011. An diesem Tag erfolgte nach den bindenden tatsächlichen Feststellungen des Finanzgerichts die Belastung des Geschäftskontos der Arbeitgeberin mit dem Versicherungsbeitrag. Die Arbeitgeberin stellte dem Arbeitnehmer damit am 7. Januar 2011 den Betrag von 4.440 Euro zum Erwerb der Zukunftssicherung zur Verfügung. Die Arbeitgeberin behandelte die Beträge in den abgegebenen Lohnsteueranmeldungen 2010 und 2011 als steuerfrei. Das Finanzamt vertrat die Auffassung, im Jahr 2011 seien A 8.880 Euro zugeflossen und somit ein Betrag von 4.440 Euro steuerpflichtig.

Entscheidung:

Die Richter urteilten, dass Arbeitslohn aus Beiträgen des Arbeitgebers zu einer Direktversicherung des Arbeitnehmers für eine betriebliche

Altersversorgung dem Arbeitnehmer nicht schon mit Erteilung der Einzugsermächtigung durch den Arbeitgeber zugunsten des Versicherungsnehmers zufließen. Der Zufluss erfolgt erst, wenn der Arbeitgeber den Versicherungsbeitrag tatsächlich leistet. § 11 Abs. 1 Satz 2 EStG ist auf sonstige Bezüge nicht anwendbar.

Beiträge des Arbeitgebers für eine Direktversicherung zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung sind unter den weiteren Voraussetzungen des § 3 Nr. 63 EStG (in der Fassung bis zum 31.12.2017) steuerfrei, soweit die Beiträge im Kalenderjahr vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze in der allgemeinen Rentenversicherung nicht übersteigen. Der Höchstbetrag erhöht sich um 1.800 Euro, wenn die Beiträge auf Grund einer Versorgungszusage geleistet werden, die nach dem 31. Dezember 2004 erteilt wurde (§ 3 Nr. 63 EStG). Steuerfrei waren im nachfolgenden Streitfall Beiträge bis höchstens vier Prozent von 66.000 Euro zzgl. 1.800 Euro, somit 4.440 Euro/Kalenderjahr.

Die Richter sind der Auffassung, dass bei den Beitragszahlungen der Arbeitgeberin kein laufend gezahlter Arbeitslohn vorliegt. Vielmehr handelt es sich um einen sonstigen Bezug. Denn die Arbeitgeberin musste die Versicherungsbeiträge an das Versicherungsunternehmen nicht fortlaufend, sondern prinzipiell nur einmal im Jahr zahlen.

Arbeitslohn, der nicht als laufender Arbeitslohn gezahlt wird (sonstiger Bezug), wird in dem Kalenderjahr bezogen, in dem er dem Arbeitnehmer zufließt (§ 11 Abs. 1 Satz 4 i.V.m. § 38a Abs. 1 Satz 3 EStG).

Nach Ansicht der Richter kommt es auf den Zeitpunkt des Abflusses des Versicherungsbeitrags bei der Arbeitgeberin nicht an. Entscheidend ist der Zeitpunkt des Zuflusses des Arbeitslohns beim Arbeitnehmer.

Für die zeitliche Zuordnung sonstiger Bezüge ist es sachlich nicht geboten, vom Zuflussprinzip abzuweichen und wie für wiederkehren-

de Einnahmen in den Fällen des § 11 Abs. 1 Satz 2 EStG eine Zuordnung nach der wirtschaftlichen Zugehörigkeit des sonstigen Bezugs vorzunehmen. Der 10-Tage-Grundsatz ist auf sonstige Bezüge nicht anwendbar.

Denn das Zuflussprinzip dient der Vereinfachung des Lohnsteuerabzugs durch den Arbeitgeber.

Bei Beiträgen zu einer Direktversicherung ist der Zuflusszeitpunkt, der Zeitpunkt zu dem der Versicherungsbeitrag an die Versicherung gezahlt wird. Denn mit dieser Leistung stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer die entsprechenden Mittel zur Verfügung.

