



# Brückenteilzeit

## Die neue Brückenteilzeit ab 1. Januar 2019

- Steuerfreiheit von Zuschüssen für Jobtickets
- Private Krankenzusatzversicherung vom Arbeitgeber
- Neue Führungsstruktur in der Treuhand Hannover
- Freie Verpflegung als Sachbezug ab 1. Januar 2019

# Die neue Brückenteilzeit ab 1. Januar 2019



## Brückenteilzeit

Der neue Anspruch auf befristete Teilzeit ist nicht an bestimmte Gründe wie zum Beispiel Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen auf Seiten des Arbeitnehmers gebunden.

**Die neue Brückenteilzeit ermöglicht Arbeitnehmern in Unternehmen, ihre Arbeitszeit für ein bis fünf Jahre zu reduzieren. Mit der neuen Brückenteilzeit wurde das Rückkehrrecht von Teil- in Vollzeit zum 1. Januar 2019 verankert (§ 9 a TzBfG).**

In Unternehmen mit mehr als 45 Arbeitnehmern können Arbeitnehmer künftig eine vorübergehende Reduzierung ihrer Arbeitszeit verlangen. In Unternehmen mit bis zu 45 Arbeitnehmern gilt der Anspruch auf Brückenteilzeit nicht. Unternehmen zwischen 46 und 200 Arbeitnehmern müssen nur jedem 15. Beschäftigten die befristete Teilzeit gewähren (Zumutbarkeitsregelung). Ab 200 Arbeitnehmern muss der Arbeitgeber die Brückenteilzeit uneingeschränkt gewähren.

Voraussetzung für den Anspruch auf befristete Teilzeit ist stets, dass der Arbeitnehmer bereits seit mehr als sechs Monaten in dem Unternehmen beschäftigt ist. Der neue Anspruch ist nicht an bestimmte Gründe wie zum Beispiel Kindererziehung oder Pflege von Angehörigen

auf Seiten des Arbeitnehmers gebunden.

Unternehmen können das Verlangen des Arbeitnehmers auf Verringerung der Arbeitszeit ablehnen, wenn betriebliche Gründe dem entgegenstehen (§ 9 a Abs. 2 TzBfG). Unternehmen zwischen 46 und 200 Arbeitnehmern können auch ablehnen, wenn sie bereits jedem 15. Beschäftigten die befristete Teilzeit gewährt haben. Die Reduzierung der Arbeitszeit ist für einen im Voraus zu bestimmenden Zeitpunkt von einem Jahr bis zu fünf Jahren möglich. Nur durch einen Tarifvertrag können diese Zeitfenster zu Ungunsten der Arbeitnehmer eingeschränkt werden.

Während der Brückenteilzeit ist keine weitere Verringerung, Erhöhung oder vorzeitige Rückkehr zur ursprünglich ver-

traglich vereinbarten Arbeitszeit möglich. Nach der Brückenteilzeit kehren die Beschäftigten auf ihre ursprüngliche Arbeitszeit zurück.

- **Grundsatz:** Eine erneute zeitlich befristete Verringerung der Arbeitszeit kann der Arbeitnehmer frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit verlangen.
- **Ausnahme 1:** Der Arbeitnehmer kann eine Verringerung der Arbeitszeit frühestens nach Ablauf von zwei Jahren erneut verlangen, nachdem der Arbeitgeber eine Verringerung berechtigt abgelehnt hat.
- **Ausnahme 2:** Hat der Arbeitgeber den Antrag aufgrund der Zumutbarkeitsregelung berechtigterweise abgelehnt, kann der Arbeitnehmer den Antrag frühestens nach einem Jahr nach der Ablehnung erneut stellen.

Der Arbeitnehmer muss den Antrag in Textform unter Angabe von Umfang und Zeitraum der Reduzierung mindestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn stellen. Lehnt der Arbeitgeber den Antrag nicht spätestens einen Monat vor dem beantragten Beginn schriftlich ab, gilt der Antrag als genehmigt.

Das Gesetz zur Brückenteilzeit regelt auch die Verlängerung der Arbeitszeit von Teilzeitbeschäftigten. Bei der Besetzung eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes muss der Arbeitgeber bei ihm beschäftigte Teilzeitkräfte bevorzugt berücksichtigen. Er kann den Wunsch nach Verlängerung der Arbeitszeit ablehnen. Dazu muss er nun darlegen, dass es keine freie Stelle gibt oder der Teilzeitbeschäftigte nicht gleichermaßen geeignet ist wie andere Bewerber. (wo) ■

# Ab Januar Steuerfreiheit von Zuschüssen für Jobtickets



Durch die Steuerbegünstigung sollen Arbeitnehmer verstärkt zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel im Linienverkehr ermuntert werden.

**Z**ukünftig sind Zuschüsse des Arbeitgebers, die zusätzlich zum Zohnhein geschuldeten Arbeitslohn zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für Fahrten mit öffentlichen Verkehrsmitteln im Linienverkehr (ohne Luftverkehr) zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr gezahlt werden, wieder nach § 3 Nr. 15 EStG steuerfrei.

Gleiches gilt für die unentgeltliche oder verbilligte Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel im Linienverkehr (ohne Luftverkehr) für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr, die der Arbeitnehmer auf Grund seines Dienstverhältnisses zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn in Anspruch nehmen kann.

