ENTGELTABRECHNUNG
Jahreswechsel 2018 / 2019

PRAXISLEITFADEN

Die wesentlichen Änderungen im Steuer-, Arbeits- und Sozialversicherungsrecht.

Kundenlizenz GDI mbH

ENTGELTABRECHNUNG
Jahreswechsel 2018 / 2019

Sehr geehrter GDI-Kunde, sehr geehrte GDI-Kundin,
mit dem Praxisleitfaden „Entgeltabrechnung - Jahreswechsel 2018/2019“ möchten wir Sie auch in diesem Jahr dabei unterstützen, sich über alle wichtigen Neuerungen umfassend zu informieren.

Neue Vorschriften und Gesetzesänderungen ziehen unweigerlich Änderungen in Ihrer Lohnabrechnungs-Software nach sich. Diese Änderungen werden wir auch im kommenden Jahr zuverlässig und rechtzeitig für Sie als Live-Update zur Verfügung stellen. Den Hinweis auf ein aktuelles Update erhalten Sie wie gewohnt als Information auf Ihrem Startbildschirm.

Alle Änderungsdetails und Hinweise zu neuen Vorgehensweisen werden wir ausführlich als Online-Information für Sie bereitstellen.

Selbstverständlich werden wir auch in 2019 Seminare und Online-Schulungen anbieten, in denen Sie sich mit den Neuerungen vertraut machen können. Die Termine werden wir Ihnen frühzeitig bekannt geben.

Für das Jahr 2019 wünschen wir Ihnen viel Gesundheit und Erfolg und freuen uns auf eine weiterhin gute Zusammenarbeit.

Freundliche Grüße

Marion Liba
Projektleitung Lohn

GDI Software - Gesellschaft für Datentechnik und Informationsysteme mbH

Kundenlizenz GDI mbH

Bibliografische Informationen der Deutschen Nationalbibliothek
Die Deutsche Nationalbibliothek verzeichnet diese Publikation in der Deutschen Nationalbibliografie; detaillierte bibliografische Daten sind im Internet über <http://dnb.d-nb.de> abrufbar.

Kundenlizenz GDI mbH – Gesellschaft für Datenschutz und Informationssysteme

ISBN 978-3-89577-804-9

© 2018 DATAKONTEXT GmbH
www.datakontext.com

Hinweis:
Bitte beachten Sie, dass diese Aufstellung als Arbeitshilfe anzusehen ist. Sie wurde mit größtmöglicher Sorgfalt erstellt, eine Haftung für die inhaltliche Richtigkeit kann die Datakontext GmbH nicht übernehmen.
Redaktionsschluss: Februar 2019

Dieses Werk, einschließlich aller seiner Teile, ist urheberrechtlich geschützt. Jede Verwertung außerhalb der engen Grenzen des Urheberrechtsgesetzes ist ohne Zustimmung des Verlages unzulässig und strafbar. Dies gilt insbesondere für Vervielfältigungen, Übersetzungen, Mikroverfilmungen und die Einspeicherung und Verarbeitung in elektronischen Systemen.

Satz: III-satz, www.drei-satz.de

Kundenlizenz GDI mbH

Inhaltsverzeichnis

1 Arbeitsrecht 7
1.1 Basiswerte im Arbeitsrecht 7
1.1.1 Entgeltumwandlung gemäß Betriebsrentengesetz 7
1.1.2 Abfindung von Kleinstanwartschaften bei Firmenrenten 7
1.1.3 Schwerbehindertenausgleichsabgabe 8
1.1.4 Pfändungsfreigrenzen 8
1.1.5 Kurzarbeit – Mindestnettolohntabelle 9
1.1.6 Kurzarbeit – Bezugsdauer 9
1.1.7 Mindestlohn 9
1.2 Gesetzliche Änderungen, die bereits in Kraft sind und 2019 beachtet werden müssen 10
1.2.1 EU-Mobilitätsrichtlinie 10
1.2.2 Flexirentengesetz 10
1.2.3 Mutterschutzgesetz 11
1.2.4 EU-Datenschutz-Grundverordnung 12
1.2.5 Entgelttransparenzgesetz 14
1.3 Gesetze, die in 2019 in Kraft treten 14
1.3.1 Brückenteilzeitgesetz 14

2 Steuerrecht 16
2.1 Basiswerte im Steuerrecht 16
2.1.1 Versteuerung von Versorgungsbezügen und Vorsorgeaufwendungen 16
2.1.2 Entgeltumwandlung in eine steuerfreie Altersversorgung 16
2.1.3 Höchstbetrag für eine steuerfreie ZVK-Umlage aus einem ersten Dienstverhältnis 17
2.2 Gesetzliche Änderungen, die bereits in Kraft sind und 2019 beachtet werden müssen 17
2.2.1 Gesetz zur steuerlichen Förderung von Elektromobilität im Straßenverkehr 17
2.2.2 Steuerumgehungsbekämpfungsgesetz 17
2.2.3 Betriebsrentenstärkungsgesetz 18
2.3 Änderungen und Aktionen zu Beginn des Jahres 2019 20
2.3.1 Lohnsteuer-Bescheinigung 2019 20
2.3.2 Lohnsteuer-Anmeldung 2019 20
2.4 Gesetze, die in 2019 in Kraft treten 20
2.4.1 Familienentlastungsgesetz 20
2.4.2 Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen 21
2.4.3 Umzugskostenpauschale 22

3 Sozialversicherungsrecht 23
3.1 Beitragsbemessungsgrenzen 23
3.2 Sonstige Rechengrößen 23
3.3 Beitragssätze 24
3.4 Jahresarbeitsentgeltgrenze 25
3.5 Beitragszuschuss 25
3.6 KV und PV der Studenten und Praktikanten 26
3.7 Anwartschaftversicherung 26
3.8 Sachbezugswerte 27
3.9 Gesetzliche Änderungen, die bereits in Kraft sind und 2019 eachtet werden müssen 27
3.9.1 Fünftes SGB IV Änderungsgesetz 27
3.9.2 Sechstes SGB IV Änderungsgesetz 27

Kundenlizenz GDI mbH

3.9.3 EM-Leistungsverbesserungsgesetz 28
3.9.4 Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz 29
3.10 Gesetze, die in 2019 in Kraft treten 29
3.10.1 Qualifizierungschancengesetz 29
3.10.2 Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungs- und Stabilisierungsgesetz 30
3.10.3 GKV-Versicherungsentlastungsgesetz 30
3.11 Änderungen und Aktionen zu Beginn des Jahres 2019 31
3.11.1 Fälligkeit der Beiträge zur Sozialversicherung 31

4 Jahresabschlussarbeiten (Checkliste) 32

Kundenlizenz GDI mbH

1 Arbeitsrecht

1.1 Basiswerte im Arbeitsrecht

1.1.1 Entgeltumwandlung gemäß Betriebsrentengesetz

Rechtsgrundlage	§ 1 a Abs. 1 BetrAVG Steuerfrei aufgrund von § 3 Nr. 63 EStG
Werte ab 01.01.2019	Der Höchstbeitrag beträgt 4 % der Beitragsbemessungsgrenze RV-West = 3.216,00 €/Jahr bzw. 268,00 €/Monat Der Mindestbeitrag beträgt 1/160 der Bezugsgröße RV West = 233,63 €/Jahr bzw. 19,47 €/Monat Der Arbeitnehmer kann seinen Beitrag zum Jahreswechsel anpassen. In diesem Fall sind die Stammdaten entsprechend zu ändern.

1.1.2 Abfindung von Kleinstanwartschaften bei Firmenrenten

Rechtsgrundlage	§ 3 Abs. 2 BetrAVG
Werte ab 01.01.2019	Bei monatlichen Renten West = 31,15 € / Ost = 28,70 € Bei Kapitalbeträgen West = 3.738,00 € / Ost = 3.444,00 € **Hinweis:** Sind die Werte bei Firmenrenten kleiner, kann der Arbeitgeber die Ansprüche ohne Zustimmung als Einmalzahlung abfinden. Das Recht des Arbeitgebers, bis zu diesen Beträgen ohne Zustimmung des Arbeitnehmers Rentenansprüche durch Abfindungszahlungen abzugelten, gilt nicht, wenn der Arbeitnehmer seine betriebliche Altersversorgung bei einem Arbeitgeberwechsel im Rahmen der gesetzlich möglichen Portabilität übertragen will.

Kundenlizenz GDI mbH

1.1.3 Schwerbehindertenausgleichsabgabe

Rechtsgrundlage	§ 77 Abs. 1 SGB IX BMAS-Bekanntmachung über die Anpassung der Ausgleichsabgabe vom 14.12.2015 – Bundesanzeiger vom 24.12.2015
Werte ab Erhebungsjahr 2016	Die Höhe der Ausgleichsabgabe ist gestaffelt. Die Ausgleichsabgabe beträgt je unbesetzten Pflichtarbeitsplatz: • 125,00 € monatlich bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 3 % bis weniger als 5 % • 220,00 € monatlich bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von 2 % bis weniger als 3 % • 320,00 € monatlich bei einer jahresdurchschnittlichen Beschäftigungsquote von weniger als 2 % Bis zum 31.03.19 sind die Daten des Vorjahres an das Arbeitsamt zu übermitteln. **Hinweis:** Arbeitgeber, die die Beschäftigungspflicht nach dem SGB IX nicht erfüllen, müssen eine Abgabe für jeden nicht besetzten Arbeitsplatz zahlen.

