

Lohn und Gehalt

» direkt digital

www.nwb.de

1
15.01.2017

Aktuell informiert über alle praxisrelevanten Entwicklungen im Lohnsteuer-, Sozialversicherungs- und Arbeitsrecht

EDITORIAL

Markus Stier | *Selbständiger Berater |
Spezialist Entgeltabrechnung | lohn-
direkt-redaktion@nwb.de*



Ein gutes neues Jahr!

Liebe Leserinnen und Leser,

im Namen der gesamten Redaktion wünsche ich Ihnen alles Gute für das neue Jahr. Auch in diesem Jahr erwarten Sie acht Ausgaben der Lohn und Gehalt direkt digital, die Sie bei der täglichen Arbeit mit allem Wissenswerten aus dem Bereich der Entgeltabrechnung unterstützen.

Unsere erste Ausgabe im Jahr 2017 hat als Top-Thema das Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (sog. Flexirentengesetz). Herr Eilts stellt Ihnen [in seinem Beitrag](#) das Gesetz im Detail vor. Seit dem 1.1.2017 ist es mit einer Vielzahl von Änderungen in Kraft und schafft Möglichkeiten, je nach den persönlichen Lebensumständen flexibel den Übergang in die Rente zu planen. Wir werden uns in diesem Jahr noch des Öfteren mit dem Thema Rente und Altersvorsorge beschäftigen, denn mit dem Betriebsrentenstärkungsgesetz befindet sich schon ein weiteres wichtiges Gesetzesvorhaben in der Beratung.

In der [Rubrik Lohnsteuer](#) stelle ich Ihnen das BMF-Schreiben vom 14.12.2016 zur Anwendung der einkommensteuerlichen und lohnsteuerlichen Vorschriften des Gesetzes zur steuerlichen Förderung von Elektromobilität im Straßenverkehr vor. In weiteren Beiträgen informieren wir Sie über die [Verjährung von Beitragsansprüchen in der gesetzlichen Sozialversicherung](#) sowie über die Besonderheiten, die es im Rahmen von [befristeten Arbeitsverhältnissen](#) zu beachten gilt.

An dieser Stelle danke ich Ihnen sehr herzlich für die zahlreichen Zuschriften zu unseren Beiträgen unter lohn-direkt-redaktion@nwb.de. Wir freuen uns über Ihr Feedback, und ich verspreche Ihnen auch in diesem Jahr spannende und zugleich informative Ausgaben.

Ihr

Markus Stier

INHALT

LOHNSTEUER

- 2 Gesetz zur steuerlichen Förderung der Elektromobilität

SOZIALVERSICHERUNGSRECHT

TOP-THEMA

- 4 Das Flexirentengesetz
- 13 Verjährung von Beitragsansprüchen

ARBEITSRECHT

- 17 Befristetes Arbeitsverhältnis

EILNACHRICHTEN

- 20 Lohn und Gehalt kompakt

SERVICE

- 23 Mehr von NWB

Gesetz zur steuerlichen Förderung der Elektromobilität

Steuerliche Vorteile bei der Nutzung von Elektrofahrzeugen

Das Bundesministerium der Finanzen hat am 14.12.2016 ein BMF-Schreiben veröffentlicht, in dem es auf die neuen einkommensteuerlichen und lohnsteuerrechtlichen Vorschriften des Gesetzes zur steuerlichen Förderung der Elektromobilität im Straßenverkehr vom 7.11.2016 (BGBl. I S. 2498) eingeht (BMF, Schreiben vom 14.12.2016 - IV C 5 - S 2334/14/10002-03).

I. Förderung der Elektromobilität ist das Ziel

Mit dem Gesetz verfolgt der Gesetzgeber das Ziel, die Elektromobilität in Deutschland zu stärken und will dieses durch mehr steuerliche Förderung für die Nutzung solcher Fahrzeuge schaffen. Bisher kommt die Elektromobilität in Deutschland nur sehr schleppend in Fahrt. Die Bundesregierung hat das Ziel, bis 2020 eine Million Elektroautos auf die Straßen in Deutschland zu bringen. Die Zahl der zugelassenen Fahrzeuge in Deutschland, die mit Elektroantrieb betrieben werden, lag Anfang 2016 bei ca. 31.300 Fahrzeugen. Vom Ziel für 2020 ist man somit noch weit entfernt.

II. Elektrofahrzeug im Sinne des Gesetzes

Ein Elektrofahrzeug ist ein Kraftfahrzeug, das ausschließlich durch einen Elektromotor angetrieben wird. Dieser Elektromotor wird ganz oder überwiegend aus mechanischen oder elektrochemischen Energiespeichern oder aus emissionsfrei betriebenen Energiewandlern gespeist.