Begünstigt sind also nicht nur Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte, sondern auch Privatfahrten im Personennahverkehr. Offen ist aktuell, wie der Personennahverkehr

definiert wird. Diskutiert wird, ob man dies an einer Kilometergrenze festmacht (zum Beispiel 50 Kilometer) oder an der Nutzung von bestimmten Bahnen (zum Beispiel Ausschluss von IC und ICE und anderen Fernverkehrszügen). Die Steuerfreiheit von Arbeitgeberleistungen für die Nutzung eines Taxis ist ausgeschlossen.

Durch die Steuerbegünstigung sollen Arbeitnehmer verstärkt zur Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel im Linienverkehr ermuntert werden, so dass sich die Auswirkungen des durch den motorisierten Individualverkehr

entstehenden Umwelt- und Verkehrsbelastungen sowie der gesenkte Energieverbrauch positiv entwickeln. Die private Nutzung öffentlicher Verkehrsmittel außerhalb des öffentlichen Personennahverkehrs wird aus diesem Grund nicht von der Steuerbefreiung umfasst.

Die nun wieder eingeführte Steuerbefreiung gab es bereits bis zur Abschaffung des Haushaltsbegleitgesetzes 2004, wie sie der damalige § 3 Nr. 34 EStG vorsah.

**Begünstigt werden Sachbezüge in Form:**

- der unentgeltlichen oder verbilligten Zurverfügungstellung von Fahrausweisen,
- für Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte,
- für Privatfahrten mit dem Personennahverkehr,
- von Zuschüssen des Arbeitgebers zum Erwerb von Fahrausweisen und Leistungen (Zuschüsse und Sachbezüge) Dritter, die mit Rücksicht auf das Dienstverhältnis erbracht werden.

Die Anrechnung der steuerfreien Leistungen auf die Entfernungspauschale verhindert eine systemwidrige Überbegünstigung gegenüber Arbeitnehmern, die die betreffenden Aufwendungen

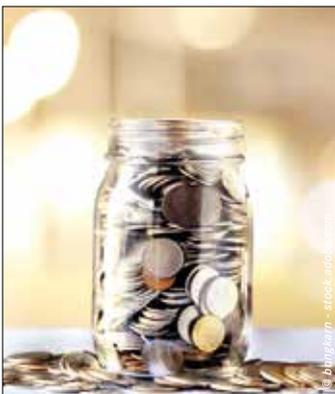
selbst aus ihrem versteuerten Einkommen bezahlen.

Nutzt ein Arbeitnehmer die Fahrkarten für Fahrten zwischen der ersten Tätigkeitsstätte und der Wohnung am Lebensmittelpunkt im Rahmen der doppelten Haushaltsführung, besteht weiterhin die bekannte Möglichkeit der steuerfreien Erstattung der Kosten durch den Arbeitgeber für eine wöchentliche Familienheimfahrt.

Nach dem bis zum 31. Dezember 2018 geltenden Recht gehören Arbeitgeberleistungen (Zuschüsse und Sachbezüge) für Fahrten des Arbeitnehmers zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte sowie für Fahrten zu einem weiträumigen Tätigkeitsgebiet oder zu einem vom Arbeitgeber dauerhaft festgelegten Sammelpunkt zum steuerpflichtigen Arbeitslohn. Der Arbeitgeber konnte für Zuschüsse zur Nutzung des öffentlichen Nahverkehrs für die Fahrten zur ersten Tätigkeitsstätte entweder die 44-Euro-Freigrenze nach § 8 Abs. 2 Satz 11 EStG oder die 15-prozentige Lohnsteuerpauschalierung nach § 40 Abs. 2 Satz 2 EStG nutzen.

Die Änderungen traten am 1. Januar 2019 in Kraft. Es ist zu erwarten, dass die Finanzverwaltung hierzu kurzfristig ein BMF-Schreiben herausgeben wird. (wo) ■

# Private Krankenzusatzversicherung vom Arbeitgeber



**E**in Arbeitgeber kann seinen Arbeitnehmern monatlich steuerfreie Sachbezüge unter Einhaltung der Freigrenze von 44 Euro gewähren.

Zahlt er seinen Arbeitnehmern einen Zuschuss für deren private Zusatzkrankenzusatzversicherung unter der Bedingung, dass der Arbeitnehmer einen Vertrag mit einem von ihm benannten Unternehmen schließt, wendet er jedoch Geld und keine Sache

zu. Damit handelt es sich um steuer- und sozialversicherungspflichtigen Arbeitslohn. Dies bestätigte der Bundesfinanzhof in einem aktuellen Urteil.

Ein Sachbezug liegt nur vor, wenn der Arbeitnehmer ausschließlich Anspruch auf die Sache, nicht aber auf eine Geldzahlung hat. Ob er diese Sache direkt von seinem Arbeitgeber oder aber von einem Dritten erhält, spielt dabei

keine Rolle. Übertragen auf die Krankenzusatzversicherung bedeutet das: Der Arbeitgeber muss Versicherungsnehmer sein und auch die Beiträge zahlen, während der Arbeitnehmer als versicherte Person in den Genuss der vereinbarten Leistungen kommt. (ri) ■

# Neue Führungsstruktur in der Treuhand Hannover



Christian Echterling, Tobias Meyer, Andreas Ahrens, Steffi Eck, Dr. Frank Diener, Olaf Schweser

**Zu Beginn des Jahres 2019 haben Gesellschafter und Geschäftsführung der Treuhand Hannover eine neue Organisationsstruktur umgesetzt und die Geschäftsleitung erweitert.**

Gesellschafter und Geschäftsführung sichern mit dieser neuen Struktur die Marktposition des Unternehmens in einem veränderten Marktumfeld. Wesentliche Zielsetzung ist neben der berufsrechtlichen Absicherung der Gesellschaft die Weiterentwicklung der Alleinstellungsmerkmale der Treuhand Hannover. Ein besonderer Fokus wird darauf

gelegt, auch weiterhin exzellente Beratungsdienstleistungen für Heilberufe, insbesondere Apotheken, Ärzte und Zahnärzte, anzubieten und mit innovativen Lösungen zukünftige Herausforderungen gemeinsam erfolgreich zu meistern.