1.1.4 Pfändungsfreigrenzen

Rechtsgrundlage	§ 850c Abs. 2a Satz 2 ZPO Pfändungsfreigrenzen-Bekanntmachung vom 28.03.2017 – Bundesgesetzblatt 2017 Teil I Nr. 18 vom 07.04.2017
Werte seit 01.07.2017	Zum 01.07.2017 wurden Pfändungsfreibeträge angepasst und betragen aktuell: • Für den Schuldner 1.133,80 €/Monat • Für den ersten Unterhaltsberechtigten 426,71 €/Monat • Für den zweiten bis fünften Unterhaltsberechtigten 237,73 €/Monat • Höchstgrenze für unpfändbaren Grundbetrag 2.511,43 €/Monat • Absolute Höchstgrenze gemäß § 850c Abs. 2 Satz 2 3.475,79 €/Monat Die nächste Anpassung ist planmäßig am 01.07.2019 vorgesehen. Die Werte sind noch nicht bekannt.

Kundenlizenz GDI mbH

1.1.5 Kurzarbeit – Mindestnettolohntabelle

Rechtsgrundlage	§ 179 SGB III Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld für das Jahr 2015
Werte seit 01.01.2016	Am 17.12.2014 wurde die neue »Verordnung über die pauschalierten Nettoentgelte für das Kurzarbeitergeld für das Jahr 2016« im Bundesgesetzblatt 2014 Teil 1 Nr. 51 veröffentlicht und ist somit in Kraft getreten. Ab 2019 sinkt der Beitrag zur Arbeitslosenversicherung von 3,0 % auf 2,5 %. Ebenfalls ab 2019 zahlen Arbeitgeber und Arbeitnehmer je zur Hälfte den kassenindividuellen Zusatzbeitrag in der gesetzlichen Krankenversicherung. Beide Änderungen führen zu einem höheren Netto. Auf Grundlage dieser Änderungen werden mit dem Qualifizierungschancengesetz die Sozialversicherungsbeiträge für die Berechnung des pauschalierten Netto auf Basis des Arbeitslosen- und Kurzarbeitergeldes ab 2019 mit 20 % statt wie bisher bis 21 % angesetzt. Pauschaliere Nettoentgelt für 2019 am 19.12.2018 veröffentlicht.

1.1.6 Kurzarbeit – Bezugsdauer

Rechtsgrundlage	Gesetz zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und weiterer Vorschriften-Bundesgesetzblatt 2015 Teil I Nr. 55 vom 30.12.2015
	Mit dem »Gesetz zur Änderung des Zwölften Buches Sozialgesetzbuch und weiterer Vorschriften« wird die Bezugsdauer von Kurzarbeitergeld generell auf 12 Monate festgelegt. Die Bezugsdauer für das Kurzarbeitergeld kann über die gesetzliche Bezugsdauer hinaus bis zur Dauer von 24 Monaten verlängert werden, wenn außergewöhnliche Verhältnisse auf dem gesamten Arbeitsmarkt vorliegen.

1.1.7 Mindestlohn

Rechtsgrundlage	Verordnung zur Anpassung der Höhe des Mindestlohns
Wert ab 01.01.2019	Mindestlohn 9,19 €/Std. Die nächste Anpassung erfolgt zum 01.01.2020. Der Mindestlohn steigt ab 2020 auf 9,35 €/Std.

Kundenlizenz GDI mbH

1.2 Gesetzliche Änderungen, die bereits in Kraft sind und 2019 beachtet werden müssen

1.2.1 EU-Mobilitätsrichtlinie

Rechtsgrundlage	Gesetz zur Umsetzung der EU-Mobilitätsrichtlinie Bundesgesetzblatt 2015 Teil I Nr. 55 vom 31.12.2015
Unverfallbarkeit von Rentenansprüchen § 1b Abs. 1 S. 1 BetrAVG	Herabsetzung der Fristen für die Unverfallbarkeit auf drei Jahre Betriebszugehörigkeit und Vollendung des 21. Lebensjahres. Die Regelung gilt für alle Zusagen ab dem 01.01.2018. Für Zusagen, die im Zeitraum vom 01.01.2009 bis 31.12.2017 getroffen wurden, gilt eine Übergangsregelung, nach der die o.g. Unverfallbarkeit eintritt, wenn die Zusage ab dem 01.01.2018 bereits drei Jahre bestanden hat und beim Austritt das 21. Lebensjahr vollendet wurde.
Dynamisierung § 2a BetrAVG	Unverfallbare Anwartschaften, die ab dem 01.01.2018 entstanden sind, müssen auch nach dem Austritt dynamisiert werden. Dies gilt nicht, wenn das Versorgungswerk bis zum 19.5.2014 geschlossen wurde.

1.2.2 Flexirentengesetz

Rechtsgrundlage	Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben Bundesgesetzblatt 2016 Teil I Nr. 59 vom 13.12.2016
RV-Pflicht § 5 Abs. 4 Nr. 1 SGB VI	Durch die Änderung in § 5 Nummer 1 sind auch Bezieherinnen und Bezieher einer vorzeitigen Vollrente versicherungspflichtig in der Rentenversicherung. Die Versicherungsfreiheit tritt daher erst ein, wenn eine Vollrente wegen Alters ab Erreichen der Regelaltersgrenze bezogen wird. Nach Erreichen der Regelaltersgrenze besteht die Möglichkeit, auf die bestehende Versicherungsfreiheit in der Rentenversicherung zu verzichten. Die Beschäftigten können so weitere Entgeltpunkte in der gesetzlichen Rentenversicherung erwerben und ihren Rentenanspruch jeweils zum 01.07. des Folgejahres erhöhen.
Hinzuverdienst § 34 Abs. und 3 SGB VI	Anspruch auf eine Rente wegen Alters als Vollrente besteht vor Erreichen der Regelaltersgrenze nur, wenn die kalenderjährliche Hinzuverdienstgrenze von 6.300 € nicht überschritten wird (keine monatliche Betrachtung). Wird die Grenze überschritten, wird ein Zwölftel des übersteigenden Betrages zu 40 Prozent auf die Vollrente angerechnet. Der Hinzuverdienst ist gedeckelt.
Zusätzliche Beiträge § 187a Abs. 1 SGB VI	Bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze können Rentenminderungen, die durch die vorzeitige Inanspruchnahme einer Rente wegen Alters entstehen, durch Zahlung von Beiträgen ausgeglichen werden. Möglich ab dem 50. Lebensjahr.

Kundenlizenz GDI mbH

AG-Beitrag zur Arbeitslosenversicherung § 346 Abs. 3	Vom 01.01.2017 bis zum 31.12.2021 sind weiterbeschäftigte Rentner während des Bezugs von Regelaltersrente frei in der Arbeitslosenversicherung. Somit müssen auch Arbeitgeber keine Beiträge zur Arbeitslosenversicherung zahlen (§ 346 Abs. 3 Satz 3 SGB III).

1.2.3 Mutterschutzgesetz

Rechtsgrundlage	Gesetz zur Neuregelung des Mutterschutzrechts Bundesgesetzblatt 2017 Teil I Nr. 30 vom 29.05.2017
Allgemein	Das Gesetz wurde komplett neu erstellt bzw. überarbeitet. Die Regelungen der bisherigen Verordnung zum Schutze der Mütter am Arbeitsplatz (MuSchArbV) wurden in das MuSchG integriert. Die gesundheitlichen Vorschriften im Mutterschutz sind auf der Grundlage aktueller arbeitsmedizinischer Erkenntnisse überarbeitet.
Anwendungsbereich § 1 MuSchG	Schülerinnen und Studentinnen sind in den Anwendungsbereich des MuSchG einbezogen, wenn die Ausbildungsstelle Ort, Zeit und Ablauf der Ausbildungsveranstaltung verpflichtend vorgibt oder die Schülerinnen oder Studentinnen im Rahmen der schulischen oder hochschulischen Ausbildung ein verpflichtend vorgegebenes Praktikum ableisten.
Schutzfristen § 3 Abs. 2 MuSchG	Die nachgeburtliche gesetzliche Mutterschutzfrist ist im Fall der Geburt eines Kindes mit Behinderung von acht auf zwölf Wochen verlängert.
Nachtarbeit § 5 i. V. m § 28 MuSchG	Eine Beschäftigung einer schwangeren Arbeitnehmerin ist zwischen 20 und 22 Uhr erlaubt. Eine Genehmigung durch die örtliche Landesbehörde ist erforderlich.
Sonntagsarbeit § 6 MuSchG	Schwangere Arbeitnehmerinnen dürfen an einem Sonntag beschäftigt werden, wenn die Arbeitnehmerin beschäftigt werden möchte und eine unverantwortbare Gefährdung für die Arbeitnehmerin und das Kind ausgeschlossen ist.
Gesundheitsschutz § 9 bis 15 MuSchG	Arbeitgeberpflichten zum Arbeitsschutz für erwerbstätige schwangere und stillende Frauen. Anlassunabhängige Gefährdungsbeurteilung für jeden Arbeitsplatz. Für werdende Mütter ist eine für ihren Arbeitsplatz vertiefende Gefährdungsbeurteilung vorzunehmen. Prüfung, ob eine Umgestaltung des Arbeitsplatzes möglich ist. Alternativ muss die Umbesetzung auf einen anderen geeigneten Arbeitsplatz geprüft werden. Sind die v.g. Punkten nicht möglich, greift das betriebliche Beschäftigungsverbot.
Kündigungsverbot § 16 Abs. 1 Nr. 3 MuSchG	Die Kündigung gegenüber einer Frau ist bis zum Ablauf von vier Monaten nach einer Fehlgeburt nach der zwölften Schwangerschaftswoche unzulässig.