Ein Hybridfahrzeug ist ein Kraftfahrzeug, das zum Zwecke des mechanischen Antriebs seine Energie aus einem Betriebskraftstoff oder einer Speichereinrichtung für elektrische Energie/Leistung bezieht. Ein Hybridfahrzeug muss zudem extern aufladbar sein.

Auch ein Elektrofahrzeug zählt zu den begünstigten Fahrzeugen im Rahmen dieses Gesetzes, allerdings nur dann, wenn es verkehrsrechtlich als Kraftfahrzeug eingeordnet wird. Diese Voraussetzung ist erfüllt, wenn das Elektrofahrzeug mit seinem Motor auch Geschwindigkeiten über 25 Kilometer pro Stunde unterstützt. Zudem fallen diese Elektrofahrzeuge auch unter die Kennzeichen- und Versicherungspflicht. Unterstützt der Motor des Elektrofahrzeugs keine Geschwindigkeiten über 25 Kilometer pro Stunde, ist das Fahrzeug nicht begünstigt im Rahmen dieses Gesetzes.

III. Steuerliche Förderung von Firmenwagen zur privaten Nutzung

Bereits seit dem Jahr 2013 gibt es eine steuerliche Förderung für die Nutzung von Firmenwagen mit Elektro- oder Hybridantrieb. Bei dieser Art der Förderung wird allerdings nicht die Anschaffung an sich gefördert, sondern es besteht die Möglichkeit, den Bruttolistenpreis zur Ermittlung des geldwerten Vorteils für die Überlassung eines Firmenwagens auch für die private Nutzung des Arbeitnehmers bzw. für die Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte des Arbeitnehmers zu mindern. Diese Regelung soll ein Anreiz auch für Arbeitnehmer sein, bei der Nutzung eines Firmenwagens auf die Elektro- oder Hybridtechnik zu setzen. Diese Art der Förderung ist befristet von 2013 bis 2023 und wird jährlich in ihrer Höhe gemindert. Die Höhe der Förderung richtet sich dabei nach dem Jahr der Anschaffung ([§ 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG](#)):

Anschaffung/Jahr der Erstzulassung	Minderungsbetrag pro kWh-Leistung der Batteriekapazität	Höchstbetrag
2013	500 €	10.000 €
2014	450 €	9.500 €
2015	400 €	9.000 €
2016	350 €	8.500 €
2017	300 €	8.000 €
2018	250 €	7.500 €
2019	200 €	7.000 €
2020	150 €	6.500 €
2021	100 €	6.000 €
2022	50 €	5.500 €
2023	0 €	5.000 €

Beispiel:

Ein Arbeitgeber stellt seinem Arbeitnehmer ein Elektrofahrzeug auch zur privaten Nutzung und für Fahrten zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte zur Verfügung. Die Entfernung zwischen Wohnung und erster Tätigkeitsstätte beträgt 23 km. Der Bruttolistenpreis inkl. Sonderausstattung beträgt für das Fahrzeug 42.675 €. Das Fahrzeug wurde im Januar 2017 erstmals zugelassen und hat eine Batterieleistung von 80 kWh.

1. Ermittlung Berechnungsgrundlage geldwerter Vorteil:

$80 \times 300 \text{ €/pro kWh} = 24.000 \text{ €}$ (max. 8.000 € im Jahr 2017)

Bruttolistenpreis	42.675 €
Minderungsbetrag	8.000 €
	34.675 €
abgerundet auf volle hundert €	34.600 €

2. Privatfahrten

1 % von 34.600 € = 346 €

3. Fahrten Wohnung – erste Tätigkeitsstätte

0,03 % von 34.600 € x 23 km = 238,74 €

Neben dieser bereits bestehenden lohnsteuerrechtlichen Regelung werden nun weitere mit dem Gesetz zur steuerlichen Förderung der Elektromobilität eingeführt.