Das Unternehmen besteht zukünftig aus den Ressorts »Strategie« und »Mandantenberatung«. Diese werden durch

die beiden organschaftlichen Geschäftsführer Tobias Meyer und Andreas Ahrens geleitet.

WP/StB Tobias Meyer wird als Sprecher der Geschäftsführung das Ressort »Strategie« leiten und die Ausrichtung der Treuhand Hannover koordinieren.

Hier ist auch der Bereich »Gesundheitsmärkte und Standesorganisationen« angesiedelt, der durch Dr. Frank Diener, Generalbevollmächtigter und Mitglied der Geschäftsführung,

geleitet wird. Er zeichnet sich mit seiner langjährigen Erfahrung im Bereich der Gesundheitspolitik verantwortlich für die Sicherstellung und Weiterentwicklung der heilberuflichen Ausrichtung der Treuhand Hannover. Ebenfalls im Ressort Strategie ist der Bereich »Interne Services« angesiedelt, der durch Christian Echterling, als Mitglied der Geschäftsleitung, geleitet wird.

Das Ressort »Mandantenberatung« wird durch StB Andreas Ahrens geleitet. Die direkte Führung der Niederlassungen der Treuhand Hannover erfolgt durch RA/StB Olaf Schweser, die Führung der Niederlassungen der Tochtergesellschaft Innotax übernimmt WP/StB Steffi Eck. Beide sind als Bereichsleiter Mitglieder der Geschäftsleitung. Im Ressort »Mandantenberatung« sind auch alle Abteilungen angesiedelt, die sich mit der wirtschaftlichen Beratung der Mandanten oder mit steuerlichen Spezialfragen befassen. (eit) ■

# Zusammenveranlagung nach bestandskräftiger Einzelveranlagung



Das Begehren auf Änderung der Veranlagungsart ist keine Anfechtung eines Steuerbescheids.

**E**in Ehemann hatte versehentlich in seiner Einkommensteuererklärung 2008 als Datum der Eheschließung den 20. August 2009 statt des 20. Septembers 2008 angegeben. Er wurde bestandskräftig als Alleinstehender zur Einkommensteuer veranlagt.

Später beantragte das Ehepaar für 2008 die Zusammenveranlagung und fügte eine gemeinsame Einkommensteuererklärung mit dem korrekten Datum der Eheschließung sowie den Einkommensteuerbescheid 2008 der Ehefrau bei. In diesem wurde die besondere Veranlagung für den Veranlagungszeitraum der Eheschließung vorgenommen.

Der Bundesfinanzhof bestätigte, dass die Zusammenveranlagung noch möglich war.

Das Begehren auf Änderung der Veranlagungsart ist keine Anfechtung eines Steuerbescheids, sondern das Begehren auf Durchführung einer erneuten Veranlagung. Die Besteuerungsgrundlagen bleiben im Übrigen unberührt. Der Steuerbescheid wird dadurch nicht angegriffen.

Weil die Ehefrau bereits als Ehegattin veranlagt wurde, war eine Zusammenveranlagung noch möglich. ■

# Tankgutscheine für mehrere Monate sind steuer- und sozialversicherungspflichtig



Der Arbeitgeber hatte seinen Mitarbeitern mehrere Tankgutscheine im Wert von jeweils 44 Euro als Dankeschön für besondere Leistungen ausgehändigt.

**W**arengutscheine wie Tankgutscheine können als Sachbezug bis zu 44 Euro monatlich steuer- und sozialversicherungsfrei an Arbeitnehmer übergeben werden. Werden die Tankgutscheine jedoch für mehrere Monate im Voraus ausgehändigt, ist die 44 Euro-Grenze überschritten und es liegt im Zeitpunkt der Übergabe steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor. Dies entschied das Sächsische Finanzgericht in einem aktuellen Urteil.

Im Urteilsfall hatte der Arbeitgeber seinen Mitarbeitern mehrere Tankgutscheine im Wert von jeweils 44 Euro als Danke-

schön für besondere Leistungen ausgehändigt. In einem Merkblatt, welches zusammen mit den Gutscheinen übergeben wurde, wies der Arbeitgeber darauf hin, dass monatlich nur ein Gutschein eingelöst werden soll. Dies sollten die Arbeitnehmer durch Einreichung der Tankquittung bis zum Monatsletzten nachweisen.

Nach Auffassung des Finanzamts lag bereits bei Aushändigung der Gutscheine in voller Höhe steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor, da die Arbeitnehmer bereits zu diesem Zeitpunkt über die Gutscheine verfügen konnten. Dieser Ansicht schloss sich das Finanzgericht an und lehnte die Klage des Arbeit-

gebers ab. Das vom Arbeitgeber überreichte Merkblatt und die Forderung der Einreichung der Quittungen seien nicht ausreichend, um die Überschreitung der 44-Euro-Grenze zu verhindern. Werden mehrere Gutscheine auf einmal vom Arbeitgeber ausgehändigt, liegt insoweit steuer- und sozialversicherungspflichtiger Arbeitslohn vor.