Kundenlizenz GDI mbH

Zuschuss zum Mutterschaftsgeld § 20 MuSchG	Bei einer Mehrfachbeschäftigung zahlen die jeweiligen Arbeitgeber den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld anteilig im Verhältnis der von ihnen jeweils gezahlten durchschnittlichen kalendertäglichen Arbeitsentgelte.
Ermittlung des durchschnittlichen Arbeitsentgeltes § 21 MuSchG	Wird Elternzeit aufgrund einer erneuten Schwangerschaft bzw. mit Beginn einer neuen Mutterschutzfrist beendet, bleibt das niedrigere Entgelt aus der Teilzeitbeschäftigung während der Elternzeit vor Beginn der neuen Mutterschutzfrist unberücksichtigt.
Leistungen während der Elternzeit § 22 MuSchG	Wird Elternzeit aufgrund einer erneuten Schwangerschaft nicht beendet, entfällt der Anspruch auf Mutterschaftsgeld und den Zuschuss zum Mutterschaftsgeld. Wird während der Elternzeit eine Teilzeitbeschäftigung ausgeübt, ist das Arbeitsentgelt aus der Teilzeitbeschäftigung maßgebend.

1.2.4 EU-Datenschutz-Grundverordnung

Rechtsgrundlage	EU-Datenschutz-Grundverordnung (EU-DSGVO) vom 14.05.2016 Gesetz zur Anpassung des Datenschutzrechts an die EU-DSGVO und Umsetzung der Richtlinie (EU) 2016/680 Bundesgesetzblatt 2017 Teil I Nr. 44 vom 05.07.2017
Gültigkeit	Verordnung mit Rechtsbindung für die EU-Mitgliedstaaten. Inkrafttreten am 25.05.2016, wirksam ab 25.05.2018. Bundesdatenschutzgesetz in großen Teilen obsolet. Datenschutz Anpassungs- und Umsetzungsgesetz EU – (DSAnpUG-EU) als nationales Umsetzungsgesetz der EU-DSGVO.
Art. 5 – Grundsätze in Bezug auf die Verarbeitung personenbezogener Daten	Daten müssen rechtmäßig, transparent und nur für eindeutige und legitime Zwecke erhoben werden. Eine Weiterverarbeitung oder Weitergabe, die nicht dem Zweck entspricht, ist nicht statthaft. Das Prinzip der Datenminimierung ist bindend einzuhalten. Ist der Zweck erfüllt, müssen die Daten gelöscht werden. Die Speicherung und die Verarbeitung unterliegen höchsten Sicherheitsvorhaben.
Art. 6 – Rechtmäßigkeit der Verarbeitung	Daten dürfen nur verarbeitet wenden, wenn die Person zugestimmt hat oder es der Vertragserfüllung dient oder es eine rechtliche Grundlage gibt. Das DSAnpUG sieht dazu Änderungen in den §§ 3, 4, 23, 24, 25 und 26 des BDSG vor.
Art. 7 – Bedingungen für die Einwilligung	Es muss nachgewiesen werden, dass die Person der Datenerhebung, -speicherung und -verarbeitung zugestimmt hat.

Kundenlizenz GDI mbH

Art. 12 bis 14 Informationspflicht	Die Datenverarbeitung muss gegenüber den betroffenen Personen (Mitarbeiter, Bewerber usw.) offengelegt werden. Die Information muss leicht zugänglich, verständlich und in klarer Sprache (ggf. Muttersprache) sein. Dies betrifft alle personenbezogenen Daten, die direkt bei der Person erhoben wurden, und auch Daten, die nicht bei der betroffenen Person erhoben wurden.
Art.15 bis 18 Auskunftsrecht, Löschung	Jede Person hat ein Recht auf Auskunft über die von ihr gespeicherten Daten. Eine Auskunft muss innerhalb eines Monats erfolgen. Unrichtige oder unvollständige Daten sind unverzüglich zu berichtigen. Nicht mehr benötigte Daten sind zu löschen. Eine Person kann ihre Einwilligung widerrufen. In diesen Fällen sind die Daten umfassend zu löschen (Recht auf Vergessenwerden)
Art. 28 – Auftragsverarbeitung	Werden die Daten im Rahmen einer Auftragsverarbeitung (Outsourcing) verarbeitet, haftet neben dem Dienstleister auch der Auftraggeber.
Art. 82 bis 84 – Haftung, Bußgelder	Jeder Person, der wegen eines Verstoßes gegen diese Verordnung ein materieller oder immaterieller Schaden entstanden ist, hat Anspruch auf Schadenersatz gegen den Verantwortlichen oder gegen den Auftragsverarbeiter. Bei Verstößen drohen sehr hohe Strafen bis 20 Millionen € bzw. 4 % des weltweiten Umsatzes des Vorjahres.
Aktivitäten	Folgende Aktivitäten müssen bis 25.05.2018 abgeschlossen sein: • Komplette Auflistung der erhobenen Daten mit dem dazugehörigen Zweck • Neue Berechtigungskonzepte erstellen / Berechtigungsvergabe bis auf Feldebene ermöglichen • Löschfähigkeit in den Anwendungen sicherstellen / Löschfristen definieren / Regelmäßige/automatische Löschläufe implementieren • Angaben für Informationspflichten im Unternehmen zusammenstellen / Prozess zur Information einführen / Prozess zur Aktualisierung der Information einführen • Erhebung aller Rechtsgrundlagen für Verarbeitung vom Mitarbeiterdaten inkl. statistischen Reports • Informationskonzept erstellen • Erhebung der Weiterverarbeitungssachverhalte prüfen bzw. Rechtsgrundlagen benennen • Erhebung polizeilicher Führungszeugnisse und vergleichbare Fragen prüfen • Derzeitige Nutzung biometrischer Daten zur Einlass- oder Zugangskontrolle auf Zulässigkeit prüfen • Prozess zur Abwicklung der Betroffenenrechte einführen und entsprechende Angaben festlegen / Dokumentation zu Beweiszwecken • Anwendungen um Exportfunktionen erweitern für Datenportabilität und ggf. Auskunft • Bestehende Verträge mit Dienstleistern an neue Anforderungen anpassen / ggf. Zertifizierung des Auftragsverarbeiters vorlegen lassen / Dienstleister muss Leistung den neuen Anforderungen anpassen.

Kundenlizenz GDI mbH

1.2.5 Entgelttransparenzgesetz

Rechtsgrundlage	Gesetz zur Förderung der Transparenz von Entgeltstrukturen Bundesgesetzblatt 2017 Teil I Nr. 44 vom 05.07.2017
Gleichbehandlungs-grundsatz § 3 und § 7 EntgTranspG	Eine Benachteiligung im Entgelt wegen des Geschlechts bei gleicher oder gleichwertiger Arbeit ist verboten.
Individueller Auskunfts-anspruch §§ 10 – 16 EntgTranspG	Betriebe mit mehr als 200 Arbeitnehmern beim selben Arbeitgeber haben gegenüber ihren Arbeitnehmern eine Verpflichtung zur Auskunft zu den Kriterien und Verfahren der Entgeltfindung. Zudem müssen die Arbeitgeber Angaben zum Vergleichsbruttoentgelt von vergleichbaren Beschäftigten machen. Arbeitgeber mit einem Betriebsrat können diesem die Auskunftsverpflichtung übertragen. Eine Auskunft ist innerhalb von drei Monaten zu erteilen.
Prüfverfahren und Berichtspflicht §§ 17, 21 und 25 EntgTranspG	Arbeitgeber der Privatwirtschaft mit mehr als 500 Arbeitnehmern sind aufgefordert, betriebliche Prüfverfahren einzuführen, mit denen ihre Regelungen zur Entlohnung und die verschiedenen Entgeltbestandteile sowie Anwendungsprozesse zur Einhaltung des Gesetzes regelmäßig geprüft werden. Nach dem Gesetz sind private Arbeitgeber mit mehr als 500 Arbeitnehmern, die nach §§ 264 und 289 HGB verpflichtet sind, einen Lagebericht zu erstellen, auch verpflichtet, eine Bericht zur Gleichstellung und Entgeltgleichheit zu erstellen. Darin müssen Maßnahmen zur Förderung der Gleichstellung von Frauen und Männer und deren Wirkung sowie Maßnahmen zur Herstellung von Entgeltgleichheit dargestellt werden.

1.3 Gesetze, die in 2019 in Kraft treten

1.3.1 Brückenteilzeitgesetz

Rechtsgrundlage	Gesetz zur Weiterentwicklung des Teilzeitrechts Bundesgesetzblatt 2018 Teil I Nr. 45 vom 14.12.2018 Ab 01.01.2019
Allgemein	Das Gesetz über Teilzeitarbeit und befristete Arbeitsverträge wird um die sog. Brückenteilzeit ergänzt. Mit der Brückenteilzeit soll das Recht auf Rückkehr (Rückkehrrecht) gesetzlich verankert werden. Brückenteilzeit ist eine von vornherein befristete Teilzeit von einem Jahr bis maximal fünf Jahren mit dem Recht, anschließend zur vorherigen Arbeitszeit zurückzukehren.