Dem Arbeitnehmer sind damit im Streitjahr insgesamt 8.880 Euro aus Beiträgen der Arbeitgeberin für eine Direktversicherung (§ 4b EStG) als steuerbarer Arbeitslohn aus einem ersten Dienstverhältnis zugeflossen. Die Beiträge der Arbeitgeberin sind im Streitjahr aber nur in Höhe von 4.440 Euro gemäß § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei.

! Praxishinweis:

Soweit der Arbeitslohn den nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfreien Betrag übersteigt, ist er individuell zu versteuern (s. BMF, Schreiben vom 24.07.2013, BStBl I 2013, 1022, Rz. 308). Das BMF-Schreiben wurde mit Schreiben vom 6. Dezember 2017 überarbeitet.

(6-2018) Aktualisiertes Anwendungsschreiben der Finanzverwaltung zur steuerlichen Behandlung von häuslichen Arbeitszimmern

Hintergrund:

Aufgrund der in den letzten Jahren ergangenen Rechtsprechung des Bundesfinanzhofs hat die Finanzverwaltung ihr Anwendungsschreiben aus dem Jahre 2011 mit Schreiben vom 6. Oktober 2017 aktualisiert. Das BMF-Schreiben finden Sie hier (www.datakontext.com/6-2018)

Ein häusliches Arbeitszimmer ist ein Raum, der seiner Lage, Funktion und Ausstattung nach in die häusliche Sphäre eines Steuerpflichtigen eingebunden ist und dabei vorwiegend der Erledigung gedanklicher, schriftlicher, verwaltungstechnischer oder organisatorischer Arbeiten dient. Es muss sich um einen abgeschlossenen und abgetrennten Raum handeln.

Kosten für ein außerhäusliches Arbeitszimmer sind voll als Betriebsausgaben abzugsfähig. Hingegen sind die Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer grundsätzlich nicht abzugsfähig, so § 4 Abs. 5 Nr. 6b EStG. Dies gilt nach § 9 Abs. 5 EStG auch für den Werbungskostenabzug.

Das Abzugsverbot gilt jedoch nicht, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit bildet. In diesem Fall ist ein unbegrenzter Abzug zulässig. Der Tätigkeitsmittelpunkt befindet sich regelmäßig dort, wo die für das Berufsbild wesentlich prägenden Handlungen und Leistungen erbracht werden.

Liegt der Tätigkeitsmittelpunkt außerhalb des Arbeitszimmers, kann zumindest ein auf maximal 1.250 Euro begrenzter Abzug möglich sein. In diesem Fall darf für die jeweilige Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung stehen. Ein „anderer Arbeitsplatz“ ist jeder Arbeitsplatz, der zur Erledigung büromäßiger Arbeiten geeignet ist und den der Erwerbstätige in dem konkret erforderlichen Umfang und in der konkret erforderlichen Art und Weise tatsächlich nutzen kann. Der Betrag von 1.250 EUR ist allerdings kein Pauschbetrag, sondern ein Höchstbetrag. Die Raumkosten müssen daher tatsächlich entstanden sein.

Auf folgende Aussagen des neuen BMF-Schreibens wird besonders hingewiesen:

- Bildet das häusliche Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten betrieblichen und beruflichen Tätigkeit, sind die Aufwendungen auch dann in voller Höhe als Werbungskosten zu berücksichtigen, wenn ein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht.
- Bei der gemeinsamen Nutzung eines häuslichen Arbeitszimmers durch mehrere Personen ist der Höchstbetrag von 1.250 Euro personenbezogen anzuwenden. Daher kann jeder Steuerzahler (z. B. jeder Ehegatte) bei Nichtvorhandensein eines anderen Arbeitsplatzes seine Aufwendungen bis zum Höchstbetrag von 1.250 Euro steuerlich geltend machen.
- Bei der Nutzung mehrerer häuslicher Arbeitszimmer in verschiedenen Haushalten kann der Höchstbetrag von 1.250 Euro wegen Nichtvorhandenseins eines anderen Arbeitsplatzes nur einmal in Anspruch genommen werden. Ein anderer Arbeitsplatz steht übrigens nicht zur Verfügung, wenn dieser wegen Gesundheitsgefahr nicht nutzbar ist oder ein Poolarbeitsplatz zur Erledigung der Arbeiten nicht in dem erforderlichen Umfang genutzt werden kann.
- Wird ein häusliches Arbeitszimmer im Rahmen mehrerer Einkunftsarten genutzt, ist der Höchstbetrag von 1.250 Euro nicht nach den zeitlichen Nutzungsanteilen in Teilhöchstbeträge aufzuteilen. Vielmehr kann dieser Höchstbetrag durch die dem Grunde nach abzugsfähigen Aufwendungen in voller Höhe ausgeschöpft werden. Lediglich die Aufwendungen für das häusliche Arbeitszimmer sind zeitanteilig aufzuteilen und den verschiedenen Einkunftsarten zuzuordnen.
- Aufwendungen für einen Raum, der zu einem nicht unerheblichen Teil auch privat genutzt wird (Stichwort Arbeitsecke) können insgesamt nicht als Werbungskosten abgezogen werden. Anteilige Aufwendungen für Küche, Bad, Flur können auch dann nicht geltend gemacht werden, wenn Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer zu berücksichtigen sind.
- Die auf das häusliche Arbeitszimmer entfallenden Aufwendungen sind grundsätzlich nach dem Verhältnis der Fläche des Arbeitszimmers zur Wohnfläche (einschließlich Arbeitszimmer) aufzuteilen. Auf die Gesamfläche aller Räume des Gebäudes ist abzustellen, wenn Nebenräume (sog. Zubehörräume) beruflich genutzt werden.
- Die Aufwendungen für ein häusliches Arbeitszimmer können in Zeiten der Nichtbeschäftigung (z. B. Arbeitslosigkeit, Mutterschutz, Elternzeit) steuerlich berücksichtigt werden, wenn und soweit ein Abzug auch unter den zu erwartenden Umständen der späteren beruflichen Tätigkeit möglich ist.

(7-2017) Vorsorgeaufwendungen: Ausländische Globalbeiträge zur Sozialversicherung

Hintergrund:

In den Ländern Belgien, Irland, Lettland, Malta, Norwegen, Portugal, Spanien, Vereinigtes Königreich und Zypern wird ein einheitlicher Sozialversicherungsbeitrag (sog. Globalbeitrag) erhoben.

Die Finanzverwaltung hat für den Veranlagungszeitraum 2018 für das jeweilige Land mit Schreiben vom 9. Oktober 2017 bekannt gegeben, wie ein solcher Globalbeitrag prozentual auf Altersvorsorgeaufwendungen, Beiträge zur Basiskranken- und gesetzlichen Pflegeversicherung und auf sonstige Vorsorgeaufwendungen aufzuteilen ist.

Außerdem wird der im Rahmen der Höchstbetragsberechnung für die Altersvorsorgeaufwendungen anzusetzende Arbeitgeberanteil angegeben.

Eine entsprechende Aufteilung ist auch vom Arbeitgeber hinsichtlich der Altersvorsorgeaufwendungen bei der Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung vorzunehmen. Die inländische Beitragsbemessungsgrenze zur gesetzlichen Rentenversicherung ist dabei nicht zu beachten. Beiträge zur Kranken- und Pflegeversicherung an ausländische Sozialversicherungsträger dürfen in der Lohnsteuerbescheinigung übrigens nicht angegeben werden.

(8-2018) Ausgestaltung der neuen Meldepflichten für Arbeitgeber

Hintergrund:

Neue Meldepflichten erfordern auch Anpassungen bei Entgeltabrechnungsprogrammen und Ausfüllhilfen. Was diese können müssen, legt die Sozialversicherung in Gemeinsamen Grundsätzen fest. Ende Juni sind dazu mehrere Entscheidungen ergangen.

Arbeitgeber dürfen Meldungen nur mit einem systemgeprüften Entgeltabrechnungsprogramm oder einer maschinellen Ausfüllhilfe abgeben. In der Systemprüfung wird festgestellt, ob die Programme gewisse Mindestanforderungen erfüllen und inwiefern bestimmte Meldeverfahren zusätzlich angeboten werden dürfen. Über den Umfang und den Zeitpunkt entscheiden die Spitzenorganisationen der Sozialversicherung.