**Empfehlung:** Übergeben Sie Tankgutscheine oder andere Warengutscheine an Ihre Arbeitnehmer immer nur einzeln monatlich! Nur so können Sie sicherstellen, dass die 44-Euro-Grenze monatlich eingehalten wird. (ri) ■

## Freie Verpflegung als Sachbezug ab 1. Januar 2019



Stellt der Arbeitgeber nicht alle Mahlzeiten zur Verfügung, ist der anteilige Sachbezugswert nur für die gewährte Mahlzeit anzusetzen.

Auszubildende gibt es keinen Abschlag mehr. Für Familienangehörige sind geringere Werte anzusetzen. Ab dem 1. Januar 2019 gelten folgende Werte: (siehe Tabelle)

Bei der Gewährung unentgeltlicher oder verbilligter Mahlzeiten im Betrieb sind für sämtliche Arbeitnehmer einheitlich anzusetzen:

- 1,77 Euro für das Frühstück
- 3,30 Euro für Mittag-/Abendessen. ■

**E**rhalten Arbeitnehmer als Arbeitsentgelt Sachbezüge in Form von Verpflegung, richtet sich der Wert nach der Sachbezugsverordnung. Die sich daraus ergebenden Werte werden in die Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge einbezogen.

Die freie Verpflegung umfasst die Mahlzeiten Frühstück, Mittagessen und Abendessen. Stellt der Arbeitgeber nicht alle Mahlzeiten zur Verfügung, ist der anteilige Sachbezugswert

nur für die gewährte Mahlzeit anzusetzen. Für Jugendliche und

	Monat	Kalendertag
<b>Werte für freie Verpflegung</b>		
alle Mahlzeiten	251,00 €	8,37 €
<b>Werte für teilweise Gewährung freier Verpflegung</b>		
Frühstück	53,00 €	1,77 €
Mittag- und Abendessen je	99,00 €	3,30 €

# Freie Unterkunft oder freie Wohnung als Sachbezug ab 1. Januar 2019



Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Wohnung unentgeltlich zur Verfügung, ist der ortsübliche Mietpreis zu berücksichtigen.

**Die Gewährung freier Unterkunft oder freier Wohnung ist bei der Berechnung der Lohnsteuer und der Sozialversicherungsbeiträge zu berücksichtigen.**

Dabei ist zu unterscheiden zwischen freier Wohnung und freier Unterkunft:

**Freie Wohnung:**

- Stellt der Arbeitgeber dem Arbeitnehmer eine Wohnung unentgeltlich zur Verfügung, ist

der ortsübliche Mietpreis zu berücksichtigen. Für Nebenkosten ist der Endpreis am Abgabeort anzusetzen.

- Unter einer Wohnung ist eine geschlossene Einheit von Räumen zu verstehen, in denen ein selbstständiger Haushalt geführt werden kann.

**Freie Unterkunft:**

- Werden Räume überlassen, die keine Wohnung sind, handelt es sich um eine Unterkunft.

Ab dem 1. Januar 2019 gelten für eine mit nur einem Beschäftigten belegte Unterkunft folgende Sachbezugswerte: (siehe Tabelle)

- Heizung und Beleuchtung sind in diesen Werten enthalten. Der Wert der Unterkunft kann

mit dem ortsüblichen Mietpreis bewertet werden, wenn der Tabellenwert nach Lage des Einzelfalls unbillig wäre.

- Ist der Arbeitnehmer in den Haushalt des Arbeitgebers aufgenommen oder erfolgt die Unterbringung in einer Gemeinschaftsunterkunft, vermindert sich der Wert von 231,00 Euro um 15 Prozent auf 196,35 Euro.
- Für Jugendliche bis zur Vollendung des 18. Lebensjahrs und für Auszubildende beträgt der Sachbezugswert 196,35 Euro im Monat (6,55 Euro kalendertäglich).
- Bei der Belegung einer Unterkunft mit mehreren Beschäftigten vermindert sich der Wert der Unterkunft um bis zu 60 Prozent. ■

Sachbezugswert freie Unterkunft	Monat	Kalendertag	für den m <sup>2</sup>	für den m <sup>2</sup> (bei einfacher Ausstattung)
alte und neue Bundesländer	231,00 €	7,70 €	4,05 €	3,31 €

## Treuhand-Newsletter

Aktuelle Informationen für Heilberufe

Mit dem Newsletter der Treuhand Hannover erhalten Sie aktuelle Informationen und Hinweise zu neuen Artikeln in unserem Treuhand-Magazin. Zusätzlich bleiben Sie immer auf dem aktuellsten Stand unseres umfangreichen Seminarangebotes.

Gleich kostenlos abonnieren\* unter

[www.treuhand-hannover.de/newsletter](http://www.treuhand-hannover.de/newsletter)



\* Nach Aufnahme in unsere Datenbank erhalten Sie zunächst zu Ihrer eigenen Sicherheit eine E-Mail, in der Sie Ihre Anmeldung bestätigen müssen. Ihre Daten werden absolut vertraulich behandelt und nicht an Dritte weiter gegeben!



# Voraussetzungen für kurzfristige Beschäftigungen bleiben dauerhaft bestehen



In manchen Branchen hat Saisonarbeit einen besonders hohen Stellenwert.

© Goroletkoff - Productions O. - stock.adobe.

**M**it der Einführung des Mindestlohns hat der Gesetzgeber auch die zeitlichen Voraussetzungen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung nach § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV zeitweilig geändert. Die Regelung sollte von 2015 bis einschließlich 2018 gelten.