Kundenlizenz GDI mbH

Berücksichtigung von Arbeitnehmern in Teilzeit § 9 TzBfG	Bei der Besetzung freier geeigneter Arbeitsplätze sind Arbeitnehmer in bestehenden Teilzeitbeschäftigungen, die dem Arbeitgeber den Wunsch nach Verlängerung ihrer Arbeitszeit mitgeteilt haben, bevorzugt zu berücksichtigen. Neu ist, dass der Arbeitgeber bei Ablehnung das Fehlen eines entsprechenden freien Arbeitsplatzes bzw. das Fehlen der Eignung des Arbeitnehmers für einen freien Arbeitsplatz beweisen muss.
Anspruchsvoraussetzungen für Brückenteilzeit § 9a TzBfG	Arbeitnehmer, die bei einem Arbeitgeber mit mindestens 45 Arbeitnehmern beschäftigt sind, haben einen Anspruch auf Brückenteilzeit. Zwischen 46 und 200 Arbeitnehmern gilt eine Zumutbarkeitsgrenze. Ab 201 Arbeitnehmern gilt keine Zumutbarkeitsgrenze. Der Arbeitnehmer muss länger als sechs Monate beschäftigt sein. Der Antrag auf befristete Verringerung der Arbeitszeit ist spätestens drei Monate vor dem gewünschten Beginn in Textform beim Arbeitgeber zu stellen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer müssen über die Verteilung der Arbeitszeit das Einvernehmen erzielen. Die Brückenteilzeit muss mindestens ein Jahr und maximal fünf Jahre betragen. Eine Abweichung ist tarifvertraglich möglich. Der Arbeitgeber muss seine Entscheidung über die Annahmen und Verringerung der Arbeitszeit spätestens drei Monate vor dem Beginn der Verringerung der Arbeitszeit schriftlich mitteilen. Ansonsten verringert sich die Arbeitszeit wie vom Arbeitnehmer beantragt. Während der Brückenteilzeit besteht kein weiterer Anspruch des Arbeitnehmers auf Verlängerung oder Verkürzung der Arbeitszeit. Eine erneute Verringerung der Arbeitszeit kann vom Arbeitnehmer frühestens ein Jahr nach der Rückkehr zur ursprünglichen Arbeitszeit beantragt werden.
Arbeitszeit bei Arbeit auf Abruf § 12 TzBfG	Ist keine wöchentliche Arbeitszeit festgelegt, gelten 20 Stunden als vereinbart. Die bisherige gesetzliche Regelung sah zehn Stunden als wöchentliche Arbeitszeit vor. Ist als wöchentliche Arbeitszeit eine Mindestarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber maximal 25 % zusätzlich abrufen. Ist als wöchentliche Arbeitszeit eine Höchstarbeitszeit vereinbart, darf der Arbeitgeber maximal 20 % weniger abrufen. Während der Entgeltfortzahlung für Krankheit oder für Feiertage ist die durchschnittliche Arbeitszeit der letzten drei Monate maßgebend.

Kundenlizenz GDI mbH

2 Steuerrecht

2.1 Basiswerte im Steuerrecht

2.1.1 Versteuerung von Versorgungsbezügen und Vorsorgeaufwendungen

Rechtsgrundlage	Alterseinkünftegesetz 2005
Werte ab 01.01.2019	• Altersentlastungsbetrag 17,6 %, max. 836,00 € • Versorgungsfreibetrag 17,6 %, max. 1.320,00 € • Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag max. 396,00 € • zu versteuernder Ertragsanteil der Rente 78 % • Abzug Pflichtbeiträge zur RV 76 % **Hinweise / Aktion:** Die Voraussetzungen für die Anwendung des Altersentlastungsbetrags und des Versorgungsfreibetrages werden vom EDV-System anhand des Geburtsdatums und des Status (Aktiv/Rentner) erkannt. Eine manuelle Anpassung ist nicht notwendig. Der Versorgungsfreibetrag, der Zuschlag zum Versorgungsfreibetrag sowie der steuerpflichtige Anteil der gesetzlichen Rente sind »Kohorten«, d.h. sie gelten ab dem ersten Tag der Inanspruchnahme bis zum Lebensende und werden nicht angepasst. Der Abzug der Pflichtbeiträge wird im Programmablaufplan vorgegeben und vom Softwareanbieter umgesetzt.

2.1.2 Entgeltumwandlung in eine steuerfreie Altersversorgung

Rechtsgrundlage	§ 3 Nr. 63 EStG und 100 EStG
Werte ab 01.01.2019 lt. § 3 Nr. 63 EStG	8 % der RV-BBG West = 6.432,00 € **Hinweise / Aktion:** Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, ihren Vertrag zum 01.01.2019 an die neuen Grenzwerte anzupassen. Dies muss in den Stammdaten berücksichtigt werden.
Werte seit 01.01.2018 lt. § 100 EStG	• Steuerfreier Mindestbetrag in Höhe von 240,00 €. Dafür 30 % bAV-Förderbetrag in Höhe von mindestens 72,00 €. • Steuerfreier Höchstbetrag in Höhe von 480,00 €. Dafür 30 % bAV-Förderbetrag in Höhe von maximal 144,00 €.

Kundenlizenz GDI mbH

2.1.3 Höchstbetrag für eine steuerfreie ZVK-Umlage aus einem ersten Dienstverhältnis

Rechtsgrundlage	§ 3 Nr. 56 EStG
Werte ab 01.01.2019	2014 bis 2019 aus 2 % der RV-BBG West = 1.608,00 Euro **Hinweise / Aktion:** Die Arbeitnehmer haben die Möglichkeit, ihren Vertrag zum 01.01.2019 an die neuen Grenzwerte anzupassen. Dies muss in den Stammdaten berücksichtigt werden.

2.2 Gesetzliche Änderungen, die bereits in Kraft sind und 2019 beachtet werden müssen

2.2.1 Gesetz zur steuerlichen Förderung von Elektromobilität im Straßenverkehr

Rechtsgrundlage	Gesetz zur steuerlichen Förderung von Elektromobilität im Straßenverkehr Bundesgesetzblatt 2016 Teil I Nr. 53 vom 16.11.2016
Bereitstellen von Ladestationen § 3 Nr. 46 EStG	Vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährte Vorteile für das Aufladen eines privaten Elektro- oder Hybridelektrofahrzeugs des Arbeitnehmers im Betrieb und für eine zur privaten Nutzung überlassene betriebliche Ladevorrichtung sind steuerfrei.
Überlassung von Ladestationen § 40 Abs. 2 Nr. 6 EStG	Wird dem Arbeitnehmer zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn unentgeltlich oder verbilligt die Ladevorrichtung für Elektrofahrzeuge oder Hybridelektrofahrzeuge übereignet, kann dies mit 25 % pauschal versteuert werden. Das Gleiche gilt für Zuschüsse des Arbeitgebers, die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn zu den Aufwendungen des Arbeitnehmers für den Erwerb und die Nutzung dieser Ladevorrichtung gezahlt werden.

2.2.2 Steuerumgehungsbekämpfungsgesetz

Rechtsgrundlage	Steuerumgehungsbekämpfungsgesetz Bundesgesetzblatt 2017 Teil I Nr. 39 vom 24.06.2017

Kundenlizenz GDI mbH

Steuerklassenwahl bei Heirat § 38b und 39e EStG	Bei Heirat bzw. Eintragung einer Lebenspartnerschaft wird bei ELStAM automatisch die Steuerklassenkombination IV/IV regeneriert (Gesetzesanpassung an gängige Praxis). Ein Wechsel in die Steuerklassenkombination III/V ist beim Wohnsitzfinanzamt auf Antrag möglich. Ein Antrag auf Steuerklassenänderung kann auch von nur einem Ehegatten/Lebenspartner gestellt werden (Gesetzesanpassung an bisheriges Verhalten).
Permanenter Lohnsteuerjahresausgleich § 39b EStG	Auf Antrag beim Betriebsstättenfinanzamt kann bei unregelmäßig Beschäftigten (z. B. im Bereich des Rundfunks und Fernsehens) ein sog. »permanenter« Lohnsteuerjahresausgleich durchgeführt werden, wenn die Beschäftigung nicht länger als 24 zusammenhängende Arbeitstage dauert, im gleichen Kalenderjahr abgerechnet wird, die Steuerklasse VI ohne Freibetrag angewendet wurde und der Arbeitnehmer dem Verfahren zustimmt.
Zweijähriges Faktorverfahren § 52 EStG	Der Faktor in der Steuerklasse IV ist erstmals ab dem Veranlagungszeitraum 2019 für zwei Jahre gültig.

2.2.3 Betriebsrentenstärkungsgesetz

Rechtsgrundlage	Gesetz zur Stärkung der betrieblichen Altersvorsorge und zur Änderung anderer Gesetze Bundesgesetzblatt 2017 Teil I Nr. 58 vom 23.08.2017
Option-out-Modell § 20 BetrAVG	Bezugnehmend auf einen Tarifvertrag oder auf Regelungen eines Tarifvertrags kann die verpflichtende Teilnahme an der bAV vorgeschrieben werden. Diese Verpflichtung kann vom Arbeitnehmer aktiv abgewählt werden (Option-out-Modell).
Beitragszusage § 1a BetrAVG i. V. m. § 3 Nr. 63 EStG	Bezugnehmend auf einen Tarifvertrag oder im Rahmen von tariflichen Regelungen ist für Neuzusagen die reine Beitragszusage ausdrücklich zugelassen. Dabei muss es sich um einen externen Durchführungsweg handeln (§ 22 BetrAVG). Es dürfen keine Mindest- oder Garantieleistungen vorgesehen werden (§ 244b Abs. 1 Nr. 1 VAG). Die Auszahlung darf nur als Rentenzahlung im Rahmen eines Auszahlungsplans erfolgen und nicht in Form einer Kapitalzahlung (§ 22 Abs. 1 BetrAVG). Die Anwartschaften aus der reinen Beitragszusage sind sofort unverfallbar (§ 22 Abs. 2 BetrAVG). Bei einer Entgeltumwandlung durch den Arbeitnehmer in einen Vertrag mit reiner Beitragszusage muss der Arbeitgeber ersparte Beiträge in die Sozialversicherung zusätzlich in den bAV-Vertrag einzahlen in Höhe von höchstens 15 % des Umwandlungsbetrags (§ 23 Abs. 2 BetrAVG).
Entgeltumwandlung § 1a Abs. 1a BetrAVG	Bei einer Entgeltumwandlung des Arbeitnehmers zugunsten einer externen bAV muss der Arbeitgeber, soweit er durch die Umwandlung des Entgelts Sozialversicherungsbeiträge zur KV, PV, RV und AV einspart, mindestens die ersparten Sozialversicherungsbeiträge zusätzlich in den externen bAV-Vertrag einzahlen, höchstens 15 % des Umwandlungsbetrags (§ 26a BetrAVG). Dies gilt: • für neue Entgeltumwandlungsvereinbarungen ab dem 01.01.2019 und • für bestehende Entgeltumwandlungsvereinbarungen bis 31.12.2018 ab dem 01.01.2022.