Zu den neuen elektronischen Verfahren sind in der Besprechung zum gemeinsamen Meldeverfahren am 28. Juni 2017 folgende Beschlüsse gefasst worden.

Maschinelle Anforderung gesonderter Meldungen

Möchte der Arbeitnehmer seinen Rentenbescheid möglichst zeitnah erhalten, kann der Rentenversicherungsträger den Arbeitgeber zur Abgabe einer Gesonderten Meldung (Abgabegrund 57) auffordern.

Diese Aufforderung erfolgt derzeit in Papierform (Vordruck R0250). Eigentlich sollte das Verfahren am 1. Januar 2017 starten.

Der Rentenversicherungsträger ist seit diesem Zeitpunkt gesetzlich verpflichtet, gesonderte Meldungen maschinell anzufordern. Durch

technische Unwägbarkeiten hat der Arbeitgeber jetzt erst seit dem 1. Juli 2017 die Möglichkeit, sich an dem elektronischen Verfahren anzumelden, sofern seine Software diese Möglichkeit schon unterstützt.

Keine Regelung zum optionalen rvBEA-Verfahren

Seit dem 1. Januar 2017 besteht die gesetzliche Grundlage, Entgeltbescheinigungen an die Rentenversicherung elektronisch zu erstellen und zu versenden. Doch auch hier gab es Verzögerungen in der technischen Umsetzung. Ab 2018 ist die Anforderung einer Gesonderten Meldung elektronisch möglich. Für die Teilnahme am Verfahren ist eine einmalige Registrierung erforderlich. Die elektronische Teilnahme ist vorerst optional. Arbeitgeber haben auf Verlangen die beitragspflichtigen Einnahmen für abgelaufene Zeiträume frühestens drei Monate vor Rentenbeginn „Rentenantragsverfahren“ gesondert zu melden.

Maschinelles Antrags- und Bescheinigungsverfahren A1

Ab dem 1. Januar 2018 kann die A1-Bescheinigung (Entsendung in das EU-Ausland) elektronisch bei den ausstellenden Stellen beantragt werden. Ab dem 1. Juli 2018 werden bei einer elektronischen Beantragung die A1-Bescheinigung (oder die Ablehnung des Antrags) maschinell zurückgesandt. Zum 1. Januar 2019 wird das Verfahren für Arbeitgeber verpflichtend und soll auch verpflichtend in alle Entgeltabrechnungsprogramme aufgenommen werden.

! Praxishinweis:

Mit dem neuen Jahr werden auch im Rahmen der Sozialversicherung einige technische Neuerungen erfolgen.

Impressum

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN
Beraterbrief für die Personalpraxis
33. Jahrgang 2018

Chefredaktion: Daniela Karbe-Geßler
(verantwortlich für den Inhalt)
Redaktion: Michael Dullau (CvD)
redaktion@datakontext.com

DATAKONTEXT GmbH
www.datakontext.com
Augustinusstr. 9d | 50226 Frechen

Tel.: 02234/98949-30
Fax: 02234/98949-32

Bezugspreis: Jahresabo Euro 54,- zzgl. VK
Erscheinungsweise: 12 Ausgaben im Jahr
ISSN: 0931-5802

**Service für Zeitschriftenabonnements,
Reklamationen, Adressänderungen:**
Verlagsgruppe Hüthig Jehle Rehm GmbH
Abonentenservice
Hultschiner Straße 8 | 81677 München

Ansprechpartnerin:

Jutta Müller

Telefon 089/2183-7110

Telefax 089/2183-7620

E-Mail aboservice@hjr-verlag.de

Alle Preise verstehen sich inkl. MwSt. Der Abonnementspreis wird im Voraus in Rechnung gestellt. Das Abonnement verlängert sich zu den jeweils gültigen Bedingungen um ein Jahr, wenn es nicht mit einer Frist von acht Wochen zum Ende des Bezugszeitraumes gekündigt wird.