Für eine kurzfristige Beschäftigung beginnend ab dem Jahr 2015 wurden die Zeitgrenzen übergangsweise von zwei Monaten oder 50 Arbeitstagen auf drei Monate oder 70 Arbeitstage

angehoben. Damit wurde möglichen Problemen insbesondere bei der Saisonarbeit durch die Einführung des gesetzlichen Mindestlohns Rechnung getragen.

Mit dem Entwurf eines Gesetzes zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Qualifizierungschancengesetz) soll eine endgültige Änderung erfolgen. In § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV werden die Wörter »zwei Monate oder 50 Arbeitstage« durch die Wörter »drei Monate oder 70 Arbeitstage« ersetzt.

In der Landwirtschaft, insbesondere im Sonderkulturbereich und im Hotel- und Gaststättengewerbe hat Saisonarbeit einen besonders hohen Stellenwert. Für die in diesen Bereichen angesiedelten Betriebe bedeutet die Möglichkeit, saisonale Arbeitskräfte für drei Monate ohne aufwendigen Personalwechsel kurzfristig beschäftigen zu können, eine spürbare Entlastung.

Seit Einführung der Regelung wurden keine sozialpolitisch bedenklichen Entwicklungen festgestellt, die einer Entfristung der erhöhten Zeitgrenzen entgegenstehen würden. Die Anzahl der kurzfristigen Beschäftigten hat sich in diesem Zeitraum kaum verändert.

Die Zeitgrenzen für eine sozialversicherungsfreie kurzfristige Beschäftigung werden daher dauerhaft auf drei Monate oder 70 Arbeitstage angehoben. Die Grenzen für eine kurzfristige sozialversicherungsfreie Beschäftigung gelten ab 1. Januar 2019 unverändert weiter. (wo) ■

## Förderung der Elektromobilität



Seit dem 1. Januar 2019 können Arbeitgeber ihren Mitarbeitern ein (Elektro-) Fahrrad zusätzlich zum vereinbarten Gehalt steuerfrei überlassen.

© estations - stock.adobe.com

**F**ür mehr Umweltschutz sowie eine nachhaltige und wettbewerbsfähige Wirtschaft fördert die Bundesregierung in vielerlei Hinsicht die Elektromobilität. Durch das Jahressteuergesetz 2018 wurde die Förderung der Überlassung von (Elektro-)Fahrrädern sowie Elektro-Dienstwagen geregelt.

### (Elektro-) Fahrräder

Seit dem 1. Januar 2019 können Arbeitgeber ihren Mit-

arbeitern ein (Elektro-) Fahrrad zusätzlich zum vereinbarten Gehalt steuerfrei überlassen. Ein Elektrofahrrad darf jedoch nicht

Kfz zulassungspflichtig sein. Die Zulassungspflicht tritt bei einer Höchstgeschwindigkeit von mehr als 25 km/h ein. Die Steuerbefreiung ist zunächst bis zum 31. Dezember 2021 befristet.

### Elektro- und Hybridfahrzeuge

Bei Elektro- und Hybridelektrofahrzeugen, die Arbeitnehmern zur Privatnutzung überlassen werden (Firmenwagen), wurde der geldwerte Vorteil bisher in Höhe von 1 Prozent des Bruttolistenpreises monatlich angesetzt. Allerdings war der Bruttolistenpreis pauschal um die darin enthaltenen Kosten für das Batteriesystem beziehungsweise Brennstoffzellensystem zu mindern.

Für nach dem 31. Dezember 2018 und bis zum 31. Dezember 2021 angeschaffte Elektro- und

Hybridfahrzeuge wird nur noch der hälftige Bruttolistenpreis zugrunde gelegt. Bei Hybridfahrzeugen ist aber Voraussetzung, dass die CO<sup>2</sup>-Emission maximal 50 g/km beträgt oder das Hybridfahrzeug eine Elektroreichweite von mindestens 40 km erreicht. Hierbei orientiert sich der Gesetzgeber am Elektromobilitätsgesetz. Sollten bei einem Hybridfahrzeug diese Voraussetzungen nicht erfüllt sein, ist die bis zum 31. Dezember 2018 geltende Regelung anzuwenden.

Zur Orientierung hat das Bundesministerium für Wirtschaft und Ausfuhrkontrolle (BAFA) eine Liste von Fahrzeugen herausgegeben, die den Kriterien nach dem Elektromobilitätsgesetz entsprechen. (kra) ■

# Betriebliche Gesundheitsförderung

**E**inen großen Teil unseres Lebens verbringen wir am Arbeitsplatz und treffen dabei auf Bedingungen, die je nach Ausprägung unterschiedlich auf unsere Gesundheit einwirken können. Ungünstige Arbeitsbedingungen können nicht nur zu körperlichen Beschwerden bei den Beschäftigten führen, sie bergen auch Risiken für die psychische Gesundheit.

Gesunde und motivierte Beschäftigte sind eine Grundvoraussetzung für den Erfolg und die Wettbewerbsfähigkeit eines Unternehmens. Insbesondere vor dem Hintergrund des demografischen Wandels haben moderne Unternehmen die Förderung der Gesundheit ihrer Beschäftigten systematisch in ihr Betriebsmanagement aufgenommen und als zentrales Zukunftsthema erkannt.

## Wie tragen Krankenkassen zu betrieblicher Gesundheitsförderung bei?

Damit Arbeit nicht krank macht und arbeitsbedingten Gesundheitsgefahren vorgebeugt wird, unterstützen Krankenkassen die Gesundheitsförderung in Betrieben. Sie arbeiten dabei mit den Unternehmen sowie mit den Unfallversicherungsträgern und den Arbeitsschutzbehörden eng zusammen.