Kundenlizenz GDI mbH

bAV-Föderbetrag § 100 EStG	Der Arbeitgeber kann im Rahmen des ersten Dienstverhältnisses zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn einen Beitrag von mindestens 240,00 € bis maximal 480,00 € jährlich in eine externe bAV zahlen. Der Vertrag, in den die Einzahlung erfolgt, muss bei der Zillmerung in % des Beitrags gerechnet werden. Arbeitgeber erhalten für den zusätzlichen Beitrag einen bAV-Föderbetrag in Höhe von 30 % des Zuschusses. Mindestens 72,00 € (30 % von 240,00 €) und maximal 144,00 € (30 % von 480,00 €). Der Förderbetrag wird gezahlt, wenn der Arbeitnehmer als Geringverdiener mit seinem laufenden steuerpflichtigen Brutto (Inland) im Monat der Zahlung nicht über 2.200,00 € liegt. Der Förderbetrag wird vom Arbeitgeber in der laufenden Lohnsteuer-Anmeldung einbehalten. Ein zusätzlicher Arbeitegberbeitrag für eingesparte Sozialversicherungsbeiträge ist nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei. Sozialversicherungsfrei ist der Beitrag nach § 100 EStG nur zusammen mit Beiträgen nach § 3 Nr. 63 EStG bis zu 4 % der BBG-RV (§ 1 Abs. 1 Satz 1 Nr. 9 SvEV).
Änderungen im § 3 Nr. 63 EStG	Der bis 31.12.2017 zusätzliche steuerfreie Betrag für das erste Dienstverhältnis in Höhe von 1.800,00 € wird ersetzt durch eine Erhöhung der Steuerfreiheit der bisherigen 4 % auf 8 % der allgemeinen BBG-RV. Die Änderung wird von der SV nicht übernommen, hier bleibt es bei den bisherigen 4 % der BBG-RV (§ 1 Abs. 1 Nr. 9 SvEV).
Wegfall Unterscheidung Alt- und Neuvertrag § 3 Nr. 63 EStG	Keine Unterscheidung zwischen Alt- und Neuverträgen, dafür generelle Kürzung der Lohnsteuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG um die Beträge, die nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuert werden, höchstens um 4 % der BBG-RV (§ 52 Abs. 4 Satz 2 EStG). Der Vertrag muss mit seinem Beitrag vor dem 01.01.2018 mindestens einmal pauschal versteuert worden sein. Als Nachweis der pauschalen Versteuerung kann vom Arbeitgeber dokumentiert werden: • Bescheinigung des Versorgungsträgers • Bescheinigung des Vorarbeitgebers • Entgeltbescheinigung, aus der die Pauschalierung ersichtlich ist Ein Verzicht auf die Steuerfreiheit nach § 3 Nr. 63 EStG kann vom Arbeitnehmer durch eine Verzichtserklärung gegenüber seinem aktuellen Arbeitgeber erfolgen. In einem solchen Fall kann der Altvertrag (vor 2005) weiterhin pauschal versteuert werden.
Nachzahlung bei Unterbrechungen	Nach einer Unterbrechung von mindestens einem Kalenderjahr können Arbeitnehmern für die Zeit der Unterbrechung Beiträge nachzahlen. Dabei muss das Kalenderjahr komplett unterbrochen sein. Die Nachzahlung kann für maximal zehn Jahre erfolgen und kann bis zu 8 % der BBG-RV im Jahr der Nachzahlung vorgenommen werden. Die Nachzahlung muss in dem Kalenderjahr erfolgen, in dem die Unterbrechung endet, spätestens am 31.12. des Folgejahres.
Vervielfältigungsregel	Bei Austritt kann die Vervielfältigungsregelung für die Jahre der Betriebszugehörigkeit, maximal für 10 Jahre multipliziert um die weiteren 4 % (sv-pflichtig) der im Zeitpunkt der Anwendung der Vervielfältigungsregel gültigen BBG-RV, angewendet werden. Es erfolgt keine Anrechnung der nach § 3 Nr. 63 EStG steuerfrei gezahlten Beiträge. Für Altverträge nach § 40b EStG kann weiterhin die gesonderte Vervielfältigungsregelung angewendet werden.
Änderung bei den Riesterverträgen	Bei Verträgen im Rahmen von bAV-Riestern ist die Beitragspflicht in der KV und PV in der Auszahlungsphase abgeschafft. Die Riester-Grundzulage wird von 154,00 € auf 175,00 € ab dem Beitragsjahr 2018 erhöht (Antrag in 2019).

Kundenlizenz GDI mbH

2.3 Änderungen und Aktionen zu Beginn des Jahres 2019

2.3.1 Lohnsteuer-Bescheinigung 2019

Rechtsgrundlage	Bekanntmachung des Musters für den Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung 2019 – BMF-Schreiben vom 31.08.2018
Großbuchstabe M	Arbeitgeber sind seit 2014 verpflichtet, in der Zeile 2 den Großbuchstaben M zu bescheinigen, wenn dem Arbeitnehmer anlässlich oder während einer beruflich veranlassten Auswärtstätigkeit oder im Rahmen einer beruflichen doppelten Haushaltsführung eine durch den Arbeitgeber oder auf dessen Veranlassung durch einen Dritten eine nach § 8 Abs. 2 Satz 8 EStG mit dem amtlichen Sachbezugswert zu bewertenden Mahlzeit zur Verfügung gestellt wird. Eine Befreiung von der Pflicht dieser Bescheinigung des Großbuchstabens M war auf Antrag möglich und gilt bis maximal 31.12.2018. Ab 2019 muss der Großbuchstabe M bescheinigt werden.

2.3.2 Lohnsteuer-Anmeldung 2019

Rechtsgrundlage	Bekanntmachung des Musters der Lohnsteuer-Anmeldung 2019 – BMF Schreiben vom 24.08.2018
bAV-Förderbetrag	Arbeitgeber dürfen vom Gesamtbetrag der einzubehaltenden Lohnsteuer für jeden Arbeitnehmer mit einem ersten Dienstverhältnis einen Teilbetrag des Arbeitgeberbeitrags zur kapitalgedeckten betrieblichen Altersversorgung (bAV-Förderbetrag) entnehmen und gesondert absetzen (§ 100 EStG). Dieser Betrag ist in Zeile 23 einzutragen. Zusätzlich ist die Zahl der Arbeitnehmer mit bAV-Förderbetrag in Zeile 16 einzutragen. Werden die Beiträge zur betrieblichen Altersversorgung an den Arbeitgeber zurückgezahlt, ist der auf den Rückzahlungsbetrag entfallende bAV-Förderbetrag zurückzuzahlen. Ist der zurückzuzahlende bAV-Förderbetrag höher als der im Lohnzahlungszeitraum der Rückzahlung von der Lohnsteuer abzusetzende bAV-Förderbetrag, ist der »negative bAV-Förderbetrag« durch ein vorangestelltes Minuszeichen zu kennzeichnen.

2.4 Gesetze, die in 2019 in Kraft treten

2.4.1 Familienentlastungsgesetz

Rechtsgrundlage	Gesetz zur Stärkung und steuerlichen Entlastung der Familien sowie zur Anpassung weiterer steuerlicher Regelungen Gesetzesentwurf in der Beratung Ab 01.01.2019 in Kraft

Kundenlizenz GDI mbH

Eckwerte	• Der steuerliche Grundfreibetrag steigt von 9.000,00 € (2018) auf 9.168,00 € (2019). • Der Kinderfreibetrag (einschließlich Freibetrag für Betreuungs-, Erziehungs- und Ausbildungsbedarf gem. § 32 Abs. 6 EStG) steigt von 7.428,00 € (2018) auf 7.620,00 € (2019). • Das Kindergeld wird zum 01.07.2019 um 10,00 € pro Kind und Monat angehoben. Für die ersten beiden Kinder beträgt es jeweils 204,00 €, für das dritte Kind 210,00 €. Ab dem vierten Kind gibt es jeweils 235,00 €. • Die Eckwerte des Einkommensteuertarifs werden angehoben (»Rechtsverschiebung«), um die Wirkung der kalten Progression zu korrigieren.

2.4.2 Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen

Rechtsgrundlage	Gesetz zur Vermeidung von Umsatzsteuerausfällen beim Handel von Waren im Internet und zur Änderung weiterer steuerlicher Vorschriften (ehemals Jahressteuergesetz 2018) Bundesgesetzblatt 2018 Teil I Nr. 45 vom 14.12.2018 Ab 01.01.2019 in Kraft
Jobticket § 3 Nr. 15 EStG	Ein vom Arbeitgeber zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn gewährtes bzw. bezuschusstes (bezahltes oder verbilligtes) Jobticket für öffentliche Verkehrsmittel im Linienverkehr ist steuerfrei. Die Fahrkarte ist auch dann steuerfrei, wenn sie für private Fahrten im öffentlichen Personennahverkehr genutzt werden darf. **Hinweis:** Das BMF veröffentlicht in Kürze dazu ein Schreiben.
Betriebliche Gesundheitsförderung § 3 Nr. 34 EStG	Konkretisierung der Bedingungen für die Steuerfreiheit von maximal 500 € jährlich je Mitarbeiter bei gesundheitsfördernden Maßnahmen des Arbeitgebers durch Verweis auf die Qualität, Zweckbindung, Zielgerichtetheit und Zertifizierung nach §§ 20 und 20b SGB V. Die Zertifizierung der Maßnahmen zur Prävention ist also zwingende Voraussetzung für die Steuerfreiheit.
Private Nutzung betriebliches Fahrrad § 3 Nr. 37 EStG	Die zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn vom Arbeitgeber erlaubte private Nutzung eines betrieblichen Elektrofahrrads bzw. Fahrrads ist steuerfrei. Elektrofahrräder bis 25km/h sind von der Regelung betroffen.
Geldwerter Vorteil bei Elektrofahrzeugen § 6 Abs. 1 Nr. 4 EStG	Für in der Zeit vom 01.01.2019 bis 31.12.2021 angeschaffte Elektrofahrzeuge wird für die Berechnung des geldwerten Vorteils für die private Nutzung, für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte und Familienheimfahrten im Rahmen der doppelten Haushaltsführung der Bruttolistenpreis zum Zeitpunkt der Erstzulassung zur Hälfte angesetzt. Bei der Fahrtenbuchmethode sind die Anschaffungskosten des Fahrzeuges für die Ermittlung der Abschreibung für Abnutzung zur Hälfte zu berücksichtigen. Für angeschaffte Elektrofahrzeuge bis 31.12.2018 und ab dem 01.01.2022 ist weiterhin der Nachteilsausgleich nach § 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 und 3 EStG anzuwenden.

Kundenlizenz GDI mbH

Wegfall der Verzichtserklärung für Direktversicherung § 52 Abs. 4 Satz 12 und 13 EStG i.V.m. § 52 Abs. 40 Satz 2 EStG und § 5 Abs. 1 LStDV	Wegfall des Erfordernisses zur Abgabe einer Verzichtserklärung zur Steuerfreiheit in Verbindung mit bis zum 31.12.2004 abgeschlossenen Direktversicherungen nach § 40b EStG a.F. Damit ist für die weitere Anwendung der Pauschalversteuerung nach § 40b EStG a.F. ausschließlich ein Nachweis zu erbringen, dass vor dem 01.01.2018 mindestens ein Beitrag bereits nach § 40b EStG a.F. pauschal versteuert wurde. Ist diese persönliche Voraussetzung erfüllt, kann § 40b EStG nicht nur für den ursprünglichen Vertrag, sondern auch für einen anderen Vertrag angewendet werden, der die Voraussetzungen des § 40b EStG a.F. erfüllt.
Riester-Verträge § 82 Abs. 2 und § 92a Abs. 2 EStG	Seit dem 01.01.2018 ist bei Fortsetzung einer bAV durch den Arbeitnehmer mit eigenen Beiträgen die Riester-Förderung im Falle der reinen Beitragszusage möglich.

2.4.3 Umzugskostenpauschale

Rechtsgrundlage	BMF-Schreiben vom 21.09.2018 Steuerliche Anerkennung von Umzugskosten nach R 9.9 Abs. 2 LStR Gültig ab 01.04.2019
Auslagenersatz zusätzlicher Unterricht Kinder § 9 Abs. 2 BUKG	Höchstbetrag 2.045,00 € (seit 01.03.2018: 1.984,00 €)
Pauschale für sonstige Umzugskosten § 10 BUKG	• Für Ledige 811,00 € (seit 01.03.2018: 787,00 €) • Für Verheiratete 1.622,00 € (seit 01.03.2018: 1.573,00 €) • Für jede weitere Person 357,00 € (seit 01.03.2018: 347,00 €)

Kundenlizenz GDI mbH

3 Sozialversicherungsrecht

3.1 Beitragsbemessungsgrenzen

Rechtsgrundlage	Sozialversicherungsrechengrößenverordnung 2019
Werte ab 01.01.2019	Beitragsbemessungsgrenzen Jahr Monat RV/AV-West 80.400,00 € 6.700,00 € RV/AV-Ost 73.800,00 € 6.150,00 € Knappschaft RV-West 98.400,00 € 8.200,00 € Knappschaft RV-Ost 91.200,00 € 7.600,00 € KV 54.450,00 € 4.537,50 € **Aktion:** Im EDV-Programm anpassen, evtl. durch den Softwarehersteller.

3.2 Sonstige Rechengrößen

Rechtsgrundlage	Sozialversicherungsrechengrößenverordnung 2019 § 8 SGB IV § 20 SGB IV § 34 SGB VI
Werte ab 01.01.2019	Sonstige Rechengrößen Jahr Monat Bezugsgröße RV-West 37.380,00 € 3.115,00 € Bezugsgröße RV-Ost 34.440,00 € 2.870,00 € Geringfügigkeitsgrenze 450,00 € Geringverdienergrenze 325,00 € Hinzuverdienstgrenze für Rentner 6.300,00 € Gleitzonenfaktor 0,7566 **Aktion:** Im EDV-Programm anpassen, evtl. durch den Softwarehersteller **Hinweis:** Die Geringverdienergrenze gilt allerdings nur bei Versicherten, die zur Berufsausbildung beschäftigt sind.

Kundenlizenz GDI mbH

3.3 Beitragssätze

Rechtsgrundlage	RV: Gesetz zur Festsetzung der Beitragssätze in der gesetzlichen Rentenversicherung für das Jahr 2013 (Beitragssatzgesetz 2013) Verordnung zur Bestimmung der Beitragssätze in der gesetzlichen Rentenversicherung für das Jahr 2015 vom 22.12.2014, Bundesgesetzblatt 2014 Teil I Nr. 62 vom 29.12.2014 KV: § 241 SGB V i.d.F des GKV-Finanzierungsgesetz 2011, geändert durch das Gesetz zur Beitragsentlastung der Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung AV: Gesetz zur Stärkung der Chancen für Qualifizierung und für mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung (Beschluss Bundesrat vom 20.09.2018) PV: Gesetz zur Stärkung des Pflegepersonals vom 27.09.2018 Künstlersozialabgabe-Verordnung 2019 – Bundesgesetzblatt 2018 Teil I Nr. 31 vom 30.08.2018 Insolvenzgeldverordnung 2019 vom 17.07.2018
Werte ab 01.01.2019	Beitragsätze • Rentenversicherung 18,7 % • Knappschaft-RV 24,8 % • Arbeitslosenversicherung 2,5 % • Krankenversicherung 14,6 % • KV ermäßigt 14,0 % • Pflegeversicherung 3,05 % • Zuschlag zur PV bei kinderlosen 0,25 % • Künstlersozialabgabe 4,2 % • Insolvenzabgabe 0,06 % • Umlageversicherung unterschiedlich • durchschnittlicher Zusatzbeitrag KV 0,9 % **Aktion:** Im EDV-Programm anpassen, evtl. durch den Softwarehersteller **Hinweis:** Die Insolvenzgeldabgabe muss vom Arbeitgeber allein getragen werden.

Kundenlizenz GDI mbH

3.4 Jahresarbeitsentgeltgrenze

Rechtsgrundlage	Sozialversicherungsrechengrößenverordnung 2019	
Werte ab 01.01.2019	Besondere Jahresarbeitsentgeltgrenze (am 31.12.2002 privat Versicherte)	54.450,00 €
	Allgemeine Jahresarbeitsentgeltgrenze	60.750,00 €
	Aktion: Die KV-Pflicht/-Freiheit ist unter Beachtung der unterschiedlichen Jahresarbeitsentgeltgrenzen zu prüfen. Bei der Prüfung auf KV-Freiheit beachten, ggf. Reports oder Programme anpassen	
	Hinweis: Die niedrigere Jahresarbeitsentgeltgrenze gilt nur für Arbeitnehmer, die am Stichtag 31.12.2002 wegen Überschreitens der Jahresarbeitsentgeltgrenze KV-frei waren und deshalb bereits in der PKV versichert waren (Kennzeichen im Personalstamm). Bei Wechsel KV-/PV- Pflicht/-Freiheit sollte der Arbeitnehmer entsprechend informiert werden. Ein Arbeitnehmer, der durch die neue Jahresarbeitsentgeltgrenze zum Jahreswechsel KV-pflichtig wird, kann sich innerhalb von drei Monaten von der KV-Pflicht (auf Dauer) befreien lassen.	

3.5 Beitragszuschuss

Rechtsgrundlage	§ 257 Abs. 1 und 2 SGB V § 61 SGB XI
Werte ab 01.01.2019	Beitragszuschuss zu • private KV 14,6 % + 0,9 % durchschnittlicher Zusatzbeitrag, davon ½, maximal von 4.537,50 € • freiwillige KV 14,6 % + Zusatzbeitrag der gesetzlichen Krankenkasse, davon ½, maximal von 4.537,50 € • private KV ohne Krankengeld 14,6 % + 0,9 % durchschnittlicher Zusatzbeitrag, davon ½, maximal von 4.537,50 € • freiwillige KV ohne Krankengeldanspruch 14,6 % + Zusatzbeitrag der gesetzlichen Krankenkasse, davon ½, maximal von 4.537,50 € • privater PV 69,20 € • privater PV in Sachsen 46,51 € **Aktion:** Im EDV-Programm anpassen, evtl. durch den Softwarehersteller **Hinweis:** Der Arbeitgeber hat das Wahlrecht, ob er den Arbeitgeberzuschuss monatlich nach den Höchstbeträgen ermittelt oder nach dem tatsächlichen sozialversicherungspflichtigen Brutto mit Nachholung bei Einmalzahlungen.

Kundenlizenz GDI mbH

3.6 KV und PV der Studenten und Praktikanten

Rechtsgrundlage	§ 236 SGB V § 245 Abs. 1 SGB V
Werte ab 01.01.2019	Krankenversicherung 66,33 € zzgl. kassenindividueller Zusatzbeitrag Pflegeversicherung (normal) 19,79 € Pflegeversicherung (kinderlos) 21,42 € **Hinweis:** Der Beitragssatz beträgt 70 % des allgemeinen gesetzlichen Beitragssatzes, der seit dem 01.01.2015 14,6 % beträgt. 70 % des allgemeinen Beitragssatzes entsprechen also 10,22 %. Hinzugerechnet wird der zusätzliche kassenindividuelle Beitragssatz. Als Bemessungsgrundlage gilt der Betrag, der nach dem Bundesbildungsförderungsgesetz (BAföG) für Studierende festgesetzt ist, die nicht bei Ihren Eltern leben. Dieser Bedarfssatz liegt seit dem 01.08.2016 bei 649,00 Euro. Die aufgeführten Beiträge gelten ab 01.10.2016 auch für versicherungspflichtige Praktikanten und Auszubildende ohne Arbeitsentgelt, Auszubildende des Zweiten Bildungsweges und freiwillig versicherte Berufsfachschüler sowie Auslandsstudierende.

3.7 Anwartschaftversicherung

Rechtsgrundlage	§ 240 Abs. 4a SGB V
Werte ab 01.01.2019	Krankenversicherung 311,50 € x allgemeiner Beitragssatz zuzüglich individueller Zusatzbeitrag Pflegeversicherung 9,50 € **Hinweis:** Freiwillig Versicherte in der gesetzlichen Krankenversicherung können ihre Mitgliedschaft für die Dauer des Wegfalls der Leistungsansprüche (z. B. bei beruflich bedingtem Auslandsaufenthalt) durch Zahlung eines monatlichen Beitrages erhalten. (§ 240 Abs. 4 a und § 243 Abs. 2 Satz 1 SGB V).

Kundenlizenz GDI mbH

3.8 Sachbezugswerte

Rechtsgrundlage	Zehnte Verordnung zur Änderung der Sozialversicherungsentgeltverordnung vom 13.11.2018 (BGBl. Teil I Nr. 37 vom 13.11.2018)				
Werte ab 01.01.2019	**Verpflegung**	monatlich	251,00 €		
	Frühstück	monatlich	53,00 €	täglich	1,77 €
	Mittagessen	monatlich	99,00 €	täglich	3,30 €
	Abendessen	monatlich	99,00 €	täglich	3,30 €
	Unterkunft	monatlich	231,00 €		

3.9 Gesetzliche Änderungen, die bereits in Kraft sind und 2019 beachtet werden müssen

3.9.1 Fünftes SGB IV Änderungsgesetz

Rechtsgrundlage	Fünftes Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und zur Änderung anderer Gesetze Bundesgesetzblatt 2015 Teil I Nr. 15 vom 21.04.2015
Lohnnachweis §§ 99 – 103	Seit dem 01.01.2017 ist das neue Lohnnachweisverfahren zur Unfallversicherung umgesetzt. Der Lohnnachweis ist bis zum 16.02. des Folgejahres elektronisch zu übermitteln. Die Umlagejahre 2016 und 2017 werden mit dem elektronischen Lohnnachweis und dem Papierlohnnachweis gemeldet. Für Meldezeiträume bis zum 31.12.2017 ist für den Beitragsbescheid der Papierlohnnachweis maßgeblich.

3.9.2 Sechstes SGB IV Änderungsgesetz

Rechtsgrundlage	Sechstes Gesetz zur Änderung des Vierten Buches Sozialgesetzbuch und anderer Gesetze (6. SGB IV-Änderungsgesetz – 6. SGB IV-ÄndG) Bundesgesetzblatt 2016 Teil I Nr. 53 vom 16.11.2016
Sozialversicherungsausweis § 18h SGB IV	Einsatz einer maschinenlesbaren Verschlüsselung der Daten auf dem Sozialversicherungsausweis
Betriebsnummern § 18i SGB IV	Betriebsnummern können nur noch elektronisch beantragt werden. Für Betriebe eines Arbeitgebers mit unterschiedlicher wirtschaftlicher Betätigung oder in verschiedenen Gemeinden müssen jeweils eigene Betriebsnummern beantragt werden.

Kundenlizenz GDI mbH

Meldungen § 28a SGB IV	Für kurzfristig Beschäftigte müssen keine Jahresmeldungen abgegeben werden.
Qualitätsmanagement § 97 Abs. 4 SGB IV	Zur Verbesserung der Qualität der Meldungen richten die Krankenkassen ein Qualitätsmanagement ein, das zur Beseitigung festgestellter technischer Mängel in der Software der meldenden Krankenkasse oder der Annahmestelle in einer Frist von 30 Tagen verpflichtet. Rückweisungen seitens der Meldepflichtigen sind nur durch die jeweils aktuell gültigen Kernprüfprogramme zulässig, die in der Abrechnungssoftware installiert sind.
Bestandsprüfung § 98 Abs. 2 SGB IV	Abweichungen zwischen den Meldungen der Arbeitgeber und dem Bestand der Krankenkassen hat die Einzugsstelle mit dem Meldepflichtigen aufzuklären.
Information § 104 SGB IV	Arbeitgeber und Beschäftigte haben einen Anspruch, von den Sozialversicherungsträgern über ihre Rechte und Pflichten nach diesem Gesetzbuch und nach dem Aufwendungsausgleichsgesetz beraten zu werden. In Einzelfällen sind die Sozialversicherungsträger verpflichtet, die Arbeitgeber bei der Aufklärung von Sachverhalten zu unterstützen, damit diese ihren Pflichten ordnungsgemäß nachkommen können. Darüber hinaus stellen die nach diesem Buch beteiligten Sozialversicherungsträger in allgemein zugänglicher Form allen Verfahrensbeteiligten allgemeine Informationen zu ihren versicherungsrechtlichen, melderechtlichen und beitragsrechtlichen Rechten und Pflichten zur Verfügung, um ihrer Auskunftspflicht nachzukommen.
AAG – Verfahren § 2 AAG	Im AAG-Antragsverfahren wird es auch eine Rückmeldung geben, wenn dem Antrag in voller Höhe entsprochen wurde oder wenn der Antrag komplett abgelehnt wird.
Betriebsprüfung § 7 BVV	Anspruch auf Beratung und Information bei der Betriebsprüfung. Der Arbeitgeber soll durch den Prüfbescheid oder das Abschlussgespräch zur Prüfung Hinweise zu den festgestellten Sachverhalten erhalten, um in den weiteren Verfahren fehlerhafte Angaben zu vermeiden.
Zahlstellenmeldeverfahren § 202 SGB V	Die Meldepflicht beim VBmax wird auf die Fälle der tatsächlichen Überschreitung der Beitragsbemessungsgrenze im Zahlstellenmeldeverfahren reduziert. Nach Schätzungen des Spitzenverbandes Bund der Krankenkassen übersteigen die beitragspflichtigen Versorgungsbezüge in Summe mit den gesetzlichen Renten die Beitragsbemessungsgrenze in der gesetzlichen Krankenversicherung tatsächlich nur in rund 2 % der Fälle.

3.9.3 EM-Leistungsverbesserungsgesetz

Rechtsgrundlage	Gesetz zur Verbesserung der Leistungen bei Renten wegen verminderter Erwerbsfähigkeit und zur Änderung anderer Gesetze Bundesgesetzblatt 2017 Teil I Nr. 48 vom 21.07.2017
Änderung beim fiktiven Einkommen	Beim Beginn einer Erwerbsminderungsrente wird eine Hinzurechnung von fiktivem Einkommen bis zum 62. Lebensjahr vorgenommen. Diese Zurechnung wird ab dem Jahr 2018 schrittweise angehoben. Im Jahr 2019 wird die Zurechnungszeit auf 65 Jahre und 8 Monate erweitert. Die weitere Anpassung erfolgt anschließend auf 67 Jahre, statt wie ursprünglich geplant bis 65 Jahre (siehe Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungs- und Stabilisierungsgesetz).

Kundenlizenz GDI mbH

3.9.4 Rentenüberleitungs-Abschlussgesetz

Rechtsgrundlage	Gesetz über den Abschluss der Rentenüberleitung Bundesgesetzblatt 2017 Teil I Nr. 49 vom 24.07.2017
Rentenwert § 255a SGB VI	Die unterschiedlichen Rentenwerte zwischen Ost und West werden ab dem 01.07.2018 bis zum Jahr 30.06.2023 stufenweise angepasst. Ab dem 01.07.2024 gilt dann ein einheitlicher Rentenwert (§ 255c SGB VI).
Beitragsbemessungs-grenze § 275a SGB VI	Die unterschiedlichen Beitragsbemessungsgrenzen in der Rentenversicherung zwischen Ost und West werden ab 2019 stufenweise vereinheitlicht. Ab dem Jahre 2025 gilt eine einheitliche BBG.
Bezugsgröße § 277a SGB VI	Die unterschiedlichen Bezugsgrößen in der Rentenversicherung zwischen Ost und West werden ab 2019 stufenweise vereinheitlicht. Ab dem Jahre 2025 gilt eine einheitliche Bezugsgröße.

3.10 Gesetze, die in 2019 in Kraft treten

3.10.1 Qualifizierungschancengesetz

Rechtsgrundlage	Gesetz zur Stärkung der Chancen und Qualifizierung und mehr Schutz in der Arbeitslosenversicherung Bundesgesetzblatt 2018 Teil I Nr. 48 vom 21.12.2018 Ab 01.01.2019 in Kraft
Kurzfristig Beschäftigte § 8 Abs. 1 Nr. 2 SGB IV	Ab 2019 wird die Grenze für kurzfristig Beschäftigte dauerhaft auf 3 Monate oder 70 Arbeitstage festgesetzt. Gemäß Gesetz zur Stärkung der Tarifautonomie sollte die Grenze zum 31.12.2018 auf die Regelung bis 2014 herabgesetzt werden.
Arbeitslosengeld § 28a i.V.m. § 143 und § 147 SGB III	Die Rahmenfrist, in der die Voraussetzungen für einen Anspruch auf Arbeitslosengeld erfüllt werden müssen, wird ab 2019 auf 30 Monate erweitert (bisher 2 Jahre).
Weiterbildungskosten § 82 SGB III	Beteiligt sich der Arbeitgeber an bestimmten im Gesetz definierten Weiterbildungskosten mit • 0 % bei bis zu 9 beschäftigten Arbeitnehmern, die das 45. Lebensjahr noch nicht vollendet haben, oder bei Schwerbehinderten • mindestens 50 % bei 10 – 249 Beschäftigten, • mindestens 75 % ab 250 Beschäftigten, übernimmt die Agentur für Arbeit die Differenz der Weiterbildungskosten.

Kundenlizenz GDI mbH

3.10.2 Rentenversicherungs-Leistungsverbesserungs- und Stabilisierungsgesetz

Rechtsgrundlage	Gesetz über Leistungsverbesserungen und Stabilisierung in der gesetzlichen Rentenversicherung Bundesgesetzblatt 2018 Teil I Nr. 40 vom 04.12.2018 Ab 01.01.2019 in Kraft
Erwerbsminderungsrente § 59 und § 253a SGB VI	Die mit dem EM-Leistungsverbesserungsgesetz vorgesehene Zurechnungszeit wird gemäß § 59 i.V.m. § 253a SGB VI ab 2019 in einem Schritt auf 65 Jahre und 8 Monate angehoben (statt der ursprünglich vorgesehenen Übergangszeit von 2018 bis 2024). Anschließend steigt die Zurechnungszeit weiter bis auf das 67. Lebensjahr analog zur Anhebung der Regelaltersgrenze.
Gleitzone § 70 und § 163 Abs. 10 SGB VI (ab 01.07.2019)	Die Gleitzone wird am 01.07.2019 von derzeit 450,01 € bis 850,00 € erweitert auf 1.300,00 €. Die Bezeichnung Gleitzone wird in Übergangsbereich umbenannt. Die in dem Übergangsbereich niedrigeren Rentenversicherungsbeiträge führen jedoch nicht mehr zu geringeren Rentenansprüchen, sondern werden wie voll verbeitragtes Arbeitsentgelt auf dem Rentenkonto berücksichtigt. Dazu muss • im DEÜV-Verfahren neben dem RV-pflichtigen Brutto auch das tatsächliche, normalerweise RV-pflichtige Entgelt gemeldet werden • in der Entgeltbescheinigung das Wort »Gleitzone« durch das Wort »Übergangsbereich« ersetzt werden
Rentenniveau § 154, § 255e und § 287 SGB VI	Bis 2030 soll das Rentenniveau vor Steuern nicht unter 43 % sinken und der Beitragssatz nicht unter 18,6 % fallen, jedoch auch nicht über 22 % steigen.
Mütterrente § 249, § 295, § 295a und § 307d VI	Eltern erhalten für vor 1992 geborene Kinder ein zusätzliches halbes Kindererziehungsjahr angerechnet. Das entspricht je zu berücksichtigenden Kind einer monatlichen Rentenerhöhung von zurzeit ½ von 32,03 € = 16,02 € nach Westrecht bzw. ½ von 30,69 € = 15,35 € nach Ostrecht.

3.10.3 GKV-Versicherungsentlastungsgesetz

Rechtsgrundlage	Gesetz zur Beitragsentlastung der Versicherten in der gesetzlichen Krankenversicherung Gesetzesentwurf in der Beratung Ab 01.01.2019 in Kraft
Beitragssätze	Die Beitragssätze in der gesetzlichen Krankenversicherung bleiben stabil bei 14,6 % bzw. 14,0 %.
Zusatzbeitrag	Der von den Krankenkassen erhobene Zusatzbeitrag ist ab 2019 von Arbeitgebern und Arbeitnehmern zu gleichen Teilen zu zahlen. Dadurch erhöht sich das Netto des Arbeitnehmers, aber auch die Sozialabgaben des Arbeitgebers.

Kundenlizenz GDI mbH

Kleinselbständige	Für sog. Kleinselbständige wird der Mindestbeitrag halbiert auf 1/80 der monatlichen Bezugsgröße (2019: 3.115,00 € x 1/80 = 38,94 € im Westen, 3.045,00 € x 1/80 = 38,06 € im Osten).
Freiwillige Mitglieder	Zahlt ein freiwillig in der GKV Versicherter seine Beiträge nicht, beendet aber auch seine Mitgliedschaft nicht, ergeben sich entsprechende Beitragsschulden. Die Krankenkassen müssen zukünftig solche Versicherungsverhältnisse von sich aus beendet.

3.11 Änderungen und Aktionen zu Beginn des Jahres 2019

3.11.1 Fälligkeit der Beiträge zur Sozialversicherung

Rechtsgrundlage	§ 23 SGB IV
Werte ab 01.01.2019	Die Entgeltabrechnung ist terminlich so zu steuern, dass die Beitragsnachweise und die Beitragszahlungen zu den u.g. Terminen vorliegen (jeweils in der Verfügungsgewalt der Einzugsstelle)

Monat	Beitragsnachweis am	Beitragszahlung am
Januar	25.01.19	29.01.19
Februar	22.02.19	26.02.19
März	25.03.19	27.03.19
April	24.04.19	26.04.19
Mai	24.05.19	28.05.19
Juni	24.06.19	26.06.19
Juli	25.07.19	29.07.19
August	26.08.19	28.08.19
September	24.09.19	26.09.19
Oktober	25.10.19	29.10.19
wenn der 31.10.2019 Feiertag	24.10.19	28.10.19
November	25.11.19	27.11.19
Dezember	19.12.19	23.12.19

Kundenlizenz GDI mbH

4 Jahresabschlussarbeiten (Checkliste)

Allgemeine interne Arbeiten	Frist	Interne Angaben	Erledigungsvermerk
verschiedene Rückstellungen bilden, z.B. für Urlaub, Provisionen, Überstunden, Jubiläen usw.	Dezember		
Mitarbeit bei der Bilanzerstellung	Dezember		
Abstimmung der Finanzbuchhaltungskonten	Januar		
Insolvenzsicherung	Januar		
Systemdaten überprüfen	**Frist**	**Interne Angaben**	**Erledigungsvermerk**
Jahreswechsel-Update einspielen	1. Abrechnung neues Jahr		
Aktualisierung der Sachbezugswerte	1. Abrechnung neues Jahr		
Aktualisierung der Beitragsbemessungsgrenzen	1. Abrechnung neues Jahr		
Aktualisierung Beiträge zur Sozialversicherung	1. Abrechnung neues Jahr		
Arbeitnehmer Daten überprüfen	**Frist**	**Interne Angaben**	**Erledigungsvermerk**
Kostenstellenzuordnung überprüfen	1. Abrechnung neues Jahr		
Gehälter und sonstige Zulagen überprüfen	1. Abrechnung neues Jahr		
Vermögensbildung überprüfen	1. Abrechnung neues Jahr		
Jahresarbeitsentgelt mit Jahresarbeitsentgeltgrenzen abgleichen, ggf. Abmeldung als Pflichtversicherter, Anmeldung als freiwillig Versicherter	1. Abrechnung neues Jahr		
Beitragsgruppenschlüssel, Personengruppenschlüssel, Tätigkeitsmerkmale für DEÜV überprüfen	1. Abrechnung neues Jahr		
Übertragung von Urlaubsansprüchen	1. Abrechnung neues Jahr		
Aktualisierung der Lohnsteuerdaten	1. Abrechnung neues Jahr		
Anpassen der Entgeltumwandlung an aktuelle Höchstgrenzen, z.B. 4 % RV-BBG bei betrieblicher Altersversorgung	1. Abrechnung neues Jahr		

Kundenlizenz GDI mbH

Allgemeiner lohnsteuerrechtliche Arbeiten	Frist	Interne Angaben	Erledigungsvermerk
Lohnsteuerjahresausgleich des Arbeitgebers	Dezember – Februar		
Lohnkonten abschließen	Dezember		
Ausdruck der elektronischen Lohnsteuerbescheinigung an Arbeitnehmer aushändigen	spätestens bis 28.02.		
Aufbereiten der steuerrelevanten Daten für digitale Betriebsprüfung (§ 147 AO)	Januar		
Prüfen der Anzeigepflicht an Betriebsstätten-Finanzamt, z.B. wg. Rabatten	Januar		
Prüfen auf noch vorzunehmende Pauschalversteuerungen	Januar		
Allgemeine sozialversicherungsrechtliche Arbeiten	**Frist**	**Interne Angaben**	**Erledigungsvermerk**
DEÜV-Jahresmeldung	Spätestens bis 15.02.		
UV-Jahresmeldung	Spätestens bis 16.02.		
Anfordern der Beitragsbescheinigung bei freiwilliger KV und PKV	Dezember		
Anfordern der Bescheinigung bei von der RV-Pflicht befreiten AN	Dezember		
Überprüfen Mini-Job und Gleitzonenregelung	Dezember		
Aufzeichnungen und Vortragen der Wertguthaben	Dezember		
Besondere Aufzeichnungspflichten für sv-rechtliche Wertguthaben (SV-Luft)	Dezember		
Prüfen, ob Betrieb umlagepflichtig (U1) wird (Faktor für 30 Arbeitnehmer beachten)	Januar		
Meldungen an externe Stellen	**Frist**	**Interne Angaben**	**Erledigungsvermerk**
elektronische Lohnsteuerbescheinigungen an das Finanzamt (Clearingstelle) übermitteln	spätestens bis 28.02.		
Meldungen an die Berufsgenossenschaft	spätestens bis 15.02.		
Jahresmeldungen an das statistische Landesamt	spätestens bis 15.02.		
Beitrag für Arbeitgeberverband überweisen	Januar		
Meldung für die Schwerbehindertenausgleichsabgabe	Spätestens bis 31.03.		

Kundenlizenz GDI mbH