

# LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN

32. Jahrgang 2017

Der Beratungsbrief für die Personalpraxis

## In dieser Ausgabe lesen Sie:

### Aktuelles zum Jahreswechsel

(95-2017) Wichtige lohnsteuerliche Änderungen zum Jahreswechsel S. 1

### Aktuelles aus der Lohnsteuer und Sozialversicherung

(96-2017) Lohnsteuerliche Behandlung der Überlassung von  
(Elektro-)Fahrrädern an Arbeitnehmer in Leasingfällen S. 6

(97-2017) Zum steuerfreien Aufladen von E-Bikes S. 8

(98-2017) Personalfragebogen für Arbeitgeber bei einem Minijob S. 8



## FROHE WEIHNACHTEN

und ein glückliches, erfolgreiches neues Jahr  
wünscht Ihnen das DATAKONTEXT-Team!

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](http://www.datakontext.com/dieabrechner)

## Aktuelles zum Jahreswechsel

### (95-2017) Wichtige lohnsteuerliche Änderungen zum Jahreswechsel

In der Regel treten gerade zum Jahreswechsel Gesetzesänderungen in Kraft. Wir geben Ihnen hier einen Überblick über die Änderungen.

#### 1. Anhebung Grundfreibeträge zum 1. Januar 2018

Bereits die alte Bundesregierung hat noch eine Anhebung des Grundfreibetrags von jetzt 8.820 Euro (2017) um weitere 180 Euro auf 9.000 Euro (2018) beschlossen.

Ebenso wird zum 1. Januar 2018 der Kinderfreibetrag von jetzt 4.716 Euro (2017) um weitere 72 Euro auf 4.788 Euro (2018) angehoben.

Einhergehend erfolgt die Anhebung des monatlichen Kindergeldes für 1./2. Kind von 192 Euro (2017) auf 194 Euro (2018)  
für 3. Kind von 198 Euro (2017) auf 200 Euro (2018)  
für 4./ jedes weitere Kind von 223 Euro (2017) auf 225 Euro (2018).

Die entsprechenden Programmablaufpläne wurden bereits bekannt gegeben.

#### 2. Verbindliche Anwendung digitale Lohnsteuerschnittstelle (DLS)

Arbeitgeber müssen sich ab 1. Januar 2018 auf die Neuregelungen durch die Einführung einer Digitalen Lohn-Schnittstelle einstellen.

Bisher konnten Arbeitgeber freiwillig entscheiden, die sog. Digitale LohnSchnittstelle (DLS) zu verwenden. Mit dem Gesetz zur Modernisierung des Besteuerungsverfahrens v. 18.7.2016 (BGBl 2016 I S. 1679) wurde die Einführung eines einheitlichen Standarddatensatzes als Schnittstelle zum elektronischen Lohnkonto gesetzlich festgeschrieben.

Ab dem 1. Januar 2018 ist die DLS verpflichtend zu verwenden. Die Finanzverwaltung hat hierzu ein BMF-Schreiben vom 26. Mai 2017 veröffentlicht.

Nach § 41 Abs. 1 Satz 7 EStG i. V. m. § 4 Abs. 2a LStDV müssen Arbeitgeber die aufzuzeichnenden lohnsteuerrelevanten Daten der Finanzbehörde nach einer amtlich vorgeschriebenen einheitlichen digitalen Schnittstelle elektronisch bereitstellen. Diese Pflicht ist unabhängig von dem eingesetzten Lohnabrechnungsprogramm. Ältere Lohnbuchhaltungsprogramme müssen daher umprogrammiert oder grundlegend neu erstellt werden.

Bei der digitalen LohnSchnittstelle handelt es sich um einen amtlich vorgeschriebenen Standarddatensatz, der eine einheitliche Strukturierung und Bezeichnung von elektronischen Dateien und Datenfelder enthält. Die DLS fungiert als einheitliche Schnittstelle zum elektronischen Lohnkonto. Die Arbeit der Lohnsteuer-Außenprüfer soll mit der flächendeckenden Einführung der DLS effizienter werden.

Die jeweils aktuelle Version der DLS findet sich auf der Internetseite des Bundeszentralamtes für Steuern und steht zum Download bereit. Neben einer Programmieranweisungen (xml-Datei) finden sich dort

weitergehende Informationen und auch ein umfassender Fragen- und Antworten-Katalog.

Allerdings lassen die Finanzämter in begründeten Fällen die Übermittlung der lohnsteuerlichen Daten auch in einer anderen auswertbaren Form zu. Damit sollen unbillige Härten vermieden werden.

#### 3. Sachbezugswerte 2018

Die Sachbezugswerte werden jährlich durch eine Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung (SvEV) angepasst.

Die Sachbezugswerte sind u. a. relevant für die Bewertung von Mahlzeiten, die Arbeitgebern ihren Mitarbeitern arbeitstäglich verbilligt oder unentgeltlich zur Verfügung stellen, z. B. in Kantinen nach § 40 Abs. 2 Nr. 1 EStG. Aber auch die Bewertung von zur Verfügung gestellten Unterkünften erfolgt nach den Sachbezugswerten.

Im Jahr 2018 wird der Monatswert für Verpflegung 246 Euro betragen. Der Wert für verbilligte oder unentgeltliche Mahlzeiten wird für ein Frühstück 1,73 Euro und für ein Mittag- oder Abendessen 3,23 Euro betragen.

Der Monatswert für Unterkunft und Miete wird auf 226 Euro festgelegt.

#### Sachbezugswerte 2018

|             |                    |
|-------------|--------------------|
| Verpflegung | 246 Euro monatlich |
| Frühstück   | 1,73 Euro          |
| Mittagessen | 3,23 Euro          |
| Abendessen  | 3,23 Euro          |
| Unterkunft  | 226 Euro monatlich |

Die neuen Sachbezugswerte 2018 gelten ab 1. Januar 2018.

#### 4. Auslandspauschalen 2018 bei Dienstreisen

Das BMF hat mit Schreiben vom 8. November 2017 neue Pauschalen für Verpflegungsmehraufwendungen und Übernachtungskosten bei Dienstreisen ins Ausland und doppelten Haushaltsführungen im Ausland veröffentlicht. Die Werte gelten für alle Auswärtstätigkeiten im Ausland ab dem 01.01.2018. Die Änderungen zu den Vorjahreswerten sind in der Tabelle in dem Schreiben im Fettdruck hervorgehoben. Das Schreiben finden Sie hier: ([www.datakontext.com/95-2017](http://www.datakontext.com/95-2017)).

Die Verpflegungspauschale kann vom Arbeitgeber steuerfrei gezahlt werden, wenn der Arbeitnehmer auswärts beruflich tätig ist und die Mindestabwesenheiten erfüllt. Für eine eintägige Auswärtstätigkeit ist eine Verpflegungspauschale nur steuerfrei, wenn der Arbeitnehmer mehr als acht Stunden von seiner Wohnung und der ersten Tätigkeitsstätte (soweit vorhanden) abwesend ist. Bei einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit kommt es nur darauf an, dass der Arbeitnehmer nicht an seiner Wohnung am Lebensmittelpunkt oder der doppelten Haushaltsführung übernachtet.

Im Inland gelten Pauschalen von 12 Euro für eintägige Auswärtstätigkeiten und für einen An- oder Abreisetag bei mehrtägigen Dienstreisen. Für eine ganztägige Abwesenheit von 24 Stunden bei einer mehrtägigen Auswärtstätigkeit gilt eine Pauschale von 24 Euro.

Für Auswärtstätigkeiten im Ausland gelten die steuerfreien Pauschalen aus dem BMF-Schreiben. Die einzelne Pauschale im Ausland bestimmt sich nach dem Ort, den der Mitarbeiter vor 24:00 Uhr Ortszeit zuletzt erreicht, liegt dieser Ort im Inland, gilt der letzte Tätigkeitsort im Ausland.

Daher ist bei eintägigen Reisen in das Ausland stets der Pauschbetrag des letzten Tätigkeitsortes im Ausland maßgebend. Hierbei ist unabhängig wieviel Stunden der Mitarbeiter tatsächlich im Ausland tätig wird. Auch bei Tätigkeiten im Inland am selben Tag gilt die ausländische Pauschale. Eine Aufteilung der Pauschale ist nicht vorzunehmen.

Bei mehrtägigen Reisen in das Ausland gilt für den Anreisetag die Verpflegungspauschale des Ortes, den der Mitarbeiter vor 24 Uhr Ortszeit zuletzt erreicht hat, für den Rückkehrtag die des letzten Tätigkeitsortes im Ausland. Dies gilt auch bei mehrtägigen Reisen in verschiedenen Staaten. Für Zwischentage kann jeweils der Pauschbetrag des Ortes, den der Mitarbeiter vor 24:00 Uhr Ortszeit erreicht, steuerfrei erstattet werden. Für die Rückkehr nach Deutschland gilt für diesen Tag die Pauschale des letzten Tätigkeitsortes im Ausland.

Beginnt der Mitarbeiter am Tag der Rückreise gleich eine neue (ein- oder mehrtägige) Auswärtstätigkeit, bekommt er nach Auffassung der Finanzverwaltung die Verpflegungspauschale nur einmal, und zwar den Betrag des Landes, der höher ist.

Ist ein Land in der Übersicht nicht erfasst, so gilt der für Luxemburg geltende Pauschbetrag. Ist ein Übersee- und Außengebiet eines Landes nicht in der Tabelle enthalten, gilt der für das Mutterland geltende Pauschbetrag.

Im Übrigen, insbesondere bei Flug- und Schiffsreisen, ist R 9.6 Absatz 3 LStR zu beachten.

#### ! Praxishinweis:

Bei der Gestellung von Mahlzeiten durch den Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung durch einen Dritten ist die Kürzung der Verpflegungspauschale i. S. d. § 9 Absatz 4a Satz 8 ff. EStG tagesbezogen vorzunehmen, d. h. von der für den jeweiligen Reisetag maßgebenden Verpflegungspauschale für eine 24-stündige Abwesenheit (§ 9 Absatz 4a Satz 5 EStG), unabhängig davon, in welchem Land die jeweilige Mahlzeit zur Verfügung gestellt wurde.

### 5. Jahreslohnsteuerbescheinigung 2018

Die Finanzverwaltung hat mit Schreiben vom 27. September 2017 die Erörterungen für die Ausstellung der Lohnsteuerbescheinigung 2018 veröffentlicht. Das Schreiben finden Sie hier: [www.datakontext.com/95-1-2017](http://www.datakontext.com/95-1-2017).

Der Arbeitgeber hat nach Abschluss des Lohnkontos für jeden Mitarbeiter der zuständigen Finanzbehörde bis zum letzten Tag des Monats Februar des folgenden Jahres eine elektronische Lohnsteuerbescheinigung zu übermitteln. Dem Mitarbeiter ist ein nach amtlich vorgeschriebenem Muster gefertigter Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung mit Angabe der Steuer-Identifikationsnummer

auszuhändigen oder elektronisch bereitzustellen. Unter anderem wurde die Übergangsfrist für die Bescheinigung des Großbuchstaben M für Mahlzeiten an Mitarbeiter auf Auswärtstätigkeiten bis zum 31.12.2018 verlängert. Unter Nummer 20 der Jahreslohnsteuerbescheinigung sind grundsätzlich die steuerfreien Verpflegungszuschüsse bei beruflich veranlassten Auswärtstätigkeiten zu bescheinigen.

Es gilt aber weiterhin die Kulanzregelung, dass eine Bescheinigung dieser Beträge nicht zwingend erforderlich ist, wenn das Betriebsstättenfinanzamt für die steuerfreien Verpflegungsspesen bei Auswärtstätigkeiten eine andere Aufzeichnung als im Lohnkonto zugelassen hat (Fälle mit getrennter Lohn- und Reisekostenabrechnung). In diesen Fällen ist für 2017/18 auch eine Bescheinigung des Großbuchstaben „M“ für Mahlzeiten auf Auswärtstätigkeiten nicht zwingend erforderlich. Dies gilt aber ausdrücklich nur noch für 2018.

Zudem sind Sozialversicherungsbeiträge für steuerfreien Arbeitslohn nach einem Doppelbesteuerungsabkommen in der Lohnsteuerbescheinigung einzutragen, soweit der Sonderausgabenabzug zu gewährt ist.

Im Schreiben sind auch Neuerungen zum Korrekturverfahren veröffentlicht:

Stellt der Arbeitgeber bis zum Ablauf des siebten auf den Besteuerungszeitraum folgenden Kalenderjahres fest, dass die übermittelten Daten unzutreffend waren, so hat er die Lohnsteuerbescheinigung vorbehaltlich der Regelungen des § 41c Absatz 3 und 4 EStG durch Übermittlung eines weiteren Datensatzes zu korrigieren oder zu stornieren (§ 93c Absatz 3 Satz 1 AO).

Gemäß § 41c Absatz 3 Satz 1 EStG ist eine Änderung des Lohnsteuerabzugs grundsätzlich nur bis zur Übermittlung der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung zulässig. Lediglich in dem Sonderfall des § 41c Absatz 3 Satz 4 EStG ist eine Minderung der einzubehaltenden und zu übernehmenden Lohnsteuer zulässig.

In diesem Fall ist der Arbeitgeber verpflichtet, eine bereits an die Finanzverwaltung übermittelte oder ausgestellte Lohnsteuerbescheinigung zu berichtigen (§ 41c Absatz 3 Satz 5 EStG). Im Übrigen können Erstattungsansprüche wegen zu Unrecht einbehaltener Lohnsteuer nach Ablauf des Kalenderjahres und nach Übermittlung der Lohnsteuerbescheinigung lediglich im Rahmen einer Veranlagung zur Einkommensteuer geltend gemacht werden, H 41c.1 „Erstattungsantrag“ LStH.

Wird eine Zahlung des Arbeitgebers zu Unrecht dem Lohnsteuerabzug unterworfen, weil die Besteuerung abkommensrechtlich dem Wohnsitzstaat des Arbeitnehmers zugewiesen ist, besteht daneben die Möglichkeit, einen Erstattungsantrag in analoger Anwendung des § 50d Absatz 1 Satz 2 EStG zu stellen, soweit die entsprechenden Einkünfte aus nichtselbständiger Arbeit nicht bereits im Rahmen einer Veranlagung nach § 50 Absatz 2 Satz 2 Nummer 4 Buchstabe b i. V. m. Satz 7 EStG erfasst wurden (H 41c.1 „Erstattungsantrag“ LStH).

Wurde der Lohnsteuerabzug in zu geringer Höhe vorgenommen, hat der Arbeitgeber dies dem Betriebsstättenfinanzamt anzuzeigen (§ 41c Absatz 4 EStG).

Eine Korrektur oder Stornierung nach § 93c Absatz 3 Satz 1 AO kommt in Betracht, wenn es sich um eine bloße Berichtigung eines zunächst unrichtig übermittelten Datensatzes handelt (R 41c.1 Absatz 7 LStR). Eine solche Korrektur oder Stornierung unzutreffend bescheinigter Angaben bzw. Lohnsteuerdaten (z. B. einbehaltene Lohnsteuer oder einbehaltener Solidaritätszuschlag) ist der Finanzverwaltung durch Übermittlung einer berichtigten Lohnsteuerbescheinigung mitzuteilen, soweit sie nicht im Widerspruch zur maßgebenden bereits bestandskräftigen Lohnsteuer-Anmeldung steht.

Korrigierte Lohnsteuerbescheinigungen sind mit dem Merker „Korrektur“ zu versehen.

Eine Stornierung von bereits übermittelten Lohnsteuerbescheinigungen kommt insbesondere in Betracht, wenn:

- ein falsches Kalenderjahr angegeben wurde,
- kennzeichnende Daten zu einer Person (IdNr., eTIN, Name, Vorname und Geburtsdatum) falsch übermittelt wurden oder
- mehrere Einzel-Bescheinigungen zu einem Arbeitsverhältnis durch eine zusammenfassende Bescheinigung ersetzt werden.

Eine Stornierungsmittelteilung storniert über die eindeutige verfahrensweite Kennzeichnung genau eine Lohnsteuerbescheinigung. Eine detaillierte Beschreibung der technischen Umsetzung des Korrektur- und Stornierungsverfahrens ist in der technischen Schnittstellenbeschreibung zur elektronischen Lohnsteuerbescheinigung dokumentiert.

Wird eine Lohnsteuerbescheinigung korrigiert oder storniert, ist der Arbeitnehmer hierüber zu informieren (§ 93c Absatz 3 Satz 2 i. V. m. § 93c Absatz 1 Nummer 3 AO).

## ! Praxishinweis:

Für die Übermittlung der Daten des Jahres 2017 bis Ende Februar 2018 sind die Bescheinigungen für 2017 zu verwenden (Schreiben des Bundesfinanzministeriums vom 31. August 2016).

## 6. Reform der Betrieblichen Altersversorgung

Im Sommer 2017 haben Bundestag und Bundesrat das Betriebsrentenstärkungsgesetz beschlossen. Damit soll die zweite der drei Rentensäulen – gesetzliche, betriebliche und private Altersvorsorge – ausgebaut werden. Die Änderungen werden zum 1. Januar 2018 in Kraft treten. Neben arbeits- und sozialrechtlichen Neureglungen finden sich auch steuerliche Änderungen.

So werden z. B. arbeitgeberfinanzierte Betriebsrentenbeiträge für Geringverdiener mit direkten Steuerzuschüssen gefördert. Bei einem Einkommen bis zu 2.200 Euro brutto monatlich wird ein Arbeitgeberbeitrag von bis zu 480 Euro jährlich in einen Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder einer Direktversicherung mit bis zu 144 Euro (30 Prozent vom Beitrag) vom Fiskus bezuschusst.

Daneben wird die Riesterzulage ebenfalls angehoben.

Zudem wird der Dotierungsrahmen für die Steuerfreiheit von Arbeitgeberbeiträgen nach § 3 Nr. 63 EStG auf acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze angehoben (bisher vier Prozent + 1.800 Euro).

Künftig wird aber auch bei einer Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer der Arbeitgeber verpflichtet, die ersparten Sozialversicherungsbeiträge in Höhe von 15 Prozent an die Beschäftigten oder die Versorgungseinrichtungen weiterzuleiten. Die Neuregelung gilt von 2019 an für neue und von 2022 an auch für alte Vereinbarungen. Hier die steuerlichen Änderungen im Detail:

### • Erhöhung des Dotierungsrahmens nach § 3 Nr. 63 EStG

Bisher können in eine Direktversicherung, Pensionsfonds oder Pensionskasse (externe Versorgungswege) jährlich Beiträge in Höhe von vier Prozent der Beitragsbemessungsgrenze der Rentenversicherung West steuer- und sozialversicherungsfrei und zusätzlich 1.800 Euro steuerfrei eingezahlt werden.

Für die externen Durchführungswege (Pensionskasse, Pensionsfond bzw. Direktversicherung) wird ab 1. Januar 2018 eine einheitliche prozentuale Grenze von acht Prozent der Beitragsbemessungsgrenze (BBG RV) eingeführt. Diese wird die derzeitige Grenze mit vier Prozent ggf. zuzüglich eines Zuschlags mit 1.800 Euro für Neuzusagen ersetzen (§ 3 Nr. 63 EStG).

Es soll keine Differenzierung mehr beim Dotierungsrahmen bzw. zwischen Alt- und Neuzusagen geben. Ab 2018 soll unabhängig vom Zeitpunkt der Versorgungszusage, eine Pauschalbesteuerung nach § 40b EStG a. F. möglich sein. Hier soll aber eine Gegenrechnung der pauschal besteuerten Zuwendungen auf den Höchstbetrag des Dotierungsrahmens erfolgen (§ 52 Abs. 4 Satz 10-12 EStG).

### • Dotierungsrahmen nach § 3 Nr. 63 EStG bei Abfindungen

Bei Beendigung eines Arbeitsverhältnisses werden häufig Abfindungen von den Arbeitgebern gezahlt. Arbeitnehmer setzen diese oft für die betriebliche Altersversorgung ein.

Für Abfindungen, die in eine betriebliche Altersversorgung fließen, wird der bisherige Betrag mit 1.800 Euro durch eine dynamische Grenze i. H. v. vier Prozent der BBG ersetzt. Auch entfällt die Gegenrechnung des in den letzten 7 Jahren in Anspruch genommenen steuerfreien Volumens.

Bestehen hingegen in der betrieblichen Altersversorgung Lücken, z. B. durch Entsendung ins Ausland, Elternzeit, Sabbatjahr, können die fehlenden Beiträge nunmehr einfacher steuerbegünstigt nachgezahlt werden (§ 3 Nr. 63 Satz 3 und 4 EStG n. F.).

Zukünftig sind nach § 3 Nr. 63 Satz 3 EStG n. F. Beiträge bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses zum Aufbau einer kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung an Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherung bis zu vier Prozent der BBG (West) steuerfrei, vervielfältigt mit der Anzahl der Kalenderjahre – begrenzt auf maximal zehn Kalenderjahre –, in denen das Arbeitsverhältnis bestanden hat. Nach neuem Recht ergibt sich z. B. für 2018 (BBG West: 78.000 Euro) ein steuerfreies Volumen von 31.200 Euro (vier Prozent von 78.200 Euro x zehn Kalenderjahre). Nach alter Rechtslage beträgt das maximale steuerfreie Volumen bei Auflösung des Arbeitsverhältnisses in 2017 lediglich 23.400 Euro (1.800 Euro x maximal 13 Kalenderjahre, da nur Jahre für den Zeitraum ab 2005 bis 2017 berücksichtigt werden können, ohne Gegenrechnung).

### Beispiel neues Recht:

Arbeitnehmer scheidet im Jahre 2018 nach 15 Jahren aus der Firma des Arbeitgebers aus. Er erhält eine Abfindung von 40.000 Euro, die

in die betriebliche Altersversorgung gezahlt werden soll. Die betriebliche Altersversorgung besteht seit zehn Jahren und der Arbeitgeber hat hierfür jährlich steuerfreie Beiträge i. H. v. 3.000 Euro eingezahlt. Die Abfindung kann i. H. v. 31.200 Euro (vier Prozent von 78.000 Euro = 3.120 Euro × zehn Kalenderjahre) steuerfrei in eine betriebliche Altersversorgung eingezahlt werden. Der übersteigende Betrag von 8.800 Euro ist steuerpflichtiger Arbeitslohn, der ggf. unter Anwendung der Fünftelregelung ermäßigt besteuert werden kann. Als Abfindung ist der Betrag von 40.000 Euro sozialversicherungsfrei.

Der steuerfreie Betrag ist in der Regel auch sozialversicherungsfrei, da es sich insoweit regelmäßig um eine Abfindung wegen Auflösung des Arbeitsverhältnisses handeln wird, welche nicht als Arbeitsentgelt sozialversicherungspflichtig ist.

- **Nachholung der steuerfreien Dotierung der betrieblichen Altersversorgung bei ruhenden Arbeitsverhältnissen (§ 3 Nr. 63 Satz 4 EStG n. F.)**

Ruht ein Arbeitsverhältnis können nunmehr auch Nachzahlungen von Beiträgen an kapitalgedeckte Pensionsfonds, Pensionskassen und Direktversicherungen steuerfrei geleistet werden.

Nach § 3 Nr. 63 Satz 4 EStG n. F. gilt das steuerfreie Volumen in Höhe von acht Prozent BBG (West) pro Kalenderjahr, für maximal zehn Kalenderjahre, wenn das erste Dienstverhältnis ruhte und in Deutschland kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde. Die Steuerfreiheit kann nachträglich noch beansprucht werden.

In Betracht kommen hier Zeiten einer Entsendung ins Ausland, Elternzeiten und Sabbatjahre.

Es sind jedoch nur die Kalenderjahre zu berücksichtigen, in denen vom Arbeitgeber des ersten Dienstverhältnisses im Inland vom 1.1. bis 31.12. (also ganzjährig) kein steuerpflichtiger Arbeitslohn bezogen wurde.

#### Beispiel neues Recht:

Der Arbeitnehmer wird von 2019 bis einschließlich 2021 ins Ausland entsendet. Das bisherige Arbeitsverhältnis ruht. Seine betriebliche Altersversorgung über eine Pensionskasse ruht in dieser Zeit ebenfalls. Anfang 2022 zahlt der Arbeitgeber einen Beitrag von 12.000 Euro (drei Jahre à 4.000 Euro jährlich) nach. Der Anfang 2022 für die Jahre 2019 bis 2021 nachgezahlte Beitrag an die Pensionskasse ist in voller Höhe steuerfrei. Sozialversicherungsfreiheit besteht für diese Zahlung bisher nicht.

- **Übertragung von Anwartschaften nach § 3 Nr. 55 EStG n. F.**

Bisher wird die Portabilität (Übertragung) von gesetzlich unverfallbaren Anwartschaften steuerfrei gestellt. Nunmehr wird in die Steuerbefreiung auch die Übertragung von vertraglich unverfallbaren Anwartschaften mit aufgenommen (§ 3 Nr. 55 EStG n. F.).

In der Praxis kommt es vor, dass Anwartschaften aus einer betrieblichen Altersversorgung auch ohne Arbeitgeberwechsel von einem externen auf einen anderen externen Versorgungsträger (Pensionsfonds, Pensionskasse, Lebensversicherungsunternehmen) übertragen werden. Eine solche Übertragung zwischen externen Versorgungsträgern wird zukünftig auch bei fortbestehendem Arbeitsverhältnis (also ohne Arbeitgeberwechsel) steuerfrei gestellt, sofern im Zusammenhang mit der Übertragung keine unmittelbaren Zahlungen an den Arbeitnehmer erfolgen (§ 3 Nr. 55c Satz 2 Buchst. a EStG n. F.). Erst die

späteren Auszahlungen der Versorgungsleistungen an den Arbeitnehmer werden als sonstige Einkünfte nach § 22 Nr. 5 EStG n. F. erfasst.

- **Sicherungsbeitrag steuerfrei (§ 3 Nr. 63a EStG)**

Zusatzbeiträge des Arbeitgebers zur Absicherung der reinen Beitragszusage i. S. des § 23 Abs. 1 BetrAVG n. F., die den einzelnen Arbeitnehmern nicht unmittelbar gutgeschrieben oder zugerechnet, sondern zunächst zur Absicherung der reinen Beitragszusage genutzt werden, bleiben nach § 3 Nr. 63a EStG n. F. im Zeitpunkt der Leistung des Arbeitgebers an die Versorgungseinrichtung steuerfrei.

Soweit den Arbeitnehmern aus den zur Absicherung der Beitragszusage genutzten und nach § 3 Nr. 63a EStG n. F. steuerfrei gestellten Zusatzbeiträgen des Arbeitgebers später Versorgungsleistungen oder andere Vorteile zufließen, sind diese vollständig nach § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG n. F. zu besteuern. Dies gilt auch für die Leistungen, die z. B. nach § 3 Nr. 63 EStG n. F. steuerfrei oder nach § 10a EStG und Abschn. XI des Einkommensteuergesetzes geförderten Beiträgen beruhen. Die Regelung des § 22 Nr. 5 Satz 2 EStG n. F. wurde dazu um § 3 Nr. 63a EStG n. F. entsprechend ergänzt.

- **Insolvenzfall**

Durch § 8 Abs. 3 BetrAVG n. F. erhält der Arbeitnehmer im Insolvenzfall des Arbeitgebers das Recht, eine für ihn abgeschlossene Rückdeckungsversicherung fortzusetzen. Macht der Arbeitnehmer von diesem Recht Gebrauch, fließt ihm grundsätzlich ein zu steuernder geldwerter Vorteil aus dem aktiven Beschäftigungsverhältnis zu.

Der Erwerb von Ansprüchen aus einer Rückdeckungsversicherung im Insolvenzfall wird nach § 3 Nr. 65 Satz 1 Buchst. d EStG n. F. steuerfrei gestellt. Von der Steuerfreiheit sind auch Ansprüche erfasst, die auf nach Eröffnung des Insolvenzverfahrens erbrachten Beiträgen beruhen.

Soweit die späteren Versorgungsleistungen aus einer solchen Rückdeckungsversicherung auf Beiträgen beruhen, die bis zum Eintritt des Arbeitnehmers in die Versicherung geleistet wurden, werden sie als sonstige Einkünfte i. S. des § 22 Nr. 5 Satz 1 EStG n. F. der Besteuerung unterworfen, so § 3 Nr. 65 Satz 5 erster Halbsatz EStG n. F.

- **Riesterförderung**

Bei der Riesterförderung wird ein Wahlrecht zur Auszahlung von sog. Kleinbetragsrenten im Jahr des Beginns der Auszahlungsphase oder im darauffolgenden Jahr eingeführt. Auf den Einmalbetrag wird die Fünftelregelung anzuwenden sein (§ 22 Nr. 5 EStG i. V. m. § 1 Alt-ZertG n. F.).

Die Grundzulage bei einer Riester-Rente wird von 154 Euro auf 175 Euro angehoben (§ 84 Satz 1 EStG n. F.).

Rückforderungen von Riester-Zulagen können von der Zentralen Zulagenstelle für Altersvermögen (ZfA) bis zu 7 Jahre lang zurückgefordert werden. Reicht bei einem Versorgungsausgleich das Riester-Guthaben nicht für den Rückforderungsanspruch aus, soll die ZfA den Restbetrag beim Zulageberechtigten anfordern können (§ 90 EStG n. F.).

- **Nachweise bei Wohnriester**

Die bisherigen Mitteilungspflichten werden zu Anzeigepflichten und klarer gefasst. Betroffen ist vor allem die Mitteilung zur Aufgabe der Selbstnutzung der steuerlich geförderten Wohnung. Ferner kann eine Wiederaufnahme der Selbstnutzung innerhalb von 5 Jahren eine Ver-

steuerung des Wohnförderkontos verhindern (§ 92a EStG n. F.). Hat ein Anbieter vorsätzlich oder grob fahrlässig keine oder unzutreffende Daten übermittelt, kann er dem Sparer gegenüber für entgangene Steuervorteile haften. Dies gilt natürlich nur, wenn der Zulageberechtigte seiner Informationspflicht gegenüber dem Anbieter zutreffend und rechtzeitig nachgekommen ist (§ 93 Abs. 2 EStG n. F.).

## • Förderung für Geringverdiener (§ 100 neu EStG)

Speziell für Geringverdiener wird ein sog. bAV-Förderbetrag in § 100 EStG eingeführt.

Nach dem neuen § 100 EStG sollen Beiträge des Arbeitgebers zur betrieblichen Altersversorgung für Mitarbeiter mit einem Einkommen von bis zu 2.200 Euro im Monat mit einem Zuschuss von 30 Prozent gefördert werden. Arbeitgeber, die Beiträge für einen betreffenden Arbeitnehmer zu einem Pensionsfonds, einer Pensionskasse oder in eine Direktversicherung zahlen, erhalten 30 Prozent der Beiträge, mindestens 72 Euro und maximal 144 Euro jährlich über das Lohnsteueranmeldeverfahren mit der abzuführenden Lohnsteuer verrechnet. Der Mindestbeitrag beträgt somit 240 Euro. Der maximale förderfähige Höchstbetrag liegt bei 480 Euro.

Ein Arbeitnehmer gilt in diesem Zusammenhang als ein Geringverdiener bis zu einer Lohngrenze von 2.200 Euro brutto monatlich im Zeitpunkt der Beitragsleistung des Arbeitgebers.

Spätere Leistungen aus dem Vertrag werden gemäß § 22 Nr. 5 EStG nachgelagert besteuert.

Der Arbeitgeber wird für seine zusätzlichen Beiträge in die externen Durchführungswege (Pensionsfonds, Direktversicherung und Pensionskasse), mittels des staatlichen Zuschusses gezielt gefördert. Der Zuschuss wird mit der zu zahlenden Lohnsteuer über die Lohnsteuer-Anmeldung verrechnet. Die Beiträge des Arbeitgebers können einmal

jährlich gezahlt werden. So entfällt der monatliche Prüfungsaufwand bezüglich der Geringverdienergrenze.

### Beispiel:

Der Arbeitgeber einmalig am 15. Juni des Jahres einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag i. H. v. 480 Euro. Der Arbeitnehmer hat im Juni ein monatliches Bruttogehalt von 2.100 Euro. Am 15. Juni beträgt der bAV-Förderbetrag jeweils 144 Euro (30 Prozent von 480 Euro). Den Zuschuss erhält der Arbeitgeber mit seiner abzuführenden Lohnsteuer verrechnet.

Auch bestehende Versorgungen können durch eine entsprechende Anhebung der Zahlungen des Arbeitgebers gefördert werden.

### Beispiel (aus dem Gesetzentwurf)

Der Arbeitgeber zahlt seit mehreren Jahren einen zusätzlichen Arbeitgeberbeitrag i. H. v. jährlich 200 Euro in eine kapitalgedeckte Altersversorgung für einen Arbeitnehmer mit einem Bruttogehalt von 2.000 Euro. Er erhöht den Arbeitgeberbeitrag ab dem Jahr 2018 auf 240 Euro, also um 40 Euro, um so den Mindestbetrag für den bAV-Förderbetrag zu erreichen. Bemessungsgrundlage für den Förderbetrag sind die nun gezahlten 240 Euro. Jedoch erhält der Arbeitgeber nicht den Mindestbetrag von 72 Euro, sondern wegen der Begrenzung auf den maximalen zusätzlichen Betrag ab 2018 nur 40 Euro (Erhöhung des Arbeitgeberbeitrags).

### ! Praxishinweis:

Die Finanzverwaltung überarbeitet gerade das BMF-Schreiben zur betrieblichen Altersversorgung. Hier sollen auch die Neuregelungen kommentiert werden. Die Abstimmungen hierzu laufen. Mit einer Veröffentlichung ist für Anfang Dezember vorgesehen.

## (96-2017) Lohnsteuerliche Behandlung der Überlassung von (Elektro-)Fahrrädern an Arbeitnehmer in Leasingfällen

Mit BMF-Schreiben vom 17. November hat die Finanzverwaltung zur lohnsteuerlichen Behandlung der Überlassung von (Elektro-)Fahrrädern an Arbeitnehmer in Leasingfällen Stellung genommen. Grundsätzlich liegt in der Überlassung eines Fahrrades durch den Arbeitgeber, welches auch privat genutzt werden kann ein geldwerter Vorteil vor. Das BMF-Schreiben finden Sie hier:

[www.datakontext.com/96-2017](http://www.datakontext.com/96-2017).

Die Finanzverwaltung geht in der Praxis von folgende Vertragsgestaltungen aus:

1. ein Rahmenvertrag zwischen dem Arbeitgeber und einem Anbieter, der regelmäßig die gesamte Abwicklung betreut,
2. Einzelleasingverträge zwischen dem Arbeitgeber (Leasingnehmer) und einem Leasinggeber über die (Elektro-)Fahrräder mit einer festen Laufzeit von zumeist 36 Monaten,
3. ein Nutzungsüberlassungsvertrag zwischen dem Arbeitgeber und dem Arbeitnehmer hinsichtlich des einzelnen (Elektro-)Fahrrads für ebendiese Dauer, der auch eine private Nutzung zulässt,
4. eine Änderung des Arbeitsvertrags, in dem einvernehmlich das künftige Gehalt des Arbeitnehmers für die Dauer der Nutzungsüberlassung um einen festgelegten Betrag (in der Regel in Höhe

der Leasingrate des Arbeitgebers) herabgesetzt wird (sog. Gehaltsumwandlung)

Zudem sehen die Vertragsgestaltungen regelmäßig vor, dass ein Dritter (z. B. Leasinggeber, Dienstleister oder Verwertungsgesellschaft) dem Arbeitnehmer das von ihm genutzte (Elektro-)Fahrrad bei Beendigung der Überlassung durch den Arbeitgeber zu einem Restwert von z. B. 10 Prozent des ursprünglichen Kaufpreises zum Erwerb anbieten kann.

### Anerkennung der Gehaltsumwandlung

Ob von einer Gestellung des (Elektro-)Fahrrads durch den Arbeitgeber auszugehen ist, wenn das (Elektro-)Fahrrad im Rahmen einer steuerlich anzuerkennenden Gehaltsumwandlung überlassen wird, ist nach dem BMF-Schreiben vom 15. Dezember 2016 zur Dienstwagenbesteuerung in Leasingfällen zu beurteilen.

Ein geldwerter Vorteil liegt danach in der Überlassung des Fahrrades zur privaten Nutzung vor, wenn

- der Anspruch auf die Überlassung des (Elektro-)Fahrrads aus dem Arbeitsvertrag oder aus einer anderen arbeitsrechtlichen Rechtsgrundlage resultiert.

Dies ist dann der Fall, wenn der Anspruch

- im Rahmen einer steuerlich anzuerkennenden Gehaltsumwandlung mit Wirkung für die Zukunft vereinbart ist. Voraussetzung ist, dass der Arbeitnehmer unter Änderung des Arbeitsvertrags auf einen Teil seines Barlohns verzichtet und ihm der Arbeitgeber stattdessen Sachlohn in Form eines Nutzungsrechts an einem (Elektro-)Fahrrad des Arbeitgebers gewährt.

**oder**

- arbeitsvertraglicher Vergütungsbestandteil ist. Davon ist insbesondere auszugehen, wenn von vornherein bei Abschluss eines Arbeitsvertrags eine solche Vereinbarung getroffen wird oder wenn die Beförderung in eine höhere Gehaltsklasse mit der Überlassung eines (Elektro-)Fahrrads des Arbeitgebers verbunden ist.

Eine Gestellung eines (Elektro-)Fahrrads durch den Arbeitgeber in diesem Sinne setzt zudem voraus, dass der Arbeitgeber und nicht der Arbeitnehmer gegenüber dem Leasinggeber zivilrechtlich Leasingnehmer ist.

**Ermittlung des geldwerten Vorteils**

Die Bewertung erfolgt nach den gleich lautenden Erlassen der obersten Finanzbehörden der Länder vom 23. November 2012.

Danach ist ein Elektrofahrrad verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen, wenn es sich um Elektrofahrräder handelt, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 Kilometer pro Stunde unterstützt. Es ist die Bewertung des geldwerten Vorteils wie für Dienstwagen nach § 8 Abs. 2 Sätze 2 bis 5 i. V. m. § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG anzuwenden.

Ein normales Fahrrad ist anzunehmen, wenn auch mit Batterieunterstützung keine Leistung von 25 Kilometer pro Stunde erreicht werden kann. Darunter fallen die normalen Pedelecs. Nach § 8 Abs. 2 Satz 8 EStG wird hiermit als monatlicher Durchschnittswert der privaten Nutzung (einschließlich Privatfahrten, Fahrten zwischen Wohnung und regelmäßiger Arbeitsstätte und Heimfahrten im Rahmen einer doppelten Haushaltsführung) ein Prozent der auf volle 100 Euro abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des Fahrrads einschließlich der Umsatzsteuer festgesetzt.

Die Freigrenze für Sachbezüge nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG ist nicht anzuwenden.

**Übereignung des (Elektro-)Fahrrads**

Erwirbt der Arbeitnehmer nach Beendigung der Vertragslaufzeit das von ihm bis dahin genutzte (Elektro-)Fahrrad von dem Dritten (Leasinggesellschaft, Fahrradhändler) zu einem geringeren Preis als dem um übliche Preisnachlässe geminderten üblichen Endpreis am Abgabeort i. S. des § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG für ein solches (Elektro-)Fahrrad, ist der Unterschiedsbetrag als Arbeitslohn von dritter Seite zu versteuern.

Es gilt das BMF-Schreiben vom 20. Januar 2015.

Zur Ermittlung dieses geldwerten Vorteils ist grundsätzlich eine Einzelbewertung vorzunehmen.

Die Finanzverwaltung beanstandet nicht, den üblichen Endpreis i. S. des § 8 Abs. 2 Satz 1 EStG eines (Elektro-)Fahrrads, das dem Arbeitnehmer aufgrund des Dienstverhältnisses nach 36 Monaten Nutzungsdauer übereignet wird, aus Vereinfachungsgründen mit 40 Prozent der auf volle 100 Euro abgerundeten unverbindlichen Preis-

empfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des (Elektro-)Fahrrads einschließlich der Umsatzsteuer zu bewerten. Ein niedrigerer Wert kann z. B. durch ein Gutachten nachgewiesen werden.

**Pauschalierung der Einkommensteuer nach § 37b Abs. 1 EStG**

In den Fällen der Übereignung des Fahrrades gilt zur Frage der Anwendung des § 37b Abs. 1 EStG durch den Zuwendenden (z. B. Leasinggeber, Dienstleister oder Verwertungsgesellschaft) und zur Höhe der Bemessungsgrundlage das BMF-Schreiben zur Pauschalversteuerung von § 37b EStG vom 19. Mai 2015.

**Anwendung des § 37b Abs. 1 EStG**

Dem Kriterium „Zusätzlichkeitsvoraussetzung“ genügt es, wenn zu dem sog. Grundgeschäft zwischen dem Zuwendenden (z. B. Leasinggeber, Dienstleister oder Verwertungsgesellschaft) und dem Arbeitnehmer – z. B. ein Kaufvertrag über ein (Elektro-)Fahrrad – der aus einem Rahmenvertrag zwischen dem Zuwendenden und dem Arbeitgeber resultierende geldwerte Vorteil für den Arbeitnehmer – z. B. ein vereinbarter Rabatt oder eine andere Vergünstigung – hinzukommt. § 37b Abs. 1 EStG ist dann grundsätzlich anwendbar.

**Bemessungsgrundlage**

Bemessungsgrundlage der pauschalen Einkommensteuer sind grundsätzlich die Aufwendungen des Zuwendenden. Als Bemessungsgrundlage ist jedoch der gemeine Wert anzusetzen, wenn die Zuwendung in der Hingabe eines Wirtschaftsgutes des Betriebsvermögens besteht und dem Zuwendenden keine oder nur unverhältnismäßig geringe Aufwendungen entstanden sind. Unverhältnismäßig geringe Aufwendungen in diesem Sinne liegen regelmäßig vor, wenn die (Elektro-)Fahrräder durch den Zuwendenden (z. B. Dienstleister oder Verwertungsgesellschaft) vom Leasinggeber für einen weit unter dem gemeinen Wert liegenden Endpreis (z. B. zehn Prozent des ursprünglichen Kaufpreises) erworben werden.

In diesen Fällen wird es nicht beanstandet, den gemeinen Wert eines (Elektro-)Fahrrads, das dem Arbeitnehmer aufgrund des Dienstverhältnisses nach 36 Monaten der Nutzungsdauer vom Zuwendenden übereignet wird, aus Vereinfachungsgründen mit 40 Prozent der auf volle 100 Euro abgerundeten unverbindlichen Preisempfehlung des Herstellers, Importeurs oder Großhändlers im Zeitpunkt der Inbetriebnahme des (Elektro-)Fahrrads einschließlich der Umsatzsteuer anzusetzen. Ein niedrigerer Wert kann durch ein Gutachten nachgewiesen werden.

Der Kaufpreis, den der Zuwendungsempfänger (Arbeitnehmer) zahlt, mindert die Bemessungsgrundlage der pauschalen Einkommensteuer.

Das BMF-Schreiben gilt in allen offenen Fällen.

**! Praxishinweis:**

Mit dem BMF-Schreiben wird die lohnsteuerliche Behandlung von Fahrrädern, die im Rahmen einer Gehaltsumwandlung geleast und dem Arbeitnehmer zur privaten Nutzung überlassen werden, erstmalig umfassend erörtert.

## (97-2017) Zum steuerfreien Aufladen von E-Bikes

### Hintergrund:

In einer der letzten Ausgaben haben wir bereits berichtet, dass die Finanzverwaltung beschlossen hat, einen pauschalen Auslagensatz für Elektro-Dienstwagen des Arbeitgebers an den Arbeitnehmer zuzulassen, wenn dieser an privaten Ladeeinrichtungen das Fahrzeug auf seine eigenen Kosten auflädt.

Das BMF hat sein Schreiben zur Anwendung der einkommensteuerlichen und lohnsteuerlichen Vorschriften vom 14.12.2016 mit Schreiben vom 26.10.2017 angepasst. Das aktuelle Schreiben finden Sie hier: [www.datakontext.com/97-2017](http://www.datakontext.com/97-2017).

Danach ist nun auch das steuerfreie Aufladen von Elektrofahrrädern, die verkehrsrechtlich nicht als Kfz einzuordnen sind, im Betrieb des Arbeitgebers möglich.

Nach § 3 Nr. 46 EStG sind die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das elektrische Aufladen eines Elektrofahrzeugs oder Hybridelektrofahrzeugs im Sinne des § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 zweiter Halbsatz EStG an einer ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens (§ 15 des AktG) und für die zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladevorrichtung steuerfrei.

Zu den begünstigten Fahrzeugen rechneten bisher auch Elektrofahrräder, wenn diese verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug einzuordnen sind (z. B. gelten Elektrofahrräder, deren Motor auch Geschwindigkeiten über 25 Kilometer pro Stunde unterstützt, als Kraftfahrzeuge).

Aus Billigkeitsgründen rechnet die Finanzverwaltung nun vom Arbeitgeber gewährte Vorteile für das elektrische Aufladen von Elektrofahrrädern, die verkehrsrechtlich nicht als Kraftfahrzeug einzuordnen sind (u. a. keine Kennzeichen- und Versicherungspflicht), im Betrieb des Arbeitgebers oder eines verbundenen Unternehmens (§ 15 des AktG) nicht zum Arbeitslohn.

Darüber hinaus hat das Finanzamt auch die bereits beschlossenen Auslagenpauschalen im Schreiben veröffentlicht.

Es bestehen keine Bedenken, für den Zeitraum vom 01.01.2017 bis 31.12.2020 zur Vereinfachung des Auslagensatzes für das elektrische Aufladen eines Dienstwagens (nur Pkw) nach § 3 Nr. 50 EStG und zur Anrechnung von selbst getragenen individuellen Kosten des Arbeitnehmers für Ladestrom auf den Nutzungswert folgende monatlichen Pauschalen typisierend zugrunde zu legen:

- a.) mit zusätzlicher Lademöglichkeit beim Arbeitgeber  
20 Euro für Elektrofahrzeuge und  
10 Euro für Hybridelektrofahrzeuge
- b.) ohne Lademöglichkeit beim Arbeitgeber  
50 Euro für Elektrofahrzeuge  
25 Euro für Hybridelektrofahrzeuge.

### ! Praxishinweis:

Mit der Ergänzung hat die Finanzverwaltung noch einmal auf Fragen der Praxis reagiert.

## (98-2017) Personalfragebogen für Arbeitgeber bei einem Minijob

### Hintergrund:

Um einen Minijobber bei der Minijob-Zentrale anmelden zu können, muss der Arbeitgeber vor Beginn der Beschäftigung einige Dinge klären. Um diese Prüfung für Arbeitgeber zu vereinfachen, hat die Minijob-Zentrale in Zusammenarbeit mit der Bundesvereinigung der Deutschen Arbeitgeberverbände (BDA) einen Personalfragebogen erstellt. Der Personalfragebogen kann sowohl für 450-Euro-Minijobber als auch für kurzfristig Beschäftigte eingesetzt werden.

Mit dem Personalfragebogen erfassen die Arbeitgeber alle notwendigen Daten ihres Arbeitnehmers. Gleichzeitig stellt der Personalfragebogen sicher, dass nur Daten erhoben werden, die Arbeitgeber erfragen dürfen.

Die Arbeitgeber vervollständigen mit dem Personalfragebogen ihre Lohnunterlagen und haben damit einen wichtigen Nachweis für die Betriebsprüfungen.

Neben persönlichen Angaben des Minijobbers – wie zum Beispiel die Rentenversicherungsnummer – klärt der Personalfragebogen:

- Status in der Sozialversicherung bei Beginn der Beschäftigung
- Angaben zur gesetzlichen Krankenversicherung
- Weitere Beschäftigungen,
- Befreiung von der Rentenversicherungspflicht.

Der Personalfragebogen ersetzt nicht den Arbeitsvertrag zwischen Arbeitgeber und Minijobber.

### Impressum

LOHNSTEUER-MITTEILUNGEN  
Beraterbrief für die Personalpraxis  
32. Jahrgang 2017

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

DATAKONTEXT GmbH  
[www.datakontext.com](http://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](mailto: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.