Im Rahmen des Präventionsgesetzes wurde die betriebliche Gesundheitsförderung durch die Krankenkassen weiter ausgebaut. So sollen die Kassen verstärkt gesundheitsfördernde Strukturen in Unternehmen fördern, etwa durch Analyse der Arbeitssituation, Beratung zur Gestaltung gesundheitsförderlicher Arbeitsbedingungen und der Umsetzung verhaltenspräventiver Maßnahmen, beispielsweise zur Stressbewältigung. Um verstärkt kleine und mittlere Unternehmen zu erreichen, haben die Krankenkassen unter Nutzung bestehender Strukturen gemeinsame regionale Koordinierungsstellen für betriebliche Gesundheitsförderung in den Bundesländern eingerichtet.

## Steuerförderung 2019 nur noch für zertifizierte Maßnahmen

Mit dem Jahressteuergesetz 2018 erfolgt eine Anpassung an das Präventionsgesetz (vom 17. Juli 2015, BGBl. 2015 I Seite 1368). Zukünftig wird zutreffend auf die Regelungen in §§ 20 und 20b SGB V verwiesen. Danach fallen unter die Steuerbefreiung Maßnahmen zur verhaltensbezogenen Prävention und Maßnahmen zur betrieblichen Gesundheitsförderung, die hinsichtlich Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung den Anforderungen der §§ 20 und 20b SGB V genügen.

Die Zertifizierung war bislang nicht Voraussetzung für die Steuerbefreiung und sorgt jetzt für eine leichte Verschärfung. Für bereits vor dem 1. Januar 2019 begonnene, unzertifizierte Gesundheitsmaßnahmen hat der Gesetzgeber deshalb eine Übergangsregelung getroffen: Für bereits laufende Maßnahmen ist das Zertifizierungsverfahren erstmals maßgeblich für Sachzüge, die nach dem 31. Dezember 2019 gewährt werden.

## Gesundheitsförderung 2019: Informationen zu zertifizierten Kursen

Die Primärpräventionsmaßnahmen der Krankenkassen sollen die Versicherten motivieren und befähigen, etwas für ihre Gesunderhaltung zu tun. In Präventionskursen sollen sie neues Wissen und neue Fertigkeiten zur Gesunderhaltung erwerben und diese nach Ende der Maßnahmen selbständig weiter anwenden und in den beruflichen Alltag integrieren. Dies wird in den Kursen intensiv thematisiert. Die Kassen stellen ihren Versicherten Primärpräventionskurse in den

folgenden Handlungsfeldern zur Verfügung:

## Präventionsangebote der Krankenkassen

### Handlungsfeld Bewegungsgewohnheiten:

- Reduzierung von Bewegungsmangel durch gesundheits-sportliche Aktivität
- Vorbeugung und Reduzierung spezieller gesundheitlicher Risiken durch geeignete verhaltens- und gesundheitsorientierte Bewegungsprogramme

### Handlungsfeld Ernährung

- Vermeidung von Mangel- und Fehlernährung
- Vermeidung und Reduktion von Übergewicht

### Handlungsfeld Stressmanagement

- Förderung von Stressbewältigungskompetenzen
- Förderung von Entspannung (Progressive Relaxation, Autogenes Training – Grundstufe, Hatha Yoga, Thai Chi, Qigong)

### Handlungsfeld Suchtmittelkonsum

- Förderung des Nichtrauchens
- Gesundheitsgerechter Umgang mit Alkohol / Reduzierung des Alkoholkonsums

Vor der Entscheidung über eine Förderung bzw. Bezuschussung der Präventionskurse prüfen die Krankenkassen die Einhaltung der Qualitätskriterien nach dem Leitfadens Prävention. Dazu gehören unter anderen die Qualifikation des Anbieters und die Wirksamkeit des Konzeptes.

### Nicht gefördert werden:

- Mitgliedsbeiträge in Sportvereinen, Fitnessstudios und ähnlichen Einrichtungen
- Maßnahmen ausschließlich zum Erlernen einer Sportart
- Trainingsprogramme mit einseitigen körperlichen Belastungen

- Massagen
- Maßnahmen von Anbietern, die ein wirtschaftliches Interesse am Verkauf von Begleitprodukten (zum Beispiel Diäten, Nahrungsergänzungsmittel) haben
- Maßnahmen, die Einsatz von Medikamenten zur Gewichtsabnahme, Formulardiäten (Nahrungersatz- oder Ergänzungsmitteln) sowie extrem kalorienreduzierter Kost propagieren

Die Mehrzahl der Krankenkassen hat die Zentrale Prüfstelle Prävention mit der Prüfung beauftragt. Auf den Internetseiten der Krankenkassen finden Versicherte die förderfähigen Kursangebote in ihrer Region. (wo) ■

## TREUHAND INFOBOX

### Unsere Niederlassungen:

Berlin\* · Bernau\* · Bremen\* · Chemnitz\* · Cottbus\* · Darmstadt\* · Dresden\* · Düsseldorf\* · Erfurt\* · Görlitz\* · Göttingen\* · Greifswald\* · Halle\* · Hamburg\* · Hannover\* · Kiel\* · Köln\* · Leipzig\* · Magdeburg\* · Meiningen\* · München\* · Münster\* · Neuruppin\* · Nidda · Potsdam\* · Quedlinburg\* · Rostock\* · Schwerin\* · Stendal\* · Stuttgart\* · Ulm\* · Zwickau\*

(\*Zertifiziert nach DIN EN ISO 9001:2008 durch DQS GmbH)

### Impressum:

**Treuhand MAGAZIN** ist das kostenlose Informationsmedium für Mandanten der Treuhand Hannover GmbH Steuerberatungsgesellschaft, Hildesheimer Straße 271, 30519 Hannover, Tel. 0511 83390 - 0, Fax - 340, marketing@treuhand-hannover.de, www.treuhand-hannover.de; Erscheinungsweise: vierteljährlich; Auflage: 1500 Stück. Die in dieser Mandanteninformation enthaltenen Beiträge sind urheberrechtlich geschützt. Alle Rechte, insbesondere der Vervielfältigung jeder Art, auch auszugsweise, bleiben der Treuhand Hannover GmbH Steuerberatungsgesellschaft vorbehalten. Verantwortlich für den Inhalt: Dr. Frank Diener.



**treuhand**  
erfolgreich steuern

Unser Service für Sie:

# Wichtige Beträge im Steuerrecht

Eine Flut von Einzelvorschriften macht das Steuerrecht zu einem unübersichtlichen Rechtsgebiet. Die folgende Aufstellung soll Ihnen – in alphabetischer Reihenfolge – einen Überblick über die derzeit geltenden wichtigsten Pausch-, Höchst- und Freibeträge sowie Freigrenzen<sup>1</sup> im Steuerrecht ab 2019 verschaffen:

Betrag	Euro
<b>1. EINKOMMENSTEUER/ LOHNSTEUER</b>	
<b>Alleinerziehende</b> – Entlastungsbetrag (Ersatz für »Haushaltsfreibetrag«)	1.908
<b>Arbeitnehmer-Pauschbetrag</b> (Werbungskosten)	1.000
<b>häusliches Arbeitszimmer</b> – soweit für die beruflich veranlasste Tätigkeit kein anderer Arbeitsplatz zur Verfügung steht <i>Anmerkung:</i> Abzug unbeschränkt möglich, wenn das Arbeitszimmer den Mittelpunkt der gesamten beruflichen und betrieblichen Tätigkeit bildet.	Höchstbetrag 1.250
<b>Aufmerksamkeiten</b> <sup>2</sup> an Arbeitnehmer (z. B. Geburtstagsgeschenk) – Freigrenze (pro Anlass) inkl. USt.	60
<b>Steuerfreie Aufwandsentschädigung</b> für nebenberufliche Tätigkeit als Übungsleiter, Ausbilder, Erzieher, Betreuer, Pfleger für nebenberufliche Tätigkeit im gemeinnützigen, mildtätigen oder kirchlichen Bereich	2.400 720
<b>Ausbildungsfreibetrag</b> (nur bei auswärtig untergebrachtem Kind)	924
<b>Berufsausbildung</b> – Sonderausgaben-Höchstbetrag (Aufwendungen f. eigene Ausbildung)	6.000
<b>Betriebliche Gesundheitsvorsorge</b> – Leistungen, die dem Präventionsleitfaden der Krankenkassen entsprechen und zusätzlich zum geschuldeten Arbeitslohn erbracht werden	500
<b>Betriebsveranstaltungen</b> – Freibetrag pro Veranstaltung (max. 2 pro Jahr) je Arbeitnehmer inkl. USt.	110
<b>Bewertungskosten</b> aus geschäftlichen Anlass (Kunden, Geschäftspartner, aber keine Arbeitnehmer) abziehbarer Anteil als Betriebsausgabe (Vorsteuer voll abzugsfähig, soweit vorsteuerabzugsberechtigt)	70 %
<b>Darlehen</b> – Betrag, der einem Arbeitnehmer zinslos gewährt werden kann	2.600
<b>Dienstreisen</b> – Pauschale für Fahrtkosten pro gefahrenem Kilometer (Pkw) oder Ansatz der täglichen Kosten	0,30
<b>Doppelte Haushaltsführung</b> – Fahrtkosten Pkw erste und letzte Heimfahrt je km – Heimfahrt wöchentlich je Entfernungskm – Verpflegungsmehraufwand 1.–3. Monat – ab 4. Monat – Übernachtungskosten Pauschaler Arbeitgeberersatz 1.–3. Monat/ ab 4. Monat – Kosten der Unterkunft im Inland können bis max. 1.000 Euro mtl. angesetzt werden.	0,30 0,30 12/24 0,00 20/5
<b>Entfernungspauschale</b> für Fahrten zw. Wohnung und Arbeitsstätte (pro Entfernungskilometer) Höchstbetrag (nur bei Kfz-Nutzung bleibt ein höherer Ansatz möglich)	0,30 4.500
<b>Erholungsbeihilfen AN/Ehegatte/Kind</b> Höchstbetrag für Lohnsteuerpauschalierung	156/ 104/52
<b>Geringfügige Beschäftigung</b> (»Minijobs«) – maximaler Arbeitslohn (darüber hinaus: »Gleitzone«-regelung)	450
<b>Geringwertige Wirtschaftsgüter (GWG)</b> – bei Überschusseinkunftsarten (z. B. Vermietung, Verpachtung, nichtselbstständige Arbeit) – bei Gewinneinkunftsarten (Land- und Forstwirtschaft, Gewerbebetrieb, selbständige Arbeit) Wirtschaftsgüter bis zu 1.000 Euro <i>Grundsatz:</i> Abschreibung auf betriebsgewöhnliche Nutzungsdauer hiervon abweichende Wahlrechte: 1.) sofort abzugsfähige Betriebsausgabe bei AK/HK bis zu 250 Euro (Wahlrecht wirtschaftsgutbezogen) 2.) über 250 Euro: sofort abzugsfähige Betriebsausgabe, wenn AK/HK bis zu 800 Euro oder Bildung eines Sammelpostens mit einheitlicher Abschreibung auf 5 Jahre, wenn AK/HK >250 und <1.000 Euro (beide Wahlrechte wirtschaftsjahrbezogen) (AK = Anschaffungskosten, HK = Herstellungskosten)	ohne Umsatzsteuer 800 sofort abziehbare Werbungskosten, wenn Wirtschaftsgut selbstständig nutzbar
<b>Geschenke an Geschäftsfreunde</b> (abzugsfähiger Höchstbetrag pro Empfänger und Wirtschaftsjahr)	vorsteuerberechtigter Unternehmer ohne Umsatzsteuer 35 nicht vorsteuerberechtigter Unternehmer inklusive Umsatzsteuer 35
<b>Grundfreibetrag laut Tabelle 2019</b> (bei Einkünften bis zu diesem Betrag fallen keine Steuern an)	Alleinstehende/ Ehegatten 9.168/ 18.336

## 1 Unterschied Freibetrag/ Freigrenze:

**Freibetrag:** Alle Ausgaben bis zu diesem Betrag sind steuerlich abzugsfähig bzw. Einnahmen bleiben entsprechend steuerfrei, alles darüber hinaus nicht.

**Freigrenze:** Alles bis zu dieser Grenze ist abzugsfähig bzw. steuerfrei. Wird diese Grenze jedoch überschritten, ist der Gesamtbetrag nicht mehr abzugsfähig bzw. nicht mehr steuerfrei.

2 Die wichtigsten steuerlich und in Folge sozialversicherungsrechtlich begünstigten Zuwendungen, die Sie Ihren Mitarbeitern gewähren können, haben wir für Sie in Treuhand-PLUS »Mehr Netto vom Brutto – Begünstigte Zahlungen an Arbeitnehmer« zusammengestellt.

Betrag	Euro
<b>Kinder:</b> Kinderfreibetrag pro Elternteil	2.490
Freibetrag für Betreuung, Erziehung und Ausbildung eines Kindes (beide Freibeträge nur alternativ zum Kindergeld) keine Einkommensgrenze	1.320
<b>zudem tatsächliche Kinderbetreuungskosten</b> } Abzug als Sonderausgaben	abzugsfähig zwei Drittel der Ausgaben höchstens je Kind
<b>Pflege-Pauschbetrag</b> (bei Pflege einer hilflosen Person)	924
<b>Rabattfreibetrag</b> für Personaleinkäufe	1.080
<b>Renteneinkünfte</b> – Werbungskostenpauschbetrag	102
<b>Sachbezüge</b> eines Arbeitnehmers – Freigrenze (monatlich)	44
<b>Schulgeldzahlungen</b> an Privatschulen (Inland und EU-Ausland) 30% des gezahlten Schulgeldes, höchstens (ausgenommen: Aufwendungen für Verpflegung, Unterkunft, Betreuung)	5.000
<b>Sparerfreibetrag</b> einheitlicher Sparerpauschbetrag	
a) für Alleinstehende	801
b) für Verheiratete	1602
<b>Spenden</b> können bis zu 200 Euro durch einfachen Bareinzahlungsbeleg oder durch Buchungsbestätigung nachgewiesen werden.	
<b>Unterhalt</b> an geschiedenen Ehegatten (als Sonderausgaben abzugsfähiger Höchstbetrag)	13.805
<b>Veräußerungsgeschäfte</b> – insb. Grundstücke betreffend – Freigrenze pro Jahr	600
<b>Veräußerung</b> eines Gewerbebetriebes, Teilbetriebes oder Mitunternehmeranteils – Freibetrag (nur einmal im Leben, bestimmte Voraussetzungen müssen erfüllt sein)	45.000
Kappungsgrenze	136.000
<b>Verpflegungsmehraufwendungen</b> bei Dienstreisen	
<u>Eintägige Dienstreisen:</u> – Mehr als 8 Stunden abwesend	12
<u>Mehrtägige Dienstreisen:</u> – Abwesenheit mit Übernachtung (kompletter Tag)	24
– Anreisetag und Abreisetag (unabhängig von der Abwesenheitszeit)	je 12
<b>Vorsorgeaufwendungen</b> Höchstbeträge:	
a) Basisversorgung (z. B. Beiträge in eine berufsständische Versorgungseinrichtung)	
– für Alleinstehende	24.305
– für Verheiratete	48.610
b) Sonstige Vorsorgeaufwendungen (z. B. Krankenversicherung)	
– Arbeitnehmer, Beamte	1.900
– Selbstständige	2.800
<b>2. ERBSCHAFT- UND SCHENKUNGSTEUER</b>	
Erwerb durch Ehegatten	500.000
Erwerb durch Kinder und Stiefkinder	400.000
Erwerb durch Enkel und Urenkel	200.000
Sonst. Personen Steuerklasse, z. B. Eltern, Großeltern (Erbfall)	100.000
Eltern und Großeltern (Schenkung), Geschwister, Nichten und Neffen, Stiefeltern, Schwiegersohn, Schwiegertochter, Schwiegereltern, geschiedene Ehegatte, aufgelöste Lebenspartnerschaft	20.000
Sonstige	20.000
Eingetragene Lebenspartner	500.000
<b>3. GEWERBESTEUER</b>	
Freibetrag bei natürlichen Personen und Personengesellschaften	24.500
<b>4. UMSATZSTEUER</b>	
Kleinbetragsrechnungen	250