IV. Neue Steuerfreiheit

Befristet in der Zeit vom 1.1.2017 bis 31.12.2020 wird im [§ 3 Nr. 46 EStG](#) die Möglichkeit geschaffen, dass von Arbeitgebern gewährte Vorteile für das elektrische Aufladen eines Elektro- oder Hybridfahrzeuges von der Lohnsteuer befreit sind. Die Arbeitgeber können die Möglichkeit des Aufladens im eigenen Betrieb oder in einem verbundenen Unternehmen ihren Arbeitnehmern zur Verfügung stellen. Der Arbeitgeber hat zusätzlich die Möglichkeit, dem Arbeitnehmer eine Ladevorrichtung für die private Nutzung zeitweise zu überlassen. Eine Übereignung ist von der Steuerfreiheit nicht umfasst. Bei der Überlassung von Ladevorrichtungen zählt der bezogene Ladestrom nicht mit unter die Steuerfreiheit nach [§ 3 Nr. 46 EStG](#). Erstattet der Arbeitgeber Stromkosten aus der Überlassung einer Ladevorrichtung, stellt dies steuerpflichtigen Arbeitslohn dar.

Bisher war sowohl das Aufladen eines privaten Fahrzeuges im Betrieb des Arbeitgebers oder in einem verbundenen Unternehmen als auch das Überlassen von Ladevorrichtungen stets ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil. In der Praxis führte diese Regelung zu einem erheblichen Mehraufwand in der Entgeltabrechnung, da der geldwerte Vorteil nur mit einem großen Aufwand zu ermitteln ist.

Die Steuerbefreiung gilt für zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn von Arbeitgebern gewährte Vorteile.

V. Aufladeort für Elektro- oder Hybridfahrzeuge

Nach der Stellungnahme des Bundesrates zu diesem Gesetz wurde der Aufladeort konkretisiert und wird u. a. im BMF-Schreiben erläutert. Das Aufladen ist nicht nur an jeder ortsfesten betrieblichen Einrichtung des Arbeitgebers möglich, sondern auch bei verbundenen Unternehmen des Arbeitgebers i. S. des [§ 15 AktG](#). Davon betroffen sind auch Leiharbeiternehmer im Betrieb des Entleihers. Nicht in die Steuerfreiheit eingeschlossen ist das Aufladen bei einem Dritten oder an einer von einem Dritten betriebenen Ladevorrichtung sowie das Aufladen beim Arbeitnehmer.

Begünstigt ist das Aufladen von privaten Elektro- und Hybridfahrzeugen des Arbeitnehmers sowie das Aufladen von betrieblichen Elektro- und Hybridfahrzeugen des Arbeitgebers, die dem Arbeitnehmer auch für die private Nutzung vom Arbeitgeber überlassen werden (Firmenwagen). Wird bei einem Firmenwagen der geldwerte Vorteil für die private Nutzung nach der sog. 1 %-Methode pauschal ermittelt ([§ 8 Abs. 2 Satz 2 EStG](#)), ist der geldwerte Vorteil für das kostenfreie oder verbilligte Aufladen des Fahrzeuges bereits mit der Pauschalierung abgegolten. Wird der geldwerte Vorteil nach der sog. Fahrtenbuchmethode ([§ 8 Abs. 2 Satz 4 EStG](#)) ermittelt, bleiben die Kosten für die vom Arbeitgeber kostenfreie oder verbilligte Möglichkeit zum Aufladen des Fahrzeuges bei der Ermittlung der Gesamtkosten für das Fahrzeug außer Ansatz.

Als Ladevorrichtung wird die gesamte Ladeinfrastruktur einschließlich Zubehör und die in diesem Zusammenhang erbrachten Dienstleistungen bezeichnet, die für ein Elektro- oder Hybridfahrzeug i. S. des [§ 6 Abs. 1 Nr. 4 Satz 2 EStG](#) notwendig sind. Laut BMF gehören dazu auch der Aufbau, die Installation und die Inbetriebnahme einer solchen Anlage, deren Wartung und Betrieb, aber auch die notwendigen Vorarbeiten für das Verlegen eines Starkstromkabels.

VI. Pauschalierung der Lohnsteuer

Übereignet der Arbeitgeber seinen Arbeitnehmern eine Ladevorrichtung für Elektro- oder Hybridfahrzeuge kostenfrei oder verbilligt, ist diese Übereignung ein steuerpflichtiger geldwerter Vorteil. Dieser kann, wenn er zusätzlich zum ohnehin geschuldeten Arbeitslohn erfolgt, nach [§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG](#) mit einem Pauschalsteuersatz von 25 % versteuert werden.

Nach dem BMF-Schreiben wird es von der Finanzverwaltung nicht beanstandet, wenn die Bemessungsgrundlage für die pauschale Lohnsteuer für die Übereignung der Ladevorrichtung von den Aufwendungen des Arbeitgebers für den Erwerb der Ladevorrichtung ermittelt wird.

