

# Personal 2019

Vademecum



[www.auren.de](http://www.auren.de)

**SOZIALVERSICHERUNGSRECHTLICHE GRENZEN UND SÄTZE**

Beitragsbemessungsgrenzen						
	West (alte Bundesländer)			Ost (neue Bundesländer)		
	KV / PV	RV / AV		KV / PV	RV / AV	
Monat	4.537,50 EUR	6.700,00 EUR		4.537,50 EUR	6.150,00 EUR	
Jahr	54.450,00 EUR	80.400,00 EUR		54.450,00 EUR	73.800,00 EUR	
Versicherungspflichtgrenze						
	Allgemeine	Besondere für private KV am 31.12.2002				
Monat	5.062,50 EUR	4.537,50 EUR				
Jahr	60.750,00 EUR	54.450,00 EUR				
Beitragssätze						
RV	AV	PV		KV	Insolvenzgeld-Umlage	Künstlersozialabgabe
18,6 %	2,50 %	3,05 %	3,30 % Kinderlose	14,6 % (7,3% AG, 7,3 % AN) + x*	0,06 %	4,2 %
Gesetzliche Grenzen						
Minijob – Entgeltgrenze				450,00 EUR		
Gleitzone				450,01 EUR – 850,00 EUR Ab 01.07.2019 450,01 EUR – 1300,00 EUR		
Geringverdienergrenze für Auszubildende				325,00 EUR		
Einkommensgrenze für die Familienversicherung				Allgemein: 445,00 EUR Bei Minijobbern 450,00 EUR		
Höchstbetrag Versorgungsbezugsempfänger				155,75 EUR		
Höchstbeitragszuschüsse zur freiwilligen bzw. privaten Kranken- und Pflegeversicherung						
Private Krankenversicherung				351,66 EUR		
Pflegeversicherung				69,20 EUR		
Pflegeversicherung bei Beschäftigung in Sachsen				46,51 EUR		
Betriebliche Altersvorsorge: Steuerfreier Betrag gemäß § 3 Nr. 63 EStG						
Gesamtes Bundesgebiet neu 8 % RV-BBG West				jährlich 6.432,00 EUR		
Geringfügige Beschäftigung (Mini-Job)						
Entgelt für alle (Neben-)Beschäftigungen zusammen				maximal 450,00 EUR		
RV-Beitrag				15 %		
KV-Beitrag				13 %		
Steuersatz (pauschal, wenn ohne Lohnsteuerkarte)				2 %		
Kurzfristige Beschäftigung						
Begrenzung auf drei Monate oder 70 Arbeitstage**				sozialversicherungsfrei		
Höchstlohn je Arbeitstag, durchschnittlich				72,00 EUR		
Höchstlohn je Arbeitsstunde, durchschnittlich				12,00 EUR		
Steuersatz (pauschal, wenn ohne Lohnsteuerkarte)				25 % zzgl. SolZ und KiSt		

\* Zusätzlicher KV-Beitrag, der von den Krankenkassen individuell festgelegt wird und von AG und AN wieder je paritätisch zu bezahlen ist; 0,9% für 2019.

\*\* Übergangsregelung galt vom 01.01.2015 – 31.12.2018 und wird über den 01.01.2019 hinaus beibehalten.

**SACHBEZÜGE, ZUSCHLÄGE UND ANDERE VORTEILE**

Sachbezüge für 2019	monatlich	täglich (1/30)
Freie Verpflegung und Unterkunft	482,00 EUR	16,07 EUR
Freie Verpflegung, davon	251,00 EUR	8,37 EUR
– Frühstück	53,10 EUR	1,77 EUR
– Mittagessen	99,00 EUR	3,30 EUR
– Abendessen	99,00 EUR	3,30 EUR
Freie Unterkunft	231,00 EUR	7,70 EUR

**Aufmerksamkeiten**

sind Geschenke an Arbeitnehmer, die anlassbezogen (z. B. für Geburtstag oder Hochzeit) bis zu einem Wert von 60 EUR steuer- und sv-frei gewährt werden können. Wichtig: es muss sich dabei um Sachbezüge handeln.

**Betriebsveranstaltungen**

können bis zu zwei Mal jährlich für übliche Betriebsveranstaltungen (z. B. Sommerfest und Weihnachtsfeier) steuerfrei bis zu einem Betrag von 110 EUR inkl. MwSt. pro Teilnehmer durchgeführt werden. Übersteigende Kosten sind mit 25 % spätestens bis zum 28.02. des Folgejahres pauschal zu versteuern um SV-Freiheit zu erhalten.

Bei der Ermittlung der Gesamtkosten sind alle Bestandteile der Veranstaltung aufzunehmen; auch die Kosten für die Location, die Angehörigen sowie sogar die Reisekosten, wenn für die Anreise zur Veranstaltung z. B. ein Bus gemietet wird, also eine gemeinschaftliche Anreise erfolgt.

**Belegschaftsrabatte**

können steuer- und sozialversicherungsfrei bis zu 1.080 EUR pro Mitarbeiter pro Jahr gewährt werden, wobei ein Abschlag von 4 % vom Endpreis an den Letztverbraucher vorgenommen werden kann.

**Betreuungsleistungen für Kinder und Angehörige**

können Arbeitgeber ihren Arbeitnehmern bezahlen und mit steuerfreien Serviceleistungen die Vereinbarkeit von Beruf und Familie erleichtern. Steuer- und damit sv-frei verbleiben

– Leistungen für die Vermittlung von Betreuungspersonen für Kinder bis zum 14. Lebensjahr oder pflegebedürftige Angehörige – ohne Betragslimit auf Nachweis.

– der Ersatz von Betreuungskosten, die kurzfristig, aus zwingenden beruflich veranlassten Gründen entstehen – bis zu 600 EUR im Jahr. Übersteigende Beträge unterliegen wieder der Steuerpflicht; der Freibetrag von 600 EUR bleibt aber bestehen.

**Bruttoentgeltumwandlungen von Sachbezügen**

sind entscheidend von der arbeitsrechtlichen Gestaltung abhängig und nehmen erheblichen Einfluss auf die steuerliche und sozialversicherungsrechtliche Wirkung: so sind z. B. Bruttoentgeltumwandlungen von Pkw-Zuzahlungen möglich, d. h. Mitarbeiter können im Rahmen einer Bruttoentgeltumwandlung die Zahlung der Firmenwagenrate oder eines geleasteten Fahrrads über ihren Arbeitgeber steuerfrei abführen.

Vorsicht aber: bei Übernahme des Gegenstandes nach Ablauf von ca. 36 Monaten Leasinglaufzeit muss der Marktwert des Gegenstandes ermittelt und als Restkaufwert angesetzt werden. Davon abweichend definierte Werte, die den Restkaufwert unterschreiten, sind als geldwerter Vorteil zu versteuern und zu verbertragen. Job-Rad und Co bieten als Sonderlösung die Übernahme der Versteuerung nach § 37 b EStG als Fremde Dritte an.

**Fahrtkostenzuschüsse**

können für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte geleistet werden. Dabei sind diese sv-frei mit einer Pauschalsteuer von 15 % ansetzbar, wenn folgende Formel beibehalten wird: 15 Tage/Monat x 0,30 EUR x Anzahl Kilometer Wohnung – erste Tätigkeitsstätte einfache Strecke.

Bei Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel können auch höhere Beträge entsprechend dem Nachweis der Anschaffungskosten mit 15 % pauschaliert versteuert werden.

**Gesundheitsförderung**

Leistungen zur betrieblichen Gesundheitsförderung sind seitens des Arbeitgebers bis zu 500 EUR pro Jahr pro Mitarbeiter zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn steuerfrei. Die förderfähigen Maßnahmen sind in den § 20 und 20a des SGB V definiert und umfassen:

– Bewegungsprogramme, Kurse zur Stressbewältigung und Entspannung, Beratung zu Ernährung und Umgang mit Suchtmitteln wie Alkohol oder Nikotin.

Vorsicht: der GKV-Spitzenverband hat einige Maßnahmen ausdrücklich untersagt, so z. B. die Übernahme von Beiträgen zum Sportverein oder Fitnessstudio, Massagen, Kurse zum Erlernen einer Sportart sowie auch reines oder überwiegend gerätegestütztes Training.

**44-Euro Freigrenze für Sachbezüge**

ermöglichen die „Auszahlung“ von bis zu 44 EUR monatlich steuer- und sv-frei an die Belegschaft, der Betrag kann in Form von Geschenken oder Gutscheinen investiert werden. Die Nutzung einer Mitarbeiter-Card ermöglicht dabei die Einhaltung der gesetzlich vorgeschriebenen Zahlung des Maximalbetrags monatlich, der Mitarbeiter kann die Gelder aber auch erst zu einem sehr viel späteren Zeitpunkt ausgeben.

**PKW-Werbeflächenaufkleber**

ermöglichten die Zahlung von bis zu 21 EUR steuer- und sv-frei bei vertraglicher Vereinbarung und unter Einhaltung der definierten Rahmenbedingungen, sind aber mittlerweile an sehr enge Nachweispflichten gebunden und sollten daher nicht mehr angeboten werden.

**Umzugskostenzuschüsse**

verbleiben steuer- und sv-frei auf Nachweis bzw. als Pauschale ohne Nachweis, soweit keine höheren Beträge als Werbungskosten abziehbar wären:

Ledige	Verheiratete	Weitere Personen/ Kinder	Umzugsbedingte Unterrichtskosten für Kinder
764,00 EUR	1.528,00 EUR	337,00 EUR	1.926,00 EUR

**Zuschuss zur Internetnutzung**

können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern bis zu 50 EUR monatlich pauschalversteuert auf Basis abgestimmter Nachweise erstatten. Die regelmäßige Abführung der Pauschalsteuer von 25 % zieht SV-Freiheit nach sich. Vorsicht: Die Finanzämter fordern hier teils Nachweise seitens der Mitarbeiter über die entstandenen Kosten.

**ZUKUNFTSSICHERUNG**

**Das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz**

Die **Zukunftssicherung** stellt sich aktuell wie folgt dar: Aufwendungen für die Zukunftssicherung unterscheiden sich in kein Zufluss bzw. Zufluss von Arbeitslohn.

**Kein Zufluss von Arbeitslohn**

- Bei Pensionszusagen (lohnsteuerpflichtig sind in diesem Fall die späteren Versorgungsleistungen in Form einer Betriebsrente oder Beamtenpension),
- bei Aufwendungen für eine Rückdeckung,
- bei Zuwendungen an eine Unterstützungskasse (lohnsteuerpflichtig sind in diesem Fall die späteren Versorgungsleistungen in Form einer Betriebsrente oder Beamtenpension).

**Zufluss von Arbeitslohn**

Steuer- und sozialversicherungsrechtliche Behandlung der betrieblichen Altersversorgung:

Durchführungsweg	Sozialversicherungsrechtliche Behandlung
<b>Pensionskasse/ Direktversicherung</b>	Steuerliche Berücksichtigung abhängig von Abschlusstermin. Als grober Anhaltspunkt gilt: Abschluss vor 31.12.2004 > Altregelung; mit 20 % Pauschalbesteuer bis zu einem Gesamtwert von 1.752 EUR (Ausnahme Gruppenverträge: pauschalierbar bis zu einem Betrag von 2.148 EUR). Abschluss nach dem 31.12.2004 > bis zu einer Beitragshöhe von maximal 4 % der Beitragsbemessungsgrenze steuer- und sv-frei. Weitere 1.800 EUR steuerfrei, aber SV-pflichtig. Ab dem 01.01.2018 erhöhte sich die Freigrenze auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze und somit für 2019 auf 6.432 EUR, die Sozialversicherungsgrenze bleibt bei 4 % der BBG (3.216 EUR).
<b>Pensionsfonds</b>	Steuerfreie Zuwendungen verblieben bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung steuer- und beitragsfrei. Dies gilt auch für steuerfreie Leistungen eines Arbeitgebers oder einer Unterstützungskasse an einen Pensionsfond zu Übernahme bestehender Versorgungsverpflichtungen oder -anwartschaften. Ab 01.01.2018 erhöhte sich die steuerliche Freigrenze auf 8 % der Beitragsbemessungsgrenze.
<b>Direktzusage/ Unterstützungskasse</b>	Aufwand des Arbeitgebers, der nicht aus einer Entgeltumwandlung stammt, ist in vollem Umfang beitragsfrei. Aufwand, der aus einer Entgeltumwandlung stammt, ist bis zu 4 % der Beitragsbemessungsgrenze in der Rentenversicherung (2019: 3.216 EUR) beitragsfrei. Steuerlich sind die Zahlungen grundsätzlich in der Ansparphase steuerfrei.

**Achtung:** Ab 01.01.2019 wird das neue Betriebsrentenstärkungsgesetz weiteren Einfluss nehmen. Arbeitgeber werden dann bei neuen Verträgen zur Entgeltumwandlung in die Betriebsrente ohne Arbeitgeberhaftung **gesetzlich** verpflichtet sein, **15%-Zuschuss zur betrieblichen Altersversorgung zu leisten**.

**Diese Verpflichtung gilt, soweit** der Arbeitgeber durch die Entgeltumwandlung sv-Beiträge einspart. Altverträge müssen gesetzlich erst ab 01.01.2022 bezuschusst werden.

**Zuschläge für Sonntags-, Feiertags- oder Nachtarbeit**

Folgende Zuschläge zum Grundlohn sind steuerfrei, wenn sie den Einkünften aus nichtselbstständiger Arbeit zuzurechnen sind:

Sonntage	bis 50 %
Gesetzliche Feiertage sowie 31.12. (ab 14 Uhr)	bis 125 %
Weihnachten (24.12. ab 14 Uhr; 25./26.12.) und am 1. Mai	bis 150 %
Nachtarbeit von 20 Uhr bis 6 Uhr, - wenn Arbeitsaufnahme vor 0 Uhr für die Zeit von 0 bis 4 Uhr - ansonsten	bis 40 % bis 25 %

Sonn- und Feiertagszuschläge können nicht kombiniert werden. Eine Kombination von Nachtarbeitszuschlag und Zuschlägen für Sonn- und Feiertagsarbeit ist möglich; es dürfen sich jedoch insgesamt maximal 190 % ergeben. Bei Sonn-, Feiertags- und Nachtzuschlägen (SFN) herrscht nur für einen Grundlohn von maximal 25,00 EUR/Std. SV-Freiheit.

**Vorsicht:** die sogenannten SFN-Zuschläge müssen bei Krankheit und Urlaub als Durchschnitt der letzten drei Monate weiter gezahlt werden, werden dann allerdings steuer- und sv-pflichtig.

**REISEKOSTEN**

Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte können mit 0,03 % pauschaliert werden. Zusätzlich gibt es die Ansätze, weniger häufige Fahrten mit 0,002 % zu pauschalieren bzw. sogar mit Faktor 0,001 % abzurechnen, wenn Fahrten nur gelegentlich stattfinden.

**Fahrtkosten**

Alle Fahrten aufgrund beruflicher Auswärtstätigkeit, die nicht zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte erfolgen, gehören zu den Reisekosten, welche durch den Arbeitgeber steuerfrei ersetzt werden können.

Höhe der Aufwendungen:

- tatsächliche Aufwendungen für Beförderungsmittel – Fahrpreis einschließlich Zuschläge bei öffentlichen Verkehrsmitteln.

Bei Benutzung eines eigenen Fahrzeuges:

- Kilometersatz aus jährlichen Gesamtkosten (Einzelnachweis) – Kilometerpauschale:

Fahrzeug	Kilometersatz (EUR pro km)
Kraftwagen	0,30
andere motorbetriebene Fahrzeuge	0,20

- Außergewöhnliche Kosten (z. B. Unfall, Diebstahl, technische Abnutzung) sind neben den Kilometersätzen zu berücksichtigen.

**Mahlzeiten für Arbeitnehmer**

... aus eigenbetrieblichem Interesse	... anlässlich von Auswärtstätigkeiten	... zur Belohnung
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Betriebsveranstaltung</li> <li>- Arbeitsessen</li> <li>- Bewirtung (z. B. Kunden, im Konzern ...)</li> </ul>	<p>Im Regelfall erfolgt hier der Ansatz der Sachbezugswerte, sofern es sich um eine sogenannte „übliche“ Mahlzeit handelt, d. h. der Wert pro Mahlzeit 60 EUR nicht übersteigt.</p>	<p>Mahlzeiten als Gegenleistung für die Arbeit müssen mit dem tatsächlichen Wert angesetzt und versteuert werden.</p>
<ul style="list-style-type: none"> <li>- Es fällt kein geldwerter Vorteil an</li> </ul>	<p>Kürzung der Verpflegungsmehraufwendungen für Frühstück um 4,80 EUR Mittag-/Abendessen um je 9,60 EUR</p>	

**Mahlzeiten anlässlich Auswärtstätigkeiten**

**Der Arbeitnehmer wird durch den Arbeitgeber oder Dritte bei seiner Auswärtstätigkeit verpflegt.**

Arbeitnehmer geht selbst essen und Arbeitgeber erstattet die Kosten	Verpflegung durch Arbeitgeber oder durch Dritte veranlasst	Auswärtstätigkeit mit Übernachtung
<p>Erstattung bleibt nur im Rahmen der bekannten Grenzen steuerfrei, d. h. bei eintägiger Abwesenheit:</p> <p>12 EUR für mehr als 8 Stunden Abwesenheit</p> <p>Bei mehrtägiger Abwesenheit:</p> <p>je 12 EUR für den An- und Abreisetag, 24 EUR bei mindestens 24 Std. Abwesenheit</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Volle Kostenübernahme durch Arbeitgeber ist zulässig.</li> <li>- Es kann zusätzlich KEIN geldwerter Vorteil mit dem Sachbezugswert angesetzt werden.</li> <li>- Bei zusätzlichem Ersatz von Verpflegungsmehraufwand in Form der gesetzlichen Pauschale erfolgt die Kürzung für Frühstück um 4,80 EUR, für Mittag-/Abendessen um je 9,60 EUR</li> </ul>	<p>Prinzip: die reinen Übernachtungskosten sind erstattungsfähig.</p> <p>Kosten für ein erhaltenes Frühstück müssen bei einer gewährten Verpflegungsmehraufwandspauschale gekürzt werden.</p>
<p>Weitere Erstattungen in Höhe von 12 EUR / 24 EUR können mit 25 % pauschalversteuert werden.</p>	<p>Beruflich veranlasst im Interesse des Arbeitgebers.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>- Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer die Übernahme der Kosten arbeitsrechtlich zugesagt.</li> <li>- Rechnung ist auf den Arbeitgeber ausgestellt.</li> </ul>	<p>Übernahme durch Arbeitgeber = Kosten für Frühstück muss beim Verpflegungsmehraufwand um 4,80 EUR gekürzt werden.</p>

**Anwendbarkeit des Kündigungsschutzes (KüSchG)**

Erst bei Bestehen des Arbeitsverhältnisses länger als 6 Monate (§ 1 Abs. 1 KüSchG) und bei einer Größe des Betriebs (§ 23 Abs. 1 KüSchG) von entweder mehr als fünf Arbeitnehmern (für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis vor dem 31.12.2003 begonnen hat) bzw. mehr als 10 Arbeitnehmern (für Arbeitnehmer, deren Arbeitsverhältnis nach dem 31.12.2003 begonnen hat).

**GESETZLICHE KÜNDIGUNGSFRISTEN**

Beschäftigungsdauer	Kündigungsfrist	Kündigung
Probezeit nach Vereinbarung (max. 6 Monate)	2 Wochen	jeden Tag
Bis 2 Jahre	4 Wochen	zum 15. oder Monatsende
2 bis 5 Jahre	1 Monat	zum Monatsende
5 bis 8 Jahre	2 Monate	zum Monatsende
8 bis 10 Jahre	3 Monate	zum Monatsende
10 bis 12 Jahre	4 Monate	zum Monatsende
12 bis 15 Jahre	5 Monate	zum Monatsende
15 bis 20 Jahre	6 Monate	zum Monatsende
20 Jahre und mehr	7 Monate	zum Monatsende

**SOZIALVERSICHERUNGSTERMINE 2019**

	Jan.	Feb.	Mrz.	Apr.	Mai	Jun.	Jul.	Aug.	Sept.	Okt.	Nov.	Dez.
<b>Sozialversicherung: 1. Datenübermittlungstermin der SV-Beiträge für den laufenden Monat</b>												
Monatszahler	25.	22.	25.	24.	24.	24.	25.	26.	24.	24./25.*	25.	19.
<b>Sozialversicherung: drittletzter Banktag = Fälligkeitstag der SV-Beiträge für den laufenden Monat</b>												
Monatszahler	<b>29.</b>	<b>26.</b>	<b>27.</b>	<b>26.</b>	<b>28.</b>	<b>26.</b>	<b>29.</b>	<b>28.</b>	<b>26.</b>	<b>28./29.*</b>	<b>27.</b>	<b>23.</b>

Hinweis: Der Beitragsnachweis muss zur Wahrung der Frist immer bis um 24:00 Uhr des Vortages eingereicht werden.

\* In Bundesländern, in denen der Reformationstag kein gesetzlicher Feiertag ist, verschiebt sich der Termin um einen Tag.

**Mindestlohn**

Die Mindestlohnkommission hat alle zwei Jahre über Anpassungen der Höhe des Mindestlohns zu beschließen: Der gesetzliche Mindestlohn beträgt ab dem 01.01.2019 9,19 Euro und ab dem 01.01.2020 9,35 Euro brutto je Zeitstunde.