Erwirbt der Arbeitnehmer die Ladevorrichtung selbst, kann der Arbeitgeber diese Aufwendungen vollständig oder teilweise übernehmen und die Lohnsteuer auch in diesem Fall pauschal mit 25 % erheben. Die Pauschalierung der Lohnsteuer darf auch dann erfolgen, wenn der Arbeitgeber eine solche Ladevorrichtung übereignet und die Aufwendungen des Arbeitnehmers für die Nutzung der Ladevorrichtung bezuschusst. Die Übernahme von Aufwendungen wie Wartung und die Miete für Stromzähler, die der Arbeitnehmer selbst trägt, aber vom Arbeitgeber vollständig oder teilweise erstattet bekommt, können ebenfalls mit 25 % pauschal versteuert werden.

Auch diese Regelung ist für die Zeit vom 1.1.2017 bis 31.12.2020 befristet.

VII. Reisekosten bei Elektro- oder Hybridfahrzeugen

Das BMF-Schreiben nimmt auch Stellung zu Reisekosten bei Nutzung eines Elektro- oder Hybridfahrzeuges. Nutzt der Arbeitnehmer sein privates Elektro- oder Hybridfahrzeug für Dienstfahrten, kann er anstelle der tatsächlichen Kosten die gesetzlich festgelegten pauschalen Kilometersätze nach [§ 9 Abs. 1 Satz 3 Nr. 4a Satz 2 EStG](#) auch dann ansetzen, wenn der Arbeitnehmer nach [§ 3 Nr. 46 EStG](#) steuerfreie Vorteile oder nach [§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG](#) pauschal versteuerte Leistungen und Zuschüsse von seinem Arbeitgeber erhält.

Werden die tatsächlichen Fahrtkosten nach [§ 9 Abs. 1 EStG](#) ermittelt, sind die steuerfreien Vorteile nach [§ 3 Nr. 46 EStG](#) oder die pauschal versteuerten Leistungen und Zuschüsse nach [§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG](#) nicht in die Gesamtaufwendungen des Arbeitnehmers mit einzubeziehen.

VIII. Aufzeichnungspflichten

Der Arbeitgeber ist aus Vereinfachungsgründen nicht verpflichtet, die steuerfreien Vorteile nach [§ 3 Nr. 46 EStG](#) im Lohnkonto des Arbeitnehmers aufzuzeichnen.

Bei der Pauschalierung der Lohnsteuer nach [§ 40 Abs. 2 Satz 1 Nr. 6 EStG](#) ist der Arbeitgeber verpflichtet, die Unterlagen als Belege zum Lohnkonto aufzubewahren.

AUTOR



Markus Stier
übte nach Ablegen der Prüfung zum Steuerfachangestellten und Personalkaufmann mehrjährige Tätigkeiten als Personalleiter sowie Leiter der Finanzbuchführung in mittelständischen Unternehmen aus, tätig als Dozent, Berater und Coach.

Das Flexirentengesetz

Neue Regeln beim Hinzuverdienst zur Rente

Am 13.12.2016 ist das „Gesetz zur Flexibilisierung des Übergangs vom Erwerbsleben in den Ruhestand und zur Stärkung von Prävention und Rehabilitation im Erwerbsleben (Flexirentengesetz) vom 8.12.2016“ im Bundesgesetzblatt auf Seite 2838 verkündet worden. Es tritt in Teilen bereits am 1.1.2017, im Übrigen am 1.7.2017 in Kraft. Mit der Flexi-Rente sollen im Wesentlichen zwei Ziele erreicht werden: Das flexible Arbeiten bis zum Erreichen der Regelaltersgrenze soll gefördert und das Weiterarbeiten über die Regelaltersgrenze hinaus attraktiver gemacht werden. Die Neuregelungen haben unmittelbare Auswirkungen auf die Entgeltabrechnung, daher sind die wichtigsten Änderungen nachfolgend zusammengefasst.

I. Altersrente und Hinzuverdienst – neue Regeln ab 1.7.2017

1. Die Rechtslage bis zum 30.6.2017

a) Vor Erreichen der Altersgrenze für die Regelaltersrente

Neben dem Bezug einer Altersvollrente ist ein rentenunschädlicher Hinzuverdienst nur bis zu einem Betrag von 450 € monatlich möglich (vgl. § 34 Abs. 2 Satz 1 i. V. mit Abs. 3 Nr. 1 SGB VI a. F.); an zwei Monaten im Jahr darf diese Grenze um weitere 450 € überschritten werden, unabhängig von der Ursache der Überschreitung. Damit sind problemlos Sonderzahlungen wie Urlaubs- oder Weihnachtsgeld abgedeckt. Im Übrigen muss es sich beim Hinzuverdienst nicht nur um Arbeitsentgelt aus abhängiger Beschäftigung handeln, angerechnet wird auch Arbeitsentkommen aus selbständiger Tätigkeit sowie vergleichbares Einkommen, dazu gehören beispielsweise Bezüge aus einem öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnis oder Entschädigungen für Abgeordnete.

Tipp:

Zu den anrechenbaren Einkünften, die zu einer Rentenkürzung führen können, gehören auch Gewinne aus dem Betrieb einer Photovoltaikanlage.

Hinweis:

Diese Hinzuverdienstregelung bei der Rentenschädlichkeit ist nicht zu verwechseln mit den Regeln zur versicherungsrechtlichen Beurteilung von geringfügigen Beschäftigungen. Beim Minijob ist nämlich nur ein gelegentliches und nicht vorhersehbares Überschreiten des Grenzwerts von 450 € pro Monat zulässig (s. Ziff. 3.1 Abs. 1 der Geringfügigkeits-Richtlinien der Spitzenverbände der Sozialversicherungsträger vom 20.12.2012).

Diese Kriterien werden durch die Überschreitung infolge eines vertraglich vereinbarten Weihnachtsgeldes also gerade nicht erfüllt. Wer somit in einer Beschäftigung monatlich 450 € Arbeitsentgelt erhält zzgl. eines Weihnachts- und Urlaubsgeldes in gleicher Höhe, muss zwar keine Rentenkürzung befürchten, ist in dieser Beschäftigung aber nicht völlig sozialversicherungsfrei.

Wird bei einer Vollrente die zulässige Hinzuverdienstgrenze überschritten, besteht kein Anspruch mehr auf die ungekürzte Rente. Das heißt aber nicht, dass der Rentenanspruch vollständig verloren geht. Der Rentenversicherungsträger prüft dann, ob die jeweils nächste Rentenform, z. B. Teilrente von 2/3, Teilrente von 1/2 oder Teilrente von 1/3, gezahlt werden kann, da hier höhere Hinzuverdienstgrenzen gelten (§ 34 Abs. 3 Nr. 3 SGB VI). Nur

wenn die höchstmögliche Hinzuverdienstgrenze überschritten wird, entfällt der Anspruch auf Altersrente vollständig.

Grundsätzlich ist die Hinzuverdienstgrenze für eine Teilrente bei jedem Rentner individuell zu ermitteln. Allerdings wird bei der Berechnung immer mindestens die Hälfte des Durchschnittsverdienstes aller Versicherten zugrunde gelegt, daraus ergeben sich für die Praxis sog. Mindest-Hinzuverdienstgrenzen. Diese sind auch noch bis zum 30.6.2017 zu berücksichtigen. Die Werte betragen in 2017

- ▶ bei 1/3-Teilrente: 1.115,63 € (West) bzw. 1.050,04 € (Ost),
- ▶ bei 1/2-Teilrente: 847,88 € (West) bzw. 798,03 € (Ost),
- ▶ bei 2/3-Teilrente: 580,13 € (West) bzw. 546,02 € (Ost).

Gerade in Fällen, in denen die jeweilige Hinzuverdienstgrenze nur geringfügig überschritten wird, drohen bislang überproportionale Rentenkürzungen.

b) Nach Erreichen der Altersgrenze für die Regelaltersrente

(Erst) Nach Erreichen der Altersgrenze für eine Regelaltersrente kann unbegrenzt hinzuverdient werden, ohne dass sich Auswirkungen auf die Rentenzahlung ergeben.

Seit dem Jahr 2012 wird die Altersgrenze für die Regelaltersrente schrittweise von 65 auf 67 Jahre angehoben. Beginnend mit dem Geburtsjahrgang 1947 erfolgt seitdem die Anhebung zunächst in Ein-Monats-Schritten, von 2024 an in Zwei-Monats-Schritten. Für Versicherte ab Jahrgang 1964 gilt dann die Regelaltersgrenze von 67 Jahren.

Geburtsjahrgang	Altersgrenze für Regelaltersrente erreicht nach
bis 1946	65 Jahren
1947	65 Jahren + 1 Monat
1948	65 Jahren + 2 Monaten
1949	65 Jahren + 3 Monaten
1950	65 Jahren + 4 Monaten
1951	65 Jahren + 5 Monaten
1952	65 Jahren + 6 Monaten
1953	65 Jahren + 7 Monaten
1954	65 Jahren + 8 Monaten
1955	65 Jahren + 9 Monaten
1956	65 Jahren + 10 Monaten
1957	65 Jahren + 11 